ISBN 978-5-9506-0910-7

ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ

ДЕМОГРАФИЯ, ТРУД, МИГРАЦИЯ, РАССЕЛЕНИЕ

Виктор Фаузер Галина Фаузер
Инесса Назарова Георгий Коршунов

Виктор Фаузер
Галина Фаузер
Инесса Назарова
Георгий Коршунов

ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ

ДЕМОГРАФИЯ, ТРУД, МИГРАЦИЯ, РАССЕЛЕНИЕ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
УРАЛЬСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ
КОМИ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР
Институт социально-экономических
и энергетических проблем Севера
ФГБОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет»

ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ: ДЕМОГРАФИЯ, ТРУД, МИГРАЦИЯ, РАССЕЛЕНИЕ

Ответственный редактор
доктор экономических наук, профессор
В.В. Фаузер

Серия «Библиотека демографа»
Выпуск 15

Москва 2012

УДК 332.1
ББК 65.428(2Рос.Ком)
Ф28

Рецензенты:
д.э.н., профессор *В.В. Жиделева*
д.э.н., доцент *В.А. Залевский*

Ответственный редактор:
д.э.н., профессор *В.В. Фаузер*

Ф28 **Фаузер В.В., Фаузер Г.Н., Назарова И.Г., Коршунов Г.В.** Тенденции и перспективы социально-экономического развития северных регионов России: демография, труд, миграция, расселение / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – М.: Экон-информ, 2012. – 311 с. (Б-ка демографа; вып. 15).
ISBN 978-5-9506-0910-7

В монографии рассмотрены теоретические аспекты становления и развития социально-трудовых отношений; аргументированы приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений; проанализирован зарубежный опыт регулирования трудовых отношений; проанализировано демографическое развитие северных регионов России; анализ статистической и социологической информации позволил раскрыть территориально-отраслевые особенности развития социально-трудовых отношений на городских предприятиях Республики Коми; в отдельный блок вынесены вопросы расселения населения. Отличает монографию от аналогичных работ по данной проблематике то, что социально-трудовые отношения рассмотрены с позиций демографического развития общества.

Для студентов, аспирантов, преподавателей менеджмента и экономики, работников служб стратегического управления человеческими ресурсами.

ISBN 978-5-9506-0910-7

© В.В. Фаузер, Г.Н. Фаузер,
И.Г. Назарова, Г.В. Коршунов, 2012
© Экон-Информ, 2012

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ» 11
1.1. Сущность и содержание категории «социально-трудовые отношения» 11
1.2. Социальное партнерство и социальная ответственность бизнеса 24
1.3. Социальная политика: сущность и ее особенности на современном этапе 31
1.4. Регулирование социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях 39
1.5. Муниципальный социальный менеджмент 46
1.6. Мониторинг социально-трудовых отношений 52

2. ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ 60
2.1. Теоретические и практические аспекты формирования населения и человеческих ресурсов северных регионов 60
2.2. Компоненты динамики численности населения и роль миграции в его формировании 71

3. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ И ТРУДООБЕСПЕЧЕННОСТЬ РЕСПУБЛИКИ КОМИ 90
3.1. Демографические и миграционные факторы формирования населения и человеческих ресурсов северных регионов 90
3.2. Воспроизводство населения Республики Коми 102
3.3. Экономическая активность и занятость населения в Республике Коми 116

4. ОСОБЕННОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ В РАЙОНАХ СЕВЕРА 126

5. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ КОМИ 146
5.1. Социально-трудовые отношения на предприятиях республики 146
5.2. Использование человеческих ресурсов на предприятиях республики 155

5.3. Влияние миграции на трудовой потенциал предприятий республики 171

6. ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ 183
6.1. Отраслевой срез развития социально-трудовых отношений на предприятиях республики 183
6.2. Отраслевые особенности формирования и использования человеческих ресурсов на предприятиях республики 194
6.3. Отраслевые особенности миграционной подвижности человеческих ресурсов 207

7. РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ 217
7.1. Демографический, трудовой и природный потенциалы социально-экономического развития региона 217
7.2. Региональная дифференциация развития социально-трудовых отношений на предприятиях республики 229
7.3. Региональные особенности миграционной подвижности населения и ее влияние на трудовой потенциал городов республики 244

8. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА К РЕШЕНИЮ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРОБЛЕМ СЕВЕРНЫХ ТЕРРИТОРИЙ 257
8.1. Социально-демографические проблемы северных территорий 257
8.2. Концептуальные подходы к решению демографических и трудовых проблем северных территорий 267
8.3. Направления государственной политики решения демографических и трудовых проблем северных территорий 275

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 286

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 291

ИЗДАНИЯ СЕРИИ «БИБЛИОТЕКА ДЕМОГРАФА» 310

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. За последние годы в результате активной демографической политики и реализации приоритетных национальных проектов в России произошло улучшение целого ряда демографических показателей. В частности, несколько увеличилась продолжительность жизни, сократилась младенческая и материнская смертность, вырос коэффициент суммарной рождаемости, снизилась естественная убыль населения. Однако этих позитивных моментов недостаточно для кардинального изменения негативных демографических тенденций, характерных для Российской Федерации в последние два десятилетия, особенно в области снижения смертности населения в трудоспособных возрастах. Отмечая положительную динамику в оценках демографических процессов на уровне страны в целом необходимо обратить внимание на то, что позитив общероссийских тенденций в области демографических и миграционных процессов в большинстве северных регионах не имеет своего подтверждения.

До 1990-х гг. значительный естественный прирост был обусловлен благоприятной возрастной структурой населения и способствовал наряду с миграцией быстрому наращиванию демографического и трудового потенциала. Миграция и сейчас остается основной составляющей изменения численности населения северных регионов, при этом масштаб, интенсивность и направление миграционных потоков претерпели существенные изменения, в том числе и по причине социально-экономического кризиса, который стал дополнительным фактором ухудшения демографической ситуации. Закрытие предприятий, ликвидация мелких и «бесперспективных» поселений, существенное сокращение уровня жизни населения в сочетании с экстремальными природно-климатическими условиями значительно снизили миграционную привлекательность северных регионов. Поэтому из районов, традиционно притягивающих население, они превратились в территории его массового оттока.

Республика Коми, расположенная на Северо-востоке Европейской части России, на протяжении последних двух десятилетий активно теряет население – миграционные потери составили более 300 тыс. человек. В последнем десятилетии прошлого века отмечалось снижение рождаемости и повышение смертности населения, нисходящая динамика сочеталась с негативными изменениями в населении, обусловленными деформацией демографических структур – снижением доли детей и ростом лиц старше трудоспособного возраста. Такая демографическая динамика ведет к сокращению трудоспособного населения и серьезно осложняет ситуацию на рынке труда.

Изменение характера воспроизводства населения обусловлено не только влиянием сложившихся демографических структур, интенсивностью демографических процессов, но и демографическим поведением населения, т.е.

совокупностью репродуктивных, брачных, самосохранительных и миграционных установок людей. В этих условиях исследование демографических и трудовых проблем северных регионов приобретает наряду с теоретическим рассмотрением важное практическое значение. В работе приведен комплексный социально-экономический анализ всей совокупности демографических и миграционных проблем, а также социально-трудовых отношений в отраслевом и территориальном срезах.

Степень разработанности проблемы. В научной литературе имеются монографические и прикладные исследования по обозначенной проблеме, однако, что касается северных регионов, то здесь имеются лишь отдельные попытки теоретического осмысления проблем демографического и трудового развития северных регионов в новых социально-экономических условиях. Практически не изучено влияние 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.

Существенный вклад в развитие теоретических и методологических подходов к изучению проблем социально-экономической трансформации российского общества, диагностики демографической ситуации, количественной и качественной оценки структуры качества населения 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., Тихомирова Н.П., Топилина А.В., Фаузера В.В., 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., Костакова В.Г., 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., Гущина И.А., Жеребцов И.Л., Жиделева В.В., Ильин В.А., Карпов В.В., Козлова О.А., Лаженцев В.Н., Ларичкин Ф.Д., Миллер А.Е., Миндогулов В.В., Мотрич Е.Л., Нехода Е.В., Пилясов А.Н., Попова Л.А., Прохоров Б.Б., Рябова Л.А., Селин В.С., Сукнёва С.А., Татаркин А.И., Ткачев А.В., Шихвердиев А.П., Шишкин А.И. и др.

Несмотря на большое количество научных разработок в области демографии, миграции, 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 ход исследуемых процессов.

Целью монографического исследования явилась разработка теоретических и методологических основ оценки социально-демографического и трудового развития северных территорий и обоснование предложений по их совершенствованию. Достижение поставленной цели определило постановку и решение следующих задач:

– раскрыть теоретико-методологические подходы к определению сущности категории «социально-трудовые отношения»;

– описать существующие подходы к изучению демографических и трудовых проблем северных регионов в новых экономических условиях, условиях депопуляции;

– раскрыть демографические и миграционные факторы формирования населения и человеческих ресурсов северных регионов; выделить общее и особенное в их развитии;

– дать оценку демографической ситуации, ее влиянию на трудообеспеченность северных регионов и сферу занятости;

– дать картину расселения населения северных территорий и оценить сдвиги, произошедшие в расселении населения в последние годы;

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

– обосновать государственную политику и концептуальные подходы по решению демографических и трудовых проблем северных регионов;

– разработать предложения по улучшению демографической ситуации и миграционному обмену населением, совершенствованию социально-трудовых отношений в северных регионах с учетом требований инновационного развития экономики страны.

Объектом исследования выступают северные регионы России, для которых характерна депопуляция населения и массовый отток населения, сложность и неоднозначность развития рынка труда.

Предметом исследования являются демографические и трудовые проблемы северных регионов страны, формирующиеся в условиях демографического и экономического кризисов.

Теоретическую и методологическую базу 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 печати, а также расчеты и их результаты, полученные в процессе анализа социально-трудовых отношений, складывающихся на внутренних рынках труда, воспроизводства и миграции населения.

В результате проведенного исследования были **получены наиболее существенные результаты**, имеющие признаки научной новизны и представляющие интерес для практической деятельности:

– разработаны и научно обоснованы концептуальные положения к решению демографических и трудовых проблем северных территорий Российской Федерации в свете требований инновационного развития экономики страны, доведенные авторами до предложения эффективных практических механизмов обеспечения жизнедеятельности и повышения качества жизни северян;

– предложены теоретические и методологические подходы комплексной социально-экономической оценки демографических и трудовых проблем северных регионов применительно к новым экономическим условиям, условиям депопуляции. Ранее существовавшие подходы рассматривали демографические и трудовые проблемы северных регионов с точки зрения их безусловного решения на государственном уровне, предполагая достаточность государственных финансовых и материальных ресурсов для удовлетворения социально-экономических потребностей населения Севера России;

– доказана необоснованность теоретических постулатов об абсолютной конкурентоспособности человеческих ресурсов 1970-1990-х гг. и их качественной деградации в последующие годы. Перспективность использования полученных научных результатов от ранее введенных в научный оборот заключается в том, что они по новому раскрывают и существенно расширяют понимание категории «демографическое развитие и трудовой потенциал» северных регионов, применительно к новому периоду развития – рыночному этапу;

– дополнен методологический аппарат исследования процесса развития социально-трудовых отношений комплексом принципов демографического, миграционного и институционального детерминизма, что позволяет рассматривать их в новой социально-экономической плоскости. Определены концептуальные основы развития социально-трудовых отношений в условиях депопуляции и миграционного оттока населения из регионов Севера. Раскрыта сущность изменений в социально-трудовой сфере (численности, структуры занятых и др.), которые приводят к ее качественно новому состоянию. Разработаны методические подходы к оценке развития социально-трудовых отношений на основе их дифференциации по демографическим и миграционным показателям;

– уточнена методология и обоснованы новые методические подходы к разработке комплексных программ проведения социологических и демографических исследований трудового поведения населения с учетом их социально-демографических характеристик, также к проведению мониторинга социально-трудовых отношений. Предложенный инструментарий позволяет

разработать и обосновать основные направления региональной демографической политики, которая будет способствовать успешному развитию социально-трудовых отношений.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

– доказано, что в современный период освоения северных территорий произошла смена влияния экономико-политических факторов на социально-экономические, – то есть, практика принудительной колонизации Севера и освоения его колоссальных природных ресурсов была заменена на практику привлечения и закрепления человеческих ресурсов в северных районах с учетом личностных потребностей населения, социально-демографических характеристик мигрантов;

– использован комплекс существующих базовых методов исследования, в том числе технико-экономический, статистический, социологический, структурно-логический, корреляционно-регрессионный анализ;

– изложены принципы классификации 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; используя предложенный набор классификационных признаков, проведена группировка административно-территориальных (муниципальных) образований Республики Коми по степени влияния естественного движения и миграции на изменение численности населения;

– выявлено, что миграционные потоки из государств СНГ оказывают 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 топливно-энергетического и лесного комплексов, а также занятию рабочих мест коренного населения в их традиционных отраслях, что вызывает социальную напряженность, ведет к межэтническим конфликтам;

Значение полученных результатов исследования для практики подтверждается тем, что определены перспективы использования новых методических подходов в исследовании трудового поведения населения с учетом их социально-демографических характеристик, что будет способствовать научному обобщению знаний общества и государства о состоянии социально-трудовых отношений для формирования адекватного социально-психологического климата в обществе, и явится важным элементом при разработке мер демографической политики и совершенствования трудовых отношений на микроуровне; представлены рекомендации, которые могут быть использованы при разработке федеральных, региональных и муниципальных программ демографиического и трудового развития северных регионов; при написании учебных пособий для студентов экономического и управленческого профиля.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

– теория исследования основана на комплексном, системном подходе к изучению социально-экономических явлений и процессов и согласуется с ранее опубликованными отечественными и зарубежными работами;

– идея базируется на анализе практики освоения северных регионов и обобщении материалов, содержащихся в научных исследованиях отечественных и зарубежных авторов, периодических изданиях и статьях, монографической литературе по вопросам демографического и трудового развития территорий, имеющих особый режим развития, требующих специфического государственного менеджмента;

– использованы данные российских переписей и текущего учета; результаты социологических опросов: в 2008 г., объем выборки 1033 человека – изучены трудовое поведение и миграционные установки населения; в 2008-2010 гг., три мониторинга в трех городах и в трех сельских районах, объем ежегодной выборки 700-800 человек – изучены демографическое поведение, трудовая миграция, взаимоотношения местного и приезжего населения.

– установлено принципиальное совпадение авторских и ранее представленных в открытых источниках результатов в части тенденций и закономерностей демографического и трудового развития северных регионов.

Внедрение результатов исследования. Работа выполнена в соответствии с планом научных исследований лаборатории демографии и социального управления отдела социально-экономических проблем Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН. Основные положения и результаты исследования были использованы при составлении отчетов по следующим темам НИР:

– «Социально-трудовые проблемы северных территорий: состояние, тенденции, механизм управления» (2007-2009 гг., № ГР 01.2.00702819);

– «Тенденции и перспективы социально-экономического развития северных регионов России: демография, труд, миграция, расселение и социальные системы» (2010-2012 гг., № ГР 01201051314).

Авторы признательны сотрудникам лаборатории демографии и социального управления отдела социально-экономических проблем Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН в подготовке рукописи к печати: А.В. Гончаренко и С.Е. Жигаревой. Особая благодарность рецензентам: д.э.н., профессору В.В. Жиделевой и д.э.н., доценту В.А. Залевскому.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ И СОДЕРЖАНИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»*

1.1. Сущность и содержание категории «социально-трудовые отношения»

Выйдя из мира животных человек большую часть своего времени проводил в труде. Благодаря труду он различными способами присваивал данное природой, обеспечивая свое существование. На важную роль труда в возникновении человека и человеческого общества, на его значение для существования человека указывал еще Энгельс. «Труд, – пишет Энгельс, – источник всякого богатства, утверждают политэкономы. Он действительно является таковым наряду с природой, доставляющей ему материал, который он превращает в богатство. Но он еще и нечто бесконечно большее, чем это. Он – первое основное условие всей человеческой жизни и притом в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека» *(Маркс, Энгельс, с. 486)*.

Природа труда как весьма сложного общественного явления проявляется многообразно. Прежде всего, осуществляя трудовую деятельность, человек вступает в межличностные отношения с другими участниками трудового процесса; далее он проявляет свое отношение к труду как к конкретному виду своей активности, ощущая ее или как принуждение, не приносящее ему удовлетворения, или же как деятельность, в которой он утверждает себя как человеческое существо и которая потому приносит ему удовлетворение *(Маркович, 1988, с. 182-183)*.

Целесообразная деятельность человека в процессе труда всегда осуществляется в конкретных действиях человека. Личность человека формируется и проявляется в его деятельности, в первую очередь, в его трудовой активности, и при этом личность есть не только выражение психологического, но она выступает и как социальное явление. Личность участника трудового процесса определяется его социальными, биологическими, природными свойствами и его индивидуально-психологическими чертами, которые входят в его ха-

* В написании главы принимал участие к.э.н. Фаузер Вл.В.

рактер. Для правильного понимания деятельности человека в процессе труда большое значение имеет вычленение детерминант его личности (пол, возраст, национальность, семейное положение, образованность и т.д.), поскольку они влияют вместе или отдельно на его трудовую активность.

В процессе труда люди вступают в определенные социально-экономические отношения. Всякий труд выступает в двух системах отношений: в системе отношений к природе и системе общественных отношений, в рамках которых осуществляются производственные отношения. Производственные отношения – самые важные общественные отношения в процессе труда. Активность людей в процессе труда, в трудовой среде приводит к возникновению разнообразных отношений между участниками, и многие отношения вытекают из разделения труда между людьми. Речь идет о том, что участники трудового процесса осуществляют отдельные функции, определяющие роль каждого из них в процессе создания продукта. Из самой сущности труда вытекает взаимодействие участников в трудовом процессе, их взаимное общение и переплетение общественных отношений, которые могут выражать не только общие, но и противоположные интересы, что, в конечном счете, определяется характером всех общественных отношений в конкретном обществе.

Элементы трудового отношения обусловливают его существование. А элементы существования трудового отношения – это субъекты, содержание и форма трудового отношения. Субъекты трудового отношения – это лица (физические и юридические), связанные друг с другом и выступающие тем или иным образом в качестве участников трудового процесса, в связи с которым и устанавливается трудовое отношение. Содержание трудового отношения составляют взаимные права и обязанности субъектов трудового отношения, которые в основе своей определяются характером производственных отношений в конкретном обществе. Форма трудового отношения – это юридическая форма, в которой оно устанавливается как общественное отношение.

Социально ориентированная рыночная экономика – исходная база понимания и построения социально-трудовой сферы. Построение такой экономики предполагается в России. Ее важнейший критерий (при прочих равных условиях) – приоритет социальной защиты, социальной справедливости над экономической эффективностью ради социального спокойствия в обществе.

Социальная составляющая влияет на экономику. Без эффективной занятости, организации системы стимулирования, развития сферы образования, здравоохранения, культуры и т.д. нельзя развивать производство, увеличивать объем товаров и услуг, других микро- и макроэкономических показателей. Это требует соответствующего отношения к социально-трудовой сфере со стороны государства, его законодательных и исполнительных органов, работодателей, предпринимателей и собственников.

Социально-трудовая сфера (далее СТС) – составная часть социальной рыночной экономики. Основой СТС являются отношения между трудом и капиталом. В центре социально-трудовой сферы – человек, взаимодействующий с рыночной средой по поводу организации процесса труда, факторов и условий роста его производительности, обеспечения продуктивной занято-

сти, формирования доходов работников, обеспечения социальной защиты, своевременной выплаты пенсий, пособий и других источников и механизмов жизнеобеспечения граждан.

Основные компоненты СТС:

– социальная сфера, т.е. отрасли социально-культурного комплекса (образование, здравоохранение, культура, наука и т.д.);

– рынок труда, службы занятости, подготовки и переподготовки кадров (в том числе безработных);

– сфера мотивации производительного труда (мотивы, стимулы, организация оплаты труда, премирование и др.);

– стабилизация уровня жизни населения;

– социальное обеспечение, социальное страхование;

– социальное партнерство.

Исследование СТС на первый план выдвигает изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а именно социально-трудовые отношения.

В отечественной экономической науке советского периода термин «социально-трудовые отношения» (СТО) не встречался. Однако это не означает, что этих отношений не было, и что они не изучались. Исходной научной базой концепции социально-трудовых отношений является теория человеческих отношений, которая получила развитие в учении о потребностях человека (труды К. Дэвиса, А. Маслоу, Э. Мэйо и др. ученых), в теориях трудового поведения и жизненного цикла (работы Р. Брамберга, Ф. Герцберга, Ф. Модильяни, Ф. Тейлора и др.), в социологии малых групп, в теории коммуникации, в теории систем участия работников в прибыли и в других учениях *(Кредисов, 2000)*.

В настоящее время можно выделить два основных подхода к трактовке изучаемого понятия. 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 подходу, 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, возможность присвоения части прибыли и (или) дохода от собственности.

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:

– отношения труда*,* или отношения, складывающиеся непосредственно в связи с трудовой деятельностью (отношения организации, использования и оплаты труда, его условий и эффективности, повышения квалификации и пе-

реподготовки работников; отношения, обусловленные местом и ролью человека труда в системе собственности, участия в прибылях, управлении производством; отношения между трудом и капиталом и др.);

– социальные отношения, обусловленные трудовой деятельностью (отношения по поводу занятости, безработицы, воспроизводства рабочей силы, социального обеспечения, уровня и качества жизни и др.).

Социально-трудовые отношения, как любое сложное социально-экономическое явление, охватывают как область конкретного бытия, богатого качественным содержанием, так и сферу абстрактных обобщений с их проникновением в сущность внутренних связей и скрытых взаимодействий. Только такой подход позволяет правильно понять и целенаправленно воздействовать (прямо или косвенно) на отношения между людьми, связанные как с конкретной профессиональной деятельностью, разделением и кооперацией труда, распределением полученного дохода, формированием цены рабочей силы, так и другими явлениями и процессами в трудовой сфере, вызывающими многоуровневые социально-трудовые взаимоотношения *(Егоров, 2007, с. 9-10)*.

Основные подходы к исследованию труда и социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения – сложное многоаспектное понятие, генезис которого позволяет понять, каким образом формировался и трансформировался понятийный аппарат, почему в настоящее время в научной литературе используют термин «социально-трудовые отношения»; почему предметно-содержательная область социально-трудовых отношений включает широкий спектр вопросов, начиная с профессионального обучения работников, развития систем социальной защиты; вопросов, связанных с оплатой труда, условиями и организацией труда и заканчивая вопросами социального развития человека, мотивов, ценностей, целей деятельности *(Нехода, 2009, с. 11)*.

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. Так, например, в Западной Европе под социально-трудовыми отношениями подразумевают деятельность институтов и соблюдение процедур, предназначенных для определения условий занятости, оплаты труда и социальной защищенности наемных работников с целью приведения этих условий в соответствие с изменяющимися обстоятельствами, а также для представления интересов социальных партнеров: профсоюзов и работодателей.

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 основе социально-трудовых отношений лежит труд или профессиональная деятельность человека. Именно они представляют важнейшие составляющие жизни, которые раскрывают перед человеком колоссальные возможности получения доходов и реализации собственного потенциала. Труд является одной из фундаментальных ценностей хозяйственной культуры, через которую проявляются отношения человека и общества к деятельности.

Можно предложить следующие определения социально-трудовых отношений. Например, Е.В. Нехода пишет, что «социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социальные, психологические, правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности» *(Нехода, 2008, с. 147)*. А Ю.Г. Одегов и В.Н. Сидорова отмечают, что «социально-трудовые отношения – объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений по поводу осуществления процессов, обусловленных трудовой деятельностью и направленных на повышение качества трудовой жизни» *(Одегов, Сидорова, 2008, с. 9)*. Можно привести еще одно, более емкое определение: «Социально-трудовые отношения – это совокупность взаимодействий работников как непосредственных, так и опосредствованных, в коллективном трудовом процессе. Они складываются в процессе живого труда, непосредственной деятельности работников, формирования и изменения социальных отношении между ними. Социально-трудовые отношения между участниками трудового процесса воссоздаются и воспроизводятся благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемым под воздействием потребностей, интересов, ценностных ориентаций, трудовой ситуации. Из всех разнообразных видов социально-экономического поведения трудовое и профессиональное являются важнейшими в формировании социально-трудовых отношений *(Бурляева, Просвирнина, 2008, с. 154)*.

Социально-трудовые отношения можно анализировать по трем основным направлениям (элементам): субъекты, предмет и типы отношений.

Субъекты социально-трудовых отношений. Наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются: наемные работники, профессиональные союзы (союзы наемных работников), работодатели, союзы работодателей и государство.

Наемным работником является человек, который заключил трудовой договор с представителями предприятия, государством или какой-либо общественной организацией или наемный работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Трудовое поведение работника детерминируется факторами, формирующими индивидуальные различия людей по полу, возрасту, состоянию здоровья, уровню образования, степени профессионально-квалификационной подготовленности, должностной, отраслевой и региональной принадлежности. Наемный работник должен быть готов к личному участию в социально-трудовых отношениях.

Профессиональные союзы. Развитые трудовые отношения предполагают, что существуют институты, выступающие от имени наемных работников и защищающие их интересы. Традиционно такой организацией являются

профсоюзы – массовые самоуправляющиеся общественные объединения трудящихся определенной отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их социально-трудовых прав и интересов. Профсоюзы создаются для защиты социально-экономических интересов наемных работников и лиц свободного труда. Направлениями деятельности профсоюзов являются обеспечение занятости, гарантий приемлемых условий труда, оплаты. Объединения профсоюзов могут выступать гарантом соблюдения прав наемных работников, защищают их интересы в трудовых спорах и конфликтах. Возможны и другие организационные формы объединения наемных работников.

Работодатель, субъект социально-трудовых отношений, согласно международной классификации статуса и занятости – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатель обычно собственник средств производства. В хозяйственной практике современной России работодателем считается также руководитель организации, нанимающий работников по договору, например, директор государственного или муниципального предприятия. В новой редакции Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) конкретизировано определение работодателя – физического лица. Статья 20 ТК РФ четко разграничила физических лиц, выступающих в качестве работодателей, на две категории: индивидуальных предпринимателей, вступающих в трудовые отношения с работниками для ведения профессиональной деятельности, и физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, т.е. тех, кто вступает в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Теперь подробно регламентировано, в каких случаях гражданин (в том числе несовершеннолетний) или лицо, чья дееспособность ограничена судом, может заключать трудовой договор в качестве работодателя.

Союзы работодателей (например, союз промышленников и предпринимателей в нашей стране) создаются для защиты социально-экономических интересов работодателей, в частности частного капитала.

Государство как субъект социально-трудовых отношений может выступать, прежде всего, как законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, наконец, арбитр или посредник в трудовых спорах и конфликтах. Степень реализации каждой из представленных выше ролей, характер их сочетания на каждом этапе развития экономики страны существенно различаются, что определяется историческими, политическими, экономическими условиями развития государства.

Классификация социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования и методов разрешения возникающих проблем классифицируются по типам *(Экономика труда, 1996, с. 53)*. Данная классификация характеризуется тем, каким конкретным образом принимаются решения в социально-трудовых отношениях и разрешаются основные конфликты. Главную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют факторы равенства или неравенства

субъектов социально-трудовых отношений, а также их возможности. От того, каким образом и в какой форме комбинируются данные основные факторы, и зависит конкретный тип социально-трудовых отношений и другие определяющие его принципы. Таким образом, базой социально-трудовых отношений могут служить: принципы солидарности и субсидиарности; отношения, построенные по принципу «господство – подчинение»; равноправное партнерство; конфликт; конфликтное сотрудничество; соперничество, дискриминация (*Одегов, Сидорова, 2008, с. 19*).

Так, значительная регламентация социально-трудовых отношений со стороны государства характерна для патерналистского типа. Патернализм в СССР осуществлялся во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и трудовой. Это касалось вопросов занятости (было понятие всеобщей занятости), условий и оплаты труда, государственных гарантий в сфере труда. Необходимо отметить, что политика патернализма касалась не только государства, но и администрации предприятий. На микроуровне патернализм характерен для Японии и некоторых других азиатских стран.

Такой тип отношений, как «партнерство», характерен для послевоенной Германии и ряда европейских стран. Социальное партнерство отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов экономических процессов и выражает общественную необходимость социального мира как одного из условий политической стабильности и социального прогресса.

Кроме отношений патернализма и партнерства, выделяют такие типы отношений, как конкуренция, солидарность (общая ответственность и взаимная помощь субъектов социально-трудовых отношений), субсидиарность (стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и своих действий при решении социально-трудовых проблем), дискриминация (основана на произволе прав субъектов социально-трудовых отношений).

Классификация социально-трудовых отношений по их уровню определяется особенностями субъектов социально-трудовых отношений и предусматривает их деление на индивидуальные и коллективные (групповые). Индивидуальные отношения предполагают взаимодействие работник – работник; работник – работодатель; работодатель – работодатель. На групповом (коллективном) уровне осуществляются отношения между объединениями работодателей и наемных работников (например, профессиональными союзами). Выделяется смешанный уровень социально-трудовых отношений, на котором осуществляется взаимодействие между работником и государством, между работодателем и государством.

Еще один вариант уровневой классификации социально-трудовых отношений предполагает их определение на уровне организации, отрасли, региона, на федеральном уровне.

Социально-трудовые отношения могут быть сгруппированы и по следующим основаниям.

1. По содержанию трудовой деятельности: производственно-функциональные, профессионально-квалификационные, социально-психологические, общественно-организационные.

2. По субъекту (носителю отношений): межорганизационные (коллектив-коллектив), внутриорганизационные (коллектив-личность, личность-личность).

3. По объему властных полномочий: отношения по горизонтали, отношения по вертикали.

4. По характеру распределения доходов: в соответствии с трудовым вкладом, безотносительно трудового вклада.

5. По степени регламентированности отношений: формальные, официально оформленные; неформальные, официально не оформленные.

6. По способу общения работников в процессе труда: безличностные, опосредствованные; межличностные, непосредственные.

Раскроем содержание каждого основания подробнее.

1. Содержание трудовой деятельности характеризуется различными трудовыми функциями и профессионально-квалификационным уровнем работников. Помимо реализации непосредственно-трудовых функций работники принимают участие в деятельности общественных организаций, формируемых в трудовом коллективе (профсоюзы, женские, молодежные, благотворительные, спортивно-оздоровительные организации). Такое участие порождает общественно-организационные отношения. Социально-психологические отношения возникают при формировании и функционировании трудового коллектива. Они характеризуют общественное сознание работников и связаны с такими параметрами трудовой деятельности, как мотивы поведения, ценностные ориентации и установки в сфере труда.

2. Социально-трудовые отношения, складывающиеся между различными коллективами, социальными организациями, группировками – это межорганизационные отношения, и внутри коллектива – между работниками или между коллективом и работником – это внутрипроизводственные отношения.

3. По объему власти субъектов социально-трудовых отношений выделяются отношения между работниками, занимающими одинаковое социальное положение и имеющими одинаковый объем власти (отношения по горизонтали), и отношения между руководителями и подчиненными (отношения по вертикали). Субъекты этих отношений вносят разный вклад в выработку важнейших решений, касающихся коллективного труда.

4. По характеру распределения доходов можно выделить группы работников, для которых основным доходом является заработная плата (наемные работники); доход которых зависит от размеров вложенного в дело капитала (предприниматели, владельцы акций); получающих нетрудовые доходы: а) в связи с несовершенством нормативно-правовой базы в области хозяйственных и трудовых отношений, б) получающих социальные пособия.

5. В зависимости от степени регламентированности различают формальные отношения, официально оформленные различными документами (законами, уставами, положениями, инструкциями), и неформальные, складывающиеся между участниками трудового процесса благодаря взаимной симпатии, общности интересов и по другим личным основаниям, и никакими документами не регламентируемые.

6. Социально-трудовые отношения невозможны без общения субъектов этих отношений. Общение выступает и как условие, и как элемент коллективной трудовой деятельности. Оно заключается в восприятии общающимися друг друга в приеме и передаче информации и координации действий участников трудового процесса. Различают три стороны общения: перцептивную (восприятие работниками друг друга и установление взаимопонимания), коммуникативную (обмен производственной информацией) и интерактивную (обмен действиями, организация взаимодействия между работниками) *(Бурляева, Просвирнина, 2008, с. 155-157)*.

По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей социально-трудовые отношения могут быть отнесены к одному из двух типов:

– *конструктивные,* способствующие успешной деятельности организации и общества в целом; они основаны на сотрудничестве, взаимной помощи или же на конкуренции, но организованной так, чтобы положительно влиять на достижение результатов;

– *деструктивные,* препятствующие успешной деятельности организации и общества в целом; в их основе лежит несоответствие общей направленности интересов сотрудников и социальных групп целям организации или общества в целом. Это несоответствие возникает по различным причинам, в том числе и как результат естественного внутригруппового различия сотрудников по психофизиологическим параметрам (полу, возрасту, здоровью, темпераменту, уровню способностей и т.д.), национальности, семейному положению, образованию, вероисповеданию, политической ориентации, уровню доходов и т.д. В ряде случаев такого рода отличия могут положительно влиять на социально-психологический климат в коллективе и результаты экономической деятельности.

Предмет социально-трудовых отношений. 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. К примеру, 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. Предметом групповых социально-трудовых отношении между работодателями и наемными работниками могут выступать: кадровая политика в целом (ее отдельные элементы), аттестация кадров, аудит и контроллинг персонала, оценка эффективности трудовой деятельности, организация и нормирование труда, трудовые конфликты и пути их разрешения, мотивация и вознаграждение персонала и др.

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.

Однако система социально-трудовых отношений – более емкое понятие, чем вышеперечисленные элементы. Она должна включать и механизм развития и регулирования социально-трудовых отношений. Анализ институциональных трансформаций в социально-трудовых отношениях на разных этапах развития нашей страны (см. подробнее *Нехода, 2009, с. 26-27)* позволяет выдвинуть следующие положения концепции формирования и развития системы социально-трудовых отношений для современного этапа развития.

1. Целевая функция и направленность процессов социализации трудовых отношений должны обеспечивать гуманизацию и повышение престижности труда, поддержку высокой квалификации и ориентацию на человека-работника, стимулирование социально ответственного работодателя. При этом очень важно понимать, что институционализация социально-трудовых отношений – это не только процесс формирования устойчивых образцов социального взаимодействия субъектов на основе формализованных правил, законов, обычаев, традиций, но и процесс усвоения новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определенные социальные позиции и приобретение соответствующих социальных статусов. Основное профессиональное требование к работнику в современных условиях – имманентная способность освоения новых видов работ, порождаемых технико-технологическими и социально-экономическими изменениями. Работодатель также должен осознавать масштабность происходящих перемен и быть не только экономически, но и социально ответственным *(Совершенствование взаимодействия, 2009, с. 50-67)*. С одной стороны, собственники и работодатели (в том числе и государство) должны формировать благоприятную, с социально-экономической точки зрения, среду функционирования предприятия, с другой, проводить эффективную кадровую и социальную политику в целом, направленную на работников предприятия и совместно с заинтересованными структурами (например, профсоюзами) прогнозировать события в сфере социально-трудовых отношений, определять приоритеты и социальные цели развития.

2. Институциональные механизмы должны обеспечивать и поддерживать, с одной стороны, направленность развития системы социально-трудовых отношений, а, с другой стороны, способствовать формированию ярко выраженных интересов сторон социально-трудовых отношений на принципах гуманизма, равноправия, партнерства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов. Анализ европейской и российской моделей социально-трудовых отношений позволяет аргументировать адаптацию таких институциональных механизмов, как развитие социального партнерства, социально ответственного бизнеса; использование макроэкономических механизмов, направленных на регулирование доходов, содействие занятости, профессиональной подготовки и переподготовки.

3. Признавая ментальное единство России, необходимо учитывать значительную региональную специфику и дифференциацию при использовании тех или иных механизмов. В частности, в системе социального партнерства в рамках региональных соглашений должны учитываться региональные особенности, и предметная область соглашений корректироваться исходя из уровня развития того или иного региона. Более того, при разработке основных направлений социальной и кадровой политики предприятия должны учитывать общую ситуацию в стране (уровень и качество жизни), уровень регионального социально-экономического развития, тенденции и проблемы развития своей отрасли, мотивационные ожидания персонала и его удовлетворенность трудом. При этом следует иметь ввиду, что «в социальном развитии регионов неравномерность выражена слабее, чем в экономическом» *(Макроэкономическая динамика, 2009, с. 118).*

4. Необходимость формирования интересов наемных работников, активизации их человеческого и трудового потенциалов определяет развитие таких институциональных механизмов, как социальная политика предприятий и качество трудовой жизни с персонификацией программных мероприятий, развивающих личную инициативу и ответственность работников и работодателей и направленных на учет и развитие индивидуальных профессиональных качеств.

Приоритеты и инструменты государственного регулирования трудовых отношений. Социальная политика – стратегическое социально-экономическое направление, раздел общегосударственной политики, связанный с условиями жизни человека, различных социальных групп и населения в целом. Главная цель социальной политики – повышение уровня и качества жизни граждан России на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, предоставления каждому трудоспособному человеку возможностей, позволяющих своим трудом и предприимчивостью обеспечивать благосостояние семьи, формирование сбережений и их эффективное инвестирование. В широком значении к основным направлениям социальной политики можно отнести: политику в области труда и социально-трудовых отношений; политику в области доходов населения; политику занятости, регулирования рынка труда; миграционную политику; политику в области социальной сферы; жилищную политику; демографическую политику; экологическую политику *(Социальная политика, 2003, с. 19)*.

В настоящее время в странах с развитой рыночной экономикой приняты разные модели социальной политики. В зависимости от целей выделяют две модели: социальное государство – ориентация на развитие общества в целом; субсидиарная – помощь отдельным категориям нуждающихся.

В области социально-трудовых отношений социальная политика должна быть направлена на всемерную поддержку труда, стимулирование трудовой активности работника, развивая социальные функции и интересы всех субъектов системы социально-трудовых отношений, должна способствовать повышению социальной ответственности государства и предприятия/работодателя. Приводимые приоритеты и направления регулирования социально-трудовых

отношений на рынке труда опирались на концепцию достойного труда, предложенную Международной организацией труда и включающую следующие основные положения: только труд открывает реальные возможности человеку для самореализации личности и служения обществу; процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде; условия труда должны быть совместимыми с благосостоянием и человеческим достоинством.

Таким образом, приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития должны включать регулирование доходов, политику в области занятости, программы создания и сохранения рабочих мест, регулирование санитарно-гигиенических условий труда.

Государственное регулирование доходов населения должно осуществляться по нескольким ключевым направлениям – установление минимума заработной платы (при этом устанавливать МРОТ не как абсолютную величину для всей страны, а относительную, привязанную к размеру потребительского минимума на территории); индексация заработной платы (на законодательном уровне закрепление периодов для расчета индексации цен, снижение пороговых значений цен для проведения обязательной индексации, осуществление регрессивной индексации заработной платы); разработка государственных мер для стимулирования работодателей к повышению заработной платы; изменение принципа социального страхования в рыночной экономике (придание ему страхового, а не налогового характера); повышение заинтересованности и ответственности как работодателей, так и работников в повышении собственных доходов.

В качестве приоритетов политики занятости и стимулирования создания рабочих мест должны стать: налоговые меры, разработка целевых государственных программ и развитие государственных превентивных мер в социально-трудовой сфере, стимулирование самозанятости *(Руденко, Муртозаев, 2004)*. В качестве перспективных направлений регулирования рынка труда будут активные государственные программы, уже доказавшие свою эффективность. Активные программы занятости на рынке труда могут включать: содействие и оказание прямой помощи в трудоустройстве; образование и подготовку; молодежные программы; развитие субсидированной занятости; программы трудоустройства инвалидов. Перспективным направлением регулирования занятости можно считать и такую форму, как закрепление на законодательном уровне приоритетов отбора тех инвестиционных проектов, в которых создаются новые рабочие места с достойным уровнем заработной платы.

Необходимо возродить систему мониторинга социально-трудовой сферы. Причем объектами мониторинга должны стать, прежде всего, малые и средние предприятия, где институционализация трудовых отношений слабо выражена и чаще всего наблюдается нарушение трудового законодательства. Необходимо предоставить большие полномочия Инспекции труда в вопросах контроля соблюдения трудового законодательства, улучшения условий труда, снижения производственного травматизма.

Анализ трансформации социально-трудовых отношений в контексте технологических параметров эволюции общественного развития, качественных изменений системы ценностей и интересов человека, культурных основ функционирования общественных систем позволил сделать вывод о том, что основные качественные изменения в трудовой деятельности и системе социально-трудовых отношений произошли под воздействием двух фундаментальных сдвигов: социального развития человека и технологических параметров эволюции производственной среды предприятия.

Не менее важное значение в эволюции социально-трудовых отношений имеет и технологический фактор – промышленные революции и смена технологических укладов. Анализ влияния представлений о субъекте труда и технологических укладов на предметно-содержательную область социально-трудовых отношений позволяет сделать следующие основные выводы.

1. Представления о работнике, как о рабочей силе, и человеке, как носителе определенных качеств и способностей, предполагает воздействие управляющей системы на процессы формирования и распределения работников. Более того, массовое конвейерное производство и узкая специализация не требуют от работников уникальных качеств и уникальных способностей, проявлений инициативы и творчества. Необходимость управления рабочей силой со стороны собственников и профессионального менеджмента ведет к острейшим социальным конфликтам и конфронтации, бесправию работников и невозможности их влияния на трудовые процессы и принятие решений. Объективное существование конфликта между трудом и капиталом способствовало формированию институтов в системе социально-трудовых отношений и развитию трудового законодательства. Становление систем социальной защиты и социального страхования служит основой согласования и координации интересов сторон социально-трудовых отношений при регулирующей роли государства. Социально-трудовые отношения характеризуются жесткой централизацией и системой регулирования, затрагивающей все основные аспекты этих отношений (вопросы найма, оплаты труда, мотивации, профессионального обучения).

2. Представление о работнике как о стратегическом ресурсе и движущей силе (человеческий фактор) в повышении эффективности производства, усложнение целей общественного прогресса, развитие цифровых систем управления производством, использование станков с числовым программным управлением и промышленных роботов способствовало развитию творческих навыков работников, инициативности, ориентации систем мотивации на индивидуальные достижения и результат. В свою очередь, данные изменения привели к процессам разработки гибких систем оплаты труда и стимулирования, программ повышения качества трудовой жизни и вовлеченности работников в управление. Осознание значимости работников в трудовом процессе меняет позицию бизнеса и государства в системе социально-трудовых отношений. Это находит отражение в становлении институтов социального партнерства и социально ответственного бизнеса. Социально-трудовые отношения характеризуются гибкостью, солидарностью, партнерством и повышением от-

ветственности всех сторон за принимаемые в социально-трудовой сфере решения. Необходимо добавить, что на уровне систем социального страхования происходит смещение акцентов с жестких централизованных распределительных систем на гибкие и стимулирование работодателей и самих работников в повышении ответственности за принимаемые в этой области решения.

3. Представление о работнике, как носителе уникальных знаний, обладающем опытом, определенной квалификацией, системой ценностей и мотиваций предъявляет и совершенно иные требования к формированию социально-трудовых отношений. Доступность современных технологий, возрастание значимости знаний (прежде всего рынка) в конечной цене товара, развитие сетевых организационных структур и «подключение» всех участников к «цепочке создания ценности» требует от всей системы отношений доверия, сотрудничества, взаимопомощи, командной работы, ответственности, самостоятельности в принятии решений и коллегиальности одновременно. Социально-трудовые отношения характеризуются многообразием институтов, децентрализацией, гибкостью, многообразием форм сотрудничества и направлений (инструментов) развития.

1.2. Социальное партнерство и социальная ответственность бизнеса*

Сущность и понятие социального партнерства. Для выработки основных направлений развития социального партнерства в рамках регулирования социально-трудовых отношений в работе был проведен анализ становления этого института в России и Республике Коми *(Опыт социального, 2002),* что позволило выявить ряд особенностей.

Первая особенность. Российская модель социального партнерства формировалась сверху и, по мнению большинства исследователей, была навязана государством.

Вторая особенность. Исследования подтверждают, что характерной особенностью искусственно созданных отношений социального партнерства является и неравенство сторон при очевидном доминировании государства и слабости профсоюзов, с одной стороны, и отсутствии ответственного представительства работодателей, с другой.

Третья особенность. Сфера отношений, которая регулируется системой социального партнерства, значительно шире, чем в других странах. Она включает в себя круг вопросов, связанных с оплатой труда и системой вознаграждения, регулированием рабочего времени и времени отдыха, гарантий в области занятости и охраны труда. В европейских странах социальное парт-

* В написании раздела принимал участие аспирант УГТУ Волощук А.Н.

нерство связано с регулированием отношений по поводу оплаты труда (главным образом) и участием работников в управлении. В России же, наоборот, вопросы, связанные с демократией на производстве, фактически «выпали» из сферы отношений, регулируемых принципами социального партнерства.

Четвертая особенность. Большинство исследователей круга вопросов, связанных с социальным партнерством в России, отмечают тот факт, что распространение практик заключения, прежде всего региональных соглашений более чем на год, таит свои опасности. В таких условиях добиваться профсоюзами внесения значительных корректив в утвержденный и действующий документ очень сложно.

Пятая особенность. Слабость российского профсоюзного движения, в том числе, характеризуемая и слабой мотивацией членства в профсоюзах; пассивность работников в защите своих прав и, в целом, низкий уровень доверия к профсоюзам. Большинство рядовых членов профсоюзных организаций считают, что последние не способны защитить работников от произвола работодателей, влиять на повышение заработной платы, расширение производственной демократии и многие другие вопросы.

Шестая особенность. Большинство соглашений и коллективных договоров, особенно на региональном уровне и уровне предприятий, носят формальный характер, соблюдение принятых сторонами обязательств не регламентируется; работники практически лишены формальных и неформальных прав влиять на соблюдение обязательств.

Седьмая особенность – сложность, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений, заключаемых и реализуемых в рамках системы социального партнерства.

Эти и другие особенности позволили сформулировать направления развития системы социального партнерства в рамках выделенных структурных элементов *(Нехода, 2009, с. 31)*. Направления развития системы социального партнерства раскрыты с позиций его влияния на социально-трудовые отношения. При этом социальное партнерство понимается не только как институт, регулирующий социально-трудовые отношения, но и как механизм, с помощью которого субъекты социально-трудовых отношений усваивают новые социальные роли и образцы поведения (табл. 1.1).

Проведенный анализ становления и развития социального партнерства позволил сделать ряд выводов и предложений.

1. Социальное партнерство является одним из тех институциональных механизмов, который способствует формированию и развитию социально-трудовых отношений. При этом социальное партнерство наиболее полно соответствует концепции социально-трудовых отношений как по структуре, так и по содержанию, используемым механизмам и критериям оценки. Во-первых, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений обеспечивают, в свою очередь, развитие системы социально-трудовых отношений на уровне государства (отдельных регионов), на уровне отраслей и на уровне предприятий. Во-вторых, социальное партнерство в его классической модели трипартизма способствует формированию цивилизованных

интересов институтов-субъектов в системе социально-трудовых отношений – государства, работодателей и наемных работников на принципах солидарности, социального диалога, соучастия. В-третьих, предметная область и институциональные механизмы социального партнерства наиболее полно соответствуют предметной области и механизмам формирующейся модели социально-трудовых отношений.

Таблица 1.1

Структура социального партнерства

Участники социального партнерства	**Механизм регулирования трудовых отношений**	**Круг решаемых вопросов**	**Показатели развития социального партнерства**
– государство (в т.ч. органы местного самоуправления); – работодатели (представители работодателей); – работники (представители работников)	– генеральные соглашения; – отраслевые тарифные соглашения, заключаемые на федеральном уровне; – региональные соглашения; – коллективный договор	– оплата труда, надбавки и вознаграждения; – рабочее время и время отдыха; – специальные льготы, гарантии и компенсации; – гарантии в области занятости; – охрана труда	– количественные показатели; – экспертно-справочные; – информационно-аналитические

2. Государство в системе социального партнерства должно выполнять функции гаранта основных прав и свобод, арбитра в случае возникновения конфликтов на производстве, организатора и координатора переговорных процессов. Информационная функция государства должна способствовать формированию общественного мнения в целях продвижения основных идей социального партнерства. Государство также призвано создавать условия для цивилизованной системы социального партнерства, формируя законодательно-правовую и нормативную базы.

3. Совершенствование социального партнерства с участием работодателей должно идти по следующим основным направлениям. Во-первых, повышение социальной ответственности бизнеса и развитие социального диалога с государством и работниками (представляющими их интересы профсоюзами), и, во-вторых, проведение эффективной социальной политики, направленной на работников предприятий и совместно с профсоюзами прогнозирование событий в сфере трудовых отношений, определение приоритетов и социально-экономических целей развития. Одной из главных задач, которые стоят перед объединениями работодателей в процессе регулирования социально-трудовых отношений, должно стать смещение акцентов и приоритетов от представительства интересов предпринимателей в сторону выработки корпоративных принципов поведения, норм, правил, обеспечивающих солидарность всех сторон социального партнерства; формирование такой политики,

когда нарушение достигнутых договоренностей и соглашений, проявление безответственного поведения в вопросах оплаты труда, занятости, условий труда могут быть приравнены к недобросовестной конкуренции. Мероприятия, реализуемые бизнесом в рамках социальной политики, должны быть направлены и на формирование интересов работодателей в системе социально-трудовых отношений через реализацию экономической ответственности (рост прибыли и доходов предприятия) и социальной ответственности (рост заработной платы работников и формирование благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности).

4. Формирование интересов работников в системе трудовых отношений посредством социального партнерства должно осуществляться через усиление роли профсоюзов в социальном диалоге по следующим основным направлениям. Во-первых, расширение прав профсоюзов в законотворческой деятельности с делегированием полномочий контроля реализации и соблюдения принятых решений (на двух- и трехсторонней основе). Во-вторых, развитие нового направления для российского профсоюзного движения – корпоративные профсоюзы, которые должны рассматриваться не через тенденцию к образованию «карманных профсоюзов», а через заинтересованность работодателей и повышение их ответственности в процессах взаимодействия с работниками. В-третьих, дальнейшее развитие элементов инфраструктуры социального партнерства, в частности, способствующих координации и интеграции профсоюзных объединений всех уровней. В-четвертых, расширение круга не только прав, но и обязанностей профсоюзов (и профсоюзных лидеров в том числе), которые они принимают на себя добровольно перед работниками и работодателями. В-пятых, установление материальной ответственности профсоюзов за невыполнение взятых на себя обязательств. Как показывает практика функционирования профсоюзов, последние до сих пор не привыкли строить свою деятельность на принципах юридической и материальной ответственности как перед работниками, так и перед работодателями. В данном случае речь идет об установлении действительного равноправия сторон социального партнерства в части соблюдения прав, обязанностей и ответственности.

Социальная ответственность бизнеса – институт, формирующий систему норм, правил и линий поведения бизнеса в рамках социально-трудовых отношений. Реализация социальных функций государства, его регулирующей, координирующей и информационной функций в системе социально-трудовых отношений – гарантия того, что Россия обеспечит себе результат, необходимый для становления нового типа общественных отношений. Но, будучи необходимой, эта гарантия не является достаточной, так как определенный круг задач и проблем социального характера непосредственно решается бизнесом. Более того, в России реформы, в том числе и в социально-трудовой сфере, проводились в интересах административно-командной номенклатуры, которая заняла и ключевые посты на государственных и частных (приватизированных) предприятиях. Все это способствовало формированию отношений конфронтации, недоверия, неуважения, прежде всего, в отношениях государство-работники, бизнес-работники. Таким образом, концепция со-

циально ответственного бизнеса, условия развития для которой в России созданы, также способствует становлению социально-трудовых отношений по всем направлениям, начиная с формирования интересов сторон субъектов и заканчивая воздействием на создание благоприятной социальной среды обитания и благоприятных условий для трудовой деятельности.

Социальная ответственность бизнеса не что-то исключительное или придуманное, навязанное сверху, а норма, которая вытекает из внутренней потребности развития предприятия как сложного социально-экономического института. При этом социальные функции предприятия и социальные аспекты его деятельности неотделимы от экономических. Если говорить о крупном бизнесе, то в отличие от малых и средних предприятий, они группируют внутри себя большое количество занятых, нередко являясь градообразующими. От деятельности крупного бизнеса во многом зависят состояние окружающей среды, качество производимой продукции и оказываемых услуг, они задают тон в системе социально-трудовых отношений, соблюдении трудового законодательства, участии работников в управлении предприятием.

Существенными в системе социально-трудовых отношений являются направления реализации и развития трудовых отношений, одним из которых выступает социальная ответственность бизнеса. Социальная ответственность бизнеса трактуется как обязательства фирмы приносить пользу обществу через использование прибылей от частного бизнеса, направляемых на решение ключевых социальных проблем. Большинство авторов, характеризуя понятие социальной ответственности, рассматривают компоненты (направления) социально ответственного поведения бизнеса. К основным таким компонентам относятся:

– ответственность перед обществом, работниками, партнерами и потребителями; производство высококачественной продукции;

– открытость и доступность для общества во всех аспектах деятельности, не составляющих коммерческую тайну; соблюдение требований законодательства;

– приоритетность решения социальных задач как на уровне предприятия, так и на уровне общества в целом;

– активное использование всех инициатив, направленных на развитие бизнеса и улучшение социального климата.

В конце XX в. необходимость институционализации социальной ответственности диктуется процессами глобализации и влиянием крупнейших предприятий на социальное развитие национальных экономик и регионов. Негативные воздействия транснациональных корпораций (ТНК) на развитие территорий и крупных регионов, предотвращение социальных и экономических последствий их деятельности можно только путем согласования действий между обществом и ТНК с помощью формирования социально ответственных моделей поведения последних. В связи с этим наряду с понятием «социальная ответственность» в настоящее время широко используется понятие «корпоративная социальная ответственность» (КСО). В Европе КСО официально сформировалось как устойчивое понятие лишь в начале XXI в. на Лиссабонском европейском саммите в марте 2000 г. Европейская комиссия

определяет КСО (CSR – corporate social responsibility) как «концепцию интеграции заботы о социальном и экономическом развитии в бизнес-операциях компаний во взаимодействии со своими акционерами и внешней средой» *(Костин, 2004, с. 63; ЕС: поддержка принципов, 2003, с. 42-43)*. Имеется и другое определение КСО: «...корпоративная социальная ответственность рассматривается как концепция, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в совершенствовании процессов социального развития общества и защите окружающей среды» *(Стрижов, 2007, с. 23)*.

Корпоративная социальная ответственность включает следующие направления деятельности бизнеса.

1. Корпоративное развитие, которое предполагает проведение организационных изменений с обязательным привлечением персонала предприятия и общественных организаций.

2. Экологическая политика предприятий, бережное и рациональное использование природных ресурсов.

3. Управление развитием персонала и направление инвестиций в обучение, повышение квалификации, переподготовку.

4. Создание безопасных рабочих мест и забота о здоровье работника.

5. Социальные аспекты взаимодействия с поставщиками и потребителями продукции.

6. Взаимодействие с местными органами власти, государственными органами, общественными организациями для решения социальных проблем.

7. PR-поддержка вышеперечисленных направлений деятельности.

В России также интерес к данной проблеме и со стороны частного бизнеса, и со стороны государства и общества в целом в последнее время значительно возрос. Имеются серьезные научные наработки и в Республике Коми *(Совершенствование взаимодействия, 2009)*.

Обобщая вышеизложенное, обозначим следующие основные компоненты, которые должны составить основу формирующейся российской модели социальной ответственности бизнеса, и проанализируем ее влияние на систему социально-трудовых отношений (табл. 1.2).

Основные компоненты формирующейся российской модели социальной ответственности бизнеса.

1. Корпоративное гражданство, которое предполагает взаимную ответственность бизнеса и власти перед обществом, а также учет интересов предпринимателей не только в экономической сфере, но и в социальной. Для реализации концепции корпоративного гражданства необходимо создавать механизмы социального инвестирования бизнеса как неотъемлемого элемента переговорной стратегии бизнеса и власти.

2. Социальные инвестиции – понятие, расширяющее концепцию социальной ответственности. Переход от благотворительности к фокусированию социальных инвестиций предприятий (на национальном и региональном уровнях) на решение актуальных социальных проблем – занятость, борьба с бедностью, образование, безопасность, охрана здоровья и среды обитания.

3. Социальное партнерство – пересмотр сфер ответственности бизнеса в решении трудовых вопросов и создание механизмов эффективного общественного контроля выполнения бизнесом своих обязательств.

Таблица 1.2

Влияние социальной ответственности бизнеса на систему социально-трудовых отношений *(Нехода, 2008, с. 150)*

Составляющие социально-трудовых отношений	**Влияние концепции социально ответственного бизнеса: общая характеристика**
Субъекты социально-трудовых отношений	Развитие социальной ответственности способствует сглаживанию конфликта интересов участников трудового процесса и трудовых отношений: позволяет установить некий баланс интересов в системе социально-трудовых отношений. Более того, социальные инвестиции (финансовые средства, материальные, технологические, управленческие, информационные ресурсы), направляемые бизнесом на реализацию общественно значимых проектов и корпоративных социальных программ, способствуют учету интересов участников и достижению положительных социально-экономических эффектов как для государства, так и для самого бизнеса и наемных работников
Типы социально-трудовых отношений	Социальная ответственность бизнеса способствует развитию трудовых отношений на основе принципов партнерства, солидарности и субсидиарности, взаимопомощи и взаимопонимания. Именно эти принципы лежат в основе современной концепции социально-трудовых отношений
Предмет социально-трудовых отношений	Реализация социально значимых проектов и программ способствует развитию систем (институтов) дополнительного социального страхования работников, расширяет систему профессиональной подготовки как на макроуровне, так и на уровне регионов и отдельных предприятий
Социальная политика	Социальные инвестиции бизнеса позволяют на практике реализовать социальные функции предприятия и проводить целенаправленную политику прежде всего в социально-трудовой сфере (реализация программ в области образования, здравоохранения, занятости, борьба с бедностью, создание достойных рабочих мест)
Социальное партнерство	Способствует совершенствованию представительства бизнеса как полноправного участника системы социального партнерства: повышает ответственность бизнеса за принимаемые решения в социально-трудовой сфере
Критерии развития социально-трудовых отношений	Эффективнее всего соответствует концепции качества жизни по определению ВОЗ – восприятие человеком своего положения в обществе. Проявляется это, в том числе, в формировании благоприятной среды обитания и создании благоприятных условий для трудовой деятельности человека. Государство получает эффект в виде роста уровня и качества жизни общества в целом

Таким образом, социальная ответственность влияет как на элементы социально-трудовых отношений, так и на улучшение показателей качества и уровня жизни, развивая и дополняя при этом механизмы социальной политики государства и социального партнерства; консолидирует общество, способствует его сплоченности, выступает новой формой солидарности. Она интегрирует в единую систему социальные функции государства, социальные цели и механизмы повышения эффективности деятельности предприятий, территориальную социальную политику местных органов власти, способствует повышению эффективности функционирования экономики и социально-трудовых отношений на всех уровнях.

1.3. Социальная политика: сущность и ее особенности на современном этапе*

Рассматривая сущность социальной политики необходимо, прежде всего, определиться, что понимается в обществе под политикой вообще. Общество имеет свое строение, свою структуру. Оно состоит из социальных групп, или страт. У каждой группы свои представления о том, что хорошо и что плохо в жизни и в существующих порядках, а также о том, что и как надо было бы переделать в этих порядках. Таким образом, у социальных групп разные интересы, иногда в чем-то схожие, а иногда несовместимые, даже непримиримые. Жить и действовать приходится в одном обществе. Отсюда неизбежность взаимодействий и взаимоотношений социальных групп. Конкретные формы таких взаимоотношений очень разнообразны: конфликты, партнерство, союзы, компромиссы, вражда, давление, забастовки, борьба, гражданская война, гражданское согласие, гражданское неповиновение, насилие, угроза, мирная инициатива и т.д. Все это объединяется общим понятием «политика» *(Фаузер, 2004, с. 21-29)*.

Политика – это взаимоотношения социальных групп. Нет общества без политики. Нельзя жить в обществе и быть вне политики. Государственность – выстраданная и порожденная человечеством цивилизованная форма политических взаимоотношений в обществе.

Социальная политика – это деятельность государства или общественных институтов (1), связанная с отношениями между социальными группами и общностями по поводу условий создания и распределения общественного продукта; (2) а также это деятельность, позволяющая согласовывать коренные интересы и потребности всех социальных групп населения с долговре-

* В написании раздела принимала участие инженер лаборатории демографии и социального управления ИСЭ и ЭПС Коми НЦ УрО РАН Гончаренко А.В.

менными интересами и целями общества. Это и взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его классов, слоев, социальных, социально-демографических, социально-профессиональных групп, социальных общностей (семей, народов, населения города, села и т.д.).

Социальная политика в рыночной экономике обычно рассматривается как определенное направление деятельности государства в рамках экономической политики. Однако необходимо обратить особое внимание на то, что социальная политика занимает в экономической политике особое место.

Объектом социальной политики являются различные общественные, профессиональные, территориальные и иные группы людей, а также общество в целом.

Предметом социальной политики как науки являются свойства, закономерности, содержательные (устойчиво воспроизводимые и выражающие сущность) отношения общества, а также процессы и формы общественной практики, которые представляют собой взаимодействие социальных групп по поводу их общественного положения. Политическое руководство определяет цели социального развития общества, а комплекс мер по их реализации – важнейшая задача социальной политики. Государственные органы, общественные организации, органы местного самоуправления, производственные коллективы реализуют социальную политику по достижению социальных целей и результатов, связанных с повышением благосостояния населения, улучшением качества его жизни, обеспечением социально-политической стабильности, социального партнерства в обществе.

Предметом социальной политики в экономическом аспекте является распределение части вновь созданного дохода, но не по экономическим, а иным критериям, т.е. не по критериям результативности в созидании благ.

Почему необходимо перераспределение вновь созданных благ? Прежде всего, это обусловлено тем, что в обществе есть люди преклонного возраста, люди, находящиеся в различного рода необычных или экстремальных условиях, больные, инвалиды и т.д. Кроме того, безработные не могут самостоятельно обеспечить себе доходы, пока не будут трудоустроены. Матери-одиночки или многодетные матери также не могут самостоятельно обеспечить себя и ребенка в период своей нетрудоспособности. Все это практически в любом обществе в большей или меньшей мере признается несправедливым. В результате государству вменяется в обязанность регулировать и перераспределять доходы.

Субъектами социальной политики являются государственные органы власти, организации и учреждения, а также действующие в социальной сфере негосударственные организации, общественные объединения граждан и инициативы. Субъектами социальной политики являются также законодательные, исполнительные, судебные органы власти, определяющие при общественном участии цели, задачи, приоритеты, нормативно-правовую базу социальной политики государства и проводящие непосредственную практическую работу по ее реализации. Субъекты социальной политики – это само-

стоятельные и фактически действующие социальные группы и представляющие их органы, организации, институты, структуры. Здесь субъекты как бы раздваиваются: первичные субъекты – это сами социальные группы, а вторичные – это представляющие их интересы органы, организации и т.п.

Социальная политика осуществляется на нескольких уровнях: федеральном, региональном, муниципальном, а также на уровне отдельных организаций. Если на федеральном уровне определяются основные цели, задачи, принципы социального развития, а также основные способы, меры их достижения по отношению ко всему обществу, то региональная социальная политика осуществляется с учетом особенностей региона: уровня экономического развития и соответствующих возможностей, этнонациональных, историко-культурных и других особенностей.

Социальная политика переходного периода отражает обострение борьбы за перемены во всех ключевых условиях формирования социального положения. Это проявляется в обострении борьбы за:

– доступ к политической власти;

– передел собственности;

– сохранение или понижение уровня жизни и уровня социальной защищенности;

– условия труда.

Исход этой борьбы определяется соотношением политической силы и политической организованности разных общественных групп.

Тип и направления действий государства настолько существенны при решении основных социальных вопросов, что борьба за государственную власть становится центральным пунктом влияния на социальную политику.

Цели социальной политики. Ст. 7 Конституции РФ содержит положение о том, что РФ – социальное государство, что оно имеет политику, направленную на создание условий, обеспечивающих (1) достойную жизнь и (2) свободное развитие человека.

Обязательство проводить политику создания условий достойной жизни предполагает необходимость иметь определенные минимальные стандарты достойной жизни. Прежде всего, это стандарты потребления, которые могут выражаться как в минимальных стандартах денежных доходов, так и в минимальном натуральном обеспечении нуждающихся различными благами индивидуального потребления.

Таким образом, цель социальной политики в экономическом аспекте состоит в обеспечении для каждого члена общества определенного минимального гарантированного уровня благосостояния.

Основной целью социальной политики является создание трудоспособным гражданам условий для поддержания благосостояния своим трудом и предприимчивостью, а нетрудоспособным, социально уязвимым слоям населения гарантирование социальной защищенности и поддержки.

Социальная политика направлена на защиту всех элементов структуры общества, а также отдельных личностей от деструктивных процессов, имеющих место в обществе на определенных этапах его развития.

Социальная политика должна содержать стратегические установки, направленные на достижение крупномасштабных целей.

В каких бы исторических условиях ни протекала социальная политика, какой бы ее исторический тип ни складывался, всегда есть круг более или менее схожих, постоянных, типовых, возобновляющихся проблем, которые и составляют ее реальное содержание. Все эти проблемы касаются состояния и потребностей улучшения общественного положения, общественных условий жизни различных социальных групп. Можно выделить основной круг.

Первая функция – обеспечение *функций социальной политики,* социальной устойчивости и социальной безопасности общества.

Вторая функция социальной политики – обеспечить политическую устойчивость власти.

Третья функция социальной политики – обеспечение такого распределения власти в хозяйстве (собственности), которое признавалось бы большинством справедливым, не требующим борьбы за передел.

Четвертая функция социальной политики – налаживание такой системы распределения экономических ресурсов и экономического эффекта, которая более или менее устраивает подавляющее большинство населения. От распределения экономических ресурсов в решающей мере зависят материальные условия жизни людей в обществе, возможности решения проблем разных социальных групп. Инвестиции и их структура, уровень и дифференциация доходов, совокупный размер и структура ежегодных социальных расходов, условия и размеры социальной помощи и поддержки – эти и иные экономические параметры имеют социальный смысл и социальное предназначение.

Пятая функция социальной политики – обеспечение обществом и государством необходимого и достаточного уровня экологической безопасности.

Шестая функция социальной политики – обеспечение обществом и государством необходимого и достаточного уровня социальной защищенности как населения в целом, так и каждой из его социальной групп.

В периоды кризиса социальное управление выполняет прежде всего функции защиты населения, а также более справедливого распределения бремени кризиса без ущерба для стимулирования трудовой и предпринимательской деятельности экономически активных граждан. Государство проводит политику, предусматривающую:

– создание правовых предпосылок повышения уровня жизни населения и в первую очередь его наименее обеспеченной части;

– совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы;

– упорядочение трудовых отношений наемных работников и работодателей;

– стабилизацию занятости и сокращение безработицы;

– социальную защиту наиболее уязвимых категорий населения (детские пособия и пособия по нуждаемости, материальная поддержка пенсионеров, инвалидов, престарелых и т.д.).

Формирование социальной политики происходит на основе информации, получаемой в результате сбора статистических данных и проведения социологических исследований. Осмысление и анализ полученной информации позволяют выработать социальную стратегию по реализации социально значимых целей и решения социальных задач общества:

– создание правовых, организационных и финансовых условий организациям социальной сферы для удовлетворения различных потребностей членов общества;

– создание правовых, организационных, производственных предпосылок для самостоятельного зарабатывания гражданами средств на поддержание необходимого уровня жизни;

– создание условий для удовлетворения потребностей населения путем развития социальной инфраструктуры, находящейся в собственности и/или распоряжении государственных или муниципальных органов управления;

– организация производства, распределения и потребления отдельных товаров и продуктов на производственных предприятиях и в учреждениях социальной сферы, находящихся в собственности и/или распоряжении государственных или муниципальных органов управления.

Государство как субъект социальной политики. До настоящего времени нет однозначного мнения среди общественности насчет роли государства как субъекта социальной политики.

Не понятно чего мы ожидаем и добиваемся: чтобы не было государства вообще или чтобы не стало тоталитарного государства, а возникло бы демократическое? Соответственно, какие перемены в характере социальной политики нас устраивают: чтобы социальные группы и их представители взаимодействовали без участия государства или чтобы вместе с ними действовало как субъект этой политики и государство?

Необходимо отметить, что в гражданском обществе социальная политика реально многосубъектна, но, тем не менее, в составе этой политики есть и государственная социальная политика, ибо государство – важный (очень влиятельный) субъект.

Государственная социальная политика – это действия государства в социальной сфере, преследующие определенные цели, соотнесенные с конкретно-историческими обстоятельствами, подкрепленные необходимыми организационными и пропагандистскими усилиями, финансовыми ресурсами и рассчитанные на определенные этапные социальные результаты.

В результате коренной трансформации российского общества изменяется характер социальной политики и роль государства как основного субъекта социальной политики. Государство ушло от полной монополии на данный вид деятельности. В регулировании социальных процессов все более значимо участие многих субъектов: негосударственных предприятий и организаций, общественных объединений и организаций, частных лиц. Социальная политика все более приобретает государственно-общественный характер.

Основные виды деятельности по реализации социальной политики государства:

– правотворческая деятельность законодательных органов;

– организационно-управленческая, финансово-экономическая, прогнозная и другая деятельность исполнительных органов;

– контролирующая, надзорная деятельность судебных органов;

– совместная деятельность каждой из ветвей власти с социально-профессиональными и другими объединениями граждан.

Социальное государство, сильная социальная политика. Это понятие употребляется как в демагогическом, так и в демократическом смысле. В ответственном демократическом смысле сильная социальная политика – активная, полноценная социальная политика, при которой государство в полном объеме выполняет свои конституционные функции по обеспечению прав, свобод и обязанностей граждан в социальной сфере. В частности, при сильной социальной политике государство совместно с другими субъектами гражданского общества вырабатывает стратегию и приоритеты социальной политики, организует их практическое воплощение и решение.

Социальная политика реализуется при наличии сильной государственной власти (всех ее ветвей), общественных институтов согласования интересов субъектов социальных отношений, регулируемого рынка труда, устанавливающего цену рабочей силы. Реальные возможности решения социальных задач появляются по мере экономического развития, которое служит основой для повышения доходов, занятости, расширения налоговой базы. Чем более производителен труд, тем выше доходы работающих и легче обеспечить существование тем, кто еще или уже не работает. Поэтому главным в социальном управлении являются не дотации на помощь бедным, а повышение производительности труда и доходов работающей части населения.

Подлинно социальным признается то государство, в котором проводится сильная социальная политика в интересах большинства населения. Социальный тип государства ориентируется на человека, его потребности и запросы.

Обязательства социального государства базируются на положениях Всеобщей декларации прав человека и других документов ООН, признающих человека основным субъектом развития, главным участником и бенефициаром. Концепция устойчивого развития к важнейшим составным частям национального капитала относит образование, науку, культуру. Приоритетное их развитие считается определяющим для экономического роста. Однако в настоящее время государство финансирует из бюджета только услуги, включенные в список минимальных гарантий.

По масштабам выполнения социальных функций государства подразделяются на патерналистские (государство берет на себя максимум социальных обязательств) и субсидиарные (ответственность за благосостояние государство делит с гражданами).

Социальная политика охватывает всю социальную сферу. Ее важнейшими задачами являются:

– стимулирование экономического роста и подчинение производства интересам потребления;

– усиление трудовой мотивации и деловой предприимчивости;

– обеспечение гарантии определенного уровня жизни и социальной защиты населения;

– сохранение культурного и природного наследия, национального своеобразия и самобытности.

Роль социальной политики в обществе. При всей объективной зависимости решения социальных проблем от экономического и политического положения в стране социальная политика способна самостоятельно содействовать повышению уровня благосостояния населения, оказывать стимулирующее влияние на стремление граждан к социальному прогрессу.

Социальная политика в современных условиях должна быть приоритетной для властных структур любого государства. Однако на практике о ней больше говорят, чем что-либо делают для ее эффективного проведения.

Современным менеджерам необходимо понимать, что социальные требования: гарантированные рабочие места, достойная оплата труда, обеспеченность жильем и комфортным бытом, повышение образования и квалификации работников – диктуются сегодня не только гуманистическими пожеланиями, но и трезвым расчетом на интенсификацию хозяйства, придание импульса экономическому росту и устойчивому развитию

Надо понимать, что низкие заработки и доходы ограничивают спрос на товары и услуги, лишают производство емкого и платежеспособного рынка сбыта. Здесь важно подчеркнуть, что социальная сфера есть инфраструктура общественного производства, ее состояние, повышение жизненного уровня населения напрямую определяют цели и уровень производства.

В этой связи задача государственного регулирования состоит в том, чтобы соблюсти оптимальное соотношение экономической эффективности и социальной справедливости. Социальная справедливость предполагает не только равенство всех перед законом, но и создание надежных гарантий жизнедеятельности человека, в том числе высокого уровня его социальной защищенности.

Однако в рыночной экономике критерии экономической и социальной эффективности чаще всего не совпадают. Экономическая эффективность – прибыль предпринимательских структур. Социальная эффективность и справедливость оцениваются степенью социальной защищенности людей от риска потерять возможность участвовать в экономическом процессе, наличием страховых гарантий на случай материальной необеспеченности.

Показателем развития экономики и одновременно возможности повышения уровня жизни служит валовой национальный продукт в расчете на душу населения. Согласно данным Всемирного банка, по этому показателю (4500 долл.) Россия уступает во много раз США (28 020 долл.), Норвегии, Исландии (20 000 долл.) и находится ниже Туниса, Колумбии, Ирана.

В развитых странах 10% самых богатых в 4-6 раз обеспеченнее 10% самых бедных (без учета пенсионеров), в России это соотношение 15:1. Богатство перераспределилось в пользу немногих по причинам, не связанным с трудовым вкладом.

Можно сделать вывод, что сегодня ни одна хозяйственная структура не захочет, да и не сможет заниматься в полной мере социальной сферой. Это под силу только органам власти. Именно государство, выполняя регулирующую роль, призвано компенсировать, устранять недостатки свойственные рыночной экономике.

Исходя из системы государственных приоритетов, в настоящее время можно выделить в социально-трудовой сфере следующие направления реформирования: сфера труда и распределения доходов; пенсионная система; социальное страхование; реформирование системы социальных услуг (образование, здравоохранение, жилищно-коммунальная сфера и др.); социальная помощь.

Россия пока не готова реализовать в полном объеме Европейскую социальную хартию, которая гарантирует гражданам государств, входящих в Совет Европы, социальную стабильность, защиту прав, касающихся трудоустройства, здравоохранения, условий труда. Однако Межпарламентская ассамблея стран СНГ одобрила Хартию социальных прав граждан. Она включает обязательства государств в сфере обеспечения занятости; миграции; трудовых отношений; безопасности, гигиены производственной среды; охраны здоровья, семьи и материнства; социального обеспечения; быта; прав профсоюзов.

Законодательная и исполнительная власти призваны соблюдать основные социальные права человека (продолжительности рабочего дня, гарантированный минимум доходов, защита от безработицы, материнство, детство, право на отдых и др.). Государственной защите подлежат также бесплатное образование и здравоохранение определенного уровня, жилье для остронуждающихся, пенсии, пособия и другие гарантии.

Минимальные социальные гарантии образуют первый уровень системы социальных стандартов и предназначаются для удовлетворения потребностей за счет бюджетов. Другим уровнем являются стандарты, обеспечиваемые за счет собственных средств населения, а при их недостатке – за счет адресной социальной помощи.

Государственные социальные стандарты разрабатываются на единой правовой базе и на общих методических принципах. Основой служат законы о прожиточном минимуме, потребительском бюджете, минимальной оплате труда, рекомендации по определению потребительской корзины и другие нормативные акты. Социальные стандарты определяют минимально необходимую потребность бюджетных средств для реализации основных конституционных прав граждан. Они включают наиболее важные, обобщающие и долговременные социальные показатели (денежные доходы, пособия, бесплатные и частично оплачиваемые услуги и др.).

Органы власти субъектов РФ и местного самоуправления вправе устанавливать региональные и местные дополняющие социальные стандарты при условии их обеспечения за счет собственных средств.

1.4. Регулирование социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях*

В сентябре 2003 г. была принята новая редакция Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Это положило начало проведению в стране муниципальной реформы, предусматривающей кардинальную смену не только пространственных, но и содержательных аспектов местного самоуправления.

Муниципальные образования выступают территориально-обособленными структурными единицами региона, основными звеньями регионального хозяйства, поэтому реформа муниципальных образований – это, по сути, фундаментальные преобразования системы регионального хозяйства, ее трансформация в новую целостность.

Новое здесь состоит в подходах к определению целей регулирования – они все в большей степени должны ориентировать муниципальные образования на потенциал саморазвития; критериев регулирования – они должны отражать социальную направленность этого развития; индикаторов (показателей) оценки регулирования – они должны нести информацию об изменениях уровня и качества жизни населения (обеспечение полной занятости, преодоление бедности, оздоровление окружающей среды и т.п.).

В любой экономической системе (предприятие, муниципальное образование, регион, страна) «стержнем» экономических отношений выступают отношения по поводу включения работников в производственный процесс, формирования условий и способов трудовой жизнедеятельности (качества трудовой жизни), распределения результатов труда. Поэтому регулирование социально-экономических процессов, в т.ч. и на муниципальном уровне, – это, в первую очередь, регулирование социально-трудовых отношений.

Формирование эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений невозможно без глубокого теоретического осмысления самого феномена «социально-трудовые отношения».

Теоретический анализ социально-трудовых отношений показывает, что их характерными чертами являются полисубъектность (множественность субъектов), полиобъектность (отношения возникают по поводу множества предметов), многоуровневость (формирование отношений осуществляется на уровне национального государства, региона, муниципального образования, предприятия). В качестве основных субъектов социально-трудовых отношений выступают наемный работник, работодатель (собственник средств производства либо его представитель) и государство, которому принадлежит прерогатива институционального регулирования социально-трудовых отношений и защита прав других субъектов этих отношений *(Суворова, 2005, с. 47)*.

В качестве объектов, которые чаще принято называть предметами социально-трудовых отношений, выступают процесс включения работников в

* В написании раздела принимал участие аспирант УГТУ Волощук А.Н.

трудовую деятельность (занятость); кадровая политика (аттестация персонала, адаптация и обучение, оценка эффективности труда, трудовые конфликты, мотивация труда); социальная защита и т.п.

Уровни социально-трудовых отношений определяются границами социально-экономического пространства, в котором они формируются и развиваются. По отраслевому признаку выделяют – уровень предприятия и отрасли; по отношению к субъектам – индивидуальный и групповой; по территориальному признаку – уровень муниципального образования, региона, страны, мирового хозяйства.

Выделение уровней формирования и функционирования социально-трудовых отношений крайне важно для разработки механизма регулирования этих отношений, так как это:

– позволяет определять субъектов, которые должны осуществлять регулирующие функции в соответствии с задачами и целями каждого уровня;

– очертить круг вопросов, входящих в их компетенцию;

– разрабатывать инструментарий регулирования, т.е. систему регуляторов, позволяющих эффективно воздействовать на социально-трудовые отношения конкретного уровня с целью их упорядочивания и придания нужного вектора их развитию.

Главной чертой функционирования социально-трудовых отношений является их непрерывность, что связано с непрерывностью воспроизводственного процесса. Эта своеобразная черта осуществляется через колебания, отклонения от равновесного состояния. Так, при введении в производство инновационных технологий непрерывный процесс создания продукта неизбежно будет отклоняться от обычного ритма, ибо новации нарушают равновесное состояние в движении производства. Это потребует создания нового равновесного состояния в организации трудовых отношений, что связано с изменением норм оплаты труда, продолжительности рабочего дня, соотношения между применяемой массой живого и овеществленного труда и т.п.

Вполне вероятна и другая ситуация, когда воздействие внешних факторов и внутренних противоречий настолько незначительно, что оно не нарушает равновесия в состоянии социально-трудовых отношений. Однако постепенно накапливается «критическая масса» противоречий, которая проявляется в кризисе и потере устойчивости.

Так была потеряна устойчивость социально-трудовых отношений под воздействием рыночных преобразований, когда политика невмешательства государства в экономику привела к вытеснению роли труда, его производительности, роли самого человека как носителя не только трудовой функции, опыта, профессионализма, но и нравственности, культуры, духовности общества. Приоритетными в социально-трудовых отношениях стали интересы работодателей по присвоению огромных денежных масс, возникающих не за счет роста производства, а за счет манипуляций уровнем цен и заработной платы. Все это привело к возникновению нового качества социально-трудовых отношений, их особого ритма, который реализуется в неравномерном циклическом колебании развития социально-трудовых отношений, что связано с разверты-

ванием уже новых внутренних противоречий в их системе и с внешним воздействием периодических и случайных явлений.

Это первое положение, позволяющее определить исходные предпосылки исследования проблемы регулирования социально-трудовых отношений.

Второй предпосылкой является обоснование необходимости регулирования. Одним из важнейших аргументов в пользу регулирования является потребность в преодолении тех негативных тенденций, которые существуют в настоящее время в развитии регионов. Вместе с тем необходимость регулирования обусловлена и такими объективными процессами, как усиление многообразия экономических явлений, непрерывное развитие общественного разделения труда, углубляющееся обособление производителей, изменение масштабов и структуры производства, его материально-технической базы и функционального содержания труда.

Данные изменения проявляются в таких тенденциях, как концентрация и деконцентрация, централизация и децентрализация производства, которые развиваются одновременно во взаимосвязи и не исключают друг друга. На смену стандартизации идет индивидуализация, вместо специализации – комплексная интеграция.

В связи с данными обстоятельствами в экономике и характеристике социально-трудовых отношений возникают новые явления: преобладание работы на заказ в точно обусловленные сроки партнерами, связанными между собой согласованным ритмом; труд в малых организациях и на дому по скользящему графику; обмен продукцией, с одной стороны, превращается в форму реализации непосредственной технологической связи труда, а с другой – развивает обособленность товаропроизводителей; разложение крупного производства на отдельные блоки, появление малого производства внутри технологического единства; ускорение обновления производства, смена технологий и продуктов труда; приспособляемость к частым сменам технологии и организации производства, готовность работника к перемене профессии и т.п.

Данные и другие изменения коренным образом повлияли на человека, на его образ жизни, разрушили устоявшиеся стереотипы. Резко возросли и усложнились потребности человека – на первый план выдвинулись социальные потребности: в труде, образовании, здоровом образе жизни, профессиональной подготовке, отдыхе. Более разнообразными стали духовные потребности, потребности в безопасности, самосохранении, общении, взаимопомощи.

Стала очевидной необходимость в анализе регулирующих процессов, обращенных к самому человеку как субъекту социально-трудовых отношений, поскольку человек – это самостоятельная целостная система, развивающаяся по собственным, внутренним, ей свойственным законам, хотя и находящаяся под мощным воздействием внешних сил. Все, что происходит в хозяйстве, в общественных системах связано с формами проявления и развертывания сущностных сил человека, его творческих возможностей и разнообразных потребностей. А отсюда – резко возрастает роль социальной политики, проводимой государством, регионами и местными органами власти в общей системе регулирования социально-трудовых отношений. При этом

приоритетным в реализации социальной политики является местный уровень, тогда как федеральный и региональный уровни выполняют институциональную функцию и функцию обеспечения социальных программ.

Неоспоримым является тот факт, что на любом историческом этапе развития общества большинство его членов заинтересовано в дальнейшем развитии действующей хозяйственной системы, увеличении потребления, в экономическом выживании и улучшении окружающей среды. Но при этом каждый человек заинтересован в возможно более полной реализации своих собственных способностей и потребностей.

В этом главная интрига отношений, выражающаяся в столкновении интересов, их разнонаправленных действий. Это приводит к тому, что в любом обществе разные виды интересов противоречат друг другу и ограничивают друг друга, что особенно ярко проявляется именно в социально-трудовых отношениях. Накопление и разрешение противоречий реализуются в последовательной смене периодов экономической стабильности и неустойчивости, процветания и стагнации, подъемов и спадов, что прямо влияет на характер социально-трудовых отношений и требует адекватных форм их регулирования.

Сложность не только самой системы социально-трудовых отношений, но и процессов, обусловливающих отклонения в их развитии, предполагает формирование и сложной системы воздействующих элементов регулирования. Очевидно, что невозможно кардинально повлиять на развитие социально-трудовых отношений, если осуществлять регулирование только посредством какого-либо одного субъекта, при этом оставляя без внимания воздействие потенциала иных участников хозяйственного процесса. *Субъектами, осуществляющими регулирование социально-трудовых отношений, выступают* и рынок, и государство, и органы управления обособленными территориями (регионы, муниципальные образования), и отдельные предприятия, и домашние хозяйства.

За каждым из перечисленных субъектов закреплены определенные самостоятельные функции, проявление которых оказывает воздействующий импульс на социально-трудовые отношения. Однако эти импульсы отнюдь не равнозначны. Воздействие экономически более сильных субъектов (рыночных, государственных) зачастую «затеняет» регулирующий эффект иных субъектов. Он учитывается как случайное, второстепенное явление.

Отсутствие внимания к таким слабым регулирующим воздействиям оправдано до определенного времени, когда экономика может самонастраиваться с учетом действия одного или двух субъектов, но когда процесс восстановления стабилизации затягивается – учет воздействия импульсов иных субъектов необходим.

Так, например, «закон о льготах» осуществлялся бы намного успешнее, если бы изначально его разработчики отвели должное место органам местного самоуправления в его реализации (регулировании): ввели график поэтапного, последовательного реформирования процесса, четко определили финансовые источники и сроки поступления средств и т.п. Поскольку воздействие муни-

ципалитетов на подобные социальные процессы должно иметь место при любых условиях, постольку недоучет влияния данного субъекта неизбежно приводит к деформации результатов внедрения или полностью уничтожает предполагаемые результаты.

В экономической литературе феномен регулирования долгое время считался функцией трех основных субъектов: рынка, государства, предприятий. Взаимодействие многообразных социально-трудовых отношений, секторов, типов хозяйства осуществляется посредством государственного, корпоративного и рыночного регулирования, что и создает комбинацию механизмов регулирования, с помощью которых достигается та или иная мера согласования различных экономических интересов *(Флекснер, 1998, с. 192)*.

Из трех основных субъектов рынку всегда уделялось особое внимание, считалось, что «...рынок, которым никто не управляет, есть движущийся механизм всей экономики» *(Бродель, 1992, с. 214)*. Ценность рынка заключается в том, что он «...в принципе нацелен на саморегулирование, самовосстановление постоянно нарушаемых пропорций и преодоление периодически возникающих крупных потрясений» *(Яковец, 1995, с. 237)*.

Ярким примером рыночного саморегулирования социально-трудовых отношений может служить процесс формирования соотношения между спросом на труд и его предложением на рынке труда в России. Этот процесс осуществляется путем массовой миграции населения в регионы-лидеры, где есть спрос на рабочую силу. Однако расплатой за такое «регулирование» стало появление на карте России «мертвых зон», т.е. обезлюдевших территорий с разрушенной производственной и социальной инфраструктурой и деградирующим, вымирающим населением.

Поэтому, хотя рынок и играет жизненно важную роль в упорядочении социально-трудовых отношений, упование только на него, как на главный регулятор, препятствует достижению важных социальных ориентиров и гармонии.

Кстати, в реальной экономике рынок никогда и не существовал как самоопределяющий и самодавлеющий механизм, а рыночное регулирование никогда не было всеобъемлющей, самодостаточной системой. «Само рыночное регулирование меняется в зависимости от изменения природы экономических субъектов, характера экономических структур, взаимодействия с другими регулирующими механизмами» *(Капитализм и рынок, 2003, с. 132)*. В качестве важнейшего субъекта, который корректирует действия стихийного рыночного механизма в развитии социально-трудовых отношений, выступает государство.

Государство по своему статусу всегда заинтересовано в целенаправленном, упорядоченном развитии без кризисов и катастроф всего народного хозяйства. В части регулирования социально-трудовых отношений государство должно создавать равноправные условия для включения отдельных субъектов в общественное производство, формировать институциональную основу, «правила игры», которые выступают рамочными условиями для регулирующих действий иных субъектов на всех других уровнях социально-трудовых отношений.

Круг проблем, входящих в юрисдикцию государства, охватывает все важнейшие вопросы развития социально-трудовых отношений: от заработной платы, границ рабочего дня, нормативов по условиям труда, социальных нормативов по важнейшим компонентам воспроизводства рабочей силы и до разработки системы государственных гарантий по соблюдению прав субъектов социально-трудовых отношений.

В настоящее время весь спектр вопросов, которые регулируются государством, отражены в Трудовом кодексе РФ. Безусловное соблюдение требований ТК РФ всегда сочетается с определенной свободой в осуществлении текущих регулирующих действий, которые носят, в основном, организационный характер.

Территории как части целого имеют свои обособленные интересы, региональный коллектив, осуществляющий производство и действующий в направлении общей стабилизации и упорядочения экономики страны в целом и экономики региона как части. Исходя из принципа территориального разделения труда, каждый регион выполняет определенную экономическую функцию – осуществляет полное использование трудовых ресурсов, способствует повышению материального и культурного уровня жизни народа, обеспечивает социальную безопасность личности, семьи и общества.

В системе регулирования социально-трудовых отношений далеко не последнее место занимают предприниматели, или работодатели. Их участие в регулировании социально-трудовых отношений не сводится только к предоставлению рабочих мест, но заключается также в управлении трудом через управление социально-трудовой сферой. Это та сфера, где доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей *(Экономика труда, 2004, с. 249)*.

Основу жизнедеятельности населения страны составляет домашнее хозяйство. От его экономической активности, действий по формированию трудового потенциала во многом зависит состояние социально-трудовых отношений в целом.

Все перечисленные группы субъектов предопределяют общую направленность развития и регулирования социально-трудовых отношений. Каждый субъект, выполняя свои функции, оказывает определенное регулирующее воздействие. Например, государство через систему финансовых инструментов может влиять на уровень жизни населения, уменьшение (увеличение) степени социальной защиты и др.; или формирование и развитие системы домашних (семейных) хозяйств будет влиять на работу предпринимателей, государства, через увеличение (сокращение) на рынке труда рабочей силы, или создание предпосылок для увеличения (уменьшения) трансфертных платежей.

С другой стороны, регулирование осуществляется и через взаимодействие между субъектами, когда они встречаются на рынке или вне рыночных связей. Так, при взаимодействии государства и местных органов власти возникают более сложные противоречивые отношения, которые проявляются через установление степени самостоятельности и невмешательства в дела

друг друга. Государство может устанавливать законы, но при этом не определять полномочия и механизмы осуществления их на муниципальном уровне.

Отсюда вытекает еще она особенность регулирования социально-трудовых отношений: этот процесс отличается большой неопределенностью, альтернативностью, возможностью отклонений, временных возвратов к исходному состоянию. Вот почему познать, научно исследовать, количественно измерить многие обстоятельства развития социально-трудовых отношений достаточно сложно.

К сожалению, приходится констатировать тот факт, что российская практика управления трудом до сих пор не имеет эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений, который отвечал бы принципу комплексности, то есть регулирующее воздействие распространялось бы на все элементы системы социально-трудовых отношений через координацию усилий всех субъектов регулирования путем оптимального распределения между ними регулирующих функций.

Исключение, пожалуй, составляют два уровня регулирования: макроуровень, на котором главным субъектом выступает государство, и микроуровень (уровень предприятия), где регулирующие функции осуществляют топменеджеры, которые в соответствии с концепцией и стратегией развития предприятия проводят определенную кадровую политику.

Реализация комплексного подхода к регулированию социально-трудовых отношений требует более глубокого теоретического обоснования вопроса жизнедеятельности человека как носителя рабочей силы. Эта сфера составляет объективную логическую структуру жизни каждого человека, стадии его жизненного цикла.

Концепция жизненного цикла человека в качестве теоретической основы для разработки механизма регулирования социально-трудовых отношений позволяет четко очертить социально-экономическое пространство, в котором протекают процессы, связанные с конкретной фазой жизненного цикла человека; определить проблемы, которые возникают в границах данного экономического пространства в каждой из сфер жизнедеятельности человека, выявить факторы их формирования; ранжировать все проблемы по степени значимости и возможности решения для эффективного воспроизводства трудового потенциала соответствующей системы; разработать формы, методы, средства регулирования, позволяющие реализовать цели, связанные с протеканием конкретного этапа жизненного цикла человека.

Концепция жизненного цикла человека позволяет также ответить на вопрос, почему регулирование социально-трудовых отношений на муниципальном уровне становится приоритетным. Это логически вытекает из того факта, что именно в муниципальных образованиях, то есть в конкретных городах, районах, селах для большинства населения протекают все три периода его жизни: дотрудовой, трудовой, посттрудовой. Следовательно, именно здесь сосредоточена большая часть проблем, связанных с формированием и развитием трудового потенциала и социально-трудовых отношений, поэтому и решаться они должны на местном уровне.

1.5. Муниципальный социальный менеджмент*

В настоящее время в России наиболее невостребованными и ослабленными оказались ресурсы территорий, прежде всего социально-экономические, научно-технические, духовно-культурные. Отсюда вполне понятно, что для выхода из кризиса первоочередной задачей российского общества является максимальное включение «регионального фактора» в процесс возрождения Отечества. Однако это только тенденция, которая пробивается через экономическое, социальное, политическое, культурное и национально-этническое напряжение во взаимоотношениях центра и территорий. Наиболее действенным средством снятия этого напряжения может стать муниципальный менеджмент.

Муниципальный менеджмент – особый тип профессиональной деятельности, основанный на конституции государства и муниципальном праве. Объектом его являются социально-экономические отношения, а методом их реализации – корпоративный тип экономики.

Цель муниципального менеджмента – налаживание партнерских отношений между органами местного самоуправления, населением и частным капиталом, организация защиты социально-экономических интересов жителей муниципальных образований, привлечение самих граждан к финансированию программ развития своей территории, эффективному использованию местных ресурсов и формирование местной социально-экономической инфраструктуры.

Его принципы позволяют поднять управленческий статус территорий, правильно распределить ресурсы и властные полномочия. Настало время понять – человек всегда живет на определенной территории (городе, поселке), в местном сообществе, здесь реализуются его важнейшие потребности, определяющие качество жизни каждого гражданина.

Целесообразная хозяйственная жизнь в местном сообществе, многообразная жизнедеятельность проживающих здесь людей не может регулироваться сверху. Главная задача центрального управления – не мешать местному сообществу развивать местное хозяйство, создавать условия и систему мотиваторов для налаживания социальных связей, улучшения самочувствия людей, их психического и физического здоровья. Мировой и отечественный опыт показывают, что никто лучше проживающих не решит проблемы своих территорий. Возрождение местного хозяйства, социальных связей, культуры в местном сообществе, формирование любви к своему краю – центральное звено в концепции муниципального менеджмента и идеологии его корпоратизма.

Эта уникальная сфера может быть восстановлена прежде всего путем развития и оздоровления местного хозяйства и развертывания реального местного самоуправления. Муниципальные образования (далее МО) – это место проживания людей, объединяющее сообщество в систему, состоящую из

---

* В написании раздела принимала участие инженер лаборатории демографии и социального управления ИСЭ и ЭПС Коми НЦ УрО РАН Гончаренко А.В.

элементов (экономика, культура, политика и социальные отношения), функционирование которых направлено на достижение основной цели – роста качества жизни каждого человека. МО можно рассматривать и как корпорацию людей, реализующую свои корпоративные интересы, обладающую правами и обязанностями, промышленно-финансовыми структурами, которые при определенных условиях управления могут быть самодостаточными.

Население-акционеры передают управление собственностью менеджерам и совету директоров, делегируя им право принятия оперативных решений по целому ряду аспектов деятельности корпорации, за исключением решений принципиальной важности. В условиях, когда корпорация основана населением (акционерами) муниципального образования, каждый владеет хотя и незначительной, но равной частью ее капитала.

Чтобы быть субъектом управления, участвовать в делах сообщества и стать активным носителем права и политических отношений, человек прежде всего должен стать сознательным членом сообщества. Именно отсюда и начинается реализация его гражданских прав, прав на совместное владение и распоряжение собственностью, на реализацию своих жизненных запросов.

Организация социально-экономического развития сообщества как корпорации определяет следующую схему управления: «население – акционеры – совет – менеджмент», являющуюся зеркальным отражением системы «население – избиратели – представительная власть – администрация», реализованной в сфере политического управления, главная цель которой – создание ясно очерченной и эффективной системы контроля (отчетности и подотчетности).

Основная обязанность представительной власти и совета директоров – обеспечить ответственность и отчетность менеджмента перед населением за качество и результаты деятельности. Чтобы управлять социально-экономическим развитием территории, администрация и менеджеры должны иметь соответствующие полномочия, а чтобы эффективно управлять – быть компетентными и нести ответственность за исполнение делегированных им полномочий. Вне данной системы ответственности профессиональные администраторы и менеджеры становятся деспотичными чиновниками, которые деградируют как управленцы.

Муниципальный менеджмент несет ответственность перед населением за результаты деятельности по социально-экономическому развитию муниципального образования и повышению качества жизни каждого человека сообщества. Решения относительно целей развития МО принимаются избирателями и акционерами, формы и способы их достижения определяются представительной властью и советом директоров, а администрация МО и менеджеры реализуют эти цели. Есть существенная разница между понятиями «делать правильные вещи» и «делать вещи правильно». Муниципальному менеджменту доверяется именно последнее. После того как население в качестве избирателей и акционеров определило цели развития МО, администрация и совет директоров обязаны соблюдать прерогативы менеджмента, одновременно обеспечивая подотчетность менеджеров и администрации органу представительной власти.

Сам факт существования совета директоров и представительной власти еще не гарантирует эффективности корпоративного управления. С одной стороны, они являются только номинальными представителями населения территории, с другой – обладание значительной властью представляет известную опасность. Бесконтрольность может обернуться узурпацией представительной властью и советом директоров прав электората. Поэтому ключевым вопросом эффективного управления МО является обеспечение прочного равновесия между принципами подотчетности и невмешательства. Иными словами, чтобы контролировать менеджмент, представительная власть и совет директоров должны находиться под пристальным постоянным вниманием населения.

Корпоративное политическое и хозяйственное управление, являясь частью общего процесса управления развитием МО, может быть организовано различными способами. Конкретные формы, возникшие в результате исторического развития, отражают специфические для каждого региона экономические и культурные факторы. С течением времени институционализация этих факторов приводит к формированию правил экономического взаимодействия и оформлению стандартов деловой активности.

Система управления МО призвана обеспечить компромисс между различными, зачастую противоположными интересами. Представительная власть и совет директоров гарантируют исполнение воли самых разных слоев населения. Важнейший момент здесь – соотношение между тем, что население МО хочет (цели), и тем, что оно может иметь при наличии определенных ресурсов, компетенции и общепринятых ценностей.

Разделение функций владения и управления корпорациями МО не представляло бы никаких проблем, если бы интересы владельцев и менеджеров полностью совпадали, но они, как правило, расходятся.

Во-первых, менеджеры испытывают воздействие целого ряда факторов, таких, как власть, размер корпорации, престиж, связанный с занимаемым положением, которые не имеют прямого отношения к интересам владельцев (населению-акционерам).

Во-вторых, менеджеры и население-владельцы корпорации различаются и размером материального вознаграждения. Первым гарантируется вознаграждение по контракту в форме заработной платы, в то время как население-акционеры могут получить ту часть прибыли, которая остается после того, как корпорация отчитается по исполнению всех своих обязательств. Один из механизмов, смягчающих эти противоречия,– независимость их вознаграждения от результатов работы (прибыли) корпорации, начисление менеджерам вознаграждения в форме привилегированных акций корпорации (акционеров) и др. Для более полного разрешения этого противоречия служит фонд «СЭПИН» (социально-экономической поддержки интересов населения) – некоммерческая общественная организация, созданная при участии администрации МО и выполняющая в корпорации роль управляющей компании. Это, по сути, фонд населения-акционеров, передавших акции в доверительное управление.

Организационно-правовая основа муниципального образования как корпорации представляет собой социально-финансовую группу (СФГ) МО. Главная ее функция – обеспечение интересов населения, а главная задача корпоративного управления – организация оптимального взаимоотношения ее участников.

Акционерный и заемный капитал СФГ МО представляет собой лишь один тип инвестиций, а именно – финансовый капитал. В то же время ряд ее участников инвестируют другие формы капитала. Например, работающие по найму вносят, так сказать, свой «человеческий капитал».

Проблема корпоративного управления важна для значительного количества заинтересованных лиц: населения-акционеров, кредиторов, покупателей и т.д. Всех их можно назвать «участниками собственности корпорации». К их числу относятся прежде всего те, кто произвел различного рода инвестиции и соответственно заинтересован в конечных результатах деятельности корпорации.

Эффективность корпоративного управления прямо зависит от успешного развития различных аспектов акционерных отношений, формирования институтов, способных осуществлять финансирование, управление и контроль над корпорацией. Вне этих предпосылок сектор корпоративной собственности не может возникнуть. Центральными вопросами здесь являются следующие: каким образом должны появиться эти институты, какие реформы следует предпринять и какие модели корпоративного управления и контроля за их деятельностью могут быть использованы в рамках экономики МО.

Ответить на эти вопросы помогает Программа «СЭПИН», которая сегодня осуществляется в ряде регионов страны и может быть охарактеризована как универсальная технология реализации корпоративного пути развития российского общества и выхода его из кризиса. Уникальность ее состоит в том, что она позволяет с помощью разработанных социально-экономических технологий решать коренные социально-экономические проблемы большинства населения России не в целом, а на данной территории, в конкретном муниципальном сообществе.

Программа «СЭПИН» выступает в качестве основы для реализации корпоративного пути развития сообществ и отражает новую парадигму развития на современном этапе, она способна, используя многообразный исторический опыт, вовлечь огромный творческий потенциал в процесс обустройства и возрождения экономики России. Между тем, как показывают исследования, в российской действительности у местных органов власти практически нет возможности управлять частью общественных дел в интересах населения в рамках закона и под свою ответственность. Для этого отсутствует материально-финансовая база, гарантирующая минимальные стандарты, соразмерность полномочий местного самоуправления ресурсам, составляющим совокупность взаимосвязанных принципов. Сравнивая эти условия с требованиями Европейской хартии о местном самоуправлении, в том или ином муниципальном образовании выявляется, во-первых, низкая степень демократизации российского общества, следовательно, незначительное влияние демократии на про-

цессы общественного развития страны в целом, муниципальных образований в особенности и, во-вторых, неразвитость отдельных государственных полномочий, которыми по закону могут наделяться органы местного самоуправления. К их числу относятся:

– управление муниципальной собственностью и местным хозяйством, формирование и исполнение местного бюджета;

– выбор населением организационных форм самоуправления, реальное воплощение народовластия на своей территории;

– осуществление органами местного самоуправления отдельных переданных им государственных функций;

– реализация ими права на судебную защиту от неправомерных по отношению к ним действий и компенсацию понесенных затрат по переданным государственным функциям.

Между тем в центре внимания муниципальной политики зарубежных стран стоит именно кооперативное решение местных задач. В Швеции, Дании, Швейцарии и других странах общинно-кооперативный принцип стал структурным принципом государства. В результате демократия пронизывает всю общественную жизнь, как по вертикали, так и по сферам жизнедеятельности. Важно отметить, что на протяжении столетий все функциональное многообразие российской общины было подчинено главной цели – коллективному выживанию в суровых природно-климатических условиях. Исторически сложилось так, что община была признана низовым совокупным субъектом правоотношений с государством, причем с достаточно широкой сферой самоуправления.

Именно поэтому корпоративные начала в развитии самоуправления могут стать одним из важнейших факторов стабилизации Российского государства, повышения степени управляемости общественными процессами.

Территории должны использовать свое конституционное право на возрождение местного самоуправления как ключевого средства в формировании полноценной среды обитания. Только через самоуправление в муниципальных образованиях, организацию современного муниципального менеджмента возможно создание и разумное использование ресурсной базы, других механизмов развития территорий, более справедливое владение муниципальной собственностью, прямое участие каждого жителя в формировании благоприятного социального пространства. Решение этих задач приближает нас к выявлению ресурсного обеспечения местного самоуправления, определению стратегии и приоритетов, что, в свою очередь, дает основания для более обстоятельного изучения механизма его правового регулирования. Вне системного анализа организации местного самоуправления трудно, на наш взгляд, понять и нормотворческий процесс, идущий снизу – от субъектов федерации, органов местного самоуправления. А без этой обратной связи нет эффективных правовых основ местного самоуправления. Принятие Закона «Об общих принципах организации местного самоуправления» еще не означает их реального создания. К сожалению, современная практика такова, что бывшая административно-командная система воссоздается в еще более уродливом и отсталом виде, а

демократическая, самоуправленческая, с широкими функциями управления на местах, предоставлением материально-технических, кредитных, финансовых и других рычагов не создана.

Мировой опыт корпоративного общественного развития показывает, что главным в избавлении развитых стран от бедности стало не процветание капитализма само по себе, а изменения, произошедшие в сознании миллионов политиков, инженеров, юристов, педагогов, но прежде всего менеджеров. Ведь, подчеркнем еще раз, именно знания, умение, желание и возможности специалистов, а также избранных и назначенных руководителей эффективно осуществлять менеджмент определяют темпы социально-экономического развития территорий и регионов, оптимальное использование всех видов ресурсов.

Проведенный Стэнфордским университетом США и экспертами ЕЭС анализ показал, что разница в эффективности экономики, в качестве жизни населения США и Западной Европы не связана с фондовооруженностью. При равных основных фондах производительность труда существенно отличается. Базовый фактор в развитии экономики – норма «накопления мозгов», темпы, которыми страна производит людей, обладающих современным образованием, воображением, теоретическим и аналитическим мастерством. Сегодня в развитых странах работник знания – это одушевленный результат очень высоких инвестиций.

Профессионалом является тот, кто имеет достаточный потенциал для самореализации. Компетентностью обладает только конструктивная личность, формула ее жизнедеятельности – «я знаю», «я умею», «я желаю», «я могу».

Каждый муниципальный менеджер, независимо от того, какое место он занимает в иерархии исполнительной власти и какие цели перед ним поставлены, рассматривается как руководитель конкретного участка. Он имеет собственное представление об идеальной организации работы. Каждый из них нанят по контракту, согласно которому имеет права и обязанности, несет ответственность за результаты работы.

Под руководством специалистов в режиме управленческого консультирования осуществляется инновирование органов управления, ведется подготовка команды менеджеров, отрабатываются эффективные механизмы развития территории.

Эффективность всех осуществляемых мероприятий определяется по критериям и показателям, к числу которых относятся устойчивый рост экономического потенциала муниципального образования, качество жизни каждого человека, его социальное самочувствие *(Социальный менеджмент, 2001, с. 151-162).*

1.6. Мониторинг социально-трудовых отношений

Общественное развитие современной России характеризуется противостоянием различных социальных групп. В его основе лежат разные представления о вариантах дальнейшего развития общества. Появление различных субъектов хозяйствования со своими нередко противоречивыми интересами приводит к росту социальной напряженности, периодически проявляющейся в виде социальных конфликтов *(Золотова, Зуев, 1995, с. 5)*.

Такое положение дел не является временным, оно присуще формирующейся общественной системе. В этих условиях социальная политика государства должна быть нацелена прежде всего на предупреждение конфликтов в обществе. Но для этого требуется отслеживать существующие проблемы, постоянно наблюдать за ними и на основе полученной информации вырабатывать конкретные мероприятия. В конечном итоге именно этими обстоятельствами обусловливается необходимость социально-экономического мониторинга вообще и мониторинга процесса формирования социально-трудовых отношений – в частности.

Анализ и прогноз в социально-трудовой сфере. Социально-трудовая сфера жизнедеятельности включает в себя целую систему отношений прежде всего по поводу места того или иного субъекта на рынке труда. Раньше члены нашего общества с такими проблемами не сталкивались. В прежней социально-экономической системе принципы отбора претендентов на рабочее место были далеки от рыночных, а человек просто не мог остаться вообще без работы. Потому и не было необходимости поддерживать себя в состоянии постоянной мобильности на рынке труда. Ядром сегодняшних противоречий в социально-трудовой сфере оказались именно отношения на рынке труда, что побуждает к необходимости первоочередного анализа этих отношений и прогноза складывающейся ситуации.

Прогноз социально-трудовой сферы и социального развития предполагает прогноз всех социальных и социально-экономических характеристик как сторон общественной целостности. Первоначально необходимо сделать прогноз развития общества в целом, а уже после (или параллельно) перейти к прогнозу частных характеристик – рынка труда, социального развития. Однако в реальной практике прогнозирования схема деформирована: обычно делается прогноз социального развития без должного учета состояния и перспектив общественного организма в целом.

В современных условиях необходимо перейти от прогнозирования движения трудовых ресурсов к прогнозу зарождения и движения субъектов на рынке труда. Необходимо проследить поведение человека в меняющихся условиях, его реакцию на смену приоритетов общественного развития, изменение характера трудовых отношений, а в итоге – предсказать изменения на рынке труда в условиях динамичного развития общества.

Такая работа осуществляется в любом демократическом обществе, в любом социально ориентированном хозяйстве. Естественно, необходимо знать за-

рубежный опыт, хотя нельзя не учитывать, что его прямое перенесение на нашу почву невозможно. Главным препятствием тому является несовпадение общего хода воспроизводства социально-экономических реалий.

В условиях кризиса на первый план выдвигаются проблемы изменений именно тех параметров, которые прежде были у нас стабильными, а потому и не учитывались при прогнозе движения трудовых ресурсов. Поэтому прогнозирование создания и развития новых социально-трудовых отношений должно начинаться с выяснения взаимосвязи и взаимозависимости новых отношений с особенностями данного этапа общественного развития. Это означает, что прогнозирование изменений на рынке труда, а следовательно, и выбор вариантов социальной политики должны начинаться с оценки возможных изменений общей направленности развития.

Современный его этап характеризуется двумя специфическими особенностями: углублением экономического спада и усилением социальной напряженности. Вместе с тем современный характер кризиса порождает новые проблемы, в том числе в сфере анализа и прогноза. Здесь необходимо, с одной стороны, выделить критические точки (регионы, отрасли, социальные группы и др.) и выработать меры, направленные на устранение возникающей напряженности, а с другой – найти признаки, позволяющие оценить, какие точки в социально-трудовой сфере могут стать критическими в развитии общества в ближайшем будущем.

Социальная напряженность сегодня также приобретает новые аспекты. Один из них – появление признаков социальной деградации общества, не в последнюю очередь связанное 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 в этом случае неизбежно ухудшаются.

Прогноз ситуации на рынке труда должен дать ответ на вопрос, меняются или остаются прежними принципы вхождения в рынок труда, условия и оплата труда, возможности трудоустройства, а также предопределить, меняются или остаются прежними основы социальной группировки, условия социальной мобильности.

Переход от тоталитарного общества к демократии и освоение механизмов функционирования гражданского общества предполагают смену типа социальной политики. Она становится многосубъектной. В этих условиях прогноз бессмысленно ориентировать только на количественные характеристики. Качественный прогноз состояния и развития социально-трудовой сферы не может базироваться исключительно на статистических данных. Необходимо дополнить их мониторингом происходящих в данной сфере изменений, включающим анализ факторов, оценить которые статистическим путем не представляется возможным. Получить их можно лишь с помощью постоянных социологических обследований, программа которых должна корректироваться с учетом результатов предыдущих этапов мониторинга.

Заметим, что ранее мониторинг социально-трудовых отношений у нас в стране не осуществлялся, и сейчас необходимо как заложить основу новой статистической базы, так и определить параметры «поля» социологических обследований, периодичность их проведения, создать инструментарий, методику обработки полученных данных. Каждый сегмент системы социально-трудовых отношений в конечном счете должен быть описан по единому принципу, чтобы в любой момент из этой «мозаики» могла быть составлена общая картина социально-трудовых отношений как по России, так и по отдельным ее регионам.

Мониторинг как метод изучения сферы социально-трудовых отношений. Существуют два способа анализа социально-трудовых отношений. Один из них связан со сбором статистических данных, дающих исследователю определенный набор информации. Источниками таких данных ранее служили система первичного (на предприятиях) учета кадров и заработной платы и периодически проводимые переписи населения. Однако существующая в настоящее время система статистических показателей была в общем создана в условиях господства прежней экономико-политической системы и несмотря на определенную модификацию, проведенную в последнее время, с ее помощью возможно качественно описать только прежние формы жизнедеятельности. Эта система отражает отличный от нынешнего тип собственности и способ хозяйствования.

Кроме того, исследования, построенные на анализе статистических рядов, представляются основательными в том случае, когда изучаемые процессы протекают линейно (что в общем можно сказать о процессах в социально-трудовой сфере прежней общественно-политической системы). Но современному этапу развития российского общества присуща ломка привычных отношений. В этот период особенно важной представляется обратная связь между объектом анализа и его исследователем, требующая постоянной корректировки системы показателей. Вводимые вновь показатели должны фиксировать как происходящие в обществе изменения, так и возникновение качественно новых процессов. В этом смысле перед организатором исследования ставятся две задачи. Одна связана с выявлением новых проблем общественного развития, другая – с корректировкой информационной базы в соответствии с вновь возникающими проблемами. При этом следует учесть, что новые объекты исследования почти всегда рождают новые проблемы, из которых в свою очередь может выкристаллизоваться новая серьезная тенденция развития. На следующем этапе это неизбежно приведет к новым изменениям, а, следовательно, исследовательская система должна включать в себя подсистему, способную отслеживать весь круг перемен в состоянии исследуемого объекта.

Второй способ изучения изменений в общественных и, в частности, в социально-трудовых отношениях связан с применением социологических методов, развернутого интервьюирования и анкетирования. Информационная база для исследования здесь у нас практически отсутствует, ее необходимо создавать заново. На практике это означает, по сути, проведение мониторинга социально-трудовых отношений, отвечающего требованиям нового

периода. Чтобы начать такую работу, необходимо, прежде всего, определить границы мониторинга. На сегодняшний день не известны как параметры объекта мониторинга, так и перечень показателей, по которым его следует осуществлять, не разработаны анкеты и программы интервью, не определены конкретные методы работы. Немаловажен также вопрос о том, кому и в какие сроки необходимо представлять данные о результатах исследования, какова срочность их представления, какие средства могут быть выделены на осуществление мониторинга.

Поскольку ранее такого рода работы не проводились, вариантность выбора по всем этим категориям представляется значительной. Например, метод проведения работ может представлять собой либо серию взаимосвязанных «пилотажных» исследований (даже с различающимися методиками), либо систематически повторяющееся исследование, проводимое по одной методике. И в том, и в другом случае анализ должен дать, в частности, ответ на вопрос, как работники предприятий различных форм собственности воспринимают ситуацию на рынке труда, каковы их ценностные ориентации и установки на дальнейшую деятельность, как они оценивают свои возможности и перспективы.

Для упреждения взрыва в сфере социально-трудовых отношений необходимо срочное проведение нескольких «пилотажных» исследований, которые должны осуществляться по специально подготовленной выборке. Выбирать регионы для проведения мониторинга следует не по простому географическому принципу, а с учетом «болевых точек», критических с позиций социальной безопасности процессов, которые наиболее ярко проявляются в тех или иных районах страны, но одновременно репрезентативны и для России в целом. Для того чтобы получить значимые результаты, необходимо отобрать такое количество объектов мониторинга, которое позволило бы получить картину, адекватную реальности, и сохранило бы время, нужное для принятия упреждающих мер.

Ориентация на региональный подход к проведению мониторинга требует, безусловно, аргументированного обоснования, поскольку такой подход является по меньшей мере нетрадиционным. Обычно все процессы, происходившие в обществе, исследовались на примере отдельных, специально подобранных предприятий. Это было естественным и удобным, поскольку предприятия в общем соответствовали единому стандарту, и каждое из них выступало в роли первичной ячейки общества, в которой отражались все социально-экономические процессы.

Происходящие изменения, в частности утрата предприятиями в нынешних условиях однородности, ставят под сомнение правомерность рассмотрения предприятия любого вида и любой формы собственности в качестве экономической ячейки общества. Оно по-прежнему является первичным звеном хозяйствования, но включается в эту систему не напрямую, а опосредованно, через систему отношений, которая сегодня реально формируется на уровне отдельных регионов, имеет специфическую региональную «окраску». Более того, формирование рыночных отношений в регионах носит выражен-

ный сегментный характер: процессы развиваются в разных регионах не одновременно, что приводит к неодновременности возникновения конфликтных ситуаций. В то же время способы разрешения конфликтов могут быть сходными для нескольких регионов.

Формирование общественных отношений на уровне региона – новое явление для нашей страны. Ранее регион не являлся носителем комплекса социально-экономических отношений, не был самостоятелен в своих решениях. Центральная власть сознательно ограничивала свободу регионов, так как она представляла опасность для существовавшей общественно-экономической системы. Сегодня картина существенно изменилась, региональная политика все в большей степени определяется на местах, где пытаются найти самостоятельное решение возникающих проблем. На уровне региона рождается новая система местной власти, которая должна постепенно принимать на себя все социальные функции, прежде выполнявшиеся предприятиями, чтобы позволить им сконцентрировать свои усилия на производстве. Поэтому в основу построения мониторинга следует положить именно региональный принцип.

Опираясь на регионы как на объект исследования, следует учитывать их степень приближения к рынку, степень сформированности в них новых субъектов хозяйствования, потребности и самооценку. Мониторинг социально-трудовых отношений должен позволить отследить развитие процессов в нескольких сферах общественной жизни, содержащих в себе источники социальной напряженности.

Прежде всего это сфера трудовых отношений. Здесь речь идет о способах включения в трудовую сферу жизнедеятельности, условиях пребывания в ней и возможности ее покинуть. Вторая точка напряженности в социальной сфере связана с высокой степенью дифференциации жизненного уровня различных слоев общества. Он действительно крайне низок у большинства населения, но главной проблемой здесь является не бедность сама по себе, а невозможность для подавляющего большинства достичь стандартов благосостояния обеспеченных слоев, уже поднятого на столь большую высоту, что его отрыв от среднего уровня стал угрожать безопасности общества. Третья группа факторов социальной напряженности соотносится с повышением степени опасности проживания в современной России прежде всего законопослушных граждан с их страхом перед гражданской войной и тем давлением, которое они прямо или опосредованно ощущают со стороны криминальных структур. Наконец, при анализе нынешнего состояния российского общества нельзя не упомянуть о влиянии дестабилизирующих сил. Рост этого влияния в итоге может с большой степенью вероятности привести к социальному взрыву.

Изменения в социально-трудовой сфере. Ведущей сферой жизнедеятельности является трудовая сфера. Именно здесь во многом вследствие специфики России ранее, чем в других сферах, начинают складываться новые общественные отношения, новая мораль и стереотипы. Именно поэтому представляется важным сосредоточить первоочередное внимание на анализе

изменений в сфере социально-трудовых отношений, на том, как меняются условия включения в трудовую жизнь и пребывания в ней, как они влияют на развитие социально-конфликтных ситуаций в обществе. Кроме того исследование процесса формирования социально-трудовых отношений рыночного типа позволит получить данные о других взаимосвязанных процессах, также воздействующих на уровень социальной стабильности в стране.

В этой связи требует решения вопрос структурирования возникающих отношений и субъектов этих отношений. Социально-трудовые отношения – это отношения между работниками и носителями хозяйственной власти – работодателями. Возможны различные типы властных отношений, формирующихся в хозяйстве на нынешнем этапе развития России. В свою очередь, это объективно приводит к формированию разных видов социально-трудовых отношений. Но во всех случаях это будут отношения по поводу воспроизводства трудового потенциала работника, возможности его продуктивной занятости, условий труда, качества рабочей силы, использования рабочего времени, оплаты труда.

Анализ процессов взаимодействия властных и социально-трудовых отношений имеет принципиальное значение, так как именно в его рамках закладываются существенные основы социальной стабилизации. В силу этого обстоятельства необходимо изучение соответствующих процессов, учитывающих кардинальные изменения в сфере социально-трудовых отношений. При прежней общественно-политической системе они были крайне формализованы, жестко регламентированы, складывались в рамках одной формы собственности. В конечном итоге это приводило к тому, что представления о системе социально-трудовых отношений не предполагали возможности социальных взрывов в обществе, а следовательно, не возникала необходимость в методах их предупреждения и борьбы с их последствиями. Допускалась лишь вероятность проявления некоторых локальных социальных конфликтов, способы разрешения которых также были определены заранее.

Но даже с учетом возможности социальных конфликтов в прежних условиях вариантность поведения работника в социально-трудовых отношениях была ограничена и достаточно легко предсказуема. Работник, включаясь в трудовую сферу жизнедеятельности, практически сразу получал программу своего пребывания в ней, которая предопределяла, как начнется его трудовая жизнь, как она будет развиваться, какими пределами будут ограничены его достижения в этой сфере, каким, наконец, должно быть поведение работника в этих условиях.

Поведение работника определялось в прежних условиях, прежде всего, состоянием постоянного ожидания. Речь идет об ожидании разнообразных изменений его собственного положения в трудовой сфере, инициатором и движущей силой которых выступало государство. Именно оно планировало и осуществляло изменения в заработной плате в различных отраслях народного хозяйства и на отдельных предприятиях, регламентировало выплату разного рода льгот из общественных фондов потребления. Государственные органы определяли и возможные изменения в профессиональной карьере

работников, включая или не включая их в «резерв кадров на продвижение». Сам работающий выступал в этой системе пассивным субъектом и практически не мог более или менее существенно воздействовать на свое положение. Он мог только ждать.

Сегодня многое изменилось. Экономику, в которой безраздельно господствовала государственная форма собственности, сменила рыночная экономика. Наряду с государственной возникла и частная форма собственности в различных ее видах.

Социально-трудовые отношения в сфере новой экономики приобретают типичные для рыночной экономики черты. Соответственно, поведение работника в этих условиях начинает отличаться от прежних стереотипов. Прежде всего, он постепенно перестает быть наблюдателем, его позиция относительно изменения собственного положения приобретает более активный характер. Вместе с тем отсутствуют правовая и институциональная основы его поведения в условиях рынка. Они еще не сформированы, тогда как прежняя система прав и норм практически утеряла свою целостность и ценность.

Сегодня у работника не существует даже прежнего, до предела формализованного образа трудовой карьеры. В начале трудовой деятельности он совершенно не представляет этапов своего профессионального продвижения. Формирование таких образов позволяет работнику более рационально оценивать условия социально-трудовой деятельности, предъявлять к ним реалистические требования. Поэтому складывание такой образной системы может стать одним из самых дешевых способов социальной стабилизации.

Кроме того, крайне низок уровень социальной организации работников, занятых в рыночном секторе экономики. В этом секторе практически отсутствуют организации профессионального типа, работники здесь не имеют возможности отстаивать свои права. Частный предприниматель в такой ситуации диктует свои условия, одновременно удерживая работника более высокими, чем в других секторах общественного хозяйства, заработками. Единственной формой протеста на данном этапе может стать примитивный бунт как результат скрытого, зачастую неосознанного накопления дискомфортного состояния работника. Исследование противоречий в социально-трудовой сфере и методов их разрешений приобретает высокую значимость не только для работника, но и для общества в целом, поскольку локальный бунт, как правило, перерастает в беспорядки и открытое неповиновение властям. Напряжения в социально-трудовой сфере наряду с открытыми проявлениями ведут просто к снижению трудовой активности и в силу этого – к спаду производства.

Развитие социально-трудовых отношений связано не только с объективной структурой производства, но и с субъективным восприятием работником целого ряда факторов происходящих изменений. Такое восприятие, как показывают исследования, в наибольшей степени зависит от собственных установок работника на адаптацию или, напротив, на отвержение новых условий социально-трудовых отношений. Существенными факторами представляются и оценка работником собственных возможностей, достижение успеха в новых рыночных условиях. В целях сохранения общественной ста-

бильности этот комплекс оценок может быть скорректирован посредством некоторого компенсаторного воздействия, применения специальных социальных технологий.

Однако решение подобных задач предполагает наличие полной и достоверной информации обо всех процессах, протекающих в социально-трудовой сфере. На ее основе государство и его конкретные органы могли бы формировать соответствующую стратегию и заблаговременно принимать меры, препятствующие назреванию социальной напряженности, ведущей к взрывам, поддерживающие социальную безопасность в обществе на приемлемом для всех уровне.

2. ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ*

2.1. Теоретические и практические аспекты формирования населения и человеческих ресурсов северных регионов

В отечественной истории накоплен богатый опыт в освоении Российского Севера. Еще в начале XX в. известный исследователь Европейского Севера А.С. Норман отмечал, что колонизация такой обширной территории (речь идет об Архангельской губернии), составляющей одну шестую часть Европейской России, находящейся в столь близком расстоянии от обеих столиц и имеющей к тому же превосходный морской сбыт продуктов труда, даже помимо целей государственного землеустройства, не только крайне желательна, но и настоятельно необходима, как очень крупное и важное экономическое предприятие, обещающее при относительно малых затратах на него сразу значительные экономические и финансовые выгоды государству. По общераспространенному, в России, взгляду, когда появляется забота о заселении какого-либо края, – край этот рассматривается лишь не более как новый объект, для помещения в него излишков населения, а вторая цель колонизации, – экономическое использование нового края, для общего поднятия благосостояния всего государства, совершенно пренебрегается *(Норман, 1910, с.3, 5)*.

Первый опыт формирования промышленных кадров на Севере России достаточно полно описан в работе Н.И. Шишкина *(Шишкин, 1962, с. 18-24)*. В силу особенностей природных и исторических условий в сложившейся структуре современного хозяйства Севера преобладают добывающие отрасли промышленности – горная, лесная и рыбная, а также животноводство, в частности оленеводство, и охота. Эти отрасли экономики Севера для своего развития нуждаются в обширных пространствах и характеризуются при этом большей частью сезонностью в использовании трудовых ресурсов.

* Глава выполнена при поддержке программ межрегиональных и межведомственных фундаментальных исследований УрО РАН, проект №12-С-7-1009 «Демографическое развитие северных регионов в условиях социально-экономической трансформации» (2012-2014)

Отличительной чертой северных районов Европейской и Азиатской частей является обширность и малообжитость территории, исторически сложившийся трудовой опыт местного населения в специфических областях приложения труда – лесной и рыбной промышленности, охотопромысле, а в сельском хозяйстве – в основном в животноводческом направлении. За годы советской власти эти исконные отрасли хозяйства претерпели коренную реконструкцию на базе новой техники. Возникли новые отрасли и производства, которые потребовали подготовки новых кадров рабочих и специалистов. Кольские апатиты и печорский уголь, ухтинская нефть и колымское золото осваивались при огромной помощи трудовыми ресурсами и техническими средствами промышленно развитых районов страны. Зависимость хозяйства северных районов от трудовых ресурсов соседних, более обжитых областей страны, слабое развитие транспортных связей (особенно железнодорожных дорог), недостаточное развитие ремонтных, строительных, топливных и продовольственных баз – характерно для многих северных районов. Без учета этих особенностей невозможно дать правильную оценку сложившейся структуре хозяйства и занятости населения в этих районах.

Опыт строительства показывает, что в СССР были созданы благоприятные предпосылки для межрайонного и межотраслевого перераспределения трудовых ресурсов в интересах общества и дальнейшего быстрого развития производительных сил во всех республиках и экономических районах страны. Только с 1939 по 1955 г. из сельских местностей в города для работы в промышленности, на транспорте, в строительстве и в других отраслях хозяйства перешло 24-25 млн. человек. Этот переход стал возможным в результате технического прогресса и повышения производительности труда в сельском хозяйстве.

Наряду с межотраслевым перераспределением трудовых ресурсов развитие производительных сил СССР характеризуется крупными сдвигами в размещении населения и, прежде всего, передвижением трудовых ресурсов из густонаселенных центральных, южных и западных районов на Север и Восток страны. За 20 лет (1939-1959 гг.), при росте общей численности населения СССР в целом на 9,5%, население Европейского Севера возросло на 12%, Западной Сибири – на 24, Восточной Сибири – на 34, Дальнего Востока – на 70%. Более высокие темпы прироста населения в восточных и северных районах по сравнению с центральными, западными и южными районами Союза говорят о быстрой индустриализации этих богатых природными ресурсами частей страны.

Наиболее ярко иллюстрируют преимущественное развитие северных и восточных районов данные по динамике численности рабочих и служащих в различных районах страны. С предвоенного времени общая численность рабочих и служащих на Европейском Севере, в Сибири, на Дальнем Востоке возросла в 2-2,4 раза (или в среднем за год прирост их составил 3,7-4,5%), в то время как в целом по СССР численность рабочих и служащих возросла в 1,8 раза при среднегодовом темпе прироста 3%. Однако по удельному весу рабочих и служащих северные и восточные районы отстают еще от Центра:

на Севере на 1000 жителей рабочих и служащих приходится 342, в Сибири – 305, на Дальнем Востоке – 343, в то время как в Центре – 381 человек.

При привлечении населения в северные районы имелось ввиду, что большая часть или почти все останутся жить и работать на Севере. Однако практика показала, что в плановом порядке государственной системой найма по трудовым договорам и переселения кадров направляется в новые районы наибольшее количество людей. Но организованный набор рабочих обеспечивает оседание кадров в районах нового хозяйственного освоения (в течение срока, предусмотренного договором) всего лишь в количестве 30-35%, а на переселение колхозников и общественный призыв приходится до 65-70% от всех прибывших.

Стало очевидным, для расширения добровольного переселения населения из густонаселенных мест Европейской части на Север, Сибирь и Дальний Восток более перспективны такие формы, как общественные призывы и переселение в новые районы семей рабочих и служащих по договорам с совнархозами.

Ученым и практикам пришло понимание, что межобластное перераспределение трудовых ресурсов и создание постоянного оседлого населения в районах нового хозяйственного освоения Севера, Сибири и Дальнего Востока зависит от набора социально-экономических факторов (условий жизнедеятельности).

По данным изучения бюджетов населения в Отделе уровня жизни НИИ труда в 1970-е гг. денежные расходы семей на отопление и оплату жилища, коммунальные услуги, приготовление пищи и стирку белья в районах Севера – почти в 2 раза, а в районах Крайнего Севера – в 3,5 раза выше, чем в центральных областях.

По сравнению с центральными областями в Якутии и Магаданской области стоимость питания в государственных розничных ценах и с учетом покупок на колхозном рынке на 42%, а в отдаленных районах, приравненных к Крайнему Северу, – на 25% выше, чем в центре страны. Различие в стоимости питания по районам проявляется, прежде всего, в наборе продуктов и различии цен на них. Так, в Якутии и Магадане цены в среднем на 16% выше, чем в Центре. Стоимость же вещевого набора по единым государственным ценам на Крайнем Севере на 60% выше, чем на Юге.

Стоимость жизни дифференцируется по районам следующим образом: если стоимость жизни в центральных областях страны взять за 100%, то в Восточной Сибири на Дальнем Востоке она составит 110% (т. е. на 10% выше), из них в Якутии и Магадане на 36% (при этом на Крайнем Севере даже на 66% выше по отношению к Центру и на 77% выше по отношению к Украине).

При одинаковом размере жилой площади (в расчет условно принято 28 кв. м на семью из четырех человек) стоимость коммунальных услуг на Севере в 2-2,5 раза выше, чем в центральных районах.

Известно, что население в условиях нашей страны непосредственно в жилищах пребывает 73-75% совокупного годового времени. На Севере этот показатель должен быть выше, так как зимний период здесь длиннее, приро-

да суровее и т.п. Между тем на одного жителя жилой площади в районах Европейского и Азиатского Севера приходится примерно на 10% меньше, чем в среднем по России.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям уровень заработной платы с учетом поясных коэффициентов и надбавок в 2-2,5 раза выше, чем в центральных районах. Однако из-за недостаточного благоустройства в ряде мест Севера и Востока высока текучесть кадров и возвращение части прибывшего населения обратно. Так, в последние годы текучесть кадров в этих районах была примерно на одну треть выше, чем в среднем по РФ.

Таким образом, можно отметить, что главным стимулом привлечения населения и квалифицированной рабочей силы в 1950-1970-е гг. была более высокая оплата труда. Но длительный опыт показывает, что более высокие ставки хотя и повышают заинтересованность населения в переезде в новые районы хозяйственного освоения, но не влияют должным образом на их приживаемость. В северных районах должны быть обеспечены преимущественное развитие всего комплекса жизненных условий, более высокие темпы механизации, электрификации и автоматизации хозяйства с передовыми формами организации труда.

По прошествии десяти-двадцати лет дискуссия вокруг материальных факторов привлечения населения вновь стала актуальной. Например, академик Некрасов вновь вернулся к теме создания лучших условий на Севере, нежели в целом по стране. Он, в частности, пишет, что опыт показывает, что материальное стимулирование дает определенный эффект для привлечения трудящихся в районы Севера и формирования постоянного контингента северян. Но это лишь одно из направлений и далеко не самое решающее. Необходимы более широкие экономические и социальные подходы к заселению северных районов. К ним относятся: опережающее, по сравнению с другими районами страны, жилищное и культурное строительство, обеспечивающее современные комфортабельные условия жизни; качественно новые формы материального и культурно-бытового обслуживания; обеспечение условий ускоренной акклиматизации человека на Севере, использование для этого привлекательных сторон северных районов, дальнейшее развертывание здравоохранения; создание такой системы расселения, сети крупных, средних, малых городов и рабочих поселков, которая способствовала бы дальнейшему формированию постоянного контингента трудящихся; организация народного образования. Сеть средних школ, школ среднего специального образования, высших учебных заведений должна быть построена с учетом возможности получения образования всех видов непосредственно в крупных городах Севера или близких к Северу районах. Это не исключает получения северянами, особенно в части высшего образования, широкого доступа в другие учебные заведения страны; формирования поступления населения за счет естественного прироста. Что связано с дальнейшим улучшением демографических показателей (увеличение числа семейных, повышение рождаемости), расширением культурно-бытовых условий для подрастающего поколения *(Некрасов, 1974, с. 17).*

Созвучна с ним точка зрения Шургиной: «В перспективе роль заработной платы как фактора привлечения и закрепления кадров должна повышаться, так как в настоящее время превышение заработной платы в районах Сибири и Дальнего Востока по отношению к центральным районам РСФСР не соответствует разнице в объеме материальных и духовных благ, приобретаемых за счет заработной платы и обеспечивающих равные условия воспроизводства рабочей силы. Долгое время считалось и теоретически доказывалось, что проблема обеспечения восточных районов страны рабочей силой может быть решена путем установления более высокой заработной платы. Недостаточное внимание к другим сторонам жизни привело к тому, что высокая заработная плата, выполнив свою основную функцию – привлечение рабочей силы, – стала играть противоположную роль. Высокие доходы при неудовлетворительном состоянии других жизненных условий (жилье, медицинская помощь, обслуживание детскими учреждениями и т.д.) не могут длительное время выступать факторами закрепления кадров» *(Шургина, 1974, с. 71-72).*

Формируя население в районах нового хозяйственно освоения необходимо учитывать, что пока существует материальная заинтересованность, население будет вселяться в те районы, в которых условия жизни наилучшие. При этом для создания постоянного населения в северных районах необходим не равноценный, а лучший комплекс жизненных условий.

Из вышеизложенного можно заключить, что в истории освоения северных регионов особое место занимала система гарантий и компенсаций. Закономерно возникает вопрос, как решается эта проблема сегодня. Вот одна из точек зрений. В последнее время явно или неявно идет ухудшение положения с льготами и компенсациями для северян. Сложность понимания ситуации объясняется многими обстоятельствами. Прежде всего, необходимо разобраться в чем смысл льгот и компенсаций для населения Севера. Первоначально понятие «Северные территории» ассоциировалось с отдаленностью от центральных районов страны, труднодоступностью, слабой развитостью инфраструктуры, транспортных коммуникаций и всех средств связи, дискомфортностью бытовых условий, обедненным набором пищевых продуктов. Это был период интенсивного освоения природных богатств в труднодоступных районах. Предполагалось, что дополнительная прибавка к заработной плате, весьма существенная в то время, будет способствовать привлечению рабочей силы и специалистов достаточно высокого класса. Ставка делалась на материальные мотивации у мигрантов. Аборигенное население при этом в расчет не принималось, вопрос о вероятном влиянии суровых климатических условий на здоровье практически отсутствовал. На основе чисто меркантильной мотивации постепенно складывалась популяция временных жителей Севера, не заинтересованных в создании долговременных комфортных условий проживания, не получали должного развития инфраструктура, системы связи, транспортных коммуникаций. В целом и политика государства была направлена на извлечение максимальной прибыли от освоения полезных месторождений, относительно высокую материальную заинтересованность нестабильной, проточной популяции, при минимальном вкладе в формирование комфортных ус-

ловий проживания и создании видимости социальной защиты постоянного и коренного населения *(Ткачев и др., 1993)*.

Играя разную роль в определенные периоды времени материальные стимулы/факторы могли быть нивелированы системой социальной защиты. Здесь тоже имеют место свои северные нюансы. Представленный выше вариант освоения высокоширотных территорий и защиты здоровья населения первоначально требует значительных материальных затрат. Они могут быть оправданы только в том случае, если стратегическая задача заключается в создании полноценной, работоспособной и перспективной на будущее популяции населения.

Существует и диаметрально противоположный путь социальной защиты населения северных отдаленных или труднодоступных территорий. Он начал формироваться в 1920-е гг., когда впервые в нашей стране появилось северное законодательство, сформировались такие понятия как «районы Севера», «территории, приравненные к районам Севера». Тогда же начала формироваться система северных льгот в виде процентных доплат к зарплате за отдаленность, стаж работы в местных условиях, более ранний выход на пенсию и ряд других. Первоначальный смысл такого подхода определялся необходимостью привлечения различного рода специалистов в отдаленные и северные районы. Уровень аргументации необходимости денежных выплат варьировал в зависимости от складывающейся экономической и политической ситуации. Однако таких понятий как плата за адаптацию, за риск и ущерб здоровью не существовало.

Иными словами, за относительно короткое время (3-15 лет) требовалось получить максимальную пользу от мигранта за относительно небольшую материальную поддержку. Дальнейшая судьба, последствия для здоровья в расчет не принимались. В соответствии с такой политикой формировались мотивации мигрантов. Уровень жизни, характер развития инфраструктуры постепенно приобретал специфический для нашей страны «северный стиль». Интенсивные миграционные потоки долгое время не давали возможности оценить эффект природных факторов Севера на состояние и структуру здоровья. К нашему времени накоплен богатейший научный и практический материал по этому вопросу. При всей его разнородности, противоречивости и методологической несогласованности вырисовывается достаточно сложная картина. Трудность заключается в том, что на организм человека на Севере влияет множество факторов. Понять, где причина и где следствие – чрезвычайно трудная, но необходимая задача *(Ткачев, 2005, с. 172-174)*.

Таким образом, можно заключить, что сохранение сложившейся системы социальной защиты населения с ее льготами и компенсациями, новые принципы рыночной экономики, разваливающаяся инфраструктура уже в обозримом будущем приведут к самым катастрофическим последствиям.

В научной литературе и практике хозяйствования значительное место отводится изучению здоровья северян, а точнее как климат и производство на него влияют. Вызвано это тем, что на всех территориях северного региона, как и в целом по России, состояние общественного здоровья характеризуется

негативными тенденциями. Неблагоприятная динамика демографических процессов (снижение рождаемости и рост смертности, сокращение средней продолжительности жизни), рост заболеваемости, ухудшение физического/психического развития населения влечет за собой снижение современного и будущего потенциала жизнеспособности общества. В этой связи требуются комплексные меры, направленные на сохранение и преумножение потенциала здоровья как основы устойчивого социального развития и продуктивной деятельности человека в сфере производства материальных и духовных благ. В качестве примера можно указать на разработанную в соответствии с документами ВОЗ и законодательно закрепленную в мае 2000 г. Концепцию «Вологодская область – Здоровье-21: долгосрочная политика охраны и укрепления здоровья населения Вологодской области» *(Гулин, 2000, с. 150-153)*.

Научные исследования показали, что специфика здоровья жителей Севера России определяется воздействием комплекса биологически активных природных и техногенных факторов, а также социальным уровнем жизни. Эффект внешних факторов реализуется в виде сокращения резервных потенций организма, более ранним истощением жизненно важных функций и, как следствие, более высоким уровнем заболеваемости, ухудшением качества здоровья. Снижение уровня жизни, социальная напряженность играют роль усугубляющих факторов. Нарастающая динамика ухудшения уровня здоровья может привести к физиологической деградации населения северных регионов.

Практика свидетельствует, что сегодня реальная ситуация с уровнем здоровья на Севере России и в соседних северных территориях сильно отличается. Здесь необходимо провести следующий пример – сопоставление ситуации среди двух групп населения архипелага Шпицберген. Одна из них – шахтеры норвежского поселка Лонгиер, другая – та же профессиональная группа российских поселков Баренцбург и Пирамида. Уровень жизни, санитарно-гигиенические условия, доступность квалифицированной медицинской помощи, полноценность продуктов питания и ряд других бытовых моментов максимально возможно приближенны к комфортным. Соответственно и уровень здоровья мало отличается между двумя этими группами. Однако есть и ряд различий, касающихся состояния психоэмоциональной сферы и иммуногормональной системы. Этому есть объяснение. Для норвежских шахтеров практически не происходит смены климатогеографической зоны при переезде на арх. Шпицберген. Для представителей нашей страны (как правило, жителей районов умеренных широт или южных широт) такой переезд носит стрессовый характер. Относительно комфортные условия жизни на Шпицбергене во многом снимают напряженность физиологических функций и в целом уровень здоровья, судя по медицинским показателям местной больницы, существенно не меняется, по сравнению с исходным. Такое благополучное состояние здоровья в условиях Крайнего Севера (79° с.ш.) обеспечивается как жесткими медицинскими критериями отбора для переезда, так и созданием адекватных для высокоширотного района условий жизни.

С 1950-х гг. и до настоящего времени продолжается дискуссия, как осваивать ресурсы Севера: комплексно или выборочно, развивать первичное

производство, или и переработку то же? Например, С.В.Славин считал, что процесс формирования населения в районах Севера имеет свои особенности и отражает влияние ряда факторов социально-экономического развития страны. Надо учитывать временной фактор, уровень развития техники и технологий и т.д. По его мнению освоение промышленных богатств Севера оказывается экономически целесообразным только в двух случаях: когда особые качества этих ресурсов оправдывают повышенные затраты на их освоение и эксплуатацию; когда данные виды ресурсов вообще дефицитны в стране и их освоение необходимо для неотложных нужд народного хозяйства *(Славин, 1958, с. 229-243)*.

Схожей позиции придерживается и В.К.Свешников. Он считает, что на Севере нужно развивать только добывающие отрасли, ограничив развитие вспомогательных служб, а «вопрос о трудоустройстве, особенно вторых членов семьи, вероятно, должно решаться другими средствами и главным образом путем значительного расширения сферы обслуживания» *(Свешников, 1971, с. 8)*.

В 1980-е гг. Г.Ф. Куцев на основе накопленного опыта выявляет ряд закономерностей: «Уже первый опыт промышленного освоения этих районов позволил на основе тенденций продвижения населения на Север выявить определенные закономерности: чем экстремальнее условия промышленного освоения, тем уникальней и незаменимей для народного хозяйства страны должны быть намеченные к освоению природные ресурсы; масштабы и темпы промышленного освоения северных регионов определяются в значительной мере уровнем развития научно-технического и экономического потенциала» *(Куцев, 1989, с. 20)*.

Следовательно, в районах Севера целесообразно осваивать, во-первых, только те ресурсы, добыча и использование которых обходится дешевле, чем в более благоприятных природных и экономических условиях и, во-вторых, когда эти виды сырья (нефть, газ, лес) дефицитны и их освоение необходимо для неотложных нужд функционирования народного хозяйства и укрепления обороноспособности страны.

Необходимость выборочного освоения природных ресурсов зоны Севера ограничивает на современном этапе *(1970-1980-е гг., прим. авторов)* социально-экономического развития страны возможности расширения специализации этих районов в разделении труда за счет развития обрабатывающей промышленности. Последнее обстоятельство определяло и определяет половозрастную структуру прибывающего населения. Кроме этого обстоятельства В.В. Яновский отмечает, что на Российском Севере удельный вес населения трудоспособного возраста на 12-15% выше, чем по стране в целом. В составе городского населения преобладает семья нуклеарного типа, численность одиночек выше, чем в Российской Федерации в два-три раза и имеет значительные порайонные различия. В общем приросте численности населения Севера миграционный прирост в среднем составляет 62-65% *(Яновский, 1976, с. 73)*.

Исследуя накопленный опыт формирования населения, была выявлена определенная закономерность между районами выхода и районами нового

хозяйственного освоения с точки зрения создания постоянных кадров. Изучение процессов оседания населения на Северо-Востоке позволило выявить зависимость между эффективностью миграционных связей и рядом объективных факторов, характеризующих районы выхода и районы вселения переселенцев. Эффективность оказывается тем выше, чем меньше контрастность в материальных условиях жизни, труда и отдыха, природно-климатических условиях между районами выхода и вселения.

Роль денежных доходов населения носит иной характер. Уровень денежных доходов сопоставимых контингентов населения в районах выхода и в районах вселения влияет на миграционные связи тем эффективнее, чем больше порайонные различия этих уровней. Здесь справедливо утверждение, что основным регулятором привлечения населения в северные районы и его оседания остается система прямого материального стимулирования условий жизни, труда и отдыха.

Определены и территории предпочтительного привлечения населения. Так, в привлечении трудоспособного населения целесообразно ориентироваться на малые и средние города и трудоизбыточные сельские районы, потенциальная приживаемость выходцев из которых наиболее высокая.

Методически важно и следующее замечание. В формировании постоянного населения первостепенная роль принадлежит градостроительной политике, как составной части политики народонаселения. Градостроительство в условиях Севера представляет собой один из определяющих факторов в решении задач формирования постоянного населения и ускорения адаптации человека в экстремальных условиях *(Прохоров, 1991, с. 96-98; Яновский, 1976, с. 75, 82).*

Остановимся еще на одном подходе к формированию постоянного населения. Долгое время при определении политики по формированию населения Севера России доминировал «материально вещественный элемент производства». Наиболее полно эту точку зрения изложил Е.Д. Малинин. В экономической науке сложилось своеобразное «разделение труда», когда одни исследователи специализируются на проблемах планирования материально-вещественных элементов производства, другие – трудовых ресурсов. При этом преобладающим является «материально-вещественный» подход к территориальному планированию производства. Это выражается в следующем.

Во-первых, требуемая для хозяйства района перспективная численность рабочей силы определяется в одностороннем порядке, т.е. в зависимости от планируемых материально-вещественных элементов производства. Фактически это выглядит так, что для функционирования некоторого количества технических средств для производства требуется соответствующее количество электроэнергии, сырья, материалов и т.д. и рабочей силы, причем обратное влияние трудового фактора на количественное и качественное состояние материально-технической стороны производства в основном не учитывается.

Во-вторых, обеспечение производства рабочей силой планируется в значительной степени по аналогии с материально-вещественными элементами производства, без должного учета сложности и противоречивости соци-

альных процессов формирования, движения и использования трудовых ресурсов *(Малинин, 1972, с. 44)*.

Методологически важно рассмотреть еще один аспект формирования постоянного населения. В начальный период освоения Севера необходимо было определиться о территориальном сочетании месторождений и расположения мест проживания. Предлагалось два варианта размещения жилищного и культурно-бытового строительства: концентрация в одном пункте при горнообогатительном комбинате, или при раздельном размещении рудника и обогатительной фабрики в двух пунктах – при руднике и обогатительной фабрике *(Фрейдин, Искрицкий, 1971, с. 7, 12-13)*.

Существовала и другая точка зрения на размещение предприятий добычи и переработки сырья и, соответственно, формирования населения *(Панов, 1974)*. Отмечается, что до последнего времени в северных районах применялся принцип сближения мест добычи сырья с его переработкой. В то же время уже сейчас в широких масштабах сырье Севера направляется на перерабатывающие заводы в другие районы страны, за тысячи километров от мест добычи полезных ископаемых. Эти южные и восточные районы превратились в плацдармы промышленных очагов Севера. Примером может служить транспортировка бокситового сырья за пределы Республики Коми *(Спиридонов, 2001, с. 189-196)*.

Исходя из всего изложенного, вырисовывается два основных пути, которые могут изменить ситуацию в Арктике и в некоторых экстремальных районах Крайнего Севера России. Первый – отдать преимущество в освоении природных богатств вахтовому методу и стимулировать имеющееся население к миграции в умеренные широты. На первый взгляд такой подход экономически выгоден. Однако, при этом коренное, аборигенное население останется при своих интересах и сможет рассчитывать лишь на собственную инициативу. Вахтовый труд может привести к дизадаптации организма и инвалидизации за довольно короткое время (5-10 лет стажа), если для его организации не использовать уже накопленный опыт АО «Арктикуголь» (до 1992 г.).

Здесь уместно вспомнить опыт 1970-х гг., когда много говорилось и писалось о вахтовом методе. Приведем две точки зрения. Первая – за вахтовый метод. Одним из таких, или более рентабельных способов строительства и эксплуатации предприятий при освоении новых районов Севера, по нашему мнению, являются вахтенный и эксплутационный методы организации работ. Особенностью экспедиционного метода является значительная удаленность места работы от постоянного жительства, продолжительный период работы, последующий продолжительный отдых в базовом городе. Особенностью вахтенного способа работ является меньший период трудовой вахты (от нескольких дней до 2-х недель) и менее отдаленные места работы *(Зачиняев, 1970, с. 144-145)*. Вторая точка зрения – против вахтенного метода: «… подобная организация труда ставит человека в необычные жизненные условия: значительное удаление объекта работ от дома; в связи с этим длительная разлука с семьей (при вахтенном методе не столь длительна, но систематического характера; при экспедиционном – эпизодична, но продолжительна), абсолютное преобладание общественных форм обслуживания и т.д.

Эти обстоятельства могут отрицательно влиять на семейные отношения и воспитание детей, на моральное и психическое состояние работника и членов его семьи, на здоровье людей» *(Пукшанская, 1970, с. 151)*.

Второй путь – коренным образом пересмотреть существующее законодательство о северных территориях. Сложившаяся ситуация делает необходимым принятие в первую очередь безотлагательных мер защиты и коррекции здоровья. Это могут быть традиционные лечебные мероприятия, соответствующие требованиям времени. Однако лишь такой способ не решит проблемы, поскольку помощь будет оказываться нарастающему потоку больных. Необходим мониторинг здоровья и ранняя, донозологическая диагностика. В этом случае эффект медицинской коррекции здоровья будет наиболее оптимален. Очевидно, что назрела необходимость пересмотра Северного законодательства, принятого более 60 лет назад и в дальнейшем произвольно менявшимся *(Ткачев, 2005, с. 176-177)*.

В советское время был накоплен положительный опыт «отъезда избыточного» населения на «материк». До 1990-х гг. северные работники были в состоянии сами вступить в кооператив и приобрести жилье на материке, или имели право бронировать уже имеющееся там жилье. Это вело к добровольному отъезду части населения преклонного возраста к прежнему месту жительства. В период рыночных реформ государство пыталось (и пытается сегодня) решить проблему разгрузки территории от «избыточного» населения, решения проблемы относительной перенаселенности. Но как всегда возникли организационно-правовые и экономические проблемы.

Главная проблема организуемого переселения – дефицит бюджетных средств: их никогда не будет достаточно, чтобы переселить всех желающих. Поэтому значение фактора государственного регулирования в миграционном процессе, который ярко проявляется в организуемом на федеральные средства переселении с Севера, со временем неизбежно будет уменьшаться. С другой стороны, роль самостоятельной миграции, осуществляемой на принципах экономической координации, партнерских отношений работника, работодателя и институциональной поддержки (формирования адекватных стимулов и информационных сигналов) региональной власти, будет возрастать.

Но для этого требуется первоначально устранить многочисленные причины, которые мешают свободному перемещению населения: высокая стоимость переезда, неразвитость рынка жилья, сохранение в некоторых субъектах Российской Федерации паспортных ограничений и института прописки, отсутствие информации о вакансиях и возможностях трудоустройства в местах потенциального вселения мигранта.

Это будет возврат к социальным завоеваниям советского времени, но уже на негосударственной основе. Институт приобретения жилья на материке утрачивает в этих условиях прежний огосударствленный характер, и приобретает коллективную, координационную природу – как итог длительного взаимодействия работника, работодателя, контрактных норм по ежемесячным страховым выплатам, финансовых институтов, которые держат у себя целевые накопительные счета северянина *(Пилясов, 2005, с. 462-463)*.

Поэтому, как и прежде, на повестке дня стоит вопрос о формах и методах формирования постоянного населения и человеческих ресурсов; вопрос о том, какое население должно проживать на Севере, сколько лет, на каких условиях и т.д., нет должного юридического сопровождения жизнедеятельности северян, как в трудовой, так и в послетрудовой периоды. До настоящего времени ни на российском уровне, ни на уровне субъектов федерации нет четких миграционных ориентиров, нет Концепции миграционного развития России на среднесрочную перспективу.

2.2. Компоненты динамики численности населения и роль миграции в его формировании

Распад союзного государства, смена форм собственности, изменение роли государства в освоении северных районов и Арктики привели к существенному сокращению численности населения и трудовых ресурсов Российского Севера. Прежние экономические и социальные механизмы привлечения населения, его адаптации, а со временем переселения в места исхода перестали работать. В то же время экономика России зависит, и в обозримом будущем будет зависеть, от экономического потенциала северных регионов, их вклада в общий объем ВВП страны. Следовательно, в северных регионах страны надо иметь достаточный и эффективный трудовой потенциал, способный обеспечить необходимый уровень развития экономики Севера для удовлетворения потребности страны в углеводородном сырье, золоте, алмазах, иных стратегически важных ресурсах.

Российский Север долгие годы был привлекательным и в материальном плане, и по условиям работы, местом жительства для всех жителей бывшего Союза ССР. Общественные призывы, организованные наборы, Всесоюзные комсомольские стройки, распределение выпускников образовательных учреждений обеспечивали экстенсивное освоение Севера и комплектование предприятий промышленно-производственным персоналом. Ситуация коренным образом изменилась в конце 1980-х – начале 1990-х гг., когда практически со всех северных территорий начался миграционный отток населения.

С 1990 по 2011 г. численность населения Севера России уменьшилась с 9807 до 7967 тыс. человек, т.е. совокупные потери северных территорий составили 1 млн. 840 тыс. человек. При этом на европейскую часть российского Севера приходится 67,6% потерь, на азиатскую – 32,4%. В результате изменилось соотношение в численности населения между азиатской и европейской частями. Если в начале 1980-х гг. на долю Европейского Севера приходилось

более 50,0% общей численности населения, то к 2011 г. – 44,7%. Таким образом, с середины 1980-х гг. Азиатский Север стал доминировать над Европейским Севером по доле и абсолютной численности населения, и, скорее всего, эта тенденция сохранится в ближайшие десятилетия (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Численность населения северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям в 1990-2011 гг., тыс. человек

Регионы	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2011 г.*
Российская Федерация	147665	148460	146890	143474	142914
Север России	9807	9111	8509	8295	7967
Европейский Север	4808	4493	4124	3877	3564
Республика Карелия	792	771	735	703	644
Республика Коми	1249	1157	1058	996	900
Архангельская область	1576	1498	1390	1305	1225
Мурманская область	1191	1067	941	873	795
Азиатский Север	4999	4618	4385	4418	4403
Республика Саха (Якутия)	1111	1037	963	951	958
Республика Тыва	313	303	306	308	308
Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО	52	43	38	39	34
Эвенкийский АО	24	20	18	18	16
Камчатский край	477	422	372	352	321
Магаданская область	390	267	202	175	157
Сахалинская область	714	659	569	532	497
Ханты-Мансийский АО – Югра	1267	1293	1360	1469	1537
Ямало-Ненецкий АО	489	478	496	523	525
Чукотский АО	162	96	61	51	50

* с учетом предварительных итогов переписи населения 2010 г.

Следует отметить, что в последние годы в динамике населения северных территорий произошли заметные изменения. В настоящее время население Российского Севера уменьшается медленнее, чем население России в целом. Если за период с 1990 по 2000 г. Россия потеряла 775 тыс. человек, то за последние одиннадцать лет с 2000 по 2011 г. уже 3 млн. 976 тыс. человек. На Российском Севере за 1990-1999 гг. население уменьшилось на 1 млн. 298 тыс. человек, а с 2000 по 2011 г. лишь на 542 тыс. человек. Иначе говоря, до начала XXI в. Российский Север ежегодно терял в среднем по 130 тыс. человек в год, а за последние одиннадцать лет всего по 49,3 тыс., т.е. стал терять в 2,6 раза меньше. Произошло это как вследствие начавшегося увеличения численности населения Азиатского Севера, так и вследствие сокращения темпов уменьшения населения Европейского Севера. Если в целом за 1990-2010 гг. при почти равной численности населения Азиатский Север потерял 596 тыс. человек, а Европейский – 1 млн. 244 тыс. человек, то за по-

следние одиннадцать лет население Азиатского Севера увеличилось на 18 тыс. человек, а Европейский Север потерял лишь 560 тыс. человек.

На Европейском Севере самые большие потери в численности населения понесла Мурманская обл. – 396 тыс. человек (33,2% от численности 1990 г.). Затем следуют Республика Коми – 349 тыс. человек (27,9%); Архангельская обл. – 351 тыс. человек (22,3%); Республика Карелия – 148 тыс. человек (18,7%).

На Азиатском Севере из 10 субъектов восемь потеряли население, а два региона имели абсолютный рост. Лидером по убыли населения является Чукотский АО – 112 тыс. человек (69,1% от численности 1990 г.). Если сохранятся такие темпы убыли населения, то через 7-10 лет Чукотка останется только в памяти населения.

Вызывает беспокойство быстрая убыль населения Магаданской обл. – 233 тыс. человек (59,7%); Сахалинской обл. – 217 тыс. человек (30,4%); Камчатского края – 156 тыс. человек (32,7%). В Республике Саха (Якутия) потери составили 13,8% от численности населения 1990 г., но абсолютно они равны 153 тыс. человек. Кроме Чукотского АО на Азиатском Севере расположены еще четыре автономных округа. В двух из них идет убыль населения: в Таймырском (Долгано-Ненецком) – на 18 тыс. человек (34,6%) и Эвенкийском – на 8 тыс. человек (33,3%). А в двух других рост населения: в Ханты-Мансийском (Югра) – на 270 тыс. человек (121,3%) и Ямало-Ненецком – на 36 тыс. человек (107,4%). В Республике Тыва наблюдается небольшая убыль в численности населения на 5 тыс. человек (1,6%).

По темпам роста/убыли населения все субъекты Российского Севера можно сгруппировать в шесть групп. В 1986-1990 гг. из 14 северных субъектов только один – Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО имел убыль населения – 5,6%. Рост населения варьировал от 1,6% в Республике Коми и Магаданской обл. до 24,7% в Ямало-Ненецком АО. В 1991-1995 гг. только в двух субъектах был минимальный рост населения: в Республике Тыва – 0,2% и Ханты-Мансийском АО – 1,8%. В 12 субъектах наблюдалась убыль населения от 0,3% в Ямало-Ненецком АО до 37,5% в Магаданской обл. и 46,6% в Чукотском АО (табл. 2.2).

В 1996-2000 гг. уже три субъекта имели положительный прирост, к Республике Тыва и Ханты-Мансийскому АО добавился Ямало-Ненецкий АО – 2,3%. Убыль населения колебалась от 4,5% в Республике Карелия до 31,9% в Чукотском АО, Магаданская обл. стала терять меньше населения – 19,3%. В 2001-2005 гг. положительная динамика была зафиксирована в Таймырском (Долгано-Ненецком) АО – 1,9%. В Чукотском АО и Магаданской обл. уменьшилась убыль населения, соответственно 12,2 и 11,5%. В последующие пять лет (2006-2010 гг.) Таймырский АО вновь стал терять население – 11,7%, Ямало-Ненецкий АО, имеющий десять лет прирост населения, также имел убыль населения – 1,1% и Республика Тыва, имеющая прирост, – убыль 0,1%. В регионах, где была отмечена убыль населения, размеры потерь варьировали от 0,1% в Республике Тыва до 8,8% в Магаданской обл. и 11,7% в Таймырском (Долгано-Ненецком) АО.

Таблица 2.2

Группировка северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, по динамике (росту-убыли) численности населения за 1986-2010 гг.

Рост/ убыль, %	Годы				
	1986-1990	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010*
Рост					
до 10	Республики: Карелия, Коми, Тыва; Области: Архангельская, Мурманская, Камчатская, Магаданская, Сахалинская; Чукотский АО	Республика Тыва; Ханты-Мансийский АО – Югра	Республика Тыва; АО: Ханты-Мансийский – Югра, Ямало-Ненецкий	Республика Тыва; АО: Таймырский (Долгано-Ненецкий), Ханты-Мансийский – Югра, Ямало-Ненецкий	Республика Саха (Якутия); Ханты-Мансийский АО – Югра
от 10,1 до 20	Республика Саха (Якутия); АО: Эвенкийский, Ханты-Мансийский – Югра				
от 20,1	Ямало-Ненецкий АО				
Убыль					
до 10	Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО	Республики: Карелия, Коми, Саха (Якутия); Архангельская область; Ямало-Ненецкий АО	Республики: Карелия, Коми, Саха (Якутия); Области: Архангельская, Камчатская; Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО	Республики: Карелия, Коми, Саха (Якутия); Области: Архангельская, Камчатская, Мурманская, Сахалинская; Эвенкийский АО	Республики: Карелия, Коми, Тыва; Области: Архангельская, Магаданская, Мурманская, Сахалинская; АО: Ямало-Ненецкий, Чукотский, Эвенкийский; Камчатский край

Окончание таблицы 2.2

Рост/ убыль, %	Годы				
	1986-1990	**1991-1995**	**1996-2000**	**2001-2005**	**2006-2010***
от 10,1 до 20		Области: Камчатская, Мурманская, Сахалинская; АО: Таймырский (Долгано-Ненецкий), Эвенкийский	Области: Магаданская, Мурманская, Сахалинская; Эвенкийский АО	Магаданская область; Чукотский АО	Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО
от 20,1		Магаданская область; Чукотский АО	Чукотский АО		

* оценка численности постоянного населения на 01.01.2011 г. с учетом предварительных итогов переписи населения 2010 г. без учета пересчета численности населения на 01.01.2006 г.

В динамике численности населения за 1990-2010 гг. наблюдается уменьшение и городского, и сельского населения. По Российскому Северу, как и по России в целом, численность городского населения снизилась меньше, чем сельского (18,2% и 20,9%). Такая же динамика на Европейском и Азиатском Севере (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Численность населения северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, по расселению в 1990-2011 гг., тыс. человек

Расселение	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2011 г.*
Российская Федерация	147665	148460	146890	143474	142914
в т.ч. город	108736	108322	107419	104719	105425
село	38929	40138	39471	38755	37489
Север России	9807	9111	8509	8295	7967
в т.ч. город	7759	7169	6719	6530	6347
село	2048	1942	1790	1765	1620
Европейский Север	4808	4493	4124	3877	3564
в т.ч. город	3840	3533	3251	3056	2862
село	968	960	873	821	702
Азиатский Север	4999	4618	4385	4418	4403
в т.ч. город	3919	3636	3468	3474	3485
село	1080	982	917	944	918

* на начало 2011 г. с учетом предварительных итогов переписи населения 2010 г.

Если уменьшение городского населения обусловлено социально-экономическими факторами, то в основе снижения сельского населения лежат объективные причины при прочих равных условиях. 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. Наконец, в-третьих, на протяжении XX в. пришлое население, как правило, пополняло ряды горожан.

Население Севера России изначально формировалось как городское. По данным Росстата на 1 января 2011 г. с учетом предварительных итогов переписи населения 2010 г. доля городского населения в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, составляла 79,7%. Всего на Российском Севере 119 городов (53 на Европейском Севере и 66 на Азиатском Севере), 187 поселков городского типа (72 на Европейском Севере и 115 на Азиатском Севере). В Российской Федерации на долю городского населения приходится 73,8%. Однако, несмотря на высокую долю городского населения, средняя людность городских поселений на Севере невелика и составляет 20,7 тыс. человек против 44,1 тыс. человек по России. Следует также заметить, что более двадцати лет назад (перепись населения 1989 г.) сред-

няя людность поселений Российского Севера была меньше и составляла 16,6 тыс. человек против 33,4 тыс. человек по России. Малая людность городских поселений Севера связана, во-первых, с малочисленностью самого населения; во-вторых, с преимущественно добывающим характером экономики Севера, который и обуславливает рассредоточение населения, занятого в этих отраслях, при максимальном приближении к месту промысла. Причем большинство добываемых полезных ископаемых относится, как правило, к разряду невозобновляемых, что также влияет на характер обустройства и расселения населения в северных регионах.

Демографическое развитие северных районов органически связано с процессами, протекающими в России в целом. Это касается роста рождаемости, снижения смертности и роста средней продолжительности жизни с 2006 г. по настоящее время. Протекая в рамках общих тенденций, на Европейском и Азиатском Севере демографическая динамика имеет свою специфику и отличие. Наиболее важным и главным различием является то, что в целом по Азиатскому Северу число родившихся превышает число умерших (табл. 2.4).

Таблица 2.4

Число родившихся, умерших и естественный прирост населения северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, за 1995-2010 гг., человек

Регионы	Год	Число родившихся	Число умерших	Естественный прирост
Север России	1995	96047	109767	-13720
	2000	87835	99867	-12032
	2005	100429	106157	-5728
	2010	115296	90849	24447
Европейский Север	1995	39705	62178	-22473
	2000	36450	59022	-22572
	2005	40341	61422	-21081
	2010	44226	49758	-5532
Азиатский Север	1995	56342	47589	8753
	2000	51385	40845	10540
	2005	60088	44735	15353
	2010	71070	41091	29979

Положительный естественный прирост Азиатскому Северу обеспечивают: Республики Саха (Якутия), Тыва; автономные округа Таймырский (Долгано-Ненецкий), Ханты-Мансийский – Югра, Чукотский, Эвенкийский и Ямало-Ненецкий (2010 г.). Необходимо также заметить, что в последние десять лет наметилась положительная тенденция роста рождаемости. Это касается увеличения как числа родившихся, так и общих коэффициентов рождаемости. Что касается смертности, то она с 2006 г. имеет тенденцию снижения.

Известно, что на всех северных территориях (исключение составляют Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий АО) средняя продолжительность жизни (СПЖ), как мужчин, так и женщин, ниже, чем в среднем по России. Однако резервы роста СПЖ на Российском Севере огромны даже при сравнении с соответствующими показателями, рассчитанными по другим территориям России, не говоря уже о сходных по природно-климатическим условиям регионах США и Канады. По сравнению со среднероссийскими показателями резервы увеличения СПЖ на северных территориях РФ составляют до 9 лет для мужчин и до 10 лет для женщин. В сравнении с максимальными уровнями СПЖ, достигнутыми на некоторых российских территориях, резервы роста продолжительности жизни населения на Севере можно оценить более чем в 21 год для мужчин и более чем 17 лет для женщин. В подтверждение сказанному приведем ряд примеров. Так СПЖ для мужчин Чукотки – 53,75 лет, а для мужчин Тывы составляет 54,39 лет (занимают последнее и предпоследнее места в РФ). Худшие показатели у женщин Чукотского АО – 64,62 лет и Республики Тыва – 65,98 лет (2009). Для сравнения, средняя ожидаемая продолжительность жизни в Швеции у мужчин составляет 80,0 и у женщин 84,0 лет (2011). Как видим, это разрыв на целую историческую эпоху, означающий принципиально иное качество жизни. Уровни продолжительности жизни, характерные в настоящее время для населения северных территорий России, соответствуют показателям для наименее развитых стран мира.

В формировании населения северных территорий исключительно важную роль всегда играли миграции. Сегодня их роль также велика. Но если в период экстенсивного освоения Севера и Арктики миграции способствовали росту населения, то сегодня они, наоборот, «съедают» значительную часть населения северных территорий (табл. 2.5).

Как видно из табл. 2.5, динамика численности населения Российского Севера последние 20 лет в основном определялась миграционной убылью населения. Отрицательная миграционная динамика характерна как для Европейского, так и Азиатского Севера. Однако при этом Азиатский Север, в отличие от Европейского, на протяжении всего рассматриваемого времени отличается стабильным положительным естественным приростом.

Внутри северных субъектов в рассматриваемый период времени имело место разное сочетание естественного и механического приростов населения. В 1991-1995 гг. общий положительный прирост имели только Ханты-Мансийский АО – 23 тыс. человек и Республика Тыва – 0,6 тыс. человек. На Европейском Севере все субъекты имели отрицательные и естественный и механический приросты. На Азиатском Севере естественная убыль была только в Сахалинской области – 7582 человека, а механическая – повсеместно.

В 1996-2000 гг. имели общий положительный прирост только Ханты-Мансийский АО (80164 человека), Ямало-Ненецкий АО (11221 человек) и Республика Тыва (687 человек), при этом Ханты-Мансийский АО имел положительные и естественный и механический приросты, а Ямало-Ненецкий и Республика Тыва – только естественный прирост. В 2001-2005 гг. положительный прирост населения Азиатскому Северу обеспечивали Республика

Тыва – 2762 человека, Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО – 738 человек, Ханты-Мансийский АО – 94729 человек и Ямало-Ненецкий АО – 32384 человека; первые две территории имели только естественный прирост положительным, а вторые – оба прироста (табл. 2.6).

Таблица 2.5

Прирост населения северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям за 1991-2010* гг., человек

Регионы	Период	Прирост (убыль)			Среднегодовой прирост (убыль)	
		общий	естественный	механический	естественный	механический
Российская Федерация	1991-1995	17892	-2599396	2617288	-519879	523458
	1996-2000	-1988027	-4127058	2139031	-825412	427806
	2001-2005	-3550060	-4406566	856506	-881313	171301
	2006-2010	160585	-2007821	2168406	-401564	433681
Север России	1991-1995	-844654	58171	-902825	11634	-180565
	1996-2000	-505299	-23549	-481750	-4710	-96350
	2001-2005	-183181	-32707	-150474	-6542	-30094
	2006-2010	-292208	84423	-376631	16884	-75326
Европейский Север	1991-1995	-379853	-51645	-328208	-10329	-65642
	1996-2000	-345550	-86151	-259399	-17230	-51880
	2001-2005	-225159	-110443	-114716	-22089	-22943
	2006-2010	-274525	-46013	-228512	-9203	-45702
Азиатский Север	1991-1995	-464801	109816	-574617	21963	-114923
	1996-2000	-159749	62602	-222351	12520	-44470
	2001-2005	41978	77736	-35758	15547	-7151
	2006-2010	-17683	130436	-148119	26087	-29624

* оценка численности населения на 01.01.2011 г. с учетом предварительных итогов переписи населения 2010 г., без учета пересчета населения на 01.01.2006 г.; численность Таймырского (Долгано-Ненецкого) и Эвенкийского АО по предварительным итогам переписи населения 2010 г.

В 2006-2010 гг. демографическая ситуация на Европейском Севере оставалась по-прежнему неблагополучной, все территории имели и естественную и миграционную убыль населения.

В целом группировка территорий по степени влияния естественного движения и миграции на изменение численности населения в 1991-2010 гг. представлена в табл. 2.7.

В силу специфики формирования населения северных территорий здесь сложилась отличная от страны в целом возрастная структура населения. На Севере выше доля детей и лиц в трудоспособном возрасте и ниже доля лиц старших возрастов. Однако это преимущество постепенно сводится на нет (табл. 2.8).

Таблица 2.6

Прирост населения северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, по компонентам изменения численности населения в 1991-2010 гг., человек

Регионы	Годы					
	1991-1995			1996-2000		
	общий прирост (убыль)	в т.ч.		общий прирост (убыль)	в т.ч.	
		естественный	механический		естественный	механический
Европейский Север	-379853	-51645	-328208	-345550	-86151	-259399
Республика Карелия	-28099	-18643	-9456	-34547	-23977	-10570
Республика Коми	-107235	-2297	-104938	-89770	-11643	-78127
Архангельская область	-92896	-26074	-66822	-106946	-41473	-65473
Мурманская область	-151623	-4631	-146992	-114287	-9058	-105229
Азиатский Север	-464801	109816	-574617	-159749	62602	-222351
Республика Саха (Якутия)	-98663	40393	-139056	-62842	21611	-84453
Республика Тыва	583	14739	-14156	687	5638	-4951
Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО	-8627	1017	-9644	-3887	378	-4265
Эвенкийский АО	-4256	520	-4776	-2022	205	-2227
Камчатская область	-72148	1523	-73671	-39993	-1624	-38369
Магаданская область	-144310	916	-145226	-46270	-1101	-45169
Сахалинская область	-85394	-7582	-77812	-69890	-11410	-58480
Ханты-Мансийский АО – Югра	23146	36583	-13437	80164	30945	49219
Ямало-Ненецкий АО	-1527	18952	-20479	11221	17120	-5899
Чукотский АО	-73605	2755	-76360	-26917	840	-27757
	2001-2005			2006-2010		
Европейский Север	-225159	-110443	-114716	-274525	-46013	-228512
Республика Карелия	-31292	-30272	-1020	-53282	-17292	-35990
Республика Коми	-57851	-19899	-37952	-85361	-4464	-80897
Архангельская область	-77748	-44761	-32987	-66060	-18330	-47730
Мурманская область	-58268	-15511	-42757	-69822	-5927	-63895
Азиатский Север	41978	77736	-35758	-17683	130436	-148119
Республика Саха (Якутия)	-7543	21194	-28737	8086	29665	-21579
Республика Тыва	2762	7311	-4549	-331	19649	-19980
Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО	738	1045	-307	-4557	1151	-5708
Эвенкийский АО	-734	198	-932	-1014	312	-1326
Камчатская область	-17160	-2482	-14678	-27896	-95	-27801
Магаданская область	-22376	-1774	-20602	-15075	-1728	-13347
Сахалинская область	-33814	-14199	-19615	-29570	-6998	-22572
Ханты-Мансийский АО – Югра	94729	46464	48265	58686	63440	-4754
Ямало-Ненецкий АО	32384	19440	12944	-5836	24414	-30250
Чукотский АО	-7008	539	-7547	-176	626	-802

Таблица 2.7

Группировка северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, по степени влияния естественного движения и миграции на изменение численности населения в 1991-2010 гг.

	Годы			
	1991-1995	**1996-2000**	**2001-2005**	**2006-2010**
Число регионов, в которых численность населения увеличилась	2	3	4	2
в т.ч. за счет				
- естественного и миграционного прироста		Ханты-Мансийский АО – Югра	АО: Ханты-Мансийский – Югра, Ямало-Ненецкий	
- превышение естественного прироста над миграционным оттоком	Республика Тыва; Ханты-Мансийский АО – Югра	Республика Тыва; Ямало-Ненецкий АО	Республика Тыва; Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО	Республика Саха (Якутия); Ханты-Мансийский АО – Югра
Число регионов, в которых численность населения уменьшилась	12	11	10	12
в т.ч. за счет				
- естественной убыли и миграционного оттока	Республики: Карелия, Коми; Области: Архангельская, Мурманская, Сахалинская	Республики: Карелия, Коми; Области: Архангельская, Магаданская, Мурманская, Сахалинская; Камчатский край	Республики: Карелия, Коми; Области: Архангельская, Магаданская, Мурманская, Сахалинская; Камчатский край	Республики: Карелия, Коми; Области: Архангельская, Магаданская, Мурманская, Сахалинская; Камчатский край
- превышение миграционного оттока над естественный приростом	Республика Саха (Якутия); АО: Таймырский (Долгано-Ненецкий), Чукотский, Эвенкийский, Ямало-Ненецкий; Магаданская область; Камчатский край	Республика Саха (Якутия); АО: Таймырский (Долгано-Ненецкий), Чукотский, Эвенкийский	Республика Саха (Якутия); АО: Чукотский, Эвенкийский	Республика Тыва; АО: Таймырский (Долгано-Ненецкий), Чукотский, Эвенкийский, Ямало-Ненецкий

Таблица 2.8

Удельный вес возрастных групп в общей численности населения северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям по данным переписей населения 1989, 2002 и 2010 гг., %

Год	Население в возрасте	Российская Федерация	Север России	Европейский Север	Азиатский Север
1989	моложе трудоспособного	24,5	29,3	27,0	31,5
	трудоспособном	57,0	61,9	60,6	63,1
	старше трудоспособного	18,5	8,8	12,4	5,4
2002	моложе трудоспособного	18,2	21,3	18,7	23,5
	трудоспособном	61,3	66,2	64,9	67,5
	старше трудоспособного	20,5	12,5	16,4	9,0
2010*	моложе трудоспособного	16,2	19,2	16,7	21,2
	трудоспособном	61,6	64,9	63,2	66,4
	старше трудоспособного	22,2	15,9	20,1	12,4

* без учета Таймырского (Долгано-Ненецкого) и Эвенкийского АО

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 2010 г. составляла 22,2%, согласно переписи населения 2010 г., то в районах Крайнего Севера – всего лишь 15,9%.

За средней величиной скрывается значительное отличие районов, заселение и освоение которых происходило в разные исторические периоды. В относительно обжитых районах Севера, где постепенно формируется стабильное в миграционном отношении население, видна тенденция приближения к российским возрастным пропорциям. Так, в Архангельской области и в Республике Карелия доля пожилого населения превышает 20%. Выше доля пожилых людей, чем в среднем по районам Крайнего Севера, в таких субъектах, как: Магаданская, Мурманская и Сахалинская области; Камчатский край и Республика Коми. Доля лиц старше трудоспособного возраста колеблется здесь от 16,7 до 19,6%.

К числу самых молодых относятся регионы Азиатского Севера: Ямало-Ненецкий (7,8%), Чукотский (10,3%), Таймырский (Долгано-Ненецкий) (10,4%), Ханты-Мансийский (10,6%) АО и Республика Тыва (9,8%). В этих регионах возрастная структура населения до последнего времени в наибольшей степени зависела от миграции, которая поддерживала постоянный рост численности и удельного веса молодых возрастных контингентов. В последние годы, наряду с отрицательным естественным приростом, свой вклад в убыль населения вносит и миграция. Однако структура миграционных потоков попрежнему способствует поддержанию на Севере более молодой возрастной

структуры. Так среди прибывших с 2005 по 2010 г. шло уменьшение доли лиц старших возрастов и увеличение доли молодых возрастов. В структуре выбывших уменьшалась доля молодых возрастов при одновременном увеличении доли старших. Структура миграционного прироста (убыли) по возрастам также показывает свое положительное влияние на возрастную структуру населения (табл. 2.9).

Таблица 2.9

Возрастной состав мигрантов северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, в 2005 и 2010 гг., %

Регионы	2005 г.			2010 г.*		
	Мигранты в возрасте					
	моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного	моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного
	Прибывшие					
Российская Федерация	13,8	73,8	12,4	13,5	74,9	11,6
Север России	14,5	78,0	7,5	15,4	77,2	7,4
Европейский Север	12,5	78,7	8,8	14,6	75,9	9,5
Азиатский Север	15,7	77,6	6,7	15,7	77,9	6,4
	Выбывшие					
Российская Федерация	13,8	74,2	12,0	13,8	74,4	11,8
Север России	13,5	76,3	10,2	12,8	74,9	12,3
Европейский Север	12,3	77,2	10,5	12,2	75,0	12,8
Азиатский Север	14,3	75,7	10,0	13,2	74,8	12,0
	Общий миграционный прирост (убыль)					
Российская Федерация	12,7	66,7	20,6	10,0	81,0	9,0
Север России	-9,0	-68,6	-22,4	-3,6	-66,5	-29,9
Европейский Север	-11,7	-72,3	-16,0	-7,5	-73,2	-19,3
Азиатский Север	-6,0	-64,7	-29,3	2,2	-56,7	-45,5

* без учета Таймырского (Долгано-Ненецкого) и Эвенкийского АО

Однако, несмотря на позитив миграции, в северных субъектах имеет место постарение населения (увеличение доли лиц старших возрастов), и, как следствие, рост среднего возраста. Вот ряд примеров по наиболее типичным северным территориям. За период 1979-2010 гг. существенно увеличился средний возраст населения: в Якутии с 27,2 до 33,0 лет, в Ханты-Мансийском АО – Югра с 26,4 до 33,7 лет и в Республике Коми с 29,2 до 37,2 лет. Следует обратить внимание, что сохранение отмеченных негативных явлений может создать ряд проблем для инновационного развитие экономики Севера.

В районах Севера намного выше российского уровня доля трудоспособного населения. Она составляет здесь 64,9% против 61,6% для России в целом (перепись населения 2010 г.). Максимальна доля трудоспособного населения в районах Азиатского Севера (66,4%), где самые тяжелые условия труда и жизни. В число территорий, где доля трудовых ресурсов выше среднего, входит Магаданская обл., а также Ханты-Мансийский, Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа. Из табл. 2.8 видно, что в период с 1989 по 2010 г. в населении северных территорий доля детей уменьшилась с 29,3 до 19,2%, или на 34,5%. По России доля детей уменьшилась с 24,5 до 16,2%, или на 34,3%. Следует также отметить, что в 2010 г. доля детей на Европейском Севере была на 4,5 процентных пункта (пп) ниже, чем на Азиатском Севере. Можно привести некоторые данные и за более длительный период времени: например, с 1979 по 2010 г. доля детей уменьшилась в Якутии с 31,8 до 23,3%, в Ханты-Мансийском АО – Югра с 29,1 до 20,3%, в Республике Коми с 26,9 до 17,7%.

Более полное представление о сокращении доли молодежи (населения до 30 лет) можно получить из табл. 2.10.

Таблица 2.10

Возрастная структура населения до 30 лет северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям в 1990-2010 гг., в % к общей численности населения

Год	Регион	Доля лиц в возрасте 0-29 лет	в т.ч. в возрасте, лет					
			0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29
1990	Российская Федерация	44,6	7,9	7,9	7,2	6,9	6,5	8,2
	Север России	51,0	9,5	9,6	8,2	6,7	6,8	10,2
	Европейский Север	48,5	8,5	8,8	8,0	6,9	6,9	9,4
	Азиатский Север	53,4	10,4	10,4	8,3	6,6	6,7	11,0
1995	Российская Федерация	42,2	5,6	8,0	8,0	7,3	6,9	6,4
	Север России	47,3	6,2	9,3	9,3	8,3	7,2	7,0
	Европейский Север	44,7	5,4	8,6	8,7	8,1	7,1	6,8
	Азиатский Север	50,0	7,0	10,1	9,9	8,5	7,3	7,2
2000	Российская Федерация	41,1	4,4	5,7	8,3	8,3	7,4	7,0
	Север России	46,1	5,2	6,6	9,4	8,8	8,3	7,8
	Европейский Север	43,1	4,4	5,7	8,8	8,7	8,1	7,4
	Азиатский Север	48,9	6,0	7,4	10,0	8,8	8,5	8,2
2010	Российская Федерация	38,2	5,6	4,8	4,6	6,0	8,6	8,6
	Север России	42,0	6,5	5,8	5,4	6,7	9,1	8,5
	Европейский Север	39,5	5,6	5,2	4,7	6,2	9,1	8,7
	Азиатский Север	44,0	7,2	6,3	5,9	7,1	9,1	8,4

Из табл. 2.10 видно, что с 1990 по 2010 г. доля населения в возрасте до 30 лет сократилась по стране в целом на 6,4 пп, в то время как по Северу России – на 9,0 пп, т.е. Север терял молодое население более интенсивно. Здесь также можно добавить, что наблюдалась разная динамика внутри молодых возрастов. Например, по стране в целом с 1990 по 2010 г. уменьшилась доля населения в возрасте от 0 до 19 лет и увеличилась в возрасте 20-29 лет; на Севере России уменьшение было отмечено в возрасте от 0 до 19 лет, увеличение от 20 до 24 лет, и вновь уменьшение доли лиц старше 25 лет. На Севере уменьшилась доля населения, рожденного в годы принятия известного постановления ЦК КПСС И СМ СССР от 22.01.1981 г. «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» – оно просто покинуло северные районы.

Понять миграционные установки населения позволяют регулярно проводимые социологические опросы. В последние годы Росстат публикует информацию об обстоятельствах смены места жительства. Знание причин приезда-отъезда позволяет управлять процессом приживаемости и адаптации новоселов. Анализ начнем с причин, по которым население приезжает на Север жить и работать. Среди набора предложенных мигрантам причин приезда они на первое место поставили причины «личного, семейного характера» – 48,9%; каждый четвертый указал причину «в связи с работой» – 26,5%; на третьем месте – «возвращение к прежнему месту жительства» – 11,8% и на четвертом месте – «в связи с учебой» – 6,1%. Причины приезда на Азиатский Север совпадают с рангом причин приезда в целом по Северу России, который остается неизменным в течение долгого времени. Европейский Север имеет колеблющийся ранг значимости причин, который в 2009 г. также соответствовал общей картине. На втором месте стоит причина «в связи с работой» – 15,3%; на третьем месте – «в связи с учебой» – 12,9%, на четвертом – «возвращение к прежнему месту жительства» – 12,0% (табл. 2.11).

Хорошо известно, что нереализованные потребности побуждают население либо менять место работы, либо место жительства, либо то и другое одновременно. Поэтому вторым шагом по изучению миграционной подвижности населения является изучение причин, по которым население покидает Север.

По причинам отъезда можно сделать следующие выводы. Основных причин отъезда с Российского Севера всего четыре: причины личного, семейного характера – 54,6%; в связи с работой – 11,7%; возвращение к прежнему месту жительства – 11,4%; в связи с учебой – 10,9%. Причины отъезда на Азиатском Севере с 2005 по 2010 г. остаются по рангу значимости постоянными: на первом место стоит причина «личного, семейного характера», на втором – «возвращение к прежнему месту жительства», на третьем – «в связи с работой» и на четвертом месте – «в связи с учебой».

Европейский Север имеет отличительный набор причин отъезда. На первом месте стоит общая для всех причина «личного, семейного характера» – 55,7%; на втором месте – «в связи с учебой» – 13,7% (в целом по Северу 4-е место); на третьем – «в связи с работой» – 9,5%; на четвертом месте – «возвращение к прежнему месту жительства» – 8,4% (табл. 2.12).

Таблица 2.11

Распределение мигрантов в возрасте 14 лет и старше по обстоятельствам, вызвавшим необходимость смены места жительства, по северным субъектам, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, в 2005 г. и 2010 г., %

Причины смены места жительства	Мигранты по прибытию							
	2005 г.				2010 г.			
	Российская Федерация	Север России	Европейский Север	Азиатский Север	Российская Федерация	Север России	Европейский Север	Азиатский Север
Все причины приезда	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
- в связи с учебой	8,8	9,8	15,5	6,2	8,0	6,1	12,9	2,7
- в связи с работой	10,4	23,0	13,6	28,8	10,3	26,5	15,3	32,2
- возвращение к прежнему месту жительства	15,4	17,8	20,3	16,3	9,0	11,8	12,0	11,7
- из-за обострения межнациональных отношений	0,4	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,0
- из-за обострения криминогенной обстановки	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- экологическое неблагополучие	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
-несоответствие природно-климатическим условиям	0,3	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
- причины личного, семейного характера	59,3	45,0	45,2	44,9	60,0	48,9	50,9	47,8
- иные причины	5,1	4,0	5,1	3,2	12,0	6,3	8,5	5,3

На Российском Севере в демографическом развитии и обеспечении отраслей народного хозяйства трудовыми ресурсами складывается крайне неблагоприятная ситуация, и если для ее исправления не приложить максимум усилий, в первую очередь со стороны государства, то последствия могут быть самыми плачевными. Это касается заселенности стратегически и геополитически важных земель, наполняемости бюджета, сохранения уникальных северных народов.

Сегодня осваивать Север прежними методами: числом, а не умением – не представляется возможным. Демографический кризис подтолкнул организации искать иные пути и, в первую очередь, через развитие человеческих ресурсов, их образование. По переписи населения 2002 г. уровень образования населения в возрасте 15 лет и старше в северных субъектах, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, был немного выше общероссийского уровня: 994 против

990 в расчете на 1000 человек. Однако если посмотреть на уровни профессиональной подготовки, то можно заметить, что Российский Север проигрывает по населению, имеющему послевузовское, высшее и незаконченное высшее образование: 170 против 193 в расчете на 1000 человек, и выигрывает по среднему и начальному профессиональному образованию: соответственно 457 и 403 (табл. 2.13)

Таблица 2.12

Распределение мигрантов в возрасте 14 лет и старше по обстоятельствам, вызвавшим необходимость смены места жительства, по северным субъектам, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, в 2005 г. и 2010 г., %

Причины смены места жительства	Мигранты по выбытию							
	2005 г.				2010 г.			
	Российская Федерация	Север России	Европейский Север	Азиатский Север	Российская Федерация	Север России	Европейский Север	Азиатский Север
Все причины отъезда	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
- в связи с учебой	9,1	11,7	14,1	10,0	8,4	10,9	13,7	9,1
- в связи с работой	10,8	12,2	9,9	13,7	9,9	11,7	9,5	13,2
- возвращение к прежнему месту жительства	16,0	16,3	14,5	17,6	9,6	11,4	8,4	13,3
- из-за обострения межнациональных отношений	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- из-за обострения криминогенной обстановки	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- экологическое неблагополучие	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
- несоответствие природно-климатическим условиям	0,3	1,0	0,9	1,2	0,3	0,9	0,8	0,9
- причины личного, семейного характера	58,5	53,6	55,0	52,6	59,6	54,6	55,7	53,9
- иные причины	5,0	5,0	5,3	4,7	12,0	10,3	11,7	9,4

Необходимо отметить, что образовательный уровень населения региона улучшается, если он имеет положительное сальдо миграции и, наоборот, ухудшается, если он отдает население. В настоящее время Север теряет население и, как следствие, он теряет наиболее образованное, т.е. имеющее высшее и незаконченное высшее образование (табл. 2.14).

Таблица 2.13

Уровень образования населения в возрасте 15 лет и старше северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, по данным переписей населения 1989, 2002 гг., на 1000 человек соответствующего возраста

Образование	Российская Федерация		Север России		Европейский Север		Азиатский Север	
	1989 г.	2002 г.	1989 г.	2002 г.	1989 г.	2002 г.	1989 г.	2002 г.
На 1000 человек в возрасте 15 лет и старше, имеющие образование	935	990	967	994	958	993	975	995
в т.ч. **профессиональное**	451	596	528	627	510	625	545	629
из них послевузовское и высшее	113	162	110	143	102	132	117	152
н/высшее	17	31	13	27	12	23	13	32
среднее	192	275	232	309	213	298	252	321
начальное	129	128	173	148	183	172	163	124
общее	484	394	439	367	448	368	430	366
из них среднее (полное)	178	177	198	182	169	157	228	205
основное	177	139	159	135	175	148	143	123
начальное	129	78	82	50	104	63	59	38
не имеющие начального общего образования	65	10	33	6	42	7	25	5

В этих условиях нужен принципиально новый социально-экономический механизм привлечения и закрепления населения во вновь осваиваемые районы Севера. Необходимо найти точки соприкосновения для согласования интересов государства, общества, семьи и личности в этом вопросе. Для привлечения и закрепления населения и, в первую очередь, молодежи во вновь осваиваемые районы Севера необходимо предложить комплекс экономических стимулов и социальных гарантий, позволяющих сделать Север России привлекательным и конкурентоспособным при определении своих жизненных стратегий населением страны. 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. В настоящее время подобных документов нет.

В ближайшее время необходимо предложить и обосновать законодательные инициативы, перечень экономических стимулов и социальных гарантий, направленных на привлечение и закрепление населения и, в первую

очередь, молодежи во вновь осваиваемые районы Севера, разработать эффективный механизм финансирования мероприятий, связанных с решением демографических и миграционных проблем Российского Севера, предложить уровни ответственности и размер финансирования (софинансирования) демографических и миграционных мероприятий по привлечению и закреплению молодежи в районы Севера.

Таблица 2.14

Распределение мигрантов в возрасте 14 лет и старше по уровню образования северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, в 2005 г. и 2010 г., %

Регионы	Имеют образование									
	2005 г.					2010 г.				
	высшее, неполное высшее	среднее профессиональное	среднее общее	основное общее	начальное общее и не имеют	высшее, неполное высшее	среднее профессиональное	среднее общее	основное общее	начальное общее и не имеют
Прибывшие										
Российская Федерация	24,6	28,1	31,7	11,8	3,8	31,5	27,5	28,4	9,0	3,6
Север России	25,5	29,4	31,4	11,6	2,1	32,2	31,6	24,3	9,6	2,3
Европейский Север	22,4	29,2	35,1	11,0	2,3	27,5	33,6	26,1	9,7	3,1
Азиатский Север	27,4	29,5	29,1	11,9	2,1	34,6	30,5	23,4	9,6	1,9
Выбывшие										
Российская Федерация	24,8	27,8	31,7	11,8	3,9	32,4	27,6	27,5	8,9	3,6
Север России	25,6	29,8	32,9	9,9	1,8	34,6	29,8	26,1	7,4	2,0
Европейский Север	23,6	30,4	33,4	10,5	2,1	32,3	30,9	26,3	8,1	2,4
Азиатский Север	26,8	29,4	32,6	9,5	1,7	36,1	29,2	26,0	7,0	1,7
Миграционный прирост (убыль)										
Российская Федерация	21,3	33,2	30,7	11,6	3,2	19,3	26,6	40,9	10,5	2,7
Север России	-25,7	-31,7	-39,2	-2,8	-0,6	-41,1	-25,2	-31,1	-1,4	-1,2
Европейский Север	-27,8	-34,2	-27,7	-8,9	-1,4	-40,5	-26,4	-26,7	-5,3	-1,1
Азиатский Север	-23,5	-29,2	-50,8	3,3	0,2	-42,0	-23,8	-36,3	3,3	-1,2

3. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ И ТРУДООБЕСПЕЧЕННОСТЬ РЕСПУБЛИКИ КОМИ*

3.1. Демографические и миграционные факторы формирования населения и человеческих ресурсов северных регионов

Для регионов Российского Севера в решении проблемы экономического освоения и обеспечения предприятий человеческими ресурсами особое значение имеет миграция. Природные богатства имеют свойства залегать или располагаться вдали от обжитых районов страны. Для их освоения и вовлечения в хозяйственный оборот приходится привлекать колоссальное количество людей. В районах нового хозяйственного освоения складывается ситуация, когда постепенно пришлое население начинает в разы, а то и в десятки и сотни раз превосходить по численности аборигенное население. Практика привлечения новой рабочей силы была характерна уже для первых лет освоения Севера. По архивным данным прирост городского населения в Карелии в 1920-е гг. был самым высоким на Европейском Севере России. В 1926 г. почти половину неместных уроженцев (47%) в городских поселениях Карелии составляли лица, прибывшие в 1921-1926 гг. Причем в 1924-1925 гг. в городские поселения республики приезжало в полтора раза больше мигрантов, чем в 1921-1923 гг., а в 1926 г. – в два раза больше, чем в предшествующем году. Механический прирост становится главным фактором увеличения численности горожан в республике *(Филимончик, 2010, с. 64)*.

Можно привести пример, характерный для 1970-х гг. Так в текущей отчетности Комистата первые данные о п. Усинск Республики Коми с численностью в 1,3 тыс. человек появились в 1972 г. Но буквально за три года его количество увеличилось в 10 раз и составило в 1975 г. уже 13,3 тыс. человек. За последующие 15 лет численность населения Усинского района возросла еще в 5,4 раза, составив в 1990 г. 71,6 тыс. человек *(Демографическое развитие, 2007, с. 4)*. Бурное развитие населения характерно и для нефтегазовых районов За-

* Глава подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Влияние миграции на этнодемографические структуры и занятость населения в национальных регионах (на примере Республик Коми) (2012-2013, проект №12-12-11001)

падной Сибири. Например, численность городского населения Ямало-Ненецкого автономного округа с 1970 по 2002 г. увеличилась в 12 раз *(Халкечев, 2006, с. 55).* Таких примеров по регионам Севера и Сибири можно привести десятки.

Разработчики миграционной политики 1920-1930-х и последующих годов полагали, что при «привлечении населения в северные районы» большая часть или почти все останутся жить и работать на Севере. В этом плане представляет интерес опыт переселенческой политики, накопленный в период НЭПа правительством Республики Карелии и Транспортно-промышленным колонизационным комбинатом Мурманской железной дороги. В 1923 г. Мурманская железная дорога получила в свое распоряжение сроком на 10 лет территорию размером 3,3 млн. га вдоль трассы от Петрозаводска до Мурманска. На этой малообжитой территории колонизационный отдел Мурманской железной дороги и Транспортно-промышленный комбинат МЖД развернули активную экономическую деятельность. Основную часть поступлений в Колонизационный фонд дороги составляла попенная плата за лес. Основная часть денег шла на землеустройство, мелиорацию, обустройство переселенцев.

Первое время были сомнения, найдутся ли желающие переселяться в необжитый северный край. Однако желающих устроиться на колонизационных землях оказалось больше, чем имелось возможностей принять. Опыт показал, что наиболее прочными переселенцами являлись лица, прибывшие на заработки и привычные к северному климату – 55,6% прибывших являлись выходцами из северо-западной области, в том числе 35% – из Карелии.

Для переселенцев был установлен ряд льгот: они освобождались на 10 лет от воинской повинности, переезд на новое место жительства осуществлялся за счет колонизационного фонда, всем переселенцам предоставлялось право бесплатной вырубки 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. Правда, ссуды были сравнительно небольшими: в 1924 г. их размер составлял в среднем 914 рублей на одно хозяйство, в 1925 г. – 337 рублей, в 1926 г. – до 500 рублей на одну семью.

Каждая переселившаяся семья была обязана в течение первых двух лет построить себе дом, а до постройки дома оплачивать за свой счет нанимаемое жилье. Будущий переселенец должен был обладать определенным капиталом для устройства на новом месте. На постройку одного только дома требовалось потратить от 1 тыс. до 2,5 тыс. рублей. Как правило, дома выстраивались площадью 10х12 м из двух половин, одну из которых сдавали внаем. К концу 1920-х гг. около 75% всех переселенцев жили в своих домах и только около 3% не приступили к строительству жилья. Для начала успешного ведения хозяйства у переселенца должны были быть в наличии лошадь или корова, сельскохозяйственный и промысловый инвентарь. На практике крупный рогатый скот имели около 46%, мелкий домашний скот – около 42%, лошадей – только 9% прибывших.

Переселенец в Карелии с самого начала находился в тяжелых условиях. Он приезжал на место, где нередко не был расчищен даже лес, не было ни жилья, ни дорог. В переселенческих поселках жители сами устраивали торговые лавки, сообща организовывали базарный день, строили бани, в 1920-е гг. акцент делался на том, чтобы переселенец мог закрепиться в суровых условиях Севера. Поэтому каждый новый дом, построенный колонистом, рассматривался как «новый шаг к хозяйственному и экономическому пробуждению края, к развитию в нем культуры» *(Филимончик, 2010, с. 64-65)*.

Заслуживает внимания опыт формирования населения северных территорий в 1930-е гг. Здесь уместно привести меры ОГПУ по этому вопросу. В 1930 г. Г. Ягода высказал идею 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 восточных территорий страны, спецконтингент играл важную, а в реализации ряда народнохозяйственных программ во многом решающую роль *(Игнатова, 2009, с. 27)*. Население, доставленное таким образом, поражалось в гражданских правах и не могло покинуть место своей «прописки». Однако через какое-то время срок высылки истекал и спецпоселенцы стремились вернуться в родные края. Местные партийные органы, обеспокоенные возможностью спецпоселенцев уехать, в результате чего могла обостриться ситуация с рабочей силой на основном участке – лесозаготовке, предлагали для закрепления спецпоселенцев на производстве форсировать строительство индивидуальных домов с предоставлением бесплатных лесоматериалов, продавать им по льготной цене скот в индивидуальное пользование, наладить через школы политико-просветительскую работу *(Игнатова, 2009, с. 79)*. Реакцией ЦИК СССР на такое положение дел было запрещение выезда из мест поселения лицам, восстановленным в гражданских правах, им лишь разрешили менять место работы и место жительства в пределах административного района. Не вдаваясь подробно в методы работы ОГПУ по «закреплению» кадров, отметим, что примечательно здесь другое – уже на заре освоения Севера партийные органы стали понимать, что для закрепления населения в районах хозяйственного освоения нужны меры экономического и иного порядка.

Проблема закрепления населения в районах Севера сохранила свое значение и в последующие годы. Пришло понимание, что разрешение проблемы межрайонного перераспределения трудовых ресурсов и создания постоянного оседлого населения во вновь осваиваемых районах Севера, Сибири и Дальнего Востока зависит от различных факторов. Говоря о воздействии на миграцию, проф. Л.Л. Рыбаковский отмечал, что «важный элемент управления – это механизм воздействия на миграционные процессы. В нем центральное место принадлежит изучению факторов миграции населения» *(Рыбаковский, 1987, с. 132)*. Остановимся на этом моменте подробнее.

В демографическом понятийном словаре при раскрытии определения «факторы миграции» отмечается, что фактор в переводе с латинского – де-

лающий, производящий. Понятие «фактор» используется для обозначения движущей силы какого-либо процесса, явления. Она выступает в двух ипостасях: и как фактор уровня (статики), и как фактор развития (динамики). Значит факторы – это детерминанты уровня или развития какого-либо явления. Такое деление особенно важно для демографического анализа, когда рассматриваются исторический (временной) и географический (пространственный) срезы. Фундаментальными для теории факторов являются два положения: а) фактор, будучи объективной реальностью, существует не сам по себе, а во взаимосвязи с тем явлением, на которое он воздействует; б) он является компонентом тех условий, в совокупность которых он сам входит. Вся окружающая нас среда (естественная и социальная) объединяется одним понятием – условиями жизни. Среди них условия, которые воздействуют на тот или иной процесс, и являются факторами этого процесса. *Факторы* – это определенные компоненты объективных условий, их часть, а не целое. Набор этих компонентов определяется сущностью явления. В этом смысле факторы вторичны. Быть или не быть тому или иному компоненту окружающих человека условий фактором всецело зависит от природы конкретных явлений и процессов. Например, климатические условия являются фактором миграции и смертности населения, но не являются таковыми для рождаемости и разводимости. Условия всегда богаче, шире и многообразнее, чем факторы, ибо условия – это общее множество, а факторы – их подмножество. В отличие от факторов причина – это то, что обусловливает следствие или действие. Под причиной понимается явление, действие которого вызывает, определяет, изменяет, производит или влечет за собой другое явление. Причина стоит перед действием.

Можно выделить два основных типа взаимосвязи факторов с явлениями. Первый тип относится ко всем естественным процессам: биологическим, физическим, технологическим и т.д. Здесь связь фактора с явлением носит непосредственный характер, без каких-либо промежуточных звеньев. Второй тип принадлежит к социальным (в том числе миграционным) процессам. Основное отличие второго типа процессов от первого в том, что здесь объектом воздействия выступает человеческая психика. Факторы влияют на явление не непосредственно, а опосредованно, через сознание, через психику субъекта. Для социальных по своей сути явлений факторы и причины логично ложатся в трехчленную схему: факторы – причины – явление. Здесь причина – промежуточное звено между фактором и действием. Человеческое поведение, в том числе и в сфере миграции, детерминируется внутренней системой потребностей и внешней средой, т.е. субъективными и объективными компонентами в их органической взаимосвязи. Существующее в жизни многообразие наборов факторов с их разделением по значимости объясняется исключительно различиями в иерархии потребностей разных совокупностей людей или отдельных индивидов. Отсюда очередность и мера изменения территориальных или поселенных различий тех или иных условий жизни всецело определяется отношением к ним населения, структурой его потребностей *(Рыбаковский, 2003, с. 316-317).*

Демографические факторы – обобщенное название взаимосвязей, возникающих между процессами демографическими, в ходе воспроизводства населения, формирования его возрастно-полового состава и численности. Сложность системы демографических факторов проявляется в том, что один и тот же процесс может одновременно являться и фактором одного или нескольких процессов (например, смертность выступает одним из факторов прекращения брака посредством овдовения, и, как следствие, снижения брачной рождаемости) и сам подвергаться воздействию со стороны того же процесса (например, доказана прямая связь между брачным состоянием и вероятностью смерти).

Наиболее отчетливо факторное взаимодействие с демографическими процессами проявляется в возрастно-половой структуре населения, поскольку она представляет собой результат их длительной исторической эволюции и влияния друг на друга. Так, длительное снижение рождаемости приводит к старению населения, тогда как в периоды ее роста происходит образование больших по численности поколений, совокупность которых носит название демографических волн *(Захарова, 2003, с. 315-316)*.

В рамках нашего исследования большего внимания заслуживают факторы миграции населения в современной России *(Рыбаковский, 2003, с. 166-173)*. Автором отмечается, что наиболее продуктивно, как и прежде, все факторы разделить на неизменные, постоянные (климат, местоположение и т.п.); временные или медленно меняющиеся (структурные факторы, освоение территорий и др.) и переменные или факторы, поддающиеся воздействию (прямому или косвенному) в сравнительно короткое время. Это, по сути, регуляторы миграции населения.

Очевидно, что факторы должны рассматриваться не относительно миграции населения в целом, а, следуя положениям теории трехстадийности миграционного процесса, анализироваться либо для первой стадии (формированию подвижности), либо для заключительной стадии (приживаемости новоселов). Такой подход вызывается тем, что наборы факторов на первой и третьей стадиях не одни и те же. Повторяется также положение о том, что воздействуют на миграции не абсолютные значения факторов, будь то в районах выхода или в местах вселения мигрантов, а региональная дифференциация их уровней. Причем направленность этой дифференциации может круто меняться.

Факторы миграции населения: основные и второстепенные, и в прошлой планово-регулируемой системе, и в рыночных условиях действуют не изолированно, а в совокупности, лишь меняя свою значимость в разных местах и в разное время. Это относится и к внутренним, и к внешним, и к добровольным, и к вынужденным миграциям населения, хотя наборы факторов во всех случаях могут быть разными. Исключение составляют лишь принудительные миграции, где доминирующим, чаще единственным, выступает правовой фактор.

В системе управления миграциями, где воздействие направлено на регулируемые факторы, обычно выделяют четыре направления:

– 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.

По этим четырем направлениям формируются обычно федеральные и региональные миграционные программы. Их эффективность во многом определяется тем, насколько эти программы учитывают значение субъективного фактора.

Влияние социально-экономических и политических факторов на формирование населения на протяжении почти вековой истории освоения северных территорий было различным. Но это и закономерно. На смену «социально-политическим» пришли «социально-экономические» факторы, что особенно характерно для рыночного периода. Сделаем ряд обобщений относительно всего периода освоения северных территорий.

Во-первых, практика показала, что возникшая в 1930-х гг. форма межрайонного перераспределения кадров по трудовым договорам в период индустриализации страны уже не отвечала требованиям рационального использования труда. Эта форма предусматривала перераспределение сельской, преимущественно неквалифицированной рабочей силы. Между тем на Севере и Востоке страны требовались в первую очередь квалифицированные кадры, в физическом отношении наиболее здоровая часть из них, приспособленная к суровым условиям природы. Разработка новых форм перераспределения кадров должна была учитывать в практике своей работы относительное сходство природных условий между районами выхода работников и районами их оседания. Перед органами здравоохранения возникла задача обеспечения правильного отбора из числа желающих, наиболее выносливых и здоровых кадров для работы на Севере. Внедрение новых форм и приемов перераспределения рабочей силы подготавливало условия для лучшего привлечения людей к труду на основе добровольной и материальной заинтересованности и создания постоянных кадров на Севере и Востоке страны.

Во-вторых, важнейшим экономическим фактором обеспечения районов Севера и Востока постоянными кадрами является совершенствование территориальной организации производства и труда на основе правильной специализации и комплексного развития хозяйства районов. Однобокое развитие хозяйства с преобладанием в его структуре добывающих отраслей ведет к расточительству в использовании трудовых ресурсов, особенно женского труда. В северных и восточных районах с высокой концентрацией предприятий тяжелой индустрии весьма высока доля занятого населения в домашнем и личном подсобном хозяйстве, в котором до 90% составляют женщины. Это объясняется слабым развитием отраслей легкой и пищевой промышленности и производства товаров народного потребления, а также недостатком социально-культурных учреждений.

В-третьих, в обеспечении оседания населения и роста постоянных кадров в районах Севера одним из главных факторов служит создание равноценного или более высокого, чем в центральных областях, уровня жизни на-

селения. Основным стимулом привлечения рабочей силы на Север до последнего времени являлась более высокая оплата труда. Но многолетний опыт показывает, что более высокие ставки хотя и повышают заинтересованность населения в переезде в новые районы хозяйственного освоения, но не влияют должным образом на его оседание.

Особое место в истории северных территорий занимает система гарантий и компенсаций, сформированная в период централизованной плановой экономики. Она включала районные коэффициенты и стажевые надбавки к основной заработной плате; предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска; право на пять лет более раннего выхода на пенсию и более высокую северную пенсию; право на бронирование жилья на материке и/или вступление в кооператив для его приобретения на льготных условиях на материке и некоторые другие меры. Ее монолитность и замороженный характер пришли в противоречие с природой смешанной экономики на Севере, в которой, наряду с федеральным и региональным бюджетным, возник и рыночный сектор. Так возникла задача разграничить сферу ответственности государства и работодателей всех форм собственности за предоставление гарантий и компенсаций населению Севера. В организациях федеральной и региональной бюджетной сферы предполагается сохранить действующий в настоящее время порядок установления районных коэффициентов и процентных надбавок с периодическим пересмотром их размеров исходя из величины прожиточного минимума регионов. Покрытие затрат бюджетных организаций будет производиться за счет средств соответствующих бюджетов.

Для предприятия негосударственной или смешанной формы собственности, к которым относится более 70% всех организаций, расположенных на Севере, покрытие затрат по компенсациям северных удорожаний производится за счет отнесения их на себестоимость продукции этих организаций. Другие государственные гарантии (пенсионные, жилищные, медицинские) уходят из области государственного регулирования и превращаются в объект экономической координации – результат договорных, согласительных процедур работников и работодателей на основе механизмов социального партнерства. Так же могут быть установлены и новые, корпоративные, северные гарантии и компенсации *(Пилясов, 2005, с. 461-462)*.

В-четвертых, с первых лет освоения Севера шла дискуссия, как осваивать ресурсы: комплексно или выборочно? Приведем мнение одного из первых исследователей данной проблемы. По мнению С.В. Славина, процесс формирования населения в районах Севера имеет свои особенности и отражает влияние ряда факторов социально-экономического развития страны. Специфичность формирования населения определяется, в первую очередь, тем, что на каждой стадии развития производительных сил и уровня техники в каждом районе происходит отбор ресурсов сырья и топлива, подлежащих первостепенному освоению. Для каждого района, таким образом, характерно выборочное освоение природных богатств, что диктуется, прежде всего, экономическими соображениями, народнохозяйственным профилем данного района. Для районов Севера, в силу их отдаленности, малонаселенности и

других особенностей, выборочность освоения имеет особое значение. Опыт освоения Севера показывает, что освоение его промышленных богатств оказывается экономически целесообразным только в двух случаях:

– во-первых, когда особые качества этих ресурсов оправдывают повышенные затраты на их освоение и эксплуатацию; в этом случае использование ресурсов на Севере оказывается экономически не менее характерным, чем в других регионах, расположенных в более благоприятных климатических и транспортных условиях;

– во-вторых, когда данные виды ресурсов вообще дефицитны в стране и их освоение необходимо для неотложных нужд народного хозяйства и укрепления обороноспособности страны *(Славин, 1958, с. 229-243)*.

Созвучна этой точке зрения и позиция авторов, считающих, что в условиях Крайнего Севера особенно важно кроме отраслей специализации ограничивать развитие промышленных предприятий, их обслуживающих. Экономически целесообразно размещать их за пределами района, в более южных обжитых областях страны. Для повышения экономической эффективности производства в условиях Крайнего Севера важное значение приобретает всемерное развитие отраслей специализации. Чем выше удельный вес населения, занятого в отраслях специализации, тем выше эффективность освоения Севера *(Борисов, Семенов, 1971, с. 21)*. И только в 1990-е гг. пришло понимание, что назрела необходимость более внимательно рассмотреть вопросы размещения предприятий переработки и производственной инфраструктуры в районах Севера по отдельным его зонам: Дальнем, Среднем и Ближнем *(Критерии районирования, 1992, с. 42)*.

В-пятых, эффективность формирования населения и его стабильность в северных районах страны непосредственно зависят от различий в природно-климатических условиях мест выхода и мест вселения мигрантов. Практикой освоения новых регионов установлено, что переселение людей в районы с совершенно иными условиями осложняет процесс приживаемости переселенцев. В местах создания крупных промышленных комплексов, районах очагового освоения и в зоне сменного населения лучше всего закрепляются выходцы из лесных областей европейской части страны, выходцы из южной полосы Сибири и Дальнего Востока, как более приспособленные к суровым условиям – близким к условиям Севера, чем уроженцы других районов России и СНГ. Таким образом, формирование постоянного населения северных районов шло и в перспективе будет идти в значительной степени за счет прибытия населения из соседних областей, имеющих не столь контрастные природно-климатические условия.

При формировании постоянного населения необходимо учитывать и то, что чем продолжительнее история хозяйственного освоения той или иной территории, чем в меньшей мере сказываются родственные и имущественные связи с районами выхода, тем в большей мере проявляется привязанность к районам вселения *(Рыбаковский, 1969, с. 233-234, 254, 293)*.

В-шестых, по мере освоения Российского Севера среди практиков и ученых доминирующей становилась точка зрения, что наиболее приемлемым

путем градостроительного освоения Севера в российских условиях является строительство городов для проживания постоянного населения, в отличие от зарубежной практики, где в основу освоения Севера положены методы колонизации с созданием сугубо временных поселений на базе эксплуатации природных ресурсов *(Панов, Шимановская, 1974, с. 19)*. При планировке северных городов необходимо учитывать социально-демографические структуры живущего и прибывающего населения. Без учета социально-демографических аспектов формирования городов невозможно грамотно определить структуру жилищного фонда, определить виды и формы обслуживания населения, размещения и структуры сети предприятий обслуживания на конечных стадиях формирования городов и по этапам их развития. Из всех характеристик социально-демографической структуры населения в этом случае наиболее важные – возрастно-половая и семейная структуры, характер труда и профессиональные занятия основной массы населения. Следует учитывать, что в северных городах в 70-80% семей работают два члена семьи (против 50-55% семей в средней полосе), а в 7-10% – три (в средней полосе около 15% семей).

При строительстве городов необходимо учитывать этапы формирования населения. На первом этапе создания северного города преобладает геологоразведка и начальные этапы строительных работ. В этот период в городе больше всего молодежи трудоспособного возраста (70%), пенсионеры практически отсутствуют. На втором этапе развития города основным становится строительное производство, объем которого в неосвоенных районах значительно выше, чем в обжитых районах. В отдельных случаях контингент строителей может достигнуть 40% с последующим снижением до 10%. Наиболее важно в этих условиях расселить строителей с семьями и решить их обслуживание.

Учитывая высокий процент одиночек и семейных, нуждающихся в развернутом обслуживании, и высокую миграционную подвижность населения в этот период, целесообразнее всего строить капитальные здания общежитий с необходимым обслуживанием. С вводом в эксплуатацию основного предприятия, при котором строится новый город, начинается третий этап развития северного города. Учет темпов роста города, социально-демографической структуры и потребностей населения на каждом этапе его развития способствует правильному определению состава предприятий общественного обслуживания, места их размещения и величины, особенно на пионерных стадиях развития населенного пункта.

Формирование структуры жилищного фонда, соответствующей стабилизировавшемуся семейному составу населения, должно происходить в городе вслед за изменениями демографической структуры семей. Вначале, когда преобладают одиночки и семьи из двух человек, нужно строить дома для малосемейных. С увеличением семей до трех человек появляются секционные дома. Со стабилизацией семейной структуры (при росте числа семей из трех-четырех человек) целесообразно строительство специализированных домов для многосемейных. Динамика развития жилищного фонда города должна быть построена таким образом, чтобы в итоге она вышла на запланированную

реальную семейную структуру населения в момент ее относительной стабилизации *(Карташова, 1974, с. 12-17)*. К сожалению, это «базовое» требование к градостроительной политике так и не было реализовано в полной мере.

Осваивая новые месторождения и формируя рисунок расселения, необходимо определиться о территориальном сочетании месторождения и рабочего поселка. Нам представляется правильной позиция авторов, считающих сомнительным целесообразность принятого в практике освоения месторождений минерального сырья путем размещения рабочих поселков и обогатительных фабрик в непосредственной близости от рудников (по такому принципу сформирована воркутинская угольная агломерация). Взамен этого предлагается при разработке проектов освоения новых месторождений полезных ископаемых обязательное сравнение двух вариантов размещения производства: создания горнообогатительного комбината, как обычно, на одной территории или раздельного размещения рудника и обогатительной фабрики. Предлагается и два варианта размещения жилищного и культурно-бытового строительства: концентрация в одном пункте при горнообогатительном комбинате или при раздельном размещении рудника и обогатительной фабрики в двух пунктах – при руднике и обогатительной фабрике *(Фрейдин, Искрицкий, 1971, с. 7, 12-13)*.

В-седьмых, фактором миграционной подвижности населения выступает трудоизбыточность одних регионов и трудонедостаточность других. В научной литературе отмечается, что традиционным является представление, что переселение идет из районов с избытком трудовых ресурсов в районы с недостатком людей. Это в целом верно, но направление и интенсивность миграции определяется не только этим. Кроме уровня обеспеченности трудовыми ресурсами огромное значение имеют условия и уровень жизни населения. Речь идет не об одном каком-нибудь показателе, а о всем комплексе жизненных условий. В комплексе жизненных условий (помимо природных условий) входят: реальная заработная плата, жилье (и его обеспеченность коммунальными удобствами: газом, водой, ваннами, центральным отоплением и т.п.), обеспеченность бытовыми условиями (швейные, ремонтные мастерские, бани и т.п.), обеспеченность лечебными учреждениями, школами, детскими учреждениями, налаженная торговля промышленными и продуктовыми товарами и т.п. *(Воробьев, 1974, с. 244)*.

В-восьмых, с распадом Союза ССР изменились социально-экономические условия взаимодействия бывших республик. Если в первые годы имела место экономическая «изоляция», то со второй половины 1990-х гг. началась экономическая интеграция. Поэтому учитывая возрастающую роль стран СНГ в экономической жизни России и северных регионов, в частности, необходимо отдельно рассмотреть факторы, определяющие миграционную интенсивность между бывшими союзными республиками. Кроме того изменились миграционные связи и с государствами дальнего зарубежья.

Особое место в миграционных связях с Россией занимает Украина. В 1989 г. в России проживало 4 млн. 363 тыс. украинцев (3,0%), в 2002 г. – 2 млн. 943 тыс. человек (2,0%). В Республике Коми соответственно 104,2 тыс.

(8,3%) и 62,1 тыс. украинцев (6,1%), то есть сегодня украинская диаспора остается самой многочисленной *(Национальный состав, 1990, с. 8; Национальный состав, 2004, с. 17; Сколько нас, 2005, с. 59)*.

Анализируя миграционные связи и интенсивность миграционного обмена областей Украины с Россией, т.е. в значениях КИМС, можно отметить, что основными факторами, определяющими разброс региональных значений КИМС, выступали этническая структура населения областей Украины, точнее доля в ней русских, и местоположение областей относительно территории России. Было установлено, что местоположение областей Украины относительно территории России является первичным, а доля русских в населении – вторичным. Поэтому в обоих случаях связь их со значениями КИМС одинаковая: чем больше доля русских в населении и чем ближе расположена украинская область к России, тем выше величина КИМС *(Карпова, 2006, с. 14)*. Согласно социологическим исследованиям в 1997 г. от 5% до 25% граждан различных регионов Украины были вынуждены искать работу за пределами своей области или страны.

Наряду с указанными выше, в 1990-е гг. активно «работали» факторы, выталкивавшие население за рубеж, или факторы, привлекавшие население в другие страны СНГ. Кратко обозначим основные.

1. Отсутствие работы, бедственное положение и стремление «кормить» свои семьи в условиях безысходного положения на родине подтолкнуло значительные массы граждан стран СНГ искать работу за рубежом. На фоне резкого снижения уровня жизни населения, свертывания производства и роста безработицы, Россия отличалась большей социально-экономической стабильностью, емким рынком труда и более высоким уровнем заработной платы. В сочетании с географической близостью, существованием безвизового режима и «прозрачностью» границ, общностью культуры и языка, наличием родственных связей и деловых отношений сформировались мощные потоки трудовых мигрантов в Россию из государств бывшего Советского Союза.

2. Этнические конфликты, гражданские войны, притеснения по этническому принципу, бытовой и государственный национализм – в начале 1990-х гг. многое из этого проявилось в самых разных странах СНГ. Именно под воздействием этих в буквальном смысле «выдавливающих» факторов значительное число русских были вынуждены покинуть различные страны СНГ, армяне и азербайджанцы – выехать из Азербайджана и Армении, соответственно, месхетинские турки – покинуть Узбекистан.

3. В случае с некоторыми народами отмечается стремление к репатриации на этническую родину, реализация которого была попросту невозможной или не особенно приветствовалась властями в советское время. Из России, Казахстана, стран Средней Азии на протяжении 1990-х гг. активно эмигрировали немцы в Германию; из России и стран Закавказья – понтийские греки в Грецию; из всех стран СНГ – евреи в Израиль, США; из стран Средней Азии и России – крымские татары в Украину *(Литвиненко, 2006, с. 23-26)*.

Таким образом, рассмотрев факторы миграционной подвижности и вопросы заселения Российского Севера, можно выделить следующие определяющие принципы, которые при рассмотрении через призму рыночных от-

ношений могли бы лечь в основу концепции формирования населения в современный период. Так, в основе переселения населения в северные районы должны лежать следующие требования:

– районы выхода должны быть трудоизбыточными и переселение из них должно вестись семьями, а не оргнабором отдельных лиц, прибывающих на несколько лет;

– районы выхода должны иметь близкие хозяйственные условия с районами вселения с тем, чтобы обеспечить наименьшую смену профессий у переселенцев;

– климатические условия в районах выхода не должны резко отличаться от таковых в районах вселения.

На основе представленных принципов можно предложить следующие подходы к формированию населения и заселению северных территорий, исходя из сложившейся практики управления. Тезисно их можно представить в следующем виде:

– 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;

– государство берет на себя затраты по гарантиям и компенсациям населению, связанные с особыми условиями проживания, для всех жителей Севера, независимо от того, в какой сфере они работают, какой формой собственности владеет работодатель;

– воспроизводство населения северных районов будет осуществляться в основном за счет собственной демографической базы. Миграции будут восполнять выезд пенсионеров и обеспечивать при необходимости рост населения на отдельных территориях, в определенные периоды времени;

– ограничение добычи топливно-энергетических и минерально-сырьевых ресурсов позволит поддерживать численность населения на уровне 1990-х гг. при оптимизации демографической и социально-профессиональной структур населения. Возрастающие объемы переработки и расширение заселенности территории должны осуществляться, в основном, за счет достижений НТП и внутренних людских ресурсов;

– к концу 1980-х гг. в северных районах был сформирован достаточный демографический потенциал, его сохранение в 1990-е и последующие годы позволило бы иметь на Севере постоянное население при минимальной внешней миграции *(Фаузер, 1996, с. 9, 30-31)*.

Из вышесказанного можно отметить, что в новых рыночных условиях прежние весьма эффективные методы привлечения населения в северные районы страны не срабатывают. Исключение составляют отдельные территории вроде Усинского района Республики Коми, Ханты-Мансийского АО – Югра Тюменской области и ряд других. «Но это районы, где имеется мощная ресурсно-экономическая база (нефть, газ, никель, алмазы, апатиты), островки сравнительного благополучия среди огромных массивов страдающих территорий» *(Агранат, 2004, с. 26)*.

Следовательно, можно заключить, что как и прежде на повестке дня перед научной общественностью и практикой стоит вопрос о механизме формирования населения в районах нового хозяйственного освоения, а для хозяйствующих субъектов – обеспечение их человеческими ресурсами. Стоит задача определить – через воздействие на какие факторы можно с меньшими экономическими и социальными издержками осваивать районы нового хозяйственного освоения, поддерживать численность населения в освоенных, но по-прежнему имеющих важное стратегическое значение районах Севера, Сибири и Дальнего Востока.

3.2 Воспроизводство населения Республики Коми

Население Республики Коми, как и всего Российского Севера, во многом сформировалось за счет миграции. Особенно существенному изменению подверглась система расселения населения. По переписи населения 1897 г. городское население Коми края составляло 3%, а сегодня – 77% *(Фаузер, 1993; Фаузер, Рожкин, Загайнова, 2001; Фаузер, 2007; Фаузер, Стукалов, 2009)*. За 113-летний период все население края увеличилось на 730 тыс. человек или в 5,3 раза (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Динамика численности населения Республики Коми за 1897-2010 гг.

Год	Все население, тыс. человек	в том числе		в общей численности населения, %		Год	Все население, тыс. человек	в том числе		в общей численности населения, %	
		городское	сельское	городское	сельское			городское	сельское	городское	сельское
1897	171	5	166	3	97	1979	1110	786	324	71	29
1926	225	10	215	4	96	1989	1251	944	307	75	25
1939	319	29	290	9	91	2002	1019	767	252	75	25
1959	816	484	332	59	41	2010	901	693	208	77	23
1970	967	598	369	62	38						

Примечания. Данные приведены: 1897 г. – по Первой Всеобщей переписи населения на 9 февраля; 1926 г. – по переписи на 17 декабря; 1939 и 1979 гг. – по переписи на 17 января; 1959 и 1970 гг. – по переписи на 15 января; 1989 г. – по переписи на 12 января; 2002 г. – по переписи на 9 октября; 2010 г. – по переписи на 14 октября. 1897, 1926, 1939, 1959 гг. – наличное население, за последующие годы – постоянное население.

Динамику 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 349,6 тыс. человек, что равнозначно потере 28,0% от его исходной численности. Городское население республики сократилось за это время на 251,0 тыс. человек, а численность сельского населения уменьшилась на 98,6 тыс. Постоянное снижение численности привело к тому, что в течение 2004 г. население Республики Коми стало меньше одного миллиона.

В анализируемый период времени административно-территориальные образования имели разную динамику прироста и убыли населения (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Группировка административно-территориальных образований Республики Коми по динамике роста (убыли) численности населения за 1981-2010 гг., %

Годы	Прирост		Убыль	
	до 10	от 10,1 и выше	до 10	от 10,1 и выше
1981-1990	Воркута, Вуктыл, Инта, Печора, Сосногорск; Районы: Ижемский, Княжпогостский, Сыктывдинский, Сысольский, Усть-Вымский, Усть-Куломский	Сыктывкар, Усинск, Ухта	Районы: Корткеросский, Прилузский, Троицко-Печорский, Удорский, Усть-Цилемский	Койгородский район
1991-2000	Сыктывкар	Удорский район	Районы: Ижемский, Корткеросский, Сыктывдинский, Усть-Цилемский	Воркута, Вуктыл, Инта, Печора, Сосногорск, Усинск, Ухта; Районы: Княжпогостский, Койгородский, Прилузский, Сысольский, Троицко-Печорский, Усть-Вымский, Усть-Куломский
2001-2010	Сыктывкар		Ухта; Сыктывдинский район	Воркута, Вуктыл, Инта, Печора, Сосногорск, Усинск; Районы: Ижемский, Княжпогостский, Койгородский, Корткеросский, Прилузский, Сысольский, Троицко-Печорский, Удорский, Усть-Вымский, Усть-Куломский, Усть-Цилемский

Численность населения любой открытой территории определяется двумя видами движения: естественным и миграционным; она также подвержена количественным и качественным изменениям. Количественные изменения происходят в результате как «внутреннего» движения, т.е. воспроизводственного процесса, так и «внешнего» – миграции населения. Причем то и другое ведет к качественным изменениям, но первое лишь по одному (возрасту), а второе – по многим параметрам. Между воспроизводством и миграцией населения имеются существенные различия. Однако, несмотря на это, миграция и воспроизводство населения, тем не менее, представляют собой лишь два демографических компонента, от масштабов и взаимодействия которых зависит динамика населения *(Рыбаковский, 2003, с. 10-16)*. Значение этих компонентов в демографической динамике населения Республики Коми неоднократно менялось (табл. 3.3).

Таблица 3.3

Прирост населения Республики Коми по источникам формирования за 1927-2010 гг., тыс. человек

Годы	Прирост (убыль)			Среднегодовой прирост (убыль)	
	общий	естественный	механический	естественный	механический
1927-1965*	670,2	329,3	340,9	8,5	8,7
1966-1970	30,0	54,8	-24,8	11,0	-5,0
1971-1985*	245,1	183,4	61,7	12,2	4,1
1986-1990	28,3	60,5	-32,2	12,1	-6,4
1991-1995	-107,2	-2,3	-104,9	-0,5	-21,0
1996-2000	-89,8	-11,6	-78,2	-2,3	-15,6
2001-2005	-57,8	-19,9	-37,9	-4,0	-7,6
2006-2010	-85,8	-4,5	-81,3	-0,9	-16,3
1927-2010	633,0	589,7	43,3	7,0	0,5

* В отмеченные периоды естественный и механический приросты имеют положительное значение

За 84-летний период общий прирост населения Республики Коми составил 633,0 тыс. человек, на долю естественного приходится 93,2, а механического прироста – 6,8%. Из данных табл. 3.3 видно, что миграции не всегда играли положительную роль. Впервые отток населения из Республики Коми был зафиксирован в 1966-1970 гг. В это время многие северные территории стали терять население. Для изменения ситуации и с целью закрепления населения в северных районах страны были приняты законы и нормативные документы *(Гинцбург, Смирнова, 1975; Иванов, 1991)*. Однако со второй половины 1980-х гг. массовый отток населения стал закономерным явлением *(Фаузер, 2007, с. 17-18)*.

В разрезе отдельных административно-территориальных образований влияние естественного движения и миграции на изменение численности бы-

ло разным. В 1991-2000 гг. только в Сыктывкаре и Удорском районе было отмечено превышение миграционного прироста над естественной убылью населения. В пяти образованиях – Воркуте, Вуктыле, Инте, Усинске и Усть-Цилемском районе – имело место превышение миграционного оттока над естественным приростом. В остальных городах и районах была естественная и миграционная убыль населения (табл. 3.4).

Таблица 3.4

Группировка административно-территориальных образований Республики Коми по степени влияния естественного движения и миграции на изменение численности населения за 1991-2010 гг.

	1991-2000 гг.	2001-2010 гг.
Административно-территориальные образования, в которых численность населения увеличилась в т.ч. за счет - превышения миграционного прироста над естественной убылью	Сыктывкар Удорский район	Сыктывкар
Административно-территориальные образования, в которых численность населения уменьшилась в т.ч. за счет - естественной убыли и миграционного оттока	Печора, Сосногорск, Ухта Районы: Ижемский, Княжпогостский, Койгородский, Корткеросский, Прилузский, Сыктывдинский, Сысольский, Троицко-Печорский, Усть-Вымский, Усть-Куломский	Воркута, Вуктыл, Инта, Печора, Сосногорск, Ухта Районы: Ижемский, Княжпогостский, Койгородский, Корткеросский, Прилузский, Сыктывдинский, Сысольский, Троицко-Печорский, Удорский, Усть-Вымский, Усть-Куломский, Усть-Цилемский
- превышения миграционного оттока над естественным приростом	Воркута, Вуктыл, Инта, Усинск Усть-Цилемский район	Усинск

В следующий временной интервал (2001-2010 гг.) превышение миграционного прироста над естественной убылью сохранилось в Сыктывкаре. В Усинске сохранилось превышение миграционного оттока над естественным приростом. В других административно-территориальных образованиях отмечалась и естественная, и миграционная убыль населения.

Остановимся подробнее на двух составляющих естественного воспроизводства населения: рождаемости и смертности. Развернувшийся в начале

1990-х гг. демографический кризис охватил практически все регионы России. Депопуляция населения, которая до того времени носила скрытый характер, выражавшийся в суженном режиме воспроизводства, перешла в явную или открытую форму, характеризующуюся превышением смертности над рождаемостью. Иными словами, характер процессов естественного движения населения стал непосредственно способствовать уменьшению его численности.

По России в целом число умерших впервые превысило число родившихся в 1992 г., в Республике Коми естественная убыль населения началась на год позже. Первое общее представление об уровне рождаемости дают абсолютные числа родившихся и общие коэффициенты рождаемости (табл. 3.5).

Таблица 3.5

Динамика числа родившихся и общего коэффициента рождаемости населения Республики Коми за 1990-2010 гг.

Год	Число родившихся, человек			Общий коэффициент рождаемости (на 1000 человек населения)		
	все население	городское население	сельское население	все население	городское население	сельское население
1990	16930	12608	4322	13,6	13,4	14,4
1995	11105	8212	2893	9,7	9,5	10,4
2000	9906	7547	2359	9,4	9,5	9,2
2005	10975	8300	2675	11,1	11,1	11,0
2006	10872	7896	2976	11,1	10,7	12,5
2007	11523	8442	3081	11,9	11,5	13,1
2008	11719	8282	3437	12,2	11,3	14,7
2009	11868	8464	3404	12,4	11,7	14,8
2010	11648	8536	3112	12,9	12,3	14,9

В рассматриваемый период максимальное число рождений в Республике Коми было в 1990 г. (абсолютный пик рождаемости отмечен в 1959 г., когда общее число родившихся составило 26328 человек), в последующие годы рождаемость, несмотря на отдельные колебания, постоянно снижалась. С 1990 по 2010 г. рождаемость в городах уменьшалась более быстрыми темпами, чем на селе. Соотношение числа родившихся в 2010 г. к родившимся в 1990 г. составило по городам – 67,7, а по селу – 72,0%. Косвенно об этом свидетельствует и то, что если в 1990 г. доля родившихся в городах от общего числа детей составляла 74,5, то в 2010 г. – уже 73,3%.

Дальнейшее рассмотрение рождаемости продолжим на примере самого простого для расчета общего коэффициента рождаемости (границе простого воспроизводства населения в самом общем приближении соответствует величина общего коэффициента рождаемости, равная 16‰). С 1990 по 2009 г. величина ОКР никогда не поднималась даже до величины простого замещения поколений. В 2009 г. ОКР по республике в целом составил 12,4‰, в том числе по городскому населению – 11,7, а по сельскому – 14,8.

Чтобы оценить истинную картину режима воспроизводства населения, обратимся к более точному показателю – суммарному коэффициенту рож-

даемости (СКР). Рассчитанные за относительно длительный период времени для населения Республики Коми суммарные коэффициенты рождаемости показывают, что за последние 70 лет наблюдается не только снижение уровня рождаемости, но и то, что ее уровень уже с 1988 г. не обеспечивает простого воспроизводства населения (табл. 3.6).

Таблица 3.6

Динамика суммарного коэффициента рождаемости населения Российской Федерации и Республики Коми за 1990-2009 гг., на одну женщину к концу репродуктивного возраста

Год	Российская Федерация	Республика Коми	Год	Российская Федерация	Республика Коми
1990	1,89	1,87	2006	1,30	1,32
1995	1,34	1,32	2007	1,41	1,41
2000	1,20	1,22	2008	1,49	1,45
2005	1,29	1,33	2009	1,54	1,49

Анализ динамики СКР по Российской Федерации и Республике Коми показывает, что уровень замещения поколений далек от идеального и он почти в два раза ниже необходимой величины. Для понимания величины СКР желательно рассмотреть динамику повозрастной рождаемости, поскольку именно она является исходной для его расчета (табл. 3.7).

Таблица 3.7

Повозрастные коэффициенты рождаемости населения Республики Коми за 1990-2009 гг., на 1000 женщин соответствующего возраста

Год	15-49	в том числе в возрасте, лет						
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49
1990	52,9	56,8	153,6	89,0	45,3	17,3	3,7	0,1
1995	34,9	42,8	109,9	66,6	30,9	9,5	1,9	0,1
2000	32,4	31,2	94,6	67,1	35,4	12,0	1,9	0,1
2005	37,6	28,8	96,1	77,0	46,0	17,7	2,3	0,1
2006	38,0	30,8	91,7	76,6	48,1	16,8	2,5	0,1
2007	41,1	30,6	93,3	84,4	51,5	21,5	2,9	0,1
2008	42,9	32,7	86,0	89,1	57,1	24,3	3,9	0,1
2009	44,6	31,5	87,2	91,7	61,1	25,5	4,3	0,1
Справочно: Россия								
2005	36,8	27,5	86,8	77,9	45,5	17,8	3,0	0,2
2006	37,7	28,6	85,8	78,2	46,8	18,7	3,1	0,1
2007	41,4	29,1	87,5	86,3	54,5	22,8	3,8	0,2
2008	44,6	30,5	89,8	91,0	60,4	25,9	4,6	0,2
2009	46,6	30,3	90,3	93,7	63,8	27,8	5,2	0,2

Анализ повозрастных коэффициентов рождаемости за 1990-2009 гг. показывает, что наибольшая частота рождений в 1990 г. приходилась на воз-

растную группу 20-24 года, затем можно отметить группы женщин в возрасте 25-29, 15-19 лет и 30-34 года. В 2009 г. наибольшая интенсивность рождений приходилась уже на когорту женщин 25-29 и 20-24 лет. Однако на третье место вышла группа женщин 30-34 года, вместо 15-19-летних, что можно считать явлением позитивным, так как рост рождаемости в старших возрастах обычно связан с рождением второго-третьего ребенка, а снижение рождаемости в младших – с ростом контрацептивной культуры и грамотным семейным планированием. Наряду с изменением повозрастной рождаемости произошло изменение структуры очередности рождений (табл. 3.8).

Таблица 3.8

Динамика структуры новорожденных по очередности рождений в Республике Коми за 1990-2010 гг., %

Год	Доля детей в общем числе рождений по очередности рождения			
	первый	второй	третий	четвертый и более
1990	49,1	35,6	10,9	4,4
1995	58,8	30,3	8,0	2,9
2000	63,4	28,5	5,7	2,4
2005	60,4	31,1	6,4	2,1
2006	59,3	31,8	6,8	2,1
2007	55,8	34,1	8,0	2,1
2008	53,6	35,4	8,5	2,5
2009	52,4	37,3	8,0	2,3
2010	51,1	38,0	8,7	2,2

Анализ структуры новорожденных по очередности рождений позволяет получить еще несколько характеристик демографических процессов. Несмотря на простоту этого показателя, структура новорожденных по очередности рождений дает наглядное представление о репродуктивных установках семей. Из табл. 3.8 следует, что в 2010 г. 51,1% рожденных детей были первенцами. Рождение первенцев (в еще большей степени, чем детей вообще) концентрируется в возрастах до 24 лет (в 2010 г. – 57,7%). Таким образом, эта группа имеет в настоящее время решающее значение для уровня рождаемости. Кроме того, частота появления первенцев зависит от распространения безбрачия и бесплодия. Поэтому она в какой-то мере характеризует брачность и оценивает, в известной степени, состояние здоровья населения *(Синельников, 1989, с. 17)*.

Представление о рождаемости в реальных поколениях дала перепись населения 2002 г. В ней был предусмотрен вопрос: «Сколько детей Вы родили?». В переписной лист были записаны все рожденные дети (не считая мертворожденных) у женщин старше 15 лет *(Сквозников, Жеребцов, Фаузер, Безносова, 2001, с. 124)*. Перепись показала, что рождаемость в Республике Коми была выше, чем по России в целом. Это относится как к городскому, так и сельскому населению, как ко всем женщинам, так и состоявшим в браке. Однако количество рожденных детей женщинами не зависимо от их брачного состояния было недостаточным для простого замещения поколений. Исклю-

чение 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 также зафиксировала, что уровень рождаемости на селе значительно выше, чем в городах (табл. 3.9).

Таблица 3.9

Среднее число рожденных детей у всех женщин, в том числе у женщин, состоящих в браке, в Российской Федерации и Республике Коми по данным переписи населения 2002 г., на 1000 женщин

Население	Женщины, всего		Женщины, состоящие в браке	
	Российская Федерация	Республика Коми	Российская Федерация	Республика Коми
Все население	1513	1559	1760	1799
Городское население	1350	1400	1592	1652
Сельское население	1993	2080	2208	2248

Перепись населения 2002 г. дала полную картину повозрастной рождаемости в реальных поколениях (табл. 3.10). Здесь можно сделать следующие выводы. 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» в 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.

Вторым компонентом воспроизводства населения выступает смертность. В конце XIX – начале XX вв. показатель общего коэффициента смертности в Коми крае колебался в пределах 26-46 человек в расчете на 1000 человек населения. Следует обратить внимание, что уровень смертности на селе традиционно всегда был выше, чем в городской местности. Теперь, если сравнить величину общих коэффициентов смертности за 1990-2009 гг., видно, что они выросли в 1,7 раза (с 7,5‰ до 12,8‰, городского населения с 6,8‰ до 11,4‰, сельского – с 9,5‰ до 17,1‰) (табл. 3.11).

Теоретически общие коэффициенты смертности растут, когда увеличивается число умерших или значительно уменьшается численность населения. В Республике Коми с 1990 по 2011 г. население уменьшилось с 1 млн. 248,9 тыс.

человек до 899,2 тыс. или на 349,7 тыс. человек, а число умерших выросло с 9321 до 11819 человек, увеличение на 2498 человек или 126,8% (табл. 3.12).

Таблица 3.10

Распределение женщин по возрастным группам, национальности и числу рождений детей в Республике Коми по данным переписи населения 2002 г.

Возраст, национальность	Число детей						Среднее число рожденных детей на 1000 женщин	
	нет	один	два	три	четыре	пять и более	Республика Коми	Россия
Женщины в возрасте 15 лет и более	22,2	28,1	33,5	10,3	2,9	3,0	1559	1513
в том числе в возрасте, лет								
15-17	98,4	1,5	0,1	0,0	-	-	17	17
18-19	90,4	9,2	0,4	0,0	-	-	100	89
20-24	59,6	35,8	4,2	0,2	0,1	0,1	454	438
25-29	24,3	56,2	17,4	1,7	0,2	0,2	981	993
30-34	11,3	47,9	34,4	5,1	0,8	0,5	1383	1386
35-39	6,5	33,8	46,8	10,0	2,0	0,9	1706	1668
40-44	5,5	25,9	50,8	13,7	2,8	1,3	1875	1827
45-49	5,1	22,4	49,9	16,7	3,7	2,2	1998	1878
50-54	5,5	24,1	49,0	15,6	3,3	2,5	1971	1845
55-59	6,3	24,6	47,9	15,3	3,0	2,9	1960	1807
60-64	5,5	21,8	45,4	16,6	5,0	5,7	2166	1913
65-69	5,5	19,3	39,7	18,9	7,2	9,4	2419	2014
70 и более	6,9	18,1	29,3	19,4	10,0	16,3	2768	2211
Национальность								
русские	24,9	30,0	33,0	8,5	2,0	1,6	1391	1446
коми	19,8	23,6	31,9	13,7	4,8	6,2	1860	1869
украинки	15,3	31,4	38,5	10,8	2,4	1,6	1597	1726

Таблица 3.11

Динамика общего коэффициента смертности населения Республики Коми за 1990-2010 гг., ‰

Год	Все население	Городское население	Сельское население	Год	Все население	Городское население	Сельское население
1990	7,5	6,8	9,5	2007	12,7	11,5	16,3
1995	13,2	12,3	15,7	2008	12,7	11,3	17,3
2000	12,9	12,0	15,9	2009	12,8	11,4	17,1
2005	15,2	13,7	20,0	2010	13,1	11,5	18,4
2006	13,8	12,4	18,2				

Таблица 3.12

Динамика числа умерших в Республике Коми за 1990-2010 гг., человек

Год	Число умерших			Год	Число умерших		
	все население	городское население	сельское население		все население	городское население	сельское население
1990	9321	6463	2858	2007	12304	8446	3858
1995	15057	10674	4383	2008	12270	8248	4022
2000	13594	9503	4091	2009	12182	8260	3922
2005	15074	10220	4854	2010	11819	7980	3839
2006	13519	9169	4350				

Особый интерес при анализе смертности представляют повозрастные коэффициенты смертности, рассчитанные отдельно для мужчин и женщин, поскольку они наиболее точно отражают ситуацию с воспроизводством населения.

В период с 1990 по 2009 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 0-24 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 10-49 лет у женщин – примерно от 1,5 до 2 раз, а иногда и выше (табл. 3.13).

Таблица 3.13

Возрастные коэффициенты смертности населения Республики Коми по полу за 1990-2009 гг., ‰

Возраст, лет	Мужчины				Женщины			
	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2009 г.	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2009 г.
Всего умерших	8,2	16,0	15,3	15,2	6,7	10,4	10,7	10,6
из них в возрасте:								
0-4	3,7	6,5	2,8	1,5	2,8	3,6	3,5	1,2
5-9	0,6	0,6	0,8	0,3	0,1	0,5	0,4	0,1
10-14	0,6	0,8	0,6	0,2	0,2	0,4	0,2	0,5
15-19	1,6	2,5	2,3	1,6	0,4	0,8	0,8	0,8
20-24	2,6	5,0	4,6	2,5	0,7	1,2	1,2	0,7
25-29	3,3	7,0	6,5	5,5	1,0	1,4	1,8	1,2
30-34	4,6	9,0	7,6	6,3	1,1	2,4	2,1	2,0
35-39	5,4	12,8	9,4	8,8	1,2	3,3	3,0	3,1
40-44	7,6	16,5	14,0	11,6	1,9	4,9	3,5	4,3
45-49	13,1	22,5	19,4	17,4	3,9	7,6	5,6	5,7
50-54	16,1	34,0	28,6	25,5	5,9	12,2	9,7	7,8
55-59	27,3	45,1	40,6	35,1	8,8	15,3	14,3	11,3
60-64	40,0	60,5	53,2	44,0	16,4	22,5	19,4	16,0
65-69	52,3	81,6	74,5	68,5	26,3	34,6	32,0	28,7
70 и более	105,8	130,1	115,8	105,9	82,0	95,3	86,9	72,6

Существенное значение в анализе уровня смертности имеют не только ее повозрастные различия, но и различия в уровне смертности по полу. Их изучение, помимо научного интереса, имеет большое народно-хозяйственное значение и важный социальный аспект. Если обратиться к показателю мужской сверхсмертности (отношение возрастного коэффициента смертности мужчин к возрастному коэффициенту смертности женщин), то можно заметить, что практически во всех возрастах смертность мужчин выше смертности женщин, исключение составляет возраст 0-4 года в 2000 г. и возраста 10-14 лет в 2009 г.

В 1990 г. показатель мужской сверхсмертности был максимальным в возрасте 5-9 лет и более чем в три раза в возрастах 10-49 и 55-59 лет. В 1995 г. трехкратное превышение мужской смертности было уже только в возрастах 15-44 лет, в 2000 г. – 10-49 лет (исключение составляет возраст 15-19 лет) и в 2009 г. в возрастах 5-59 лет (исключение составляют возраста 10-19 лет и 35-44 года) (табл. 3.14).

Таблица 3.14

Динамика показателя мужской сверхсмертности в Республике Коми за 1990-2009 гг.

Возраст, лет	**1990 г.**	**1995 г.**	**2000 г.**	**2009 г.**
Всего умерших	1,22	1,54	1,43	1,43
из них в возрасте:				
0-4	1,32	1,81	0,80	1,25
5-9	6,00	1,20	2,00	3,00
10-14	3,00	2,00	3,00	0,40
15-19	4,00	3,13	2,88	2,00
20-24	3,71	4,17	3,83	3,57
25-29	3,30	5,00	3,61	4,58
30-34	4,18	3,75	3,62	3,15
35-39	4,50	3,88	3,13	2,84
40-44	4,00	3,37	4,00	2,70
45-49	3,36	2,96	3,46	3,05
50-54	2,73	2,79	2,95	3,27
55-59	3,10	2,95	2,84	3,11
60-64	2,44	2,67	2,74	2,75
65-69	1,99	2,36	2,33	2,39
70 и более	1,29	1,37	1,33	1,46

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. Это хорошо видно при анализе данных умерших по полу и возрасту.

В период с 1990 по 2010 г. ситуация со смертностью стала менее благоприятна – значительно выросла доля умерших в возрасте 15-59 лет (с 42,2% до 43,2%). Что касается лиц старших возрастов (после 60 лет), то здесь у мужчин и женщин разная динамика. Доля мужчин, умерших после 60 лет, несколько уве-

личилась: с 35,7% в 1990 г. до 42,7% в 2010 г. Такая направленность – явление положительное. У женщин же, наоборот, уменьшилась доля умирающих после 60 лет с 74,6% до 72,7%. Город и село имели почти одинаковую динамику смертности. К числу положительных явлений можно отнести то, что во всех рассматриваемых совокупностях уменьшилась доля детей, умерших до 14 лет (табл. 3.15).

Таблица 3.15

Распределение умерших по полу и возрасту в Республике Коми за 1990-2010 гг., %

Год	Возраст, лет								
	все население			городское население			сельское население		
	0-14	15-59	60 и старше	0-14	15-59	60 и старше	0-14	15-59	60 и старше
Оба пола									
1990	4,7	42,2	53,1	5,0	44,4	50,6	4,0	37,2	58,8
2000	1,7	42,3	56,0	1,8	45,5	52,7	1,7	34,7	63,6
2005	1,2	49,6	49,2	1,1	50,6	48,3	1,3	47,7	51,0
2009	0,9	44,9	54,2	0,9	44,6	54,5	0,9	45,7	53,4
2010	0,9	43,2	55,9	0,9	42,2	56,9	0,9	45,3	53,8
Мужчины									
1990	5,3	59,0	35,7	5,7	59,8	34,5	4,4	57,0	38,6
2000	1,6	56,2	42,2	1,6	59,7	38,7	1,6	47,6	50,8
2005	1,2	62,4	36,4	1,2	63,0	35,8	1,2	61,2	37,6
2009	0,8	58,6	40,6	0,9	58,3	40,8	0,7	59,0	40,3
2010	0,9	56,4	42,7	1,0	54,9	44,1	0,9	59,4	39,7
Женщины									
1990	4,0	21,4	74,6	4,1	24,2	71,7	3,7	15,7	80,6
2000	1,9	24,2	73,9	1,9	26,7	71,4	1,8	19,1	79,1
2005	1,1	32,0	66,9	1,0	33,4	65,6	1,3	29,3	69,4
2009	0,9	27,4	71,7	0,9	27,1	72,0	1,1	27,9	71,0
2010	0,8	26,3	72,9	0,8	26,6	72,6	0,9	25,6	73,5

Повозрастные различия в уровне смертности мужчин и женщин обусловили и значительную разницу в средней продолжительности жизни (табл. 3.16).

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 *(Бухвальд, Завьялов, 2006, с. 147)*.

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 2009 г. этот разрыв несколько сократился и составил 12,3 лет.

Таблица 3.16

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении населения Российской Федерации и Республики Коми за 1990-2009 гг., лет

Год	Российская Федерация			Республика Коми		
	оба пола	мужчины	женщины	оба пола	мужчины	женщины
1990	69,2	63,7	74,3	68,2	62,8	73,5
1995	64,5	58,1	71,6	61,0	54,6	68,6
2000	65,3	59,0	72,3	63,5	57,8	70,1
2005	65,3	58,9	72,4	62,3	56,0	69,5
2006	66,6	60,4	73,2	64,2	58,0	71,1
2007	67,5	61,4	73,9	65,8	59,8	72,3
2008	67,9	61,8	74,2	66,2	60,2	72,6
2009	68,7	62,8	74,7	66,5	60,6	72,9

Еще одна проблема здоровья населения связана с увеличением продолжительности жизни тех, кто имеет хронические заболевания. Сегодня в стране от сердечно-сосудистых заболеваний умирает 1 млн. 300 тыс. человек. При этом малотравматических операций на сосудах у нас в стране делают 17 тыс. в год, а в США – 1 млн. 200 тыс. У нас онкологические заболевания выявляются на такой фазе, что средняя продолжительность жизни после постановки диагноза в среднем два года. Хотя, согласно мировым стандартам, минимальный уровень – пять лет. А Европа достигает до 7-10 лет и даже 15 лет. У нас средняя продолжительность жизни хронического больного – семь лет. Во всем мире – 20 *(Зурабов, 2007, с. 8)*.

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. Динамика и частота отдельных причин смерти среди населения Республики Коми представлена в табл. 3.17.

Анализ причин смерти населения Республики Коми показывает, что с 1990 по 2010 г. по всему классу причин произошло увеличение. Так смертность увеличилась: от болезней органов пищеварения – в 4,19 раза; от инфекционных и паразитарных болезней – в 3,43 раза; от болезней системы кровообращения – в 1,66 раза; от болезней органов дыхания – в 1,58 раза; от новообразований – в 1,40 раза и от несчастных случаев, отравлений и травм – в 1,38 раза.

На три причины: от болезней системы кровообращения; от несчастных случаев, отравлений и травм; от новообразований – приходится 988,7 случая или 75,6% всех смертей. Остановимся на динамике трех «ведущих» причин

смерти подробнее. Каждая причина за 1990-2010 гг. имела два максимальных пика. Смертность в расчете на 100 тыс. населения от болезней системы кровообращения была максимальной в 1994 г. – 649,5 и в 2003 г. – 752,9 случаев; от несчастных случаев, отравлений и травм – соответственно, 351,9 и 326,3 случаев. Смертность от новообразований имела первый максимум в 1993 г. – 147,2 и второй в 2003 г. – 164,6 случаев. Как видим, прослеживаются определенные закономерности. Первый пик смертности приходится на начало 1990-х гг., когда Россия из социализма в одночасье перескочила в капитализм. Второй пик – 2003 г. (по всем причинам) – связан с монетизацией льгот, новой пенсионной реформой и т.д.

Таблица 3.17

Динамика коэффициентов смертности населения Республики Коми по основным причинам смерти за 1990-2010 гг., на 100 тыс. человек

Год	Всего	От инфекционных и паразитарных болезней	От новообразований	От болезней системы кровообращения	От болезней органов дыхания	От болезней органов пищеварения	От несчастных случаев, отравлений и травм	в том числе		
								от убийств	от самоубийств	от алкогольных отравлений
1990	749,0	7,0	127,9	364,0	33,4	21,9	149,3	22,3	31,3	11,7
1995	1315,4	15,9	138,7	622,5	59,5	44,6	330,0	46,1	58,2	77,1
2000	1294,2	16,9	155,0	619,7	56,0	42,8	285,9	44,7	48,8	59,4
2005	1521,5	25,1	156,1	703,8	71,2	87,4	308,5	46,9	44,6	65,7
2006	1379,7	23,6	152,9	651,8	59,0	76,3	257,3	33,6	44,8	52,8
2007	1266,6	18,0	163,0	600,2	52,5	67,2	224,1	31,2	45,7	31,2
2008	1273,7	22,5	168,2	592,9	52,1	78,1	205,9	25,8	41,8	33,0
2009	1275,8	24,0	172,1	594,1	57,4	82,4	205,1	25,7	40,0	36,0
2010	1307,3	24,0	178,5	604,6	52,8	91,7	205,6	23,4	40,5	37,3

В структуре смертей в особом ряду стоят причины «от несчастных случаев, отравлений и травм». Это как раз тот класс причин смерти, где возможны наиболее быстрые успехи по их устранению. За 1995-2010 гг. в Республике Коми достигли определенных успехов по сокращению количества неестественных смертей с 3778 до 1859 или на 1919 случаев.

При рассмотрении основных причин смерти населения республики невольно возникает вопрос, насколько могла бы быть увеличена средняя продолжительность предстоящей жизни при условии устранения основных причин. Расчеты, выполненные с исключением чисел умерших от основных причин, показывают, что в 2009 г. у мужчин величина ожидаемой продолжительности жизни уменьшалась из-за болезней органов кровообращения на 5,65 лет, из-за новообразований – на 4,76 лет, а из-за несчастных случаев, от-

равлений и травм был, наоборот, прирост – 14,64 лет. У женщин величина ожидаемой продолжительности жизни уменьшалась из-за болезней органов кровообращения на 3,54 лет, а две другие причины дали рост: новообразования – 5,78 лет; несчастные случаи, отравления и травмы – 18,98 лет. В прежние годы все три указанные причины давали отрицательный прирост. Выходит борьба с онкологией и внешними причинами смерти может давать положительный результат, если ими заниматься серьезно, на государственном уровне.

3.3. Экономическая активность и занятость населения в Республике Коми*

Вопросы занятости населения являются одной из самых сложных социально-экономических проблем современной России. Переход к рыночным отношениям сопровождался в стране глубоким экономическим кризисом, охватившим практически все отрасли, массовым банкротством и закрытием предприятий, зачастую являвшихся градообразующими – становление рынка труда происходило в условиях существенного уровня вынужденной незанятости экономически активного населения.

Диспропорции на рынке труда влекут за собой значительные экономические и социальные последствия. С одной стороны, рынок труда – элемент экономической системы, и от эффективности его функционирования зависят как направление, так и темпы макроэкономической динамики, особенно в экономике, переживающей трансформационную стадию. Не случайно оздоровление российской экономики, наблюдающееся с начала 2000-х гг., столкнулось с лимитирующим влиянием количества и качества трудового потенциала, в основе которого во многом лежит депрофессионализация кадров, длительное время не востребованных на рынке труда.

Недавно секретарь Совбеза РФ Николай Патрушев озвучил внушающую опасения цифру: к середине следующего десятилетия население России уменьшится не менее чем на 10 млн. человек. А в Министерстве финансов в очередной раз напомнили о неприятной дилемме: надо повышать или пенсионный возраст, или налоги – иначе в перспективе бюджет все запланированные расходы, в том числе и на «социалку», может не потянуть. Вот только одна цифра. В 2010 г. на покрытие дефицита Пенсионного фонда РФ из федерального бюджета ушло 1,3 трлн. рублей, при этом все доходы бюджета, включая нефтегазовые, составили 8,3 трлн. рублей *(Аракелян, 2011, с. 5)*.

---

* В написании раздела принимал участие аспирант УГТУ Завьялов Ю.В.

С другой стороны, рынок труда опосредует влияние макроэкономического развития на благосостояние населения и другие социальные процессы. Занятость составляет необходимое условие для воспроизводства населения, поскольку от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, лишившихся работы. Более того, труд является основой жизнедеятельности человека: он определяет его место в обществе, служит одной из форм самовыражения и самоактуализации личности. В этом контексте ситуация на рынке труда является базовым социальным параметром, по отношению к которому большинство других социальных процессов оказываются производными.

Безусловно, российский рынок труда в ходе своего становления избежал острых открытых кризисов и потрясений, безработица не достигла в России тех массовых масштабов, когда она становится социально и политически опасным явлением. Однако именно с негативными процессами на рынке труда связан целый ряд неудач в институциональных и экономических реформах: таких, как неразвитость малого бизнеса, низкие доходы населения и особенно низкий уровень оплаты труда, распространение бедности с традиционных на новые социальные группы (в частности, появление феномена работающих бедных) и т.д.

Для характеристики ресурсов труда экономики региона или отдельно взятого хозяйствующего субъекта с позиции экономики труда достаточными характеристиками будут показатели занятости и экономической активности. Источниками информации о формировании и использовании ресурсов труда экономики являются данные текущей статистики, материалы выборочных обследований и социологических опросов населения. Уровень экономической активности и уровень занятости населения оценивается по двум возрастным группам: в возрасте 15-72 лет и в трудоспособном возрасте. Возможности экономического роста страны или отдельного региона определяются по большому счету количеством населения и его трудоспособной частью, уровнем профессионализма и степенью реализации на практике работником своего трудового потенциала.

В Республике Коми формирование рынка труда происходило в условиях глубокого кризиса практически во всех отраслях промышленности, упадка агропромышленного и лесозаготовительного производств, составляющих экономическую основу большинства сельских населенных пунктов, в условиях существенного сокращения объемов выпуска продукции, разрушения социальной инфраструктуры, сокращения рабочих мест и потребности в рабочей силе. При этом ситуация с развитием занятости населения в республике оказалась заметно хуже, чем в среднем по России.

По данным регулярно проводимых с 1992 г. выборочных обследований населения по проблемам занятости, распространяющихся на все население в возрасте от 15 до 72 лет, численность экономически активного населения, имеющего занятие или ищущего работу, т.е. предлагающего свои услуги на рынке труда в Республике Коми, в отличие от России в целом, на протяжении

рассматриваемого периода постоянно сокращалась, исключение составляют отдельные годы, в том числе 2010 г. (табл. 3.18).

Таблица 3.18

Экономическая активность населения Республики Коми в 1995-2010 гг., тыс. человек*

Население	Год					
	1995	2000	2005	2008	2009	2010
Численность экономически активного населения – всего	611,8	547,8	547,0	569,8	541,5	547,1
мужчины	317,2	283,6	274,2	290,7	276,0	275,7
женщины	294,6	264,2	272,8	279,0	265,5	271,4
в том числе занятые в экономике – всего	545,2	481,9	483,9	528,2	477,6	490,9
мужчины	284,6	253,0	243,9	268,0	239,8	244,5
женщины	260,6	228,9	240,0	260,1	237,8	246,4
Численность экономически неактивного населения – всего	244,0	267,9	251,0	209,5	230,1	219,3
мужчины	106,4	113,1	109,7	82,6	93,4	90,9
женщины	137,6	154,7	141,2	126,9	136,8	128,4

* Статистический ежегодник Республики Коми. 2011: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2011. – С. 63.

В Республике Коми с 1995 по 2010 г. экономически активное население уменьшилось с 611,8 до 547,1 тыс. человек, то есть за шестнадцатилетний период было «потеряно» 64,7 тыс. человек. Численность мужчин уменьшилась с 317,2 до 275,7 и женщин с 294,6 до 271,4 тыс. человек, абсолютные потери составили соответственно 41,5 и 23,2 тыс. человек. Более масштабные потери экономически активных мужчин привели к тому, что их доля уменьшилась с 51,8 до 50,4%.

Причина уменьшения численности экономически активного населения в республике связана, в основном, со значительным сокращением населения в возрасте 15-72 лет в результате длительного отрицательного сальдо миграции, высокой смертностью населения в трудоспособных возрастах. Определенную роль в сокращении численности играл также и низкий уровень рождаемости 1970-х гг. В конце 1990-х – начале 2000-х гг. объемы миграционного оттока из республики значительно сократились. Кроме того, в это время позитивный вклад в формирование данной категории населения вносило достижение трудоспособного возраста поколениями, родившимися в годы повышенных уровней рождаемости 1980-х гг. Это привело к некоторому снижению темпов сокращения численности населения в возрасте от 15 до 72 лет. В последние годы рождаемость вновь стала оказывать негативное влияние на формирование человеческих ресурсов: трудоспособных возрастов достигают все более малочисленные когорты 1990-х гг. рождения.

На фоне снижения экономически активного населения произошло снижение занятых в экономике с 545,2 до 490,9 тыс. человек, численность заня-

тых уменьшилась на 54,3 тыс. человек. Уменьшение занятых среди мужчин было наиболее выраженным: с 284,6 до 244,5 тыс. человек (-40,1 тыс. человек). Численность занятых женщин сократилась в меньших масштабах: с 260,6 до 246,4 тыс. человек (-14,2 тыс. человек). Это привело к тому, что в структуре занятых на долю мужчин в 1995 г. приходилось 52,2%, а в 2010 г. – 49,8%. Следует также отметить, что за анализируемый период времени доля занятых в экономике в структуре экономически активного населения менялась с 88,0 до 92,7%.

Следует отметить, что категория «занятость» дает возможность оценки использования ресурсов труда: чем выше уровень занятости населения, тем лучше используются с точки зрения экстенсивной характеристики человеческие ресурсы. Экстенсивной – потому, что она отражает только степень использования ресурсов труда по отношению к численности экономически активного населения, но не отражает уровень эффективности использования занятого населения с точки зрения оценки использования рабочего времени, наличия внутрисменных и целодневных простоев.

За 1995-2010 гг. уровень экономической активности населения в возрастной группе 15-72 лет постоянно варьировал в пределах от 66,0 до 73,1%, у мужчин от 71,2 до 75,2% и у женщин от 60,3 до 68,7%. Можно констатировать, что экономическая активность этой возрастной группы остается достаточно стабильной, особенно у мужчин. У населения в трудоспособном возрасте уровень экономической активности изменялся значительнее: с 74,5 до 83,0%, в том числе у мужчин с 76,5 до 82,6% и у женщин с 72,3 до 83,8%. Можно заметить, что в обеих возрастных группах изменение экономической активности у женщин более выражено.

На фоне изменения экономической активности менялся и уровень занятости населения (в возрастной группе 15-72 лет она изменялась от 54,2 до 67,8%), также здесь наблюдалась разная динамика изменения в уровне занятости у мужчин от 61,1 до 71,8% и у женщин от 47,5 до 64,1%. Изменения в мужской занятости, скорее всего, связано с ухудшением их здоровья, ограничениями по возрасту занимать ряд должностей, взятым курсом на омоложение управленческих кадров.

Меньше изменялся уровень занятости у населения в трудоспособном возрасте: от 62,2 до 75,4%. В этой возрастной группе необходимо отметить следующую особенность: если в 1995 г. уровень занятости был выше у женщин – 73,4 против 72,6% у мужчин, то в последние годы, наоборот, занятость среди мужчин в основном была выше, чем у женщин, табл. 3.19.

Таким образом, в трудоспособном возрасте уровень экономической активности населения Республики Коми составил в 2010 г. 80,2% (в целом по населению 15-72 лет – 71,4%). Соответственно, остальные 19,8% населения трудоспособного возраста экономически неактивны.

По уровню экономической активности населения Республика Коми занимает в настоящее время 9-10-ю ранговую позицию среди регионов России, а в Северо-Западном федеральном округе делит 3-4-е вместе с Ненецким АО, «пропуская» вперед Мурманскую область и Санкт-Петербург.

Таблица 3.19

Уровень экономической активности и занятости населения Республики Коми в 1995-2010 гг., %*

Год	Уровень экономической активности населения (экономически активное население к численности населения соответствующей возрастной группы)				Уровень занятости населения (занятое население к численности населения соответствующей возрастной группы)			
	в возрасте 15-72 года		в трудоспособном возрасте		в возрасте 15-72 года		в трудоспособном возрасте	
	всего	в том числе мужчин	всего	в том числе мужчин	всего	в том числе мужчин	всего	в том числе мужчин
1995	71,5	74,9	82,1	81,2	63,7	67,2	73,0	72,6
2000	67,2	71,5	77,2	79,3	59,1	63,8	68,2	71,0
2005	68,5	71,4	77,1	77,4	60,6	63,5	68,0	68,8
2006	69,1	72,0	77,7	78,4	60,5	62,1	68,1	67,4
2007	69,7	73,9	78,2	80,1	62,7	66,1	70,2	71,6
2008	73,1	77,9	81,4	82,6	67,8	71,8	75,4	76,3
2009	70,2	74,7	78,3	80,2	61,9	64,9	68,8	69,4
2010	71,4	75,2	80,2	80,8	64,0	66,7	71,9	71,7

* Статистический ежегодник Республики Коми. 2011: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2011. – С. 64.

В экономике труда для оценки эффективности использования человеческих ресурсов наряду с показателями уровня экономической активности и уровня занятости населения используется показатель «численности занятых в экономике».

С ростом населения в Республике Коми росла численность занятых в экономике. Если в предвоенный 1940 г. среднегодовая численность занятых в экономике составляла всего 64,2 тыс. человек, то после войны в 1950 г. уже 233,1 тыс. человек. Значительный рост занятых происходил в период 1960-1980 гг., своего пика численность занятых достигла в 1990 г. – 675,8 тыс. человек, а затем началось ее плавное сокращение (табл. 3.20).

Таблица 3.20

Среднегодовая численность занятых в экономике Республики Коми в 1940-2010 гг., тыс. человек

Год	Тыс. человек	Год	Тыс. человек	Год	Тыс. человек
1940	64,2	1995	532,0	2006	475,4
1950	233,1	2000	459,9	2007	476,1
1960	367,1	2001	466,4	2008	475,4
1970	507,8	2002	463,9	2009	467,7
1980	628,6	2003	468,9	2010	467,5
1985	664,3	2004	473,5		
1990	675,8	2005	474,9		

Важнейшей характеристикой уровня социально-экономического развития региона и его инновационного потенциала является распределение человеческих ресурсов по видам экономической деятельности. Становление рыночных отношений, как правило, приводит к перемещению занятости из производственной сферы в сферу обслуживания. При этом чтобы уровень промышленного и строительного производства обеспечивал потребности экономики и населения, необходима высокая производительность труда, а этого как раз в отечественной промышленности и строительстве не наблюдается. Относительно северных территорий на протяжении всего периода их освоения идет дискуссия: развивать здесь только добычу полезных ископаемых или развивать переработку и прочие инфраструктурные отрасли. Рассмотрим структурные сдвиги занятых в экономике по видам экономической деятельности за 2000-2010 гг.

За последние одиннадцать лет можно выделить два периода: с 2000 по 2007 г., когда шло увеличение численности занятых в экономике и последующие годы, отмеченные их уменьшением. В 2010 г. максимальная численность занятых в экономике была на транспорте и связи, которая соответствует численности 2000 г. Существенно увеличилась численность занятых операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг с 31,2 в 2000 г. до 42,3 тыс. человек в 2010 г. или с 6,8 до 9,0%. Отмечен рост занятых оптовой и розничной торговлей; ремонтом автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования с 40,2 до 48,2 тыс. человек или с 8,7 до 10,3%. Позитивным можно считать увеличение занятых государственным управлением и обеспечением военной безопасности; социальным страхованием (на 127,5%), а также в строительстве (на 117,9%) (табл. 3.21).

Таблица 3.21

Среднегодовая численность занятых в экономике Республики Коми по видам экономической деятельности в 2000-2010 гг., тыс. человек*

Виды экономической деятельности	Год					
	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Всего занято в экономике	459,9	474,9	476,1	475,4	467,7	467,5
Транспорт и связь	50,8	53,7	53,8	53,5	52,5	50,8
Образование	55,3	55,0	53,5	51,6	50,5	49,9
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	40,2	45,2	45,6	47,4	46,6	48,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	31,2	34,8	37,3	39,6	42,0	42,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	30,9	35,7	36,5	37,0	37,4	39,4

Окончание таблицы 3.21

Виды экономической деятельности	Год					
	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	37,5	38,7	39,2	38,9	38,8	38,3
Обрабатывающие производства	45,1	41,4	43,1	42,4	39,4	38,2
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	49,8	46,3	41,4	40,7	39,3	37,9
Строительство	30,1	33,4	35,4	35,6	34,4	35,5
Добыча полезных ископаемых	43,5	34,0	32,2	30,7	29,5	32,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	20,0	23,4	22,7	22,3	22,0	24,2
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	14,8	21,3	21,9	22,2	21,7	17,4

* Статистический ежегодник Республики Коми. 2011: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2011. – С. 65-66.

К числу негативных тенденций следует отнести сокращение численности и доли занятых в образовании с 55,3 в 2000 г. до 49,9 тыс. человек в 2010 г. или с 12,0 до 10,7% от всех занятых в экономике. На 6,9 тыс. человек стало меньше трудиться в обрабатывающих производствах, доля этой отрасли снизилась с 9,8 до 8,2%. Крайне негативное влияние оказывает на экономику республики сокращение занятых добычей полезных ископаемых с 43,5 тыс. человек в 2000 г. до 32,8 тыс. человек в 2010 г. или на 10,7 тыс. человек. Самые существенные потери численности занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – 11,9 тыс. человек.

Анализ состава занятых в экономике по видам экономической деятельности по полу позволяет выделить виды деятельности, где доминируют либо мужчины, либо женщины. К преимущественно «мужским» видам деятельности можно отнести строительство – 79%; добычу полезных ископаемых – 77%; сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 75%; транспорт и связь – 69%; производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 67%; государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение – 62% и обрабатывающие производства – 61%.

Существенные изменения за годы рыночных реформ произошли в структуре занятых в экономике по формам собственности. Доля занятых в организациях государственной и муниципальной собственности сократилась с 55,5% в 1995 г. до 37,0% в 2010 г. (с 295,2 тыс. человек до 173,2). В рассматриваемый период существенно возросла доля занятых на частных предприятиях с 26,7 до 55,2% (с 142,3 до 258,0 тыс. человек) – первое место по занятости. Увеличилась также занятость в организациях с иностранной и совместной российской и иностранной формами собственности с 0,9 до 4,8%.

Практически не меняется доля занятых в общественных организациях – 0,3%. Также можно отметить, что не получила должного развития смешанная российская форма собственности, доля занятых сократилась с 16,6 в 1995 г. до 2,6% в 2010 г. (с 88,3 до 12,3 тыс. человек) – самое значительное сокращение. Можно отметить, что подобные структурные изменения отражают процесс преобразования экономики командной в рыночную и связаны с приватизацией и разгосударствлением собственности, прошедшими в последние два десятилетия (табл. 3.22).

Таблица 3.22

Среднегодовая численность занятых в экономике по формам собственности в Республике Коми в 1995-2010 гг.

Формы собственности	Год							
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего в экономике, тыс. человек	532,0	459,9	474,9	475,4	476,1	475,4	467,7	467,5
в т.ч. по формам собственности								
государственная, муниципальная	295,2	222,2	208,4	199,2	195,2	189,4	178,8	173,2
частная	142,3	115,7	207,6	222,2	226,1	244,8	250,2	258,0
собственность общественных организаций	1,2	2,2	1,6	1,7	1,7	2,2	1,6	1,6
смешанная российская	88,3	110,6	24,8	25,3	23,8	13,1	13,9	12,3
иностранная, совместная российская и иностранная	5,0	9,1	32,5	27,0	29,3	25,9	23,2	22,5
Всего в экономике, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в т.ч. по формам собственности								
государственная, муниципальная	55,5	48,3	43,9	41,9	41,0	39,8	38,2	37,0
частная	26,7	25,2	43,7	46,7	47,5	51,5	53,5	55,2
собственность общественных организаций	0,3	0,5	0,3	0,4	0,3	0,5	0,3	0,3
смешанная российская	16,6	24,1	5,2	5,3	5,0	2,8	3,0	2,6
иностранная, совместная российская и иностранная	0,9	1,9	6,9	5,7	6,2	5,4	5,0	4,8

Заслуживает внимания рассмотрение уровня образования и гендерное распределение занятых в экономике. В последние годы усиленно «муссируется» вопрос о том, что нарушена структура подготовки профессиональных кадров по уровню их подготовки: в ущерб начальному профессиональному и в пользу высшего профессионального образования. Так ли это? В 1995 г. в структуре занятых в экономике работников, имеющих высшее и незаконченное высшее профессиональное образование, было 14%, в 2010 г. – 23%. Доля

имеющих среднее профессиональное образование сократилась с 37 до 27%. В то же время доля работников, имеющих начальное профессиональное и среднее (полное) общее, выросла с 34 до 44%. Примечательно здесь и то, что существенно уменьшилась доля лиц, имеющих основное общее образование с 15 до 5%. В целом же можно заметить, что в республике нарушена основная необходимая тенденция: повышение доли работников, имеющих высшую ступень подготовки, взамен низшей. Япония и США поставили задачу, что уже в первые десятилетия двадцать первого века они добьются того, что все квалифицированные работники будут иметь высшее профессиональное образование. Мы же вновь пытаемся «загнать» основную массу молодежи в учебные заведения начального профессионального образования, а не создавать рабочие места, требующих среднего и высшего профессионального образования.

Теперь что касается гендерного распределения человеческих ресурсов, занятых в экономике по группам занятий. Обычным стереотипом является представление о том, что мужчина-начальник – явление естественное, тогда как женщина-руководитель – это, скорее, исключение из правил. Неявный социальный контракт, закрепляющий гендерные роли мужчины и женщины, предполагает, что мужчина в большей степени ориентирован на трудовую деятельность, его задачей является материальное обеспечение, а удел женщины – это семья и домашнее хозяйство, поэтому трудовая деятельность для нее является вторичной и неперспективной. Преимущественное положение мужчин во всех сферах жизни декларируется как естественное положение дел, как норма, как основной принцип развития общества. Подобный гендерный порядок определяет и ситуацию в сфере труда *(Фаузер В., Фаузер Вл., 2011, с. 30-31)*.

В 2010 г. среди руководителей всех уровней мужчины составляли 53%. Мужской перевес был отмечен среди квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства – 59%. Как видим в этих двух группах занятий мужской перевес был минимальным. В двух видах занятий мужское большинство было подавляющим. Сюда необходимо отнести квалифицированных рабочих промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр – 82%; а также операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, слесарей сборщиков – 84%.

На занятых в экономике по группам занятий, где имеет место мужское большинство, в 2010 г. приходилось 43%. То есть можно констатировать, что сегодня в основных видах деятельности доминируют женщины. Особенно это заметно среди занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием – 91%; среди специалистов высшего (71%) и среднего уровня квалификации (74%). Женщины занимают в основном рабочие места в сфере обслуживания, ЖКХ, торговле и родственных видах деятельности – 68%. В 2010 г. женщин, занятых неквалифицированным трудом, было 57%. Своеобразная компенсация мужчинам за руководящие должности (табл. 3.23).

Таблица 3.23

Распределение численности занятых в экономике по группам занятий и полу в 2010 г., %*

Группы занятий	Всего	Мужчины	Женщины	Распределение по полу	
				мужчины	женщины
Всего в экономике	100	100	100	50	50
Руководители всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	10	11	10	53	47
Специалисты высшего уровня квалификации	14	8	20	29	71
Специалисты среднего уровня квалификации	13	7	19	26	74
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	3	1	6	9	91
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	14	9	19	32	68
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	2	2	2	59	41
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	15	25	5	82	18
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики	16	27	5	84	16
Неквалифицированные рабочие	12	11	14	43	57

* Статистический ежегодник Республики Коми. 2011: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2011. – С. 67.

Таким образом, можно заключить, что с 1995 по 2010 г. произошло абсолютное уменьшение экономически активного населения и как следствие снижение занятых в экономике, у мужчин эти процессы были выражены сильнее, что связано с их здоровьем и высокой смертностью в трудоспособных возрастах; в анализируемый период изменилась структура занятости в пользу отраслей, имеющих рыночный характер, одновременно сократилось число занятых в социальных отраслях и традиционных видах деятельности – обрабатывающих и добывающих отраслях; более ярко стали выражены половые пропорции по видам экономической деятельности.

4. ОСОБЕННОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ В РАЙОНАХ СЕВЕРА*

В самом общем виде под расселением обычно понимается размещение людей по обитаемой территории: распределение поселений по территории, людей по поселениям и, наконец, само их расселение в населенных пунктах. То есть, ключевым понятием расселения выступают – поселение людей, их место жительства.

Расселение тесно связано с интересами и потребностями производства и обусловлено размещением производственных и социальных организаций на той или иной территории. Однако нельзя понимать дословно, что рисунок расселения обусловлен лишь производством. Эта зависимость исторически изменчива. В настоящее время все большее понимание получает точка зрения, что размещение производства должно учитывать особенности жизнедеятельности населения конкретной территории, качество трудового и демографического потенциала.

До XX в. практически в Республике Коми, да и на Севере России в целом не было разделения на город и деревню в том смысле, в каком оно существует сегодня. В связи с этим важно понять и описать, как менялся характер расселения в Коми крае. Многие тенденции и направленность изменений в расселении, присущие республике, характерны и для Севера России в целом. Данное обстоятельство позволяет нам рассматривать расселение населения Республики Коми в контексте северных проблем в целом.

Сложность процесса расселения населения объясняется его широкими взаимосвязями с экономикой, народонаселением и окружающей средой. Специфика расселения в районах Севера обусловлена, прежде всего, характером производства, отраслевой структурой промышленности и экстремальными природными условиями.

Выполняя ряд важных функций, расселение населения оказывает непосредственное воздействие на формирование населения, его адаптацию к среде обитания. Поэтому для успешного формирования населения необходимо выявить тенденции в расселении и установить, соответствуют ли они задачам

* Глава выполнена при поддержке программы фундаментальных исследований УрО РАН, проект №12-7-5-001-АРКТИКА «Теоретико-методологические подходы к оценке демографической и миграционной емкости северных территорий с учетом элементов экологической безопасности для нужд хозяйственного освоения Арктики» (2012-2014)

эффективного развития и размещения производительных сил, социального развития общества. Важно определить такую организацию населения, которая не только способствовала бы росту эффективности общественного производства, но и обеспечивала благоприятные условия для всестороннего и гармоничного развития личности, полную и эффективную занятость.

Расселение и демографические процессы связаны между собой единством субъекта – населением. Выяснение и анализ механизма этой связи необходимы для того, чтобы создать благоприятные расселенческие условия для улучшения демографической ситуации как по стране в целом, так и в региональном разрезе (*Смидович, 1980, с. 17).*

Рассматривая процесс расселения населения в Коми крае, следует отметить, что основой формирования городов и рабочих поселков здесь выступало и выступает производство, а вернее – районы залегания дефицитных для страны полезных ископаемых, последние и определили конфигурацию или рисунок расселения населения.

При освоении и заселении Республики Коми исторически сложились две формы расселения: ленточное и очаговое. Для ленточного расселения характерно размещение населенных пунктов вдоль рек, линий железных и автомобильных дорог. Данный тип расселения был характерен до начала и в первоначальный период промышленного освоения Республики Коми и Севера России в целом. При очаговом расселении населения в качестве основы выступает наличие месторождений каменного угля, нефти и газа, цветных и редких металлов, лесного и других видов природного сырья. Эта форма расселения является основной с момента промышленного освоения территорий.

На первом этапе промышленного освоения северных районов Республики Коми рабочие поселки создавались в непосредственной близости от мест приложения труда, по принципу – «жилье в пешеходной доступности от мест приложения труда» *(Панов, 1973, с. 159).* В связи с этим возникло много обособленных мелких, иногда временных, малоблагоустроенных поселений, функционально и планировочно не связанных друг с другом. По численности эти поселки насчитывали менее 3 тыс. жителей, что влекло за собой повышенные градостроительные затраты за счет низкой плотности застройки. По мере выработки месторождений часть поселков ликвидировалась.

Малая общая численность населения, особенности хозяйственного освоения, разбросанность ископаемых богатств, трудность транспортных связей и некоторые другие факторы обусловили формирование на Севере определенной системы расселения, характеризующейся наличием большого числа мелких и мельчайших поселений, специализирующихся на выполнении той или иной функции и часто объединенных в отдельные группы, каждая из которых представляет собой своеобразный хозяйственно-административный комплекс *(Ходачек, 1973, с. 49).*

В период с 1979 по 2002 г. более половины числа городских поселений на Севере России с числом жителей до 5,0 тыс. человек, что в полтора раза выше, чем по Российской Федерации в целом. С 1989 г. происходит уменьшение количества городских населенных пунктов и если в 1989 г. городское на-

селение Севера проживало в 463 населенных пунктов, то в 2002 г. уже в 385 (уменьшение на 78 или 16,8% от числа в 1989 г.). За последний межпереписной период количество городских населенных пунктов уменьшилось еще на 79 или на 20,5% от числа в 2002 г., в т.ч. 67 с числом жителей до 5,0 тыс. человек, но доля их не значительно уменьшилась и согласнго предварительных данных переписи 2010 г. составила 45,1%.

Следует отметить, что формирование городских поселений того или иного типа определялось, прежде всего, хозяйственной специализацией и перспективами дальнейшего развития региона, которые зависели, в первую очередь, от «жизненности» или «долголетия» градообразующей отрасли. В Республике Коми основными градообразующими отраслями промышленности являются: лесная, нефтегазовая и угольная.

Районы Севера, как и районы республики, сильно различаются объективными условиями хозяйственного развития и проживания людей. Так, на Дальнем Севере пришлое население может функционировать лишь в «сменном режиме», а Арктика вовсе противопоказана для сколько-нибудь значительного заселения. Велики различия в удельных затратах на обустройство населения, на создание объектов производственной и социальной инфраструктуры. Все это предъявляет особые требования к градостроительной политике, к организации системы расселения *(Подоплелов, Фаузер, 1990)*. Республика Коми является идеальным объектом для исследования системы расселения, занимая промежуточное положение между более южными районами Европейской части России и Азиатским Севером *(Зайончковская, 1988, с. 45)*.

Заселение Республики Коми исторически шло по рекам вдоль нижней и средней Вычегды, Сысолы и Лузы, на средней Печоре. С промышленным освоением стали преобладать очаговые формы расселения в местах концентрации природных ресурсов. Большинство городских и значительная часть сельских поселений республики связаны с развитием промышленности или выполнением транспортно-распределительных функций по обслуживанию районов промышленного освоения.

Наибольшее распространение по территории республики получила лесозаготовительная промышленность. Это самая старая отрасль, развитие которой в первоначальный период освоения опиралось на речную сеть и существующие села и деревни. Рассредоточенный характер лесозаготовок создал предпосылки к формированию населенных пунктов небольшой величины и рассредоточенному расселению.

Угольная, нефтяная и газовая отрасли промышленности требуют формирования сети, главным образом, городских поселений уже в начальной стадии организации предприятий.

Специализация хозяйства на ресурсных отраслях определила специфику расселения в республике: низкую плотность населения, редкую сеть населенных пунктов, их небольшую величину и узкий функциональный профиль, очаговый характер расселения, слабость внутрирайонных социально-экономических связей и недостаточный уровень развития социально-бытовой инфраструктуры (табл. 4.2).

Таблица 4.1

Распределение числа городских поселений по числу жителей северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, по данным переписей населения 1979-2010 гг.

	Год	Городские поселения с числом жителей												
		число							%					
		до 5000	5000-9999	10000-19999	20000-49999	50000-99999	100000-более	всего	до 5000	5000-9999	10000-19999	20000-49999	50000-99999	100000-более
Российская Федерация	1979	1127	745	504	379	138	152	3045	37,0	24,5	16,6	12,4	4,5	5,0
Север России		247	77	49	35	9	12	429	57,6	17,9	11,4	8,2	2,1	2,8
Европейский Север		107	28	26	19	7	6	193	55,4	14,5	13,5	9,9	3,6	3,1
Азиатский Север		140	49	23	16	2	6	236	59,3	20,8	9,7	6,8	0,9	2,5
Российская Федерация	1989	1143	795	564	398	165	165	3230	35,4	24,6	17,5	12,3	5,1	5,1
Север России		242	75	75	43	15	13	463	52,3	16,2	16,2	9,3	3,2	2,8
Европейский Север		110	24	27	21	7	7	196	56,1	12,2	13,8	10,7	3,6	3,6
Азиатский Север		132	51	48	22	8	6	267	49,4	19,1	18,0	8,2	3,0	2,3
Российская Федерация	2002	1020	683	524	383	163	167	2940	34,7	23,2	17,8	13,0	5,6	5,7
Север России		205	57	57	41	12	13	385	53,2	14,8	14,8	10,7	3,1	3,4
Европейский Север		66	20	31	18	5	6	146	45,2	13,7	21,3	12,3	3,4	4,1
Азиатский Север		139	37	26	23	7	7	239	58,2	15,5	10,9	9,6	2,9	2,9
Российская Федерация	2010*							2386						
Север России		138	56	44	44	10	14	306	45,1	18,3	14,4	14,4	3,2	4,6
Европейский Север		48	26	23	18	5	5	125	38,4	20,8	18,4	14,4	4,0	4,0
Азиатский Север		90	30	21	26	5	9	181	49,7	16,6	11,6	14,4	2,7	5,0

* по предварительным данным переписи населения 2010 г.

Таблица 4.2

Основные показатели расселения в Республике Коми по данным переписей населения 1959-2010 гг.

Показатели	1959 г.	1979 г.	1989 г.	2002 г.	2010 г.
Динамика численности населения, % к предыдущей переписи					
- всего	100,0	136,1	112,7	81,4	88,5
- городского	100,0	162,4	120,1	81,2	90,5
- сельского	100,0	97,8	94,6	82,3	82,4
Доля городского населения, %	59,4	70,8	75,5	75,3	76,9
Средняя плотность населения, человек на кв. км – всего	2,0	2,7	3,0	2,4	2,2
в том числе сельского	0,8	0,8	0,7	0,6	0,5
Средняя величина поселений, человек					
- городов	42000	72524	71510	62602	58657
- поселков городского типа с населением	6200	5933	5096	4534	4110
- сельских с населением	207	415	415	354	304
Средняя густота поселений с населением на 10000 кв. км.	39	20	19	18	17

Главные особенности расселения в Республике Коми сводятся к тому, что она продолжает оставаться редкозаселенной территорией с распространением очаговых форм расселения и небольших по людности населенных пунктов:

– плотность населения в 3,8 раза ниже, чем в среднем по России (2,2 человека на кв. км), на большей части территории (75,5% площади) она не достигает и 2 человек на кв. км, из них 42,3% площади не достигает 1 человека на кв. км;

– на 10 тыс. кв. км приходится всего лишь 17 поселений;

– средняя людность городских поселений – 19 тыс. человек, сельских – 304 человек.

Рисунок расселения населения Республики Коми существенно изменился с вводом в эксплуатацию Печорской магистрали, которая стала экономической осью и сыграла роль оси расселения. Со строительством ответвлений на Сыктывкар, Кослан, Троицко-Печорск и Усинск возникли новые промышленные и транспортные поселки. Железнодорожная сеть явилась в определенной степени опорным каркасом расселения. На ней размещаются девять городов и преобладающая часть поселков городского типа (пгт).

Начиная с 1950-х гг., экстенсивное освоение месторождений угля, нефти и газа, расположенных в северной части республики, и продвижение лесозаготовок на север привели к резкому росту численности населения, особенно в северных районах. Это изменило и географию расселения в пользу северных территорий. Достаточно отметить, что доля районов Дальнего Севера в населении республики увеличилась с развитием угольной промышленности с 19,4% в 1939 г. до 38,3% в 1970 г.; районов Среднего Севера, заселение которых связано, прежде всего, с освоением месторождений нефти и газа, – с 22,9 до 29,0%; удельный вес остальных (южных) районов Ближнего Севера, издавна более обжитых, снизился с 57,7% до 32,7%.

После 1939 г. образовалось и большинство городских населенных пунктов. Особенно интенсивный процесс урбанизации наблюдался в 1939-1959 гг., когда возникло 6 городов и 29 поселков городского типа. В 1990-е гг., в республике наметились новые тенденции перераспределения населения внутри республики и его расселении. Генеральное направление изменения размещения населения в последние два десятилетия – это его перемещение в южные районы республики или на Ближний Север и сокращение населения в районах Дальнего Севера.

Если рассматривать сдвиги в расселении в разрезе муниципальных образований городов и районов, то сохраняется тенденция «перелива» населения на территорию городов и, как обратный результат, – сокращения доли сельских районов. На города, по сравнению с их удельным весом в площади республики, приходится в 1,9 раза больше жителей. Как подтверждают данные табл. 4.3, изменения в размещении населения определяют в первую очередь гг. Сыктывкар и Ухта.

Таблица 4.3

Перераспределение населения по территории Республики Коми в 1980-2012 гг.

Административно-территориальные образования	Удельный вес в площади, %	Удельный вес в населении, %				
		1980 г.[1]	1990 г.[2]	2000 г.	2010 г.[3]	2012 г.[4]
Города	39,9	70,6	73,9	73,4	74,2	74,7
Сыктывкар	0,2	17,2	19,0	23,6	27,4	28,6
Воркута	5,8	17,8	17,4	13,8	10,8	10,3
Вуктыл	5,4	2,3	2,2	1,9	1,7	1,6
Инта	7,2	5,6	5,6	4,9	4,0	3,8
Печора	6,9	7,5	7,5	6,7	6,4	6,3
Сосногорск	3,9	5,5	5,0	5,1	5,2	5,2
Усинск	7,3	4,2	5,7	5,1	5,3	5,2
Ухта	3,2	10,5	11,4	12,3	13,4	13,7
Районы	60,1	29,4	26,1	26,6	25,8	25,3
Ижемский	4,4	2,2	1,9	2,1	2,1	2,0
Княжпогостский	5,9	3,3	3,2	2,9	2,6	2,5
Койгородский	2,5	1,3	1,0	1,0	0,9	0,9
Корткеросский	4,7	2,5	2,1	2,3	2,2	2,2
Прилузский	3,2	2,6	2,3	2,4	2,3	2,3
Сыктывдинский	1,8	2,4	2,2	2,3	2,5	2,6
Сысольский	1,5	1,7	1,5	1,6	1,5	1,5
Троицко-Печорский	9,8	2,6	2,1	1,8	1,6	1,5
Удорский	8,6	2,0	1,9	2,3	2,3	2,2
Усть-Вымский	1,2	3,8	3,4	3,3	3,3	3,2
Усть-Куломский	6,3	3,5	3,2	3,1	3,0	3,0
Усть-Цилемский	10,2	1,5	1,3	1,5	1,5	1,4
Республика Коми	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[1] с учетом пересчета численности от итогов переписи населения 1989 г.
[2] с учетом пересчета численности от итогов переписи населения 2002 г.
[3] с учетом предварительных итогов Всероссийской переписи населения 2010 г.
[4] оценка численности населения

Таким образом, новое явление последних лет – территориальное перераспределение населения с севера на юг: рост концентрации населения в районах Ближнего Севера и сокращение в районах Дальнего Севера.

Республика Коми – один из урбанизированных регионов России. На начало 2012 г. в ее составе насчитывалось 10 городов и 29 поселков городского типа. Доля городского населения (77,2%) в республике выше, чем во многих других областях России. Однако, этот простейших показатель урбанизации еще не свидетельствует о высоком уровне урбанизированности территории республики *(Васин, 1995)*. Подтверждением этого является низкая насыщенность территории городами. На один город приходится свыше 40 тыс. кв. км. Плотность городов (0,24 на 10 тыс. кв. км) много ниже критической нормы. Следует отметить молодость сети городских поселений, 90% которых созданы в послевоенный период, их небольшие размеры и повышенную долю поселков городского типа (более 74%).

Интенсивное промышленное освоение природных ресурсов привело к образованию большого числа узкоспециализированных рабочих поселков. Как правило, они создавались в непосредственной близости от мест приложения труда, были невелики по своим размерам и мало благоустроены, обособлены и функционально не связаны друг с другом. Несмотря на рост мелких поселков, неизбежно шел процесс перерастания некоторых из них в города. Так возникли города Воркута и Инта – центры угольной промышленности, Ухта, Сосногорск, Вуктыл, Усинск – центры нефтегазовой промышленности, Печора, Микунь, Емва – лесопромышленные и транспортные центры. В дальнейшем с расширением производственных и социально-культурных функций Воркута, Печора и Ухта превратились в многофункциональные промышленные центры.

Особое место среди городов занимает Сыктывкар – столица республики и крупный многофункциональный центр. Сыктывкар, возникший в 1780 г., – самый большой город республики, с населением свыше 200 тыс. человек.

Города Республики Коми различаются и по своей величине: к большим (более 100 тыс. жителей) относится только Сыктывкар; к средним (от 50 до 100 тыс. жителей) – Воркута, Ухта; к малым (менее 50 тыс. жителей) – Вуктыл, Емва, Инта, Микунь, Печора, Сосногорск, Усинск (без населенных пунктов, подчиненных городской администрации).

Поселки городского типа более узко специализированы, чем города, и невелики по своим размерам. В образовании их особенно большая роль принадлежит лесной, угольной и нефтегазовой отраслям промышленности.

В Республике Коми наблюдался интенсивный процесс урбанизации вплоть до 1980-х гг., когда не только увеличилась численность городского населения, но и расширялась сеть городских поселений. Так, на территории республики было городских населенных пунктов: в 1939 г. – 3, 1959 г. – 38, 1979 г. – 54, 1989 г. – 55. Одновременно под воздействием социально-экономических потребностей росли взаимосвязи между населенными пунктами, формировались группы поселений в пределах промышленных районов.

Таблица 4.4

Распределение городских поселений Республики Коми по числу жителей по данным переписей населения 1979-2010 гг.

Группы поселений по величине, тыс. человек	Число городов и поселков городского типа				Численность населения							
					тыс. человек				%			
	1979 г.	1989 г.	2002 г.	2010 г.	1979 г.	1989 г.	2002 г.	2010 г.	1979 г.	1989 г.	2002 г.	2010
Города	7	10	10	10	507,7	715,1	626,0	586,6	64,6	75,7	81,7	84,6
большие (100 и более)	2	3	2	1	272,5	459,9	333,3	235,0	34,7	48,7	43,5	33,9
средние (50-99,9)	3	2	1	2	197,4	127,5	84,9	170,2	25,1	13,5	11,1	24,5
малые (49,9 и менее)	2	5	7	7	37,8	127,7	207,8	181,4	4,8	13,5	27,1	26,2
Поселки городского типа	47	45	31	26	278,8	229,3	140,6	106,8	35,4	24,3	18,3	15,4
крупные (20 и более)	1	2	-	-	20,1	46,8	-	-	2,5	4,9	-	-
большие (10-19,9)	10	5	4	1	140,7	62,0	52,9	12,0	17,9	6,6	6,9	1,7
средние (5-9,9)	8	7	5	8	57,2	51,0	38,1	62,7	7,3	5,4	4,9	9,1
малые (4,9 и менее)	28	31	22	17	60,8	69,5	49,6	32,1	7,7	7,4	6,5	4,6
Итого	54	55	41	36	786,5	944,4	766,6	693,4	100,0	100,0	100,0	100,0
Кроме того поселки городского типа без населения	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-

В 1990-е гг. процесс урбанизации замедлился. В противовес установившейся ранее тенденции роста численности городского населения, впервые за длительный период в абсолютном большинстве городских поселений уменьшилось число жителей, как и само число городских населенных пунктов (табл. 4.4).

Городское население сократилось отчасти и по причине упразднения ряда поселков городского типа, преобразования их в сельские пункты, т.е. уменьшения самого числа городских поселений. За период между переписями населения 1989 г. и 2002 г. были переведены в ранг сельских 15 поселков, один (Хальмер-Ю) с закрытием шахты снят с учета и только вновь образованы два поселка городского типа, общее количество городских населенных пунктов в 2002 г. составило 41.

В результате произошли изменения в соотношении городского и сельского населения (незначительно снизилась доля городского населения с 75,5% в 1989 г. до 75,3% в 2002 г.).

Процессы расселения в Республике Коми характеризуются концентрацией населения как в городской, так и в сельской местности. Доля населения городов возросла в составе городского населения с 75,7% в 1989 г. до 81,7% в 2002 г., но уменьшилась абсолютно с 715,1 тыс. человек в 1989 г. до 626,0 тыс. человек в 2002 г. или на 89,1 тыс. человек (12,5%) при сокращении общей численности городского населения на 177,8 тыс. человек (18,8%). Уменьшение численности городов повлекло перераспределение городов между их группами по величине. С резким сокращением населения Воркута перешла в разряд средних городов (до 100 тыс. человек), а Инта и Печора стали относиться к малым городам (до 50 тыс. человек). Доля проживающих в больших и средних городах снизилась с 48,7% в 1989 г. до 43,5% в 2002 г. и с 13,5% в 1989 г. до 11,1% в 2002 г. соответственно, а в малых городах возросла в 2 раза (с 13,5% в 1989 г. до 27,1% в 2002 г.) и численность населения в них увеличилась с 127,7 до 207,8 тыс. человек.

В первом десятилетии XXI в. темпы сокращения численности городского населения (18,8% в 2002 г. по сравнению с 1989 г., а в 2010 г. по сравнению с 2002 г. – 9,5%) и числа городских поселений замедлились по сравнению с сельским населением, где темпы сокращения численности остались на прежнем уровне (17,7% в 2002 г. по сравнению с 1989 г. и 17,6% в 2010 г. по сравнению с 2002 г.). Соответственно доля городского населения согласно данным переписи населения 2010 г. увеличилась с 75,3% в 2002 г. до 76,9%. С 2002 по 2010 г. число городских населенных пунктов уменьшилось всего на два поселка городского типа (пгт Советский, Цементнозаводской) и в настоящее время составляет 39, в т.ч. три поселка городского типа без населения, также подчиненные г. Воркута. За данный период времени доля населения городов возросла в составе городского населения на 2,9% по сравнению с 2002 г. и составила 84,6% в 2010 г., а в составе всего населения – 65,1% (2002 г. – 61,5%). В 2010 г. в городах проживало 586,6 тыс. человек, что на 39,4 тыс. человек (на 6,3%) меньше, чем в 2002 г. при общем уменьшении численности городского населения на 73,2 тыс. человек (на 9,5%). За счет

перехода Ухты в разряд средних городов доля больших городов снизилась с 43,5% в 2002 г. до 33,9% в 2010 г., соответственно доля средних городов возросла с 11,1% до 24,5%.

Доля поселков городского типа в численности горожан из года в год уменьшается с 24,3% в 1989 г. до 18,3% в 2002 г. и 15,4% в 2010 г. Число жителей в них постоянно сокращается с 229,3 тыс. человек в 1989 г. до 140,6 тыс. человек (на 38,7%) в 2002 г. и до 106,8 тыс. человек в 2010 г. (на 24,0%), т.е. численность жителей в поселках городского типа сократилось на 122,5 тыс. человек или более чем в два раза. Хотя и происходит перераспределение населения между категориями городских поселений, но по их числу продолжают доминировать поселки городского типа (72,2% в сети городских населенных пунктов с населением в 2010 г.; 75,6% – в 2002 г.; 81,8% – 1989 г.).

Причем из 26 поселков 17 имеют людность меньше 5 тыс. человек. Наиболее крупные рабочие поселки: Воргашор (12,0 тыс. человек), Нижний Одес (9,7 тыс. человек), Северный (9,0 тыс. человек) и Жешарт (8,6 тыс. человек). Мелкопоселковая структура – одна из причин низкого уровня комфортности жизненных условий.

Особого внимания требует к себе сеть сельских поселений Республики Коми. Исторически сложилось так, что жителями села являлись лица коренной национальности – коми. Сохраняется эта тенденция и сегодня. По переписи населения 2002 г. из 256,5 тыс. лиц коми национальности в сельской местности проживало 137,9 тыс. человек или 53,8% от их общей численности (1989 г. – 53,2%). Данное обстоятельство сказалось на том, что расселение в сельской местности республики имеет свои особенности: сельские районы существенно отличаются от городских социально-демографическим составом населения, своеобразием в территориальной организации и социальной среде обитания *(Фаузер, Загайнова, 1997)*.

Изучение особенностей заселенности сельской местности региона представляет интерес двоякого рода: с одной стороны, характер заселенности отражает степень социальной освоенности территории и возможность взаимного развития групп поселений; с другой стороны, определенный уровень заселенности является необходимым условием экономического развития территории. Важно и то, что обслуживание и эксплуатация пространственно протяженных коммуникаций и инженерных сооружений инфраструктуры при слабой заселенности требуют больших затрат и поэтому не могут быть достаточно эффектными. Для организации межселенного культурно-бытового обслуживания сельского населения также необходим достаточно высокий уровень заселенности территории. Особенности заселения обусловлены множеством факторов, среди которых важнейшими являются сельскохозяйственное освоение земли, наличие путей сообщения, развитость опорных центров расселения, наличие необходимого демографического потенциала *(Федосеева, 1986, с. 56)*.

Сеть сельских населенных пунктов, связанная в первую очередь с сельскохозяйственным производством, во многом зависит от размещения сельскохозяйственных угодий, характера их использования. В районах Российского Севера она в большей степени подвержена влиянию экстремальных природных условий *(Региональные проблемы, 1996)*.

В сложившейся системе расселения в Республике Коми имеют место существенные различия в уровне заселения и сельскохозяйственного освоения отдельных территорий в зависимости от их зонального расположения и исторического периода освоения.

Степень освоенности территории республики отличается от Российской Федерации в целом меньшей плотностью сельского населения и густотой сети сельских населенных пунктов, слабой взаимосвязью их друг с другом и т. д., что существенно сказывается на условиях жизнедеятельности людей, режиме их воспроизводства, территориальной и социальной мобильности.

Для сельского расселения в Республике Коми характерны: низкая плотность населения, мелкоселенность и редкая сеть населенных пунктов, приуроченность к долинам рек, большое число сельских населенных пунктов несельскохозяйственного профиля, неразвитость транспортных связей, низкий уровень развития социальной инфраструктуры и т.д. Плотность сельского населения, рассредоточенного по территории по сравнению с городским, чрезвычайно низкая – 0,5 человека на кв. км, а средняя густота сельских населенных пунктов – всего лишь 17 поселений на 10 тыс. кв. км.

Одна из проблем сельского расселения – сокращение поселенческой сети. По данным переписи населения 2010 г. сельское население Республики Коми проживало в 684 населенных пунктах. На развитие современной поселенческой сети оказывали влияние разные факторы, но решающую роль играли социально-экономические, действие которых привело к сокращению сети населенных пунктов (1959 г. – 1601; 1970 г. – 1055; 1979 г. – 780; 1989 г. – 739; 2002 г. – 712; 2010 г. – 684 сельских поселений с населением).

Интенсивное сокращение числа сельских поселений в 1960-1970 гг. было вызвано не только исчезновением большого числа мелких населенных пунктов, принятием в 1960-е гг. ошибочных решений о делении всех сельских поселений на «перспективные» и «неперспективные», но и изменениями методов их учета.

На динамику числа поселений после переписи 1989 г. оказал влияние перевод 15 поселков городского типа в категорию сельских. Тем не менее, процесс сокращения сельских населенных пунктов не прекращается и происходит практически во всех административных районах республики (табл. 4.5). Это подтверждает и опустение деревень, в которых никто не проживает. Если в 1989 г. было 9 «пустых» поселений, не имеющих постоянных жителей, то в 2002 г. уже 17.

Наибольшее количество сельских населенных пунктов без населения расположено в МО «Город Усинск» – 4, что составляет 22,2% от общего их количества. Только за предпоследний межпереписной период (1989-2002 гг.) сняты с учета 46 сельских населенных пунктов. В дальнейшем, а именно в течение последнего межпереписного периода было упразднено по республике еще десять сельских населенных пунктов: по два в Сосногорске, Ухте, Княжпогостском и Прилузском районах и по одному в Сысольском и Троицко-Печорском районах и был зарегистрирован на территории, подчиненной городу Ухте вновь возникший поселок сельского типа

Веселый Кут. На начало 2012 г. в республике 720 сельских населенных пункта, в т.ч. 36 населенных пунктов без населения *(Об изменении численности, 2011, с.4).*

Таблица 4.5

Изменение числа сельских населенных пунктов по административно-территориальным образованиям Республики Коми в 1979-2010 гг.

Административно-территориальные образования	Число сельских населенных пунктов			
	1979 г.*	1989 г.	2002 г.	2010 г.
Республика Коми	780	748	729	720
Города республиканского значения с подчиненной им территорией				
Сыктывкар	4	2	3	3
Воркута	4	4	7	7
Вуктыл	13	12	10	10
Инта	22	21	20	20
Печора	29	28	28	28
Сосногорск	21	19	18	16
Усинск	16	17	18	18
Ухта	13	11	14	13
Районы				
Ижемский	32	32	34	34
Княжпогостский	53	49	47	45
Койгородский	25	21	21	21
Корткеросский	59	58	53	53
Сыктывдинский	51	51	49	49
Сысольский	88	83	80	79
Прилузский	100	95	91	89
Троицко-Печорский	37	34	33	32
Удорский	53	53	52	52
Усть-Вымский	55	54	51	51
Усть-Куломский	64	63	63	63
Усть-Цилемский	41	41	37	37

* Включены населенные пункты, имеющие постоянное население

Наибольшее число сельских поселений сократилось в Корткеросском, Княжпогостском, Усть-Цилемском и Сысольском районах республики. Из учета исчезли, прежде всего, мелкие деревни и лесные поселки, половина из них имела число жителей до 50 человек. Согласно административно-территориальному делению республики в 1989-2002 гг. из учетных данных исключены в Корткеросском районе – 7 сельских населенных пунктов, в Сысольском районе 3 деревни и поселок, имеющих общую численность населения 12 человек. По ряду объективных причин довольно сложно выявить истинное положение всех изменений в сети сельских поселений. Можно лишь с уверенностью утверждать, что быстрее других теряют население и постепенно

исчезают деревни, наиболее удаленные от местных центров и не имеющие с ними круглогодичной, транспортной связи. Так, в Верхолузском сельсовете Прилузского района, расположенном в 81-96 км от райцентра, из девяти населенных пунктов, существовавших в 1968 г., имеется население в настоящее время только в трех; в Вочевском сельсовете Усть-Куломского района, удаленном от райцентра на 79-110 км, из девяти населенных пунктов осталось четыре поселения и т.д. *(Административно-территориальное, 2006)*.

Сопоставляя данные за последние 50 лет (1959-2010 гг.) о составе поселений по их величине, можно отметить две характерные тенденции. Во-первых, обращает на себя внимание постоянный рост числа самых малых населенных пунктов с людностью до 50 человек (со 156 до 250). Во-вторых, сократилось число всех групп поселений, имеющих от 50 до 2000 жителей (с 606 до 420). И только число крупных населенных пунктов, людностью свыше 2000 человек, оставалось стабильным (18 поселений до 2002 г., в 2010 г. – 14).

Больше половины (63,1%) всех сельских населенных пунктов с населением – это деревни до 200 жителей, в которых лишь выборочно создаются те или иные учреждения сферы услуг. Населенные пункты в 200-500 человек, на них приходится четверть всех поселений (22,4%), также имеют лишь ограниченный набор учреждений повседневного обслуживания. Таким образом, 85,5% всех населенных пунктов (585 поселений) не обладает демографической базой для создания полного комплекса культурно-бытового обслуживания населения (табл. 4.6).

Таблица 4.6

Распределение сельских населенных пунктов Республики Коми по числу жителей по данным переписей населения в 1959-2010 гг., %

Группы поселений по величине, человек	Число поселений					Число жителей в них				
	1959 г.	1979 г.	1989 г.	2002 г.	2010 г.	1959 г.	1979 г.	1989 г.	2002 г.	2010 г.
До 50	38,2	20,0	25,9	31,9	36,5	4,1	1,1	1,4	1,8	2,1
51-100	18,6	14,1	12,6	11,2	13,3	6,5	2,5	2,1	2,4	3,2
101-200	16,9	16,5	12,6	14,9	13,3	11,5	5,8	4,3	6,2	6,4
201-500	15,5	22,9	23,1	23,0	22,4	22,7	18,6	18,4	21,6	24,2
501-1000	7,3	16,5	15,7	11,8	9,1	24,4	27,2	25,6	22,5	20,6
1001-2000	2,5	7,7	7,8	4,6	3,3	15,8	24,5	26,0	16,8	14,3
2001-3000	0,6	0,9	0,9	0,9	0,9	6,6	5,1	5,5	5,4	7,7
3001-5000	0,4	0,8	0,7	1,0	0,6	8,4	6,3	6,2	9,9	8,0
Свыше 5000	-	0,6	0,7	0,7	0,6	-	8,9	10,5	13,4	13,5
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

При сокращении численности сельского населения и числа населенных пунктов их средняя людность изменилась значительно: в 2010 г. – 289 человек, в 1979 г. – 411 человек. По административно-территориальным районам этот показатель колеблется от 142 человека в Княжпогостском до 552 чело-

век в Ижемском районе. Однако показатель средней людности лишь в ограниченной степени характеризует расселение. Для характеристики среды обитания сельского населения более важно знать его распределение между населенными пунктами разной людности, так как уровень развития инфраструктуры определяется прежде всего их величиной.

В Республике Коми более трети (36,0%) сельского населения размещается в малых поселениях (до 500 человек), имеющих минимум услуг. В крупных селах, с числом жителей более 1000 человек, наиболее перспективных для дальнейшего развития и с большими возможностями для организации культурно-бытового обслуживания, проживает менее половины (43,4%) сельского населения республики.

В последние годы усилилась концентрация населения в крупных селах, с числом жителей свыше 3 тыс. человек. Если в 1989 г. в них проживало 16,7% сельского населения, то в 2002 г. 23,3% при удельном весе в поселенческой сети всего лишь 1,7% и в 2010 г. – 21,4% и 1,2% соответственно. Особенно следует выделить села-райцентры, роль которых в качестве организационных и экономических центров весьма велика. За последние годы не произошло перестройки сети райцентров, по-прежнему половина райцентров – крупные села, но их удельный вес в составе сельского населения повысился с 16,3% в 1989 г. до 20,4% в 2002 г. и 24,0% в 2010 г. В десяти селах проживает в настоящее время почти четвертая часть сельского населения республики. В ряде районов в райцентрах сконцентрировано около половины населения: в Сысольском – 48,8%, Сыктывдинском – 45,4% и немногим меньше в Усть-Цилемском – 37,4%. Наибольшей концентрации сельское население достигло в Сыктывдинском районе, где только в двух селах – Выльгорте и Зеленце – проживает 58,4% его населения.

В республике сложились два типа сельского расселения: сельскохозяйственный и лесопромышленный.

Расселение в сельскохозяйственных районах зависит от размещения сельскохозяйственных угодий, характера их использования и приспособлено к раздробленности угодий, малым размерам полей.

Среди этой группы поселений выделяются, прежде всего, опорные населенные пункты (центральные усадьбы) – места концентрации сельскохозяйственных предприятий, составляющие основной каркас расселения. Они занимают выгодное положение ко всей территории предприятия, совмещают, как правило, центр сельской администрации, более крупные по своим размерам.

Многочисленную группу среди сельскохозяйственных поселений составляют населенные пункты без организационных функций. В них происходит постоянное сокращение населения, менее благоприятна его возрастная структура, не развита инфраструктура. Переселение их жителей в центральные усадьбы или более крупные населенные пункты не всегда приводит к желаемым результатам. Во-первых, сселение мелких деревень вызывает потерю ценных пахотных и сенокосных угодий. Во-вторых, жители этих поселений часто переезжают в города. В результате возникает противоречие.

С одной стороны, развитие инфраструктуры в них требует дополнительных капитальных вложений, что экономически невыгодно, с другой – сселение ведет к потере сельскохозяйственных угодий и потере сельского населения. В-третьих, тенденция преимущественного развития центральных усадеб усиливает противоположность населенных пунктов: концентрация населения в центральных усадьбах и рост числа мелких поселений с нарушенной половозрастной структурой жителей.

В Республике Коми, крупном лесопромышленном районе европейской части России, существенным элементом в сети сельских населенных пунктов являются поселки лесозаготовителей. Лесопромышленные поселения имеют свои особенности, что обязывает внимательнее учитывать специфику их развития и прямую зависимость уровня жизни населения от работы лесозаготовительных предприятий *(Загайнова, 1973)*.

Основная часть сельских населенных пунктов сосредоточена в южных районах республики, с высокой концентрацией коренного населения. В Корткеросском, Сыктывдинском, Сысольском, Прилузском и Усть-Вымском районах размещается почти половина сельских населенных пунктов республики, большая часть населения в них занята в сельском хозяйстве. Здесь наиболее ярко выражена проблема мелкоселенности. Доля мельчайших поселений, с числом жителей до 50 человек, колеблется от 25,5% в Корткеросском районе до 57,9% в Сысольском от числа сельских поселений с населением.

При такой мелкоселенности, дробной сети населенных пунктов затрудняется решение проблем функционирования объектов социально-бытового обслуживания, развития транспортной сети и др. По проектным нормативам база для эффективной работы учреждений обслуживания имеется лишь в поселениях с числом жителей более 1000 человек, даже для простейших учреждений повседневного обслуживания необходимо иметь свыше 300 жителей *(Мангатаева, 1988)*.

В республике недостаточно развита сеть опорных поселений, кроме райцентров. Расположенные на большом расстоянии от многих населенных пунктов райцентры не могут охватить сферой обслуживания все поселения района. Около 17% населенных мест (123), даже центров сельских администраций (33) находятся от райцентров на расстоянии более 100 км. Это говорит о том, что при формировании центров межхозяйственного значения (кустовых) следует ориентироваться не только на самые крупные поселения (3-5 тыс. человек), но и на населенные пункты с меньшей людностью *(Акопов, Загайнова, 1985, с.68)*.

В Республике Коми существуют большие различия в территориальной структуре расселения, которые являются результатом исторического и экономического развития районов, хозяйственной освоенности и заселенности территории. Структуру расселения достаточно четко характеризуют прежде всего такие показатели, как плотность населения и населенных пунктов, средняя людность и среднее расстояние до центров административно-территориальных образований (табл. 4.7).

Таблица 4.7

Территориальная структура расселения в Республике Коми на начало 2012 г.

Административно-территориальные образования	Доля городского населения, %	Средняя плотность, человек на кв. км		Средняя людность поселений		Средняя густота поселений на 10 тыс. кв. км	Среднее расстояние до центров муниципальных образований, км*
		всего	сельского	городских, тыс. человек	сельских, человек		
Республика Коми	77,2	2,1	0,5	17,6	281	18	58,2
Сыктывкар	99,6	347,2	1,4	63,4	352	95	13,2
Воркута	99,4	3,8	0,0	10,1	78	7	54,4
Вуктыл	83,6	0,6	0,1	11,9	233	5	65,3
Инта	94,3	1,1	0,1	10,5	96	8	91,4
Печора	84,9	1,9	0,3	11,9	303	11	50,9
Сосногорск	87,3	2,8	0,4	13,4	364	11	63,4
Усинск	89,4	1,5	0,2	20,9	275	7	74,3
Ухта	97,6	9,2	0,2	23,8	221	14	50,6
Районы							
Ижемский		1,0	1,0		534	18	56,8
Княжпогостский	73,6	0,9	0,2	8,2	132	19	52,4
Койгородский		0,8	0,8		393	20	35,4
Корткеросский		1,0	1,0		363	27	60,5
Прилузский		1,5	1,5		225	68	68,2
Сыктывдинский		3,1	3,1		473	66	54,7
Сысольский		2,3	2,3		173	130	27,0
Троицко-Печорский	53,1	0,3	0,2	7,1	196	8	91,4
Удорский	44,0	0,6	0,3	2,9	214	15	87,9
Усть-Вымский	65,2	6,0	2,1	9,3	195	111	23,3
Усть-Куломский		1,0	1,0		417	24	67,9
Усть-Цилемский		0,3	0,3		342	9	68,8

* Административно-территориальное и муниципальное устройство Республики Коми (на 1 августа 2006 г.). Издание шестое, официальное / ГУ «ТФИ РК». – Сыктывкар, 2006. – С. 39-82.

На северо-востоке Республики Коми, за Полярным кругом, сформировался один из наиболее урбанизированных районов, где практически все население сконцентрировано в городах и поселках городского типа (99,4%). На территории МО ГО «Воркута» средняя плотность населения превышает среднереспубликанский показатель в 1,8 раза при низкой плотности населенных мест (7 поселений на 10 тыс. кв. км) и большом среднем расстоянии до г. Воркута (54,4 км). Концентрация угольных месторождений явилась пред-

посылкой формирования групповой, а точнее узловой, формы расселения. В г. Воркуте и восьми поселках городского типа, расположенных на расстоянии 9-30 км вокруг города (за исключением пгт. Елецкий – 104 км), сконцентрировано 99,4% всего населения. Единые производственные и транспортные коммуникации, культурно-бытовые и трудовые взаимосвязи создают определенные экономические и социальные преимущества.

Иная структура расселения в южных, сельскохозяйственных районах Республики Коми, исторически более заселенных. В них самая высокая плотность сельского населения и самые мелкие населенные пункты, нет городских поселений, функции центров административных районов выполняют села. Учитывая, что расселение как сложный социально-экономический процесс довольно консервативно (длительное существование населенных пунктов), здесь не произошло больших изменений. Имеющиеся лесные поселки не оказывают особого влияния на всю сеть населенных мест. Мелкие села и деревни расположены по берегам рек, вдоль автомобильных дорог, образуя линейную структуру.

Характерная особенность структуры расселения в районах чисто лесопромышленного освоения (Койгородский, Княжпогостский, Троицко-Печорский и др.) – низкая плотность населения и редкая сеть населенных пунктов. В поселенческой сети появляются городские населенные пункты, в прижелезнодорожных районах в них проживает, как правило, больше половины всего населения (Княжпогостский – 73,6%, 2012 г.). Следующая отличительная черта – высокий удельный вес сельских несельскохозяйственных поселений – лесных поселков в составе сельского населения. Населенные пункты хотя и невелики по своим размерам, но более крупные по сравнению с сельскохозяйственными районами.

В районах, специализирующихся на нефтегазовой промышленности, которая сосредоточена в основном на территории МО: «г. Вуктыл», «г. Сосногорск», «г. Усинск» и «г. Ухта», преобладающая часть населения (84-98%) сконцентрирована в городах и поселках городского типа. В целом их территория заселена слабо, плотность сельского населения колеблется от 0,1 до 0,4 человек на кв. км. Плотность населенных пунктов – 5-14 поселений на 10 тыс. кв. км, среднее расстояние до центра – 51-74 км. Преобладает линейная форма расселения вдоль железнодорожных и транспортных путей, ниток нефтегазопроводов.

Среди нефтегазопромышленных районов выделяется территория МО «г. Ухта», где доля городского населения достигает почти 98%, причем 82,0% всего населения сконцентрировано в г. Ухте. Именно город определяет одну из самых высоких в республике плотность населения на подчиненной ему территории (9,2 человек на 1 кв. км). Ухта, как многофункциональный промышленный центр, является ядром групповой формы расселения, в которую есть все основания включать не только пгт Водный, Шудаяг, Ярега, но и г. Сосногорск, с. Усть-Ухта. В Ухтинской группе, с уже стабильными производственными, бытовыми и культурными связями, проживает более 85% населения этих муниципальных образований.

Особенностью расселения в районах более позднего нефтегазопромышленного освоения территорий МО «г. Вуктыл», «г. Усинск» является формирование с середины 1970-х гг. наряду с существующими населенными пунктами вахтовой системы расселения *(Загайнова, 1985)*. В этом случае места приложения труда и места проживания отдалены друг от друга и находятся на расстоянии оптимальной транспортной доступности. Наибольшее распространение экспедиционно-вахтовый метод получил при освоении северных месторождений Тимано-Печорской нефтегазоносной провинции, в меньших размерах – ее южных месторождений. На основе общей экономической базы, производственной и социальной инфраструктуры сложилась единая система населенных мест, в которой базовыми выступают гг. Усинск, Вуктыл и пгт Нижний Одес, выполняющие производственно-техническое обслуживание и материально-техническое снабжение вахтовых поселков.

На территории республики сложились и другие групповые формы расселения, объединенные межселенными культурно-бытовыми и трудовыми связями. В частности, выделяется Печорская группа, одной из предпосылок формирования которой является скрещивание транспортных путей. Город Печора – не только транспортный узел, но и многофункциональный промышленный центр, в его окружении – пгт Изъяю, Кожва, Путеец и шесть сельских населенных пунктов. В этой группировке проживает около 90% всего и все городское население подчиненной г. Печора территории.

Особое место в расселении в республике занимает г. Сыктывкар ввиду столичности (центральности) своего положения. Влияние Сыктывкара не ограничивается прилегающими к нему районами, а распространяется на всю республику. Сыктывкарскую группу населенных мест правильнее относить к территории не только муниципального образования (небольшая площадь), а и Сыктывдинского района в целом. В ее состав входят: г. Сыктывкар, пгт Верхняя Максаковка, Краснозатонский, Седкыркещ, но и с.с. Выльгорт, Зеленец, Корткерос. Здесь сосредоточено около $^1/_3$ всего населения республики. Примечательно, что села, находящиеся в зоне влияния города, остаются стабильны или растут. Сыктывкарская группа находится на более высоком уровне развития, с налаженной системой транспортных связей, с большой активностью трудовых, культурно-бытовых межселенных передвижений.

Таким образом, контрасты расселения в республике весьма значительны. На ее территории сочетаются разные структуры и формы расселения, что порождает и специфические проблемы развития сети населенных мест и пути их решения.

В настоящее время, учитывая отсутствие программы долгосрочного инвестирования градообразующих отраслей республики, прогноза их развития и оценки конкурентоспособности, довольно трудно определить перспективные тенденции расселения. Вместе с тем, проведенный анализ позволяет выделить ряд проблем и наметить пути повышения эффективности системы расселения.

В северных районах Республики Коми именно характер производства и отраслевая структура промышленности определяют основные черты рассе-

ления. Признавая приоритетность производственного фактора, необходимо подчеркнуть, что экстремальность природных условий, слабозаселенность и слабоосвоенность территории оказывают влияние на расселение и создают определенные сложности при формировании сети населенных пунктов, а мелкопоселковая структура расселения усугубляет проблемы занятости населения и развития социальной инфраструктуры.

Как показывает опыт освоения Севера в целом, несмотря на все ограничительные меры, происходит рост доли городского населения. К сожалению, до сих пор нет единой точки зрения о наиболее оптимальной величине города на Севере. На наш взгляд, города должны иметь некоторые пределы своего роста. Рост крупных городов для Севера не всегда целесообразен (пример г. Воркуты).

Градостроительная политика России нацелена на развитие малых и средних городов, которые отстают от крупнейших в развитии социальной инфраструктуры на 15-20% *(Васин, 1995).* Второе возрождение города – создание рабочих мест, особенно где имеется одно единственное предприятие. Эта проблема имеет прямое отношение к таким городам Республики Коми, как Вуктыл, Емва, Микунь, Сосногорск и ряду поселков городского типа. С закрытием шахт в Печорском угольном бассейнам, ряда лесозаготовительных предприятий требуется своевременное решение судьбы опустевших поселков, использование производственных и жилых фондов, созданной социальной инфраструктуры.

В районах нового хозяйственного освоения расселение необходимо рассматривать не только как систему населенных пунктов, но и как процесс формирования населения. Одной из проблем расселения остается развитие опорной сети многофункциональных городских поселений, оказывающих непосредственное влияние на процесс формирования населения и стабильность кадров. Комплексное освоение природных ресурсов позволит разрешить данную проблему. При многофункциональном развитии городов зоны Севера возникает реальная основа обеспечения рациональной занятости населения.

Условия освоения Севера способствуют созданию форм расселения как традиционных (стабильных), так и мобильных, где места приложения труда и проживания могут быть разъединены большими расстояниями. В районах с неблагоприятными для постоянного проживания населения природными условиями следует сохранить систему расселения, включающую базовый многофункциональный город, выполняющий административные, культурные, транспортные и другие функции, и вахтовые поселки с набором бытовых услуг и комфортных условий проживания для сменного персонала. Вахтовый метод освоения не теряет своей актуальности прежде всего в приполярных районах республики. Правомерность его очевидна, особенно в первоначальный период освоения месторождений. При обустройстве перспективных месторождений важно изначально определить статус населенных пунктов и региональные нормативы развития социальной сферы.

Одна из актуальных, но и спорных проблем – перенаселенность Севера, прежде всего районов Дальнего Севера. Север перенаселен людьми, кото-

рые уже исчерпали свой трудовой потенциал. В районах Дальнего Севера Республики Коми проживает свыше одной четвертой общего числа лиц старше трудоспособного возраста. В основе проблемы перенаселенности лежит отсутствие концепции освоения новых районов.

Проблему перенаселенности нельзя решить однозначно, требуются детальные проработки в принятии того или иного решения, чтобы слить воедино интересы и государства, и людей. Следует учитывать особенности формирования населения республики. При стихийном характере миграционных процессов на Север приезжают люди, не прошедшие специального отбора, часто слабо приспособленные к проживанию в экстремальных природных условиях. Решению проблемы перенаселенности будет способствовать прием на работу по специально разработанному контракту: принятие кадров с учетом пола, возраста, состояния здоровья, профессиональной пригодности, в котором должен быть оговорен срок работы, оплата труда, вопросы жилья в период работы и после увольнения (отъезда) и т.д.

Не менее сложной остается проблема расселения в сельской местности: продолжается сокращение сети сельских поселений и обезлюдение деревень; сохраняется мелкоселенность; концентрация населения в крупных селах и селах-райцентрах приводит к разрушению старой сети поселений и потере сельскохозяйственных угодий; мелкоселенность и дробная сеть населенных пунктов затрудняет социально-бытовое обслуживание населения.

В системе расселения Севера сельские населенные пункты находятся в наиболее кризисной ситуации. Изменения, происходящие в характере, в формах хозяйствования и собственности требуют соответствующих изменений в организации самой системы обслуживания сельского населения и развития объектов социальной инфраструктуры.

При планировании социального переустройства села следует исходить из необходимости комплексного развития сельских территорий, комплексного подхода к осуществлению инвестиционной политики и обоснованию материально-технической базы предприятий. Объектом градостроительной деятельности на селе является не отдельный населенный пункт, а вся территория, подведомственная местной администрации, включающая земельные угодья, населенные пункты, инженерно-транспортные сооружения и т.д.

Обособление села от города при низком уровне развития транспортной сети обостряет проблемы расселения. Необходимо повышение роли городов в обслуживании сельского населения, поскольку значительная часть его потребностей удовлетворяется не по месту жительства. Острой проблемой для села остается проблема транспортной доступности центров обслуживания.

Можно предположить, что главные сдвиги в расселении в республике в последние годы – перераспределение населения с севера на юг, рост концентрации населения в районах Ближнего Севера, в больших и средних городах и в более крупных селах – сохранятся и в ближайшее десятилетие.

5. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

5.1. Социально-трудовые отношения на предприятиях республики

Для того чтобы «замерить» уровень и характер социально-трудовых отношений на городских предприятиях Республики Коми, а также получения новой социальной информации в марте-апреле 2008 г. было проведено социологическое исследование среди занятых в экономике с применением анкетного опроса. Такой подход был обусловлен тем, что прикладное социологическое исследование направлено на практическое решение достаточно ясно очерченных социальных проблем с тем, чтобы предложить конкретные способы действий в определенные сроки. Опрос же по анкете предполагает жестко фиксированный порядок, содержание и форму вопросов, ясное указание способов ответа *(Ядов, 2001, с. 69, 231)*. Ниже мы приводим основные характеристики выборочной совокупности, на основе которой и построено дальнейшее изложение материала. Всего было опрошено 1033 человека. В выборке были представлены пять из десяти городов республики, доля каждого в выборке составила (%): Сыктывкар – 42,2; Ухта – 23,2; Воркута – 14,1; Усинск – 11,1 и Печора – 9,4. В численности населения доля жителей этих городов составляет 82,7% от городского населения и 62,7% от всего населения республики (2009 г.).

Выбор именно этих городов обусловлен тем, что на наш взгляд каждый город специфичен, имеет свою историю, отраслевую специализацию и дает представление о развитии одной из отраслей экономики не только Республики Коми, но и Севера России в целом. Эти города представляют все природно-экономические зоны республики: Дальний, Средний и Ближний Север. В этих городах сосредоточены отрасли народного хозяйства, определяющие экономический облик и потенциал республики.

По северности: 34,6% опрошенных респондентов живут на Дальнем Севере, 23,2% – на Среднем Севере и 42,2% – на Ближнем Севере. В выборке представлены практически все отрасли народного хозяйства республики (%): промышленность – 34,1; торговля, МТС, общественное питание – 16,8; строительство – 10,9; транспорт и связь – 10,7; финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации – 10,4; отрасли социальной сферы – 8,8; ЖКХ и бытовое обслуживание – 4,8; сельское хозяйство – 1,8; другие отрасли – 1,7.

В выборке на мужчин приходится 51,7%, на женщин – 48,3%. По возрасту респонденты распределились так (%): до 24 лет – 16,4; 25-29 лет – 15,8; 30-34 лет – 12,8; 35-39 лет – 14,1; 40-44 лет – 13,9; 45-49 лет – 12,5; 50-54 лет – 9,5; 55-59 лет – 3,2; 60 лет и старше – 1,8. Средний (медианный) возраст респондентов составляет 37,3 лет, что на 1,1 лет меньше, чем в среднем по городскому населению республики в возрасте 15-64 лет, занятого в экономике (38,4 лет, 2002 г.).

По национальности среди респондентов преобладают русские – 64,8%, затем следуют коми – 17,8%, украинцы – 6,3%, татары – 3,7%, белорусы – 3,0%, чуваши – 1,0%, немцы – 0,9%, молдаване – 0,9%, представители других национальностей – 1,6%. Для сравнения приведем данные переписи населения 2002 г. по обследованным городам (%): по национальности среди населения преобладают русские – 65,5, затем следуют коми – 17,2, украинцы – 6,7, татары – 2,0, белорусы – 1,6, немцы – 1,0, чуваши – 0,9, молдаване – 0,3, представители других национальностей – 4,8.

Городское население республики, принявшее участие в опросе, достаточно образованно (%): имеют высшее или незаконченное высшее профессиональное образование – 44,1; среднее профессиональное образование – 28,3; начальное профессиональное образование – 16,4; у остальных опрошенных общее полное и неполное образование – 11,2.

Брачное состояние опрошенных респондентов выглядит следующим образом (%): никогда не состояли в браке – 22,7; состоят в зарегистрированном браке – 49,9; в незарегистрированном браке – 10,9; разведены – 11,8; вдовые – 4,7. Для сравнения – по переписи городского населения республики в 2002 г. (%): никогда не состояли в браке – 23,4; состоят в зарегистрированном браке – 50,0; в незарегистрированном браке – 7,5; разведены – 10,6; вдовые – 8,5.

По наличию детей респонденты представлены следующим образом (%): 22,0 – не имеют детей, у 33,1 – один ребенок, у 38,2 – двое детей, имеют три ребенка – 4,8 и четверо и более детей у 1,9. У городского населения, принявшего участие в опросе, средняя детность составила 1,33 ребенка, а у городского населения по республике в целом ниже – 1,27 (2008 г.).

Почти две трети опрошенных жителей городов имеют благоустроенную отдельную квартиру (69,8%), примерно каждый десятый живет в общежитие (9,0%), столько же снимает жилплощадь (8,8%), имеют индивидуальный дом (5,2%), остальные (7,2%) имеют разного вида благоустроенное и неблагоустроенное жилье.

Необходимо также отметить, что в выборке представлены все категории персонала предприятий (%): руководители – 12,6; специалисты – 24,2; служащие – 12,6; рабочие – 50,6. Распределение мужчин и женщин, руководителей, специалистов, служащих и рабочих по возрасту, брачному состоянию и национальности представлено в табл. 5.1.

В целом можно заключить, что по основным характеристикам выборочная совокупность отражает структуру городского населения Республики Коми, что позволяет полученные результаты считать репрезентативными, а сделанные выводы отнести ко всему городскому населению, занятому в эко-

номике республики. Остановимся подробнее на трудовой биографии и трудовом пути респондентов в социально-демографическом измерении.

Таблица 5.1

Социально-демографические характеристики выборочной совокупности работников городских предприятий Республики Коми, %

Социально-демографические характеристики	Пол		Статус			
	мужчины	женщины	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Возраст, лет:						
до 24	13,2	20,0	2,3	13,7	17,8	20,1
25-29	16,4	15,1	12,4	21,0	20,9	13,2
30-34	12,4	13,3	10,1	16,5	10,9	12,4
35-39	14,5	13,7	16,3	15,7	8,5	13,9
40-44	14,7	13,1	18,6	11,3	11,6	14,9
45-49	13,7	11,1	24,8	10,9	11,6	10,4
50-54	9,8	8,9	12,4	5,3	13,2	10,1
55-59	3,4	3,0	2,3	4,4	4,7	2,5
60 и старше	1,9	1,8	0,8	1,2	0,8	2,5
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	22,1	23,1	7,0	24,3	32,8	23,2
состоящие в зарегистрированном браке	53,3	46,4	62,0	50,6	42,2	49,0
состоящие в незарегистрированном браке	10,4	11,6	10,1	11,3	10,9	10,7
разошедшиеся	11,9	11,6	15,5	9,3	6,3	13,4
вдовые	2,3	7,3	5,4	4,5	7,8	3,7
Национальность:						
коми	17,7	17,9	18,0	14,5	10,9	20,7
русские	63,0	67,1	59,4	72,6	76,0	60,0
украинцы	7,2	5,1	10,9	5,3	7,7	5,4
татары	4,3	3,0	5,5	2,4	0,8	4,7
белорусы	2,5	3,7	3,1	0,8	3,1	4,1
другая	5,3	3,2	3,1	4,4	1,5	5,1

Трудовая биография. Раскрывая понятие «трудовая биография» социологи и экономисты довольно часто используют одни и те же характеристики, например, полученное профессиональное образование, уровень квалификации, социальная и территориальная мобильность работников и т.д. Экономисты оценивают «трудовую биографию» по статистическим показателям и по данным отделов кадров (по современному, по отчетности отделов по управлению человеческими ресурсами). Социологи, используя те же характеристики, оперируют ответами конкретных людей, принимающих участие в опросе. Эти данные довольно часто представляют больший интерес для исследователей. Ниже мы будем оперировать в основном результатами социологического опроса.

Важнейшей характеристикой в трудовой биографии работников городских предприятий республики является их профессиональная подготовка. Общую оценку профподготовки мы охарактеризовали выше, здесь же необходимо осветить, где работники получили свое профессиональное образование. В целом по выборке, отвечая на вопрос: «Где Вы приобрели профессию, по которой работаете сейчас?», респонденты дали следующие ответы (%): 64,1 – здесь, в этом населенном пункте, где живу и работаю; 19,7 – профессию получил за пределами Республики Коми; 16,2 – профессию получил в другом населенном пункте Республики Коми. Из ответов видно, что большая часть работников обследованных предприятий (80,3%) профессию получили в образовательных профессиональных учебных заведениях республики (табл. 4.2).

По данным табл. 5.2 можно сделать вывод, что в настоящее время по большинству профессий республика обеспечивает себя профессиональными кадрами самостоятельно. Это хорошо видно, если посмотреть на профессиональную подготовку во временном срезе (по возрасту респондентов) и по месту их рождения. В последние годы практически вся молодежь в возрасте до 24 лет получает профессиональное образование в республике (95,1%), в советские годы примерно каждый третий-четвертый учился за ее пределами. Также можно отметить, что 10,4% местных уроженцев и 29,4% приезжих получили профессиональное образование за пределами республики. Выходит, что 70,6% приезжих получают профессиональное образование в республике. Больше всего получающих образование вне республики среди руководителей – 39,5%. Но это и оправданно, в небольшой по численности населения республике невозможно иметь широкий (или достаточный) спектр профессий, по которым бы велась подготовка на местах. Кроме того, значительная часть предприятий имеет либо зарубежных собственников, либо собственников из-за пределов республики. Естественно и менеджмент этих предприятий получил внешнее образование.

Таким образом, можно сделать вывод, что поскольку менеджмент предприятий и их промышленно-производственный персонал, а также другие работники предприятий всех сфер приложения труда профессиональное образование получили в своем большинстве в республике, то от качества работы образовательных учреждений профессионального образования будет зависеть качество трудового потенциала предприятий, эффективность функционирования экономики республики.

Следующей характеристикой трудовой биографии работников является их перемещение между предприятиями (организациями), а также частота этих перемещений. Для большинства работников (75,7%) настоящее место работы было не первым в их трудовой биографии, таковым оно являлось лишь для каждого четвертого (24,3%). Для работников обследованных предприятий характерна высокая трудовая мобильность. Отвечая на вопрос анкеты: «Если данное предприятие не первое, то сколько мест работы было у Вас за весь период трудовой деятельности, не считая данного предприятия?», респонденты дали следующие ответы (%): одно место – 18,9; два места – 28,7; три места – 27,6; четыре места – 12,9; пять мест и более – 11,9. За период трудовой деятельности каждый работник менял место работы примерно три

раза (3,19). Смена места работы в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов представлена в табл. 5.3.

Таблица 5.2

Распределение ответов на вопрос:
«Где Вы приобрели профессию, по которой работаете сейчас?»
в зависимости от пола, возраста, статуса и места рождения, %

Социально-демографические характеристики	Место приобретения профессии			
	за пределами Республики Коми	в Республике Коми	из них	
			в населенном пункте, где живут и работают	в другом населенном пункте
Пол:				
мужчины	19,7	80,3	64,8	15,5
женщины	19,5	80,5	63,7	16,8
Возраст, лет:				
до 24	4,9	95,1	78,0	17,1
25-29	13,1	86,9	74,5	12,4
30-34	20,6	79,4	58,0	21,4
35-39	17,9	82,1	62,1	20,0
40-44	25,3	74,7	59,2	15,5
45-49	31,3	68,7	52,3	16,4
50-54	29,6	70,4	61,2	9,2
55-59	18,2	81,8	60,6	21,2
60 и старше	44,4	55,6	55,6	0,0
Статус:				
руководители	39,5	60,5	46,5	14,0
специалисты	20,2	79,8	64,9	14,9
служащие	15,6	84,4	72,7	11,7
рабочие	15,4	84,6	66,6	18,0
Место рождения:				
местные уроженцы	10,4	89,6	77,6	12,0
приезжие	29,4	70,6	49,5	21,1
В целом по выборке	19,7	80,3	64,1	16,2

Анализируя представленные данные, можно отметить, что с возрастом увеличивается частота смены места работы. Это и закономерно. Но что настораживает – более половины опрошенных меняли место работы три и более раза (52,4%). Особо следует обратить внимание на старшую возрастную группу – 55-60 лет и старше, среди них от 26 до 35% меняли место работы пять и более раз. Есть различия в частоте смены предприятий в зависимости от пола, здесь можно отметить большую интенсивность женщин по отношению к мужчинам при смене мест работы от одного до трех раз, а затем, наоборот, большую интенсивность мужчин. Из этого следует, что мужчины, в отличие от женщин, чаще меняют место работы. Рассматривая коллектив предприятия по служебной иерархии или по статусу, можно отметить менее склонных к перемене мест работы служащих и специалистов и, наоборот, чаще меняющих работу руководителей и рабочих.

Таблица 5.3

Распределение ответов на вопрос:
«Если данное предприятие не первое в вашей трудовой биографии, то сколько мест работы было у Вас за весь период трудовой деятельности, не считая данного предприятия?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Количество мест работы				
	одно место	два места	три места	четыре места	пять мест и более
Пол:					
мужчины	17,0	25,6	27,5	14,5	15,4
женщины	21,2	32,0	27,6	11,0	8,2
Возраст, лет:					
до 24	32,6	29,2	27,0	3,4	7,8
25-29	31,4	38,1	21,2	5,1	4,2
30-34	21,4	35,7	21,4	14,3	7,2
35-39	14,4	31,8	34,1	8,3	11,4
40-44	10,5	27,1	24,8	21,8	15,8
45-49	14,9	22,8	31,6	18,4	12,3
50-54	14,3	18,7	31,8	17,6	17,6
55-59	9,6	19,4	25,8	19,4	25,8
60 и старше	11,8	11,8	41,1	0,0	35,3
Статус:					
руководители	15,4	27,3	30,0	16,4	10,9
специалисты	19,2	34,1	26,0	13,0	7,7
служащие	19,6	31,4	30,4	14,7	3,9
рабочие	19,2	25,7	26,9	11,7	16,5

Информативной характеристикой трудовой биографии выступает длительность работы работников обследованных предприятий на последнем месте работы. Так, отвечая на вопрос анкеты: «Сколько лет Вы работаете на данном предприятии?», респонденты ответили (%): менее года – 12,9; от года до 3 лет – 20,2; от 3 до 5 лет – 19,1; от 5 до 10 лет – 24,8; от 10 до 15 лет – 11,9; 15 лет и более – 11,1. Средний период работы на одном месте по выборке в целом составил 6,5 лет. Много это или мало сказать однозначно сложно. Существуют две точки зрения: сторонники первой придерживаются мнения, что каждый человек, проработав 7-10 лет на одном месте, должен менять работу, другие, наоборот, за продолжительный, если не пожизненный, как в Японии, период работы. Нам представляется, что истина лежит посередине, есть виды труда, где длительный стаж необходим, например, наука, образование, медицина, а есть виды деятельности, где перемена мест труда идет во благо. Сюда можно отнести вредные производства, монотонные и однообразные виды труда и т.д. На продолжительность работы на одном месте влияет и статус работника (табл. 5.4).

Как видно из представленных данных, среди тех, кто проработал менее трех лет, больше женщин (36,3%), чем мужчин (30,1%); больше специалистов

(34,0%), чем руководителей (17,9%); более 10 лет работают на одном месте мужчины (21,5%), женщины (24,7%), руководители (40,7%), служащие (21,6%), специалисты (20,2%) и рабочие (20,2%). Поэтому совсем неслучайно в последнее время идут дискуссии об ограничении сроков пребывания на той или иной должности. Есть вполне обоснованные предложения занимать руководящую должность не более двух сроков, но проблема в том, что это решение должны принимать те, кто не хочет расстаться со своей должностью, занимаемой более двух сроков. Парадокс России – в ней создана каста вечных руководителей.

Таблица 5.4

Распределение ответов на вопрос:
«Сколько лет Вы работаете на данном предприятии?»
в зависимости от пола и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Количество лет работы					
	менее 1 года	от 1 года до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	15 лет и более
Пол:						
мужчины	11,9	18,2	21,6	26,8	11,9	9,6
женщины	14,1	22,2	16,5	22,5	11,8	12,9
Статус:						
руководители	6,2	11,7	14,1	27,3	18,8	21,9
специалисты	13,8	20,2	22,3	23,5	11,3	8,9
служащие	19,4	15,5	17,1	26,4	7,7	13,9
рабочие	12,0	23,7	19,6	24,5	11,7	8,5

По-разному начинается и складывается трудовая биография у каждого человека. Поскольку рынок труда предлагает вполне определенный набор рабочих мест, который в силу объективных обстоятельств должен быть своевременно заполнен, то каждый конкретный человек заполняет то рабочее место, которое было на момент поиска вакантным и доступным. Материалы опроса позволяют посмотреть, на каких предприятиях начиналась трудовая биография наших респондентов.

В гендерном разрезе формирование человеческих ресурсов предприятий имеет определенные различия. Прежний труд мужчин, в отличие от женщин, больше был связан с предприятиями промышленности, строительства, транспорта и связи. Женщин пришло больше, чем мужчин, из торговли, МТС и общественного питания; отраслей социальной сферы; из финансовых структур, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественных организаций.

Между возрастом и прежним местом работы также просматривается определенная зависимость. Молодежь до 24 лет свою трудовую карьеру начинала на предприятиях торговли, МТС и общественного питания; строительства и отраслей социальной сферы. У населения старших возрастов доминируют две отрасли: промышленность и строительство. Но это и закономерно, в 1970-е гг.

в республике закладывались основы современной экономики, шло бурное строительство (табл. 5.5).

Таблица 5.5

Распределение ответов на вопрос:
«На каких предприятиях проходила Ваша предыдущая деятельность?»
в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Отрасли народного хозяйства предыдущих мест работы								
	промышленность	строительство	сельское хозяйство	транспорт, связь	торговля, МТС, общественное питание	жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание	отрасли социальной сферы	финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные	другие
Пол:									
мужчины	34,1	24,5	5,5	18,3	13,0	8,5	6,6	5,1	2,4
женщины	22,4	9,9	5,8	5,0	27,0	7,7	12,5	10,3	1,8
Возраст, лет:									
до 24	14,3	20,5	0,9	6,2	28,6	5,4	15,2	6,2	2,7
25-29	27,5	6,9	6,9	10,7	29,0	6,1	3,0	7,6	2,3
30-34	27,3	23,5	6,1	10,6	21,2	5,3	12,1	6,1	3,8
35-39	37,9	18,6	5,5	14,5	20,7	10,3	6,9	9,7	2,1
40-44	33,3	21,5	6,3	17,4	23,6	9,7	11,1	10,4	0,0
45-49	41,1	22,5	9,3	14,0	16,3	13,2	10,9	10,1	3,9
50-54	32,7	18,4	7,1	15,3	16,3	10,2	12,2	9,2	2,0
55-59	36,4	27,3	6,1	21,2	12,1	15,2	18,2	6,1	3,0
60 и старше	36,8	21,1	10,5	10,5	5,3	10,5	15,8	0,0	0,0
Статус:									
руководители	38,0	20,2	1,6	11,6	17,8	1,6	7,8	14,7	1,6
специалисты	26,6	14,9	2,8	9,7	21,0	6,5	14,1	12,5	3,6
служащие	16,7	8,7	4,8	11,9	27,0	3,2	18,2	8,7	0,8
рабочие	30,5	20,5	8,3	13,3	18,1	11,8	5,6	3,3	1,9

Особое внимание необходимо обратить на отраслевые перемещения у персонала организаций в зависимости от статуса. У руководителей, специалистов и рабочих прежним местом работы были три отрасли: промышленность; строительство; торговля, МТС и общественное питание. У служащих иные приоритеты: на первом месте стоит торговля, МТС и общественное питание, затем следуют отрасли социальной сферы и третье место за промышленностью.

Следующей и очень важной характеристикой трудовой биографии человеческих ресурсов организаций являются способы или каналы трудоустройства. Первое, что можно констатировать – это наличие некоего общего для всех, традиционного набора способов или каналов трудоустройства: трудоустройство

с помощью личных связей; самостоятельное трудоустройство; трудоустройство с помощью службы занятости; использование возможностей целевого набора выпускников учебных заведений. Этим набором практически исчерпываются все возможные способы трудоустройства *(Фаузер, 2004, с. 133-137)*.

По результатам исследования первое, что можно констатировать это наличие двух основных способов или каналов трудоустройства: самостоятельное трудоустройство через отдел кадров – 39,8% и трудоустройство при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых – 34,1%. Второе – незначительная доля трудоустройства с помощью службы занятости (5,6%). Третье – наличие исторических форм набора персонала: в порядке перевода с другого предприятия – 6,4%; по направлению после окончания учебного заведения – 5,6%; в порядке организованного набора – 5,4%; по комсомольской путевке, общественному призыву – 0,9%. Способы трудоустройства в разрезе социально-демографических групп представлены в табл. 5.6.

Таблица 5.6

Распределение ответов на вопрос:
«Каким образом Вы попали на работу на данное предприятие?»
в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Способы трудоустройства								
	самостоятельно, через отдел кадров	в порядке организованного набора	по направлению после окончания учебы	по комсомольской путевке, общественному призыву	в порядке перевода с другого предприятия	направлен на работу по распределению	через бюро по трудоустройству	при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых	другой
Пол:									
мужчины	41,6	5,1	6,3	0,8	6,4	1,1	5,3	32,1	1,3
женщины	38,2	5,9	4,9	1,0	6,4	1,2	5,5	36,3	0,6
Возраст, лет:									
до 24	48,5	2,4	4,9	0,0	0,6	0,0	3,6	39,4	0,6
25-29	32,5	5,5	6,1	1,2	0,6	3,1	7,4	41,7	1,9
30-34	34,9	3,8	10,6	1,5	4,5	0,0	5,3	38,6	0,8
35-39	37,2	6,2	2,1	0,7	7,6	0,7	7,6	36,5	1,4
40-44	41,6	5,6	4,9	0,0	14,1	1,4	6,3	25,4	0,7
45-49	38,3	10,2	7,0	2,3	4,7	0,0	7,0	29,7	0,8
50-54	44,9	5,1	5,1	1,0	14,3	3,1	2,0	24,5	0,0
55-59	39,4	6,1	3,0	0,0	15,2	3,0	3,0	30,3	0,0
60 и старше	55,5	5,6	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	22,2	5,6
Статус:									
руководители	37,5	7,0	5,5	0,8	10,9	1,6	3,9	30,5	2,3
специалисты	35,5	2,8	4,5	1,2	7,7	1,6	4,0	41,9	0,8
служащие	39,5	3,1	3,1	1,5	10,9	1,5	10,1	29,5	0,8
рабочие	42,4	7,0	6,8	0,6	3,7	0,8	5,6	32,3	0,8

Из табл. 5.6 видно, что способы трудоустройства у мужчин и женщин схожи. Основной канал трудоустройства – самостоятельно, через отдел кадров – имел большее значение для молодых работников в возрасте до 24 лет, для тех, кому сегодня 40-44, 50-54 и 60 лет и старше и меньшее – для тех, кому 25-39 лет. Для респондентов в возрасте до 39 лет также значимым каналом трудоустройства является «при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых».

Для руководителей, служащих и рабочих канал трудоустройства «самостоятельно, через отдел кадров» занимает первое место. На втором месте стоит способ «при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых». У специалистов эти способы стоят в обратном порядке. На третьем месте по значимости у руководителей, специалистов и служащих каналом трудоустройства является «в порядке перевода с другого предприятия». Но что необходимо подчеркнуть, канал трудоустройства через службу занятости пока не нашел должного внимания у населения республики.

5.2. Использование человеческих ресурсов на предприятиях республики*

Трудовые установки. Каждый работник, в зависимости от того, нравится ему работа или нет, устраивает коллектив или вызывает чувство раздражения и неудовольствия, оценивает свое отношение к трудовому коллективу и решает для себя, как быть дальше. Вариантов здесь немного, либо продолжать работать на прежнем месте, либо сменить коллектив внутри организации, либо поискать счастье на стороне. В исследовании респондентам был задан ряд вопросов, чтобы оценить их трудовые установки. В большинстве исследований «лакмусовой бумажкой» оценки трудовых установок и развитости социально-трудовых отношений является вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?».

Важность замера «удовлетворенности работой» обусловлена и тем, что трудно представить себе инновационную экономику, к которой устремлены сейчас все наши помыслы, без такого ее мощного фактора, как удовлетворенность трудом, просто невозможно. Ибо в инновационной экономике, в инновационном обществе человек не должен, не может работать только ради денег, «жить зарплатой», он должен «жить работой», т.е. находить в ней удовлетворение, если не удовольствие.

---

* В написании раздела принимал участие аспирант УГТУ Завьялов Ю.В.

Положение человека в сфере труда имеет два измерения: объективное и субъективное. Первое отражает весь набор условий труда и занятости (прежде всего, величину оплаты и продолжительность рабочего времени), второе – их восприятие работником, которого они касаются. Одну и ту же реальность два человека могут оценивать по-разному. То, как конкретные объективные реалии субъективно воспринимаются людьми, влияет, в свою очередь, на их поведение. Таким образом, то или иное поведение человека в сфере труда есть результат сложной индивидуальной комбинации взаимовлияния объективного и субъективного, где порой трудно выделить первичное и вторичное. Отсюда вытекает важность и необходимость понимания «хитрых» переплетений объективных и субъективных характеристик трудовой сферы.

Однако эти характеристики, формирующие отношение к труду, могут лежать в разных плоскостях и на разных уровнях. Они зависят от типа личности, персональных свойств индивидов, качества их рабочих мест, их социальной встроенности (интегрированности) и др. Эти вопросы достаточно изучены. Но есть и факторы, действующие на макроуровне. К ним относятся уровень экономического развития страны, доминирующие в стране культурные ценности, модель функционирования рынка труда и т.п. Они образуют страновой контекст, который может влиять как на структуру индивидуальных признаков (например, распределение по образованию или по профессиям), так и непосредственно на уровень удовлетворенности трудом. Логично предположить, что люди, имеющие схожие персональные характеристики и рабочие места, но пребывающие в разных страновых контекстах, могут значительно разниться между собой по субъективному восприятию своего труда.

Мы ищем ответ на простой вопрос: как граждане европейских стран различаются своими оценками удовлетворенности трудом? Естественно, что в центре этого анализа – наши соотечественники. Как они позиционированы по этому показателю среди других европейцев? Если выделяются, то чем и почему? Что объясняет эти различия: демография, культура или качество рабочих мест?

Субъективные оценки труда – это, прежде всего, показатели отношения к труду как в целом, так и к отдельным его сторонам. Мы оцениваем наш труд исходя из его содержания, оплаты, производственных условий, графика работы, ее гарантированности, стабильности и т.п. Интегральной субъективной характеристикой трудовой деятельности является удовлетворенность (или неудовлетворенность) трудом в целом, которая выражает, с одной стороны, отношение индивида к своему труду через «взвешивание» для себя преимуществ его одних элементов и недостатков других. Оценивая удовлетворенность трудом, мы тем самым соотносим оценки получаемых от него результатов и соответствующих издержек. С другой стороны, этот показатель свидетельствует о степени соответствия притязаний человека и реальных условий его труда.

В конце 1970-х гг. субъективными трудовыми показателями заинтересовались экономисты. Удовлетворенность трудом стали рассматривать как экономическую категорию, заговорили об «экономике счастья», отражении экономической полезности в субъективных показателях. Как заметил амери-

канский экономист Р. Фриман, ответ на вопрос о том, что люди чувствуют по отношению к своей работе, не лишен смысла, ибо он дает об экономической жизни людей полезную информацию, которая не должна быть игнорирована *(Монусова, 2008, с. 74-75)*. Мы также решили рассмотреть проблему удовлетворенности работой (трудом) у работников городских предприятий в разрезе основных социально-демографических характеристик.

Отвечая на вопрос анкеты: «Удовлетворены ли Вы своей работой?», респонденты ответили следующим образом (%): работой вполне довольны – 63,7; работой недовольны – 14,6; работа безразлична – 6,2; затруднились ответить – 15,5. Существенно дифференцированы ответы об удовлетворенности работой в зависимости от социально-демографических характеристик опрошенных респондентов (табл. 5.7).

Таблица 5.7

Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?» в зависимости от пола, возраста, образования, статуса и брачного состояния, %

Социально-демографические характеристики	Удовлетворенность работой			
	работой вполне довольны	работой не довольны	работа безразлична	затруднились ответить
1	2	3	4	5
Пол:				
мужчины	64,4	13,9	7,6	14,1
женщины	62,6	15,6	4,5	17,3
Возраст, лет:				
до 24	59,5	17,2	6,1	17,2
25-29	59,3	14,8	8,0	17,9
30-34	68,5	13,8	2,3	15,4
35-39	66,0	14,6	4,1	15,3
40-44	55,6	20,4	7,1	16,9
45-49	69,5	11,7	5,5	13,3
50-54	69,4	10,2	8,2	12,2
55-59	78,8	0,0	6,1	15,1
60 и старше	55,6	22,2	16,7	5,5
Образование:				
общее основное и начальное	54,6	18,2	13,6	13,6
полное среднее	57,8	21,1	5,6	15,5
начальное профессиональное	55,7	18,2	6,7	19,4
среднее профессиональное	58,3	15,2	8,6	17,9
высшее или незаконченное высшее, в т.ч. послевузовское	71,9	11,6	4,0	12,5
Статус:				
руководители	89,8	4,7	0,0	5,5
специалисты	76,1	9,7	2,8	11,4
служащие	57,4	7,0	9,3	26,3
рабочие	52,7	21,6	8,6	17,1

Окончание таблицы 5.7

1	2	3	4	5
Брачное состояние:				
никогда не состоявшие в браке	55,3	17,1	7,0	20,6
состоящие в зарегистрированном браке	68,6	11,4	4,9	15,1
состоящие в незарегистрированном браке	63,3	18,4	6,4	11,9
разошедшиеся	58,8	20,2	6,7	14,3
вдовые	65,9	12,8	12,8	8,5

Больше всего удовлетворенных своей работой среди руководителей – 89,8%, затем следуют специалисты – 76,1% и служащие – 57,4% и меньше всего удовлетворенных своей работой среди рабочих – 52,7%. Уровень удовлетворенности работой по полу показывает, что среди женщин больше тех, кто работой не доволен, а среди мужчин выше доля, кому работа безразлична. Выше удовлетворенность работой среди состоящих в любом браке и ниже она среди холостых и разведенных. Безразличие к работе больше всего проявляют вдовые.

Схожие результаты получены фондом «Общественное мнение», который 1 февраля 2004 г. провел опрос по аналогичной тематике. В отчете отмечается, что почти две трети работающих россиян (61%) своей работой удовлетворены, не удовлетворены – 37%. Людей, довольных своей работой, больше всего среди руководителей (77%) и специалистов (68%), а вот среди рабочих, наоборот, больше тех, кто ею не доволен (43%) *(Довольны ли россияне своей работой? URL: http://bd.fom.ru/report/cat/job_and_leis/job_/of040407)*.

Показательна зависимость между образованием респондентов и их удовлетворенностью работой. Чем выше уровень образования, тем выше доля довольных своей работой и ниже доля тех, кто работой недоволен или кому она безразлична. При этом необходимо подчеркнуть, что эта зависимость характерна для большинства стран. Сошлемся на результаты межстранового обследования. Ключевая характеристика накопленного человеческого капитала нации – это достигнутый уровень образования. Чем выше образование человека, тем доступнее ему «приличные» рабочие места – современные, стабильные, хорошо оплачиваемые. Это должно положительно сказываться на степени удовлетворенности трудом. Однако с повышением образования растут и притязания, поскольку требования к работе у образованных людей значительно выше. Если экономика не в состоянии генерировать в нужном количестве рабочие места, адекватные таким запросам, т.е. сохраняется избыток примитивных рабочих мест, то данная ситуация грозит обернуться снижением удовлетворенности трудом.

Зависимость оценок удовлетворенности трудом в стране от доли населения с послешкольным (средним профессиональным и высшим) образованием практически не фиксируется. Однако Россия с ее одним из самых высоких уровней образования (и, соответственно, крайне высокими притязаниями ее граждан на «хорошую» работу) и самой низкой удовлетворенностью трудом явно выделяется среди остальных европейских стран, выпадает из их

общего ряда (является здесь аутлаером) *(Монусова, 2008, с. 79)*. Наше исследование показало прямую зависимость между образованием и удовлетворенностью работой.

Реакцией работников на неудовлетворенность работой выступает желание сменить место работы. В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?». На него респонденты ответили так (%): думают, что следует остаться на прежнем месте работы – 69,5; думают найти работу за пределами предприятия – 27,7; другое – 2,8. О стабильности городских трудовых коллективов или намерениях сменить место работы в разрезе социально-демографических групп дает информация, представленная в табл. 5.8.

Таблица 5.8

Распределение ответов на вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Установка на смену коллектива		
	думают, что следует остаться на прежнем месте работы	думают найти работу за пределами предприятия	другое
Пол:			
мужчины	71,9	26,1	2,0
женщины	66,8	29,4	3,8
Возраст, лет:			
до 24	52,9	43,9	3,2
25-29	60,6	38,1	1,3
30-34	66,9	30,7	2,4
35-39	68,4	30,2	1,4
40-44	74,8	23,0	2,2
45-49	83,9	15,3	0,8
50-54	84,2	9,5	6,3
55-59	71,9	9,4	18,7
60 и старше	94,4	5,6	0,0
Статус:			
руководители	84,3	13,2	2,5
специалисты	73,6	22,2	4,2
служащие	70,0	29,2	0,8
рабочие	64,0	33,2	2,8

Наиболее стабильными, т.е. тех, кто считает, что следует остаться на прежнем месте работы, можно считать мужчин (71,9%), работников старше 40 лет (71,9-94,4%), руководителей, специалистов и служащих (70,0-84,3%). Наименее стабильными являются женщины (29,4%), работники до 40 лет (30,2-43,9%) и рабочие (33,2%).

Возникает вопрос, не спешат ли работники обследованных предприятий сделать непродуманный, поспешный шаг – уволиться с предприятий, где сейчас работают. Материалы исследований других авторов показывают, что до 23% людей, поменявших работу, уже в течение первого года на новом месте в той или иной степени жалеют о своем решении. Почти четверть! Более того, не менее 60% «жалеющих» (то есть более половины!) в случае представившейся возможности вернулись бы на прежнее место работы. Есть и те, кто действительно возвращается. Почему так происходит? Причин несколько. Приведем основные.

Не только деньги. Погнавшись за большими, чем на прежнем месте, деньгами, человек забывает про такие немаловажные составляющие самого понятия «работа», как коллектив и взаимоотношения в нем, привычки и привязанности, устоявшееся отношение к себе как к личности и сотруднику. Это только кажется, что более высокая должность или большие деньги способны с лихвой компенсировать все неудобства. На новом месте, начав «с чистого листа», зачастую так и не удается вернуться в прежнее состояние комфорта на рабочем месте.

Не справились. Часто сожаления о смене работы обусловлены тем, что в новой компании сотрудник просто не справляется с возложенными на него задачами. Разумеется, чаще всего это связано с повышением в должности при переходе на другую работу. Такова уж ситуация на рынке труда, что иногда спешат обе стороны. С предложением о смене работы – работодатели, не желающие, чтобы потенциально сильного и нужного кандидата перехватили конкуренты. С принятием предложения – сами кандидаты. Не просчитали всего – вот и расплата. Причем достаточно жесткая расплата. Компания, в общем, еще может исправить ситуацию, пригласив взамен не справившегося нового сотрудника. Гораздо тяжелее приходится самому сотруднику. Назад не вернуться. Самолюбие уязвлено. Репутация управленца подмочена. Так стоило ли спешить? Вопрос риторический.

Неправильные подсчеты. Иногда люди совершенно неверно высчитывают разницу между своим текущим совокупным доходом и тем, который предполагается на новом месте работы. В стране по-прежнему в ходу зарплаты «черные», «серые» и «белые». Премиальные или бонусные составляющие зачастую прописываются недостаточно четко. В запале состояния перехода на новую работу в расчет не берутся такие факторы, как бесплатное питание, медицинская страховка, расходы на мобильную связь и транспорт, возможность получения кредита на льготных условиях. Вот и получается, что, только получив «на руки» первые две-три зарплаты и просчитав разницу не в уме, а в кошельке, новый сотрудник понимает: выиграл он, в конечном счете, не так уж и много. На весы должны быть положены все составляющие дохода как в новой, так и в старой компании. Все обещанное рекрутерами и работодателями должно быть четко оговорено и прописано *(Кузин, 2008, с. 74-75)*.

Планируя деятельность организации кадровому менеджменту необходимо знать, как скоро намерены осуществить свои установки «на пере-

мену места работы» их работники. В этой связи респондентам был задан вопрос: «Если Вы решили уйти с данного предприятия, то как скоро Вы намерены это осуществить?». На этот вопрос были получены следующие ответы (%): в этом году – 14,1; на будущий год – 16,0; в течение ближайших пяти лет – 26,0; в течение ближайших 5-10 лет – 9,2; собираются, но не решили когда – 34,7.

Для того чтобы сократить текучесть кадров или свести ее к минимуму, необходимо знать причины, побуждающие работников думать о перемене места работы. Зная причины предполагаемого увольнения, менеджмент организаций может предпринять опережающие меры по стабилизации трудового коллектива. На момент опроса среди возможных причин увольнения работники поставили на первое место «не могут материально обеспечить семью» – 24,3%; на второе место «нет возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 18,0%; на третье место «работа не соответствует склонностям, интересам» – 13,7%; затем следует «не устраивает организация труда (сменность, условия)» – 11,9% и далее «нет перспективы улучшить жилищные условия» – 10,4%; «по состоянию здоровья» – 8,3%; «не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе» – 4,7% и «по семейным обстоятельствам» – 4,1%. Распределение ответов на этот вопрос в разрезе социально-демографических групп представлено в табл. 5.9.

Принципиальных различий в причинах возможного увольнения у мужчин и женщин нет, можно лишь подчеркнуть, что представители разных полов отдают лишь большее предпочтение какой-то из причин. Более интересную и разнообразную информацию дают респонденты разных возрастов. Респонденты до 24 лет на первое место поставили причину «нет возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 25,8%; на второе место «работа не соответствует склонностям, интересам» – 24,5%; на третье место «не могут материально обеспечить семью» – 23,9%. Работники в возрасте 25-49 лет основной акцент делают на то, что «не могут материально обеспечить семью» – 24,1-30,1%; старше 50 лет сменят место работы по причине «по состоянию здоровья» – 35,3-55,6%. Для вдовых важны две причины: «не могут материально обеспечить семью» – 20,8% и «нет перспективы улучшить жилищные условия» – 20,8%. Для руководителей причиной увольнения может стать отсутствие «возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 19,7%.

На момент опроса каждый третий работник собирался поменять место работы. В то же время 68,3% опрошенных респондентов отметили, что в населенном пункте, где они живут, им и их знакомым будет трудно найти хорошую работу, лишь 7,1% ответили, что это сделать будет легко, а 24,6% затруднились ответить. Чем старше респонденты, тем выше среди них доля тех, кто считает, что могут быть проблемы с поиском новой работы. Больше пессимизма у разошедшихся и вдовых, у белорусов и лиц другой национальности, у рабочих. Между образованием и возможностью найти новую работу прямая зависимость: чем выше образовательный уровень, тем больше шансов найти новую работу.

Таблица 5.9

Распределение ответов на вопрос:
«По каким причинам Вы намерены сменить место работы?»
в зависимости от пола, возраста, брачного состояния и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Причины смены места работы								
	работа не соответствует склонностям и интересам	материально не обеспечивают семью	не устраивает организация труда (сменность, условия и т.д.)	не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе	нет перспектив улучшить жилищные условия	по состоянию здоровья	по семейным обстоятельствам	нет возможности карьерного роста, повышения квалификации	прочие
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Пол:									
мужчины	14,9	22,1	12,7	3,6	12,7	8,8	3,9	17,4	3,9
женщины	12,6	26,2	11,0	5,8	8,4	7,9	4,2	18,6	5,3
Возраст, лет:									
до 24	24,5	23,9	9,2	2,5	11,1	1,8	0,0	25,8	1,2
25-29	10,2	25,2	18,4	4,7	10,2	2,7	6,1	18,4	4,1
30-34	9,3	25,4	9,3	5,9	14,4	2,6	8,5	21,2	3,4
35-39	7,5	30,1	12,9	7,5	10,8	8,6	4,3	16,1	2,2
40-44	15,4	24,1	12,1	7,7	9,9	8,8	6,6	11,0	4,4
45-49	17,3	28,9	11,5	1,9	9,6	5,8	0,0	25,0	0,0
50-54	3,9	13,7	9,8	3,9	7,9	35,3	2,0	3,9	19,6
55-59	19,1	9,5	9,5	0,0	0,0	47,6	0,0	0,0	14,3
60 и старше	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	55,6	0,0	0,0	33,3
Брачное состояние: никогда не состоявшие в браке	21,5	23,6	10,7	3,0	12,4	2,6	2,6	20,2	3,9

Окончание таблицы 5.9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
состоящие в зарегистрированном браке	10,4	23,4	11,4	6,2	8,4	12,3	4,5	18,2	5,2
состоящие в незарегистрированном браке	5,3	29,0	11,8	2,6	13,2	10,5	6,6	17,1	3,9
разошедшиеся	13,1	26,3	17,2	7,1	8,1	7,1	5,0	15,1	1,0
вдовые	12,5	20,8	8,4	0,0	20,8	12,5	0,0	4,2	20,8
Статус:									
руководители	16,7	15,1	9,1	6,1	12,1	10,6	6,1	19,7	4,5
специалисты	12,2	25,0	9,9	5,8	9,3	4,1	4,6	22,7	6,4
служащие	14,8	30,7	14,8	3,4	7,9	6,8	0,0	15,9	5,7
рабочие	13,3	24,2	12,6	3,9	11,1	10,2	4,6	16,5	3,6

Экономическое положение предприятия предопределяет стабильность его трудового коллектива. Довольно часто при смене собственника или топ-менеджмента на предприятиях возникает реальная угроза сокращения персонала. И большинство работников это чувствует. Так, отвечая на вопрос анкеты: «Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?», утвердительно ответили 27,3%, уверены, что их это не коснется – 44,1% и затруднились ответить – 28,6%. Как видим, основной состав коллектива уверен в сохранении своего рабочего места. Ответ на этот вопрос в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов представлен в табл. 5.10.

Таблица 5.10

Распределение ответов на вопрос:
«Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?»
в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Может коснуться увольнение		
	да	нет	затруднились ответить
Пол:			
мужчины	28,2	42,7	29,1
женщины	26,2	45,8	28,0
Возраст, лет:			
до 24	27,0	41,5	31,5
25-29	21,0	50,6	28,4
30-34	19,8	42,0	38,2
35-39	22,2	48,6	29,2
40-44	26,6	44,7	28,7
45-49	28,9	47,7	23,4
50-54	40,8	34,7	24,5
55-59	56,2	21,9	21,9
60 и старше	50,0	44,4	5,6
Статус:			
руководители	17,2	59,4	23,4
специалисты	21,5	53,3	25,2
служащие	32,0	36,0	32,0
рабочие	31,5	38,0	30,5

Как видим из представленных данных, мужчины более пессимистично настроены на сохранение своего рабочего места. Считают, что их может коснуться увольнение и работники, чей возраст перешагнул за 45-50 лет, а также служащие и рабочие. Более комфортно чувствуют себя работники в возрасте 25-39 лет и руководители.

Данные, представленные Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), подтверждают, что экономическое положение предприятия предопределяет стабильность его трудового коллектива. В период экономического кризиса в прогнозах увольнений просматривается отчетливая динамика: в октябре 2008 г. 28% опрошенных считали, что увольнения

неизбежны или весьма вероятны, отрицательные оценки возросли в феврале 2009 г. и составили 70%, которые в мае 2009 г. понизились до 42%. Одновременно позитивные оценки (увольнения маловероятны или невозможны) показывают противоположную картину: с 51% в октябре 2008 г. до 25% в феврале 2009 г. и 49% в мае (табл. 5.11).

Таблица 5.11

Как Вы считаете, какова вероятность того, что в ближайшие 2-3 месяца на вашем предприятии будут сокращения работников? (закрытый вопрос, один ответ, в % от работающих)

Вероятность сокращения	Октябрь 2008 г.	Декабрь 2008 г.	Январь 2009 г.	Февраль 2009 г.	Март 2009 г.	Май 2009 г.
Уверен(а), что так и будет	7	10	15	14	14	12
Это вполне возможно	21	55	37	56	36	30
Это возможно, но маловероятно	27	12	27	8	24	30
Это практически невозможно	24	19	16	17	18	19
Затрудняюсь ответить	21	4	6	5	8	9

Из табл. 5.11 видно, что в прогнозах увольнений в 2009 г. просматривается позитивная динамика. Оценивая вероятность дальнейших кадровых сокращений на своих предприятиях, из 1600 опрошенных 23-24 мая, 30% работающих россиян считают их вполне возможными, а еще 12% – неизбежными. В то же время 30% оценивают такое развитие событий как маловероятное, а 19% – как невозможное в принципе. Оптимизм в отношении дальнейших сокращений наиболее характерен для бизнесменов (78%), пессимизм – для квалифицированных рабочих (51%) *(Безработица в России: пик пройден? URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11953.html?no_cache=1&cHash=f169482d78).*

В широком смысле слова использование трудового потенциала предполагает расширение границ сферы труда за рамки конкретной организации. Обществу не безразлично, как будет использоваться его главный ресурс – человеческий. Произойдет переход высвободившейся (уволенной или сокращенной) рабочей силы на родственные предприятия или на предприятия других отраслей. В последнем случае работникам потребуется переквалификация или смена профессии, а общество будет вынуждено нести дополнительные затраты финансовых средств на переобучение.

Как показал опрос, потенциальные безработные в своем большинстве (56,1%) будут искать работу по старой специальности. Примерно каждый пятый (21,7%) постарается овладеть новой специальностью; каждый шестой ответил, что согласится на любую работу (17,3%). Крайний пессимизм и неуве-

ренность в своих силах высказали только 5,3% опрошенных – они считают, что не смогут найти работу и останутся безработными. Действия респондентов в зависимости от пола, возраста и статуса рассмотрим ниже.

Анализ материалов опроса показывает, что более половины мужчин (59,2%) будут придерживаться стратегии поиска работы по старой специальности, выше доля придерживающихся этой стратегии среди 25-29 летних (60,0%) и среди 40-44 летних (68,0%). Анализ по категориям работающих показывает, что они все на первое место поставили стратегию «поиска работы по старой специальности». При этом, руководители, специалисты и служащие на второе место в стратегии поставили «овладение новой профессией», в то время как у рабочих на втором месте стоит стратегия «согласия на любую работу». Выше доля считающих, что останутся без работы, среди рабочих и руководителей (табл. 5.12).

Таблица 5.12

Распределение ответов на вопрос:
«Потеряв работу, что Вы предпримете?»
в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Действия в случае потери работы				
	поиск работы по старой специальности	овладение новой специальностью	согласие на любую работу	останутся безработными	другие
Пол:					
мужчины	59,2	17,4	16,7	4,3	2,4
женщины	49,1	24,5	16,8	6,1	3,5
Возраст, лет:					
до 24	50,6	36,1	11,6	0,0	1,7
25-29	60,0	23,3	15,0	0,0	1,7
30-34	46,8	32,2	18,2	0,7	2,1
35-39	57,9	20,4	19,1	1,3	1,3
40-44	68,0	12,4	17,0	1,3	1,3
45-49	58,1	12,9	23,4	1,6	4,0
50-54	42,1	6,3	13,7	28,4	9,5
55-59	32,3	0,0	16,1	38,7	12,9
60 и старше	7,2	0,0	21,4	64,3	7,1
Статус:					
руководители	65,9	17,8	7,0	6,2	5,4
специалисты	71,8	18,1	7,7	2,4	3,2
служащие	54,3	23,2	12,4	3,9	6,2
рабочие	47,3	23,6	25,9	6,9	1,7

Опрос, проведенный ВЦИОМ 18-19 октября 2008 г., показал, что в случае потери работы наши соотечественники, как правило, настроены на немедленный поиск новой (56%). 9% в этой ситуации немного отдохнули бы, а затем начали бы искать новое место. 7% встали бы на учет в службу заня-

тости. 4% не предпринимали бы никаких действий. Случайные заработки или предпринимательство выбирают по 3% наших соотечественников. На немедленный поиск работы чаще ориентированы 25-34-летние россияне и опрошенные с высокой самооценкой материального положения (71% и 63% соответственно), а 45-59-летние чаще склонны сначала немного отдохнуть (12%). Каждый десятый в возрасте от 35 до 44 лет (10%) встал бы на учет в службу занятости, такая позиция наиболее свойственна и россиянам с низкой самооценкой материального положения (9%). Пожилые россияне (от 60 лет и старше) чаще остальных отмечают, что ничего предпринимать не стали бы (13%) *(Потеря работы: масштабы проблемы – глазами россиян. URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/10918.html?no_cache=1&cHash =a6ebbdb5c6).*

Качество жизни горожан. Изучая социально-трудовые отношения, особое внимание необходимо обращать на денежные и не денежные доходы работников предприятий республики, которыми они располагают в повседневной жизни. Поскольку оплата за труд и социальные выплаты, осуществляемые государством, должны каждому человеку создавать достойные условия жизнедеятельности. При этом необходимо подчеркнуть, что формирование денежных доходов и материального положения населения зависит от многих факторов. Это определяется возрастом, полом, образованием, квалификацией и т.д. Но даже при равных количественных показателях (оплаты труда, наличия предметов длительного пользования) респонденты по-разному оценивают свое благосостояние. Поэтому важно знать, как оценивают свои доходы работники предприятий республики. Это необходимо потому, что сытый, здоровый, хорошо образованный работник будет на порядок продуктивнее, чем недоедающий, больной и плохо подготовленный работник. Подчеркнем, что, с нашей точки зрения, оценки доходов представляют не только не меньший, но даже больший интерес, нежели объективные количественные показатели среднедушевых доходов, заработной платы и т.п., по крайней мере, по двум причинам.

Во-первых, имеющаяся статистика доходов крайне несовершенна, поскольку традиционные методики их учета, применяемые по сей день, не соответствуют реалиям многоукладной экономики, не предусматривают возможности наличия нескольких, в том числе абсолютно неопределимых количественно, источников доходов или полного отсутствия таковых (безработные, не получающие пособий, бомжи, беженцы и аналогичные категории населения). В связи с этим публикуемые Росстатом и местными статистическими органами распределения населения по уровню доходов зачастую выглядят оторванными от реальной жизни. Нельзя забывать и о том, что используемая статистикой универсальная граница прожиточного минимума «не работает» в условиях значительной региональной дифференциации доходов и стоимости жизни.

Во-вторых, повышенный интерес к субъективным оценкам (мнениям) респондентов по поводу собственных доходов связан с тем, что свой реальный уровень жизни индивид (семья) определяет, соотнося имеющиеся доходы с потребностями, а также – с уровнем благосостояния других людей. Именно

этот фактор выступает решающим при оценке доходов удовлетворительных (достаточных для удовлетворения потребностей) или неудовлетворительных (не достаточных для удовлетворения потребностей).

При проведении исследования респондентам было предложено оценить свои денежные доходы. Был задан классический вопрос, используемый многими исследователями: «Какая из приведенных оценок наиболее точно характеризует ваши денежные доходы сегодня?». Респонденты следующим образом оценили свои денежные доходы (%): мы живем от зарплаты до зарплаты, часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи – 8,5; на ежедневные расходы нам хватает денег, но уже покупка одежды представляет для нас трудности, для этого мы должны взять в долг или специально откладывать деньги – 17,4; нам в основном хватает денег, мы можем даже кое-что откладывать. Но при покупке дорогих товаров длительного пользования (холодильник, новый телевизор и т.п.) наших сбережений не хватает, и мы должны пользоваться кредитом или брать в долг – 42,1; покупка товаров длительного пользования не вызывает у нас трудностей. Однако покупка машины или дорогостоящий отпуск нам пока недоступны – 24,3; в настоящее время мы можем практически ни в чем себе не отказывать – 7,7. Это общая картина по всем обследованным предприятиям.

В то же время, отвечая на вопрос анкеты: «Что имеет в своем пользовании ваша семья?», респонденты указали следующее (%): легковую автомашину – 56,7; персональный компьютер, ноутбук – 64,7; холодильник, морозильную камеру – 91,9; телевизор, аудио, видео технику – 90,3; стиральную машину – 86,3; недвижимость (гараж, вторую квартиру) – 40,9; дачу, земельный участок – 44,0; акции, ценные бумаги, счета в банках – 20,4.

О качестве жизни респондентов можно судить и по тому, как и где они проводят свой отпуск. Опрошенные респонденты указали следующее (%): отдыхают или гостят у родственников – 41,4; отдыхают за городом, на даче, в лесу и т.д. – 34,6; отдыхают в курортном месте без путевки (дикарем) – 28,6; в отпуске занимаются домашними делами – 28,2; отдыхали по путевке, курсовке (лечебной, туристической) на территории России – 21,8; отдыхали за рубежом по туристической путевке – 19,9; в период отпуска брали дополнительную работу – 7,3; ездили за покупками, занимались семейными делами – 5,0.

К числу важнейших характеристик трудового потенциала относится здоровье персонала предприятий. Существует не один медико-биологический метод измерения здоровья. Данные методы призваны оценить состояние здоровья индивида в период обследования. Но как человек чувствует себя в повседневной жизни, на работе, в той или иной период своей жизни медицина ответа не даст. Здесь хорошим и вполне надежным инструментом замера состояния здоровья является использование субъективных оценок человека о состоянии своего здоровья. Данные замеры можно получить в результате социологических исследований. Их результаты позволяют определить субъективную оценку, которую дает население своему здоровью. Кроме того, корреляционный анализ состояния здоровья с факторами производственной среды и образом жизни позволяет посмотреть на исследуемую проблему более глубоко и полно.

Работники организаций республики, отвечая на вопрос анкеты о своем здоровье, дали такие ответы (%): хорошее, особых жалоб нет – 50,6; в последнее время здоровье стало хуже – 33,4; постоянно себя плохо чувствуют – 5,6; страдают хроническими заболеваниями – 9,9 и указали другое состояние – 0,5.

Необходимо отметить, что здоровье населения – явление биосоциальное и зависит как от свойств организма отдельных людей, так и от внешних природных и социально-экономических условий. Поэтому уровень здоровья человеческой общности должен рассматриваться как показатель адаптированности конкретной группы людей к природным и социально-производственным условиям предприятий и отражать степень комфортности данных условий для нормальной жизнедеятельности и работы этой группы людей. В этом плане материалы исследования дают богатую пищу для размышления.

Если проанализировать работников предприятий по самооценке их здоровья в зависимости от социально-демографических характеристик, то можно отметить следующее. Потенциально здоровыми, а к этой группе отнесем тех, кто считает, что у них «хорошее здоровье, особых жалоб нет», можно считать половину респондентов мужского и женского пола. Сохраняется хорошее здоровье у работников в возрасте до 34 лет (индикатор оценки выше, чем в среднем по совокупности). К этой же группе можно отнести руководителей, специалистов и служащих предприятий. По наличию хронических заболеваний выделяются работники старше 50 лет (20,4-33,3%), служащие – 13,2% и женщины – 10,8% (табл. 5.13).

Таблица 5.13

Оценка респондентами своего здоровья в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Оценка здоровья				
	хорошее, особых жалоб нет	в последнее время здоровье стало хуже	постоянно себя плохо чувствуют	страдают хроническими заболеваниями	другая
Пол:					
мужчины	50,4	35,0	5,1	9,1	0,4
женщины	50,9	31,6	6,1	10,8	0,6
Возраст, лет:					
до 24	73,8	19,0	3,6	3,6	0,0
25-29	76,1	18,4	3,1	2,4	0,0
30-34	59,4	28,1	3,9	7,0	1,6
35-39	48,2	37,8	4,2	9,8	0,0
40-44	34,3	46,8	7,0	11,2	0,7
45-49	32,5	47,3	7,0	13,2	0,0
50-54	23,5	42,9	12,2	20,4	1,0
55-59	27,3	33,3	6,1	33,3	0,0
60 и старше	10,5	47,4	10,5	26,3	5,3
Статус:					
руководители	53,9	32,8	5,5	7,8	0,0
специалисты	59,0	27,1	3,7	9,4	0,8
служащие	53,5	27,9	5,4	13,2	0,0
рабочие	45,2	38,1	6,6	9,5	0,6

Оценивая результаты опроса по оценке своего здоровья, можно отметить, что в настоящее время у жителей республики много внешних факторов, подрывающих здоровье и не способствующих увеличению продолжительности жизни.

Большинство исследователей отмечают, что в настоящее время объективные показатели здоровья населения Республики Коми характеризуются крайне негативными тенденциями. Нарастает заболеваемость социально значимыми болезнями. Обусловлено это и экономической ситуацией и вызвано объективным воздействием экстремальных факторов среды проживания.

Есть еще одна объективная причина ухудшения здоровья у работников обследованных предприятий, как и всех жителей Севера. В последние годы изменился порядок предоставления санаторно-курортных путевок органами соцстраха, что привело к резкому сокращению количества приобретаемых путевок для лечения, профилактики и отдыха. Отдых в средней полосе и на море был для жителей Севера всегда особенно актуальным, поскольку решалась проблема восстановления сил и компенсации потерь здоровья. До 1990-х гг. северяне получали более высокую заработную плату, что позволяло проводить свой летний отпуск на курортах и в санаториях. Более того, большинство граждан, работающих на Севере, в течение срока договора пользовались такой льготой, как бесплатный проезд к любому месту отдыха. Сейчас, когда большинство северных льгот не действуют в организациях с частной формой собственности, у индивидуальных предпринимателей и т.д., резко повысились цены на транспорт, путевки, жилье в курортных городах, а уровень заработной платы северян лишь незначительно отличается от жителей других регионов, проблема организации летнего отдыха становится почти неразрешимой для большинства. Отсутствие возможности у большой части населения восстанавливаться после длительного пребывания в зоне с суровыми природно-климатическими условиями, а также ухудшение питания (например, замена мясных и других высококалорийных продуктов на макаронно-крупяные изделия) могут иметь (а для части населения уже имеют) весьма неблагоприятные последствия для здоровья жителей северных регионов.

5.3. Влияние миграции на трудовой потенциал предприятий республики*

Миграция населения, как объективный социально-экономический процесс, главное содержание которого составляет развитие и размещение производительных сил и связанное с этим распределение населения и трудовых ресурсов, в Российской Федерации со второй половины 1990-х гг. обрела черты динамично развивающегося явления. Сегодняшний характер миграционных процессов в значительной мере предопределяется последствиями перехода России к рыночной экономике и включения в международный рынок рабочей силы. Особое значение в последнее десятилетие в России приобрела трудовая миграция, получившая на фоне ухудшающейся демографической ситуации в России и растущего вследствие разрушения системы профессионально-технического образования дефицита рабочих специальностей широкое распространение. Образовавшиеся на рынке труда вакансии, в течение длительного времени не занимаемые российскими работниками, стали активно заполняться трудовыми мигрантами, представляющими, в основном, страны СНГ. Переориентации трудовых ресурсов на Россию во многом способствовало нарастание экономических трудностей в странах исхода мигрантов, сопровождающееся сокращением рабочих мест, ростом безработицы и, как следствие, обострением социально-политической обстановки *(Ромодановский, 2009, с. 3-4)*.

Северные территории России в 1990-2000-е гг. оказались наиболее подвержены миграционным перемещениям населения (с севера на юг): если в прежние годы Российский Север приобретал население, то теперь он его активно теряет. Учитывая это, в исследовании одной из задач было выявление миграционных установок населения северных городов. Ниже приводятся краткие результаты из проведенного исследования.

Миграционные установки респондентов зависят как минимум от двух факторов, во-первых, от накопленного миграционного опыта и, во-вторых, от тех социально-экономических условий, в которых им приходится жить и работать. Из материалов опроса следует, что среди опрошенных 52,3% респондентов являются уроженцами данного населенного пункта, а 47,7% – мигрантами. Распределение респондентов по полу и месту рождения существенных отличий не имеет, другое дело возраст, брачное состояние и национальность (табл. 5.14).

* Раздел подготовлен при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Влияние миграции на этнодемографические структуры и занятость населения в национальных регионах (на примере Республик Коми) (2012-2013, проект №12-12-11001); в написании раздела принимал участие аспирант СыктГУ Майкут А.И.

Таблица 5.14

Распределение ответов на вопрос «Являетесь ли Вы уроженцем данного населенного пункта?» в зависимости от социально-демографических характеристик, %

Социально-демографические характеристики	Являются уроженцами	
	да	нет
Пол:		
мужчины	50,7	49,3
женщины	54,2	45,8
Возраст, лет:		
до 24	64,1	35,9
25-29	65,8	34,2
30-34	58,3	41,7
35-39	54,2	45,8
40-44	41,8	58,2
45-49	45,2	54,8
50-54	38,9	61,1
55-59	25,0	75,0
60 и старше	11,1	88,9
Национальность:		
коми	54,1	45,9
русские	56,9	43,1
украинцы	28,1	71,9
татары	27,0	73,0
белорусы	53,3	46,7
другая	31,0	69,0
Брачное состояние:		
никогда не состоявшие в браке	64,9	35,1
состоящие в зарегистрированном браке	49,0	51,0
состоящие в незарегистрированном браке	53,6	46,4
разошедшиеся	48,7	51,3
вдовые	29,2	70,8

Данные табл. 5.14 показывают миграционную историю формирования населения Республики Коми. В 1950 гг. большинство населения городов республики было приезжим, затем, по мере освоения Коми края, увеличивается доля местных уроженцев и снижается доля мигрантов. Среди тех, кому менее 24 лет, доля приезжих составляет всего 35,9%. Уменьшается доля местных уроженцев от никогда не состоявших в браке (64,9%) к вдовым (29,2%). Самая высокая доля местных уроженцев среди русских, коми и белорусов, значительно ниже она среди украинцев, татар и других национальностей.

Из тех, кто не является местным уроженцем, прожили в республике менее 2-х лет – 3,7%; от 2 до 5 лет – 12,1%; от 6 до 9 лет – 14,0%; от 10 до 19 лет – 22,6%; более 20 лет – 47,6%. Выше среди мужчин доля тех, кто прожил в республике более 20 лет; выше она и у лиц в возрасте старше 40 лет, но это и закономерно; выше доля старожилов у вдовых и состоящих в зарегистрированном браке.

В структуре миграционных потоков по прибытию в Республике Коми преобладает внешняя миграция – 51,1%, в ней 33,8% приходится на территории России, а 17,3% – на страны СНГ (11,5% прибыло из городской, а 5,8% – из сельской местности стран СНГ), остальные прибывшие – 48,9% приходятся на внутриреспубликанскую миграцию (23,4% прибыло из городской, а 25,5% – из сельской местности Республики Коми). Анализ миграционных потоков в разрезе социально-демографических групп показывает их разную направленность.

Можно отметить, что мужчин прибыло больше из-за пределов республики и из стран СНГ, женщины, наоборот, больше перемещались внутри республики. По мере роста возраста респондентов увеличивается доля тех, кто прибыл из других областей России и стран СНГ, молодежь же больше перемещается внутри республики. Больше совершают внутриреспубликанских перемещений никогда не состоявшие в браке (66,3%) и состоящие в незарегистрированном браке (60,4%). Разведенные и вдовые респонденты прибыли в своем большинстве из областей России и стран СНГ. Представители коренной национальности коми в основном мигрируют внутри республики (93,4%) (табл. 5.15).

Таблица 5.15

Распределение ответов на вопрос «Если Вы не являетесь уроженцем данного населенного пункта, то откуда Вы прибыли в теперешнее место жительства» в зависимости от социально-демографических характеристик, %

Социально-демографические характеристики	Прибыли из					
	городов и поселков городского типа Республики Коми	сельской местности Республики Коми	городов и поселков городского типа других областей России	сельской местности других областей России	городов и поселков городского типа стран СНГ	сельской местности стран СНГ
1	2	3	4	5	6	7
Пол:						
мужчины	16,2	27,7	26,6	9,2	12,5	7,8
женщины	31,3	23,6	26,0	5,7	9,7	3,7
Возраст, лет:						
до 24	41,4	30,0	14,3	2,9	8,5	2,9
25-29	36,5	25,4	23,8	3,2	11,1	0,0
30-34	30,4	17,9	26,8	10,7	10,7	3,5
35-39	26,8	21,1	32,4	5,6	12,7	1,4
40-44	17,7	28,2	30,6	7,1	8,2	8,2
45-49	11,1	26,4	25,0	8,3	16,7	12,5
50-54	12,9	25,8	30,6	11,3	11,3	8,1
55-59	7,7	42,3	30,8	7,7	7,7	3,8
60 и старше	6,2	6,2	12,5	31,3	25,0	18,8

Окончание таблицы 5.15

1	2	3	4	5	6	7
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	33,7	32,6	21,7	1,1	9,8	1,1
состоящие в зарегистрированном браке	22,3	24,9	26,0	9,2	11,0	6,6
состоящие в незарегистрированном браке	30,2	30,2	18,9	9,4	9,4	1,9
разошедшиеся	17,4	17,4	31,9	7,2	14,5	11,6
вдовые	6,1	21,2	39,4	12,1	15,1	6,1
Национальность:						
коми	20,9	72,5	3,3	2,2	1,1	0,0
русские	29,2	18,1	34,6	7,0	7,4	3,7
украинцы	6,4	2,1	12,8	2,1	48,9	27,7
татары	23,3	13,4	26,7	23,3	10,0	3,3
белорусы	15,0	15,0	25,0	10,0	35,0	0,0
другая	9,0	15,2	33,3	15,2	12,1	15,2

Хорошо известно, что за каждым конкретным индивидуальным актом миграции и за миграционными процессами в целом кроются условия, факторы, причины. Зависимость миграции от условий, ее порождающих, складывается в такой последовательности: условия–факторы–причины–явление. В стремлении как можно более приблизить причину миграции к человеку, т.е. субъективизировать ее, выделяют еще поводы или мотивы переселений, определяя их как конкретные, непосредственные причины *(Миграция населения, вып. 1, 2001, с. 49-50)*.

Не останавливаясь подробно на всей цепочке событий, предшествующих непосредственно акту миграции, остановимся лишь на их причинах. В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?». В целом по выборке ответы распределились так (%): «рассчитывали повысить заработок» – 26,6; «надеялись найти работу себе или другим членам семьи» – 12,3; «приехали учиться сами или дать образование детям» – 12,0; «в связи с женитьбой, замужеством, разводом» – 11,3; «с целью улучшить жилищные условия» – 7,2; «приехали по направлению» – 7,1; «вернулись на родину, к родителям или другим членам семьи» – 4,9; «по состоянию здоровья» – 1,0; «другие причины» – 17,6.

У внешних мигрантов, особенно из сельской местности, доминирующей причиной приезда является желание улучшить свое материальной положение (%): прибывшие из сельской местности стран СНГ указали ее – 63,3; из сельской местности России – 45,0; из сел коми – 37,6. Улучшение материального положения тесно связано с надеждой получить работу самим или другим членам семьи. Среди селян стран СНГ указали эту причину 33,3%; российские селяне – 22,5%; коми селяне – 18,8%. Для мигрантов, выходцев из городов и городских поселений республики на первом месте стоит материальный мотив – 23,0%, а на втором – приехали либо сами получить образование, либо

дать его детям – 22,1%. Для городских жителей регионов России и стран СНГ из указанных причин на первом месте стоит материальный мотив, а рангу значимости – другие причины (более 30,0% ответивших). Подробнее причины приезда уроженцев разных территорий представлены в табл. 5.16.

Приехав на новое место жительства, респонденты либо реализовывают свои ожидания, либо нет. В первом случае они остаются жить и работать и постепенно переходят в разряд старожилов, во втором – начинают поиск нового места жительства. На неудовлетворенность нынешним местом жительства часто оказывает влияние трудовой фактор. Так, приняв решение о смене места работы, работник решает не менее важную проблему – начать поиск работы с одновременной сменой места жительства. Опрос показал, что, отвечая на вопрос анкеты: «Хотели бы Вы уехать с данного населенного пункта?», 45,5% опрошенных респондентов ответили утвердительно «да, хотели бы»; 35,6% ответили «нет, не хотели бы», а 18,9% пока не знают. Ответы респондентов в зависимости от социально-демографических характеристик представлены в табл. 5.17.

На момент опроса видно, что миграционная подвижность у мужчин и женщин выражена в равной степени. Возраст оказывает существенное влияние на желание сменить место жительства. Так если желающих уехать в возрасте до 24 лет – 61,3%, то среди тех, кому за 60 лет – 31,6%. Выше доля желающих уехать среди холостых, разошедшихся и состоящих в незарегистрированном браке. Национальность также оказывает влияние на территориальную мобильность населения. Выше она, чем в среднем по выборке, у украинцев и лиц другой национальности.

Наряду с прямым вопросом о личных миграционных намерениях респондентов им был предложен вопрос: «Знаете ли Вы, где хотели бы жить в будущем большинство ваших коллег и знакомых?». На этот вопрос были получены следующие ответы (%): они хотели бы жить здесь постоянно – 21,3; некоторое время поживут здесь, а потом уедут – 31,3; они собираются уехать отсюда в ближайшее время – 10,2; затруднились ответить – 37,2.

Для любого региона страны, будь то район, город или область, страшна не сама миграция, а ее безвозвратный вид, когда население покидает свой регион, а для страны в целом – выбытие за ее пределы. В пределах республики собираются перемещаться лишь 13,5% населения; переехать в регионы России – 74,2%, в страны СНГ – 12,3%. Это говорит о том, что в ближайшие годы республика по-прежнему будет терять свое население. Здесь представляет интерес – куда собираются переезжать потенциальные мигранты в зависимости от социально-демографических характеристик.

Из опроса видно, что особой дифференциации по полу в территориальных предпочтениях нет. Другое дело возраст. Например, лица до 39 лет своим новым местом жительства видят города и ПГТ России. Каждый четвертый (23,5%) в возрасте 55-59 лет предпочитает переехать в города и ПГТ республики, каждый девятый (11,8%) в сельскую местность России. Больше всего желающих переехать в страны СНГ среди лиц старше 60 лет – 44,4% и среди 40-44, 50-54 лет – по 15,1%.

Таблица 5.16

Распределение ответов на вопрос:
«Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?»
в зависимости от места выбытия, %

Место выбытия	Причины приезда								
	рассчитывали повысить заработок	надеялись найти работу себе и другим членам семьи	улучшение жилищных условий	приехали учиться, дать образование детям	приехали по направлению	по состоянию здоровья	вернулись на родину (к родителям или другим родственникам)	замужество, женитьба, развод	другие
Город или поселки городского типа Республики Коми	23,0	9,0	9,8	22,1	4,9	0,8	5,7	12,3	16,4
Сельская местность Республики Коми	37,6	18,8	10,5	24,1	12,0	0,8	1,5	11,3	10,5
Города и поселки городского типа других областей России	28,7	8,1	6,6	7,4	6,6	0,7	5,1	14,0	30,9
Сельская местность других областей России	45,0	22,5	5,0	0,0	10,0	0,0	0,0	22,5	15,0
Города и поселки городского типа стран СНГ	20,0	13,3	11,7	1,7	8,3	1,7	11,7	15,0	33,3
Сельская местность стран СНГ	63,3	33,3	3,3	10,0	6,7	3,3	0,0	13,3	6,7

Таблица 5.17

Распределение ответов на вопрос:
«Хотели бы Вы уехать с вашего населенного пункта?»
в зависимости от социально-демографических характеристик, %

Социально-демографические характеристики	Хотели бы уехать		
	нет, не хотели бы	да, хотели бы	не знают
Пол:			
мужчины	35,4	45,1	19,5
женщины	35,7	46,0	18,3
Возраст, лет:			
до 24	25,6	61,3	13,1
25-29	26,9	53,7	19,4
30-34	31,3	47,3	21,4
35-39	40,9	36,6	22,5
40-44	40,9	38,7	20,4
45-49	40,5	37,3	22,2
50-54	44,9	38,8	16,3
55-59	42,4	42,4	15,2
60 и старше	57,9	31,6	10,5
Брачное состояние:			
никогда не состоявшие в браке	27,4	57,4	15,2
состоящие в зарегистрированном браке	38,0	40,9	21,1
состоящие в незарегистрированном браке	41,1	45,5	13,4
разошедшиеся	32,8	45,7	21,5
вдовые	45,8	35,4	18,8
Национальность:			
коми	45,8	35,4	18,8
русские	35,5	45,4	19,1
украинцы	21,9	68,7	9,4
татары	27,8	44,4	27,8
белорусы	38,7	38,7	22,6
другая	18,6	60,5	20,9

Холостая молодежь предпочитает уехать в города и ПГТ России (76,4%), стран СНГ (10,3%) и Республики Коми (9,1%). Больше всего желающих переехать в села России (16,0%), города и ПГТ стран СНГ (20,0%) среди вдовых. Только каждый третий (31,7%) респондент коми национальности собирается мигрировать внутри республики, остальные (68,3%) собираются покинуть свою этническую родину. Среди других национальностей можно выделить русских (12,3%) и белорусов (15,8%), которые, больше других, сменят место жительства внутри республики. С ростом образовательного уровня уменьшается доля респондентов, желающих сменить место жительства внутри республики, и увеличивается доля желающих переехать в города и ПГТ России. И еще можно отметить, что чем ниже образовательный уровень, тем больше желающих уехать (вернуться) в страны СНГ (табл. 5.18).

Таблица 5.18

Распределение ответов на вопрос:
«Если Вы решили уехать, то куда было бы для Вас предпочтительнее переехать?» в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, национальности и образования, %

Социально-демографические характеристики	Было бы предпочтительнее уехать					
	в города или поселки городского типа Республики Коми	в сельскую местность Республики Коми	в города или поселки городского типа других областей России	в сельскую местность других областей России	в города или поселки городского типа стран СНГ	в сельскую местность стран СНГ
1	2	3	4	5	6	7
Пол:						
мужчины	9,8	5,1	67,0	6,0	8,3	3,8
женщины	6,9	5,1	72,2	3,5	10,7	1,6
Возраст, лет:						
до 24	13,6	1,5	75,0	0,0	9,9	0,0
25-29	5,5	0,9	82,7	0,9	10,0	0,0
30-34	3,2	7,5	68,8	7,5	10,8	2,2
35-39	8,1	5,4	75,7	2,7	8,1	0,0
40-44	8,2	11,0	58,9	6,8	9,6	5,5
45-49	10,8	6,8	59,4	9,4	6,8	6,8
50-54	5,7	7,5	62,3	9,4	9,4	5,7
55-59	23,5	5,9	47,0	11,8	5,9	5,9
60 и старше	0,0	0,0	44,5	11,1	22,2	22,2
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	9,1	3,6	76,4	0,0	10,3	0,6
состоящие в зарегистрированном браке	8,6	4,0	68,6	6,3	9,2	3,3
состоящие в незарегистрированном браке	10,7	6,2	67,7	7,7	6,2	1,5
разошедшиеся	6,8	12,1	66,2	2,7	6,8	5,4
вдовые	4,0	4,0	56,0	16,0	20,0	0,0
Национальность:						
коми	14,6	17,1	56,1	3,7	8,5	0,0
русские	9,5	2,8	77,0	2,8	6,2	1,7
украинцы	1,9	3,9	51,9	7,7	23,1	11,5
татары	0,0	0,0	69,2	19,2	11,6	0,0
белорусы	0,0	15,8	31,6	15,8	31,6	5,2
другая	0,0	3,1	65,6	6,3	15,6	9,4

Окончание таблицы 5.18

1	2	3	4	5	6	7
Образование:						
общее основное и начальное	6,7	13,3	60,0	0,0	20,0	0,0
полное среднее	17,9	10,5	53,7	4,5	11,9	1,5
начальное профессиональное	8,0	5,0	68,0	8,0	9,0	2,0
среднее профессиональное	8,0	6,7	58,0	8,6	12,0	6,7
высшее или незаконченное высшее, в т.ч. послевузовское	6,6	2,7	80,1	2,0	7,3	1,3

Между намерением уехать и самим фактом свершения акта миграции иногда проходят годы, или он может совсем не состояться. Поэтому респондентам был задан вопрос: «Как скоро Вы намерены сменить теперешнее место жительства?». Ответы распределились так (%): в этом году – 2,5; на будущий год – 3,3; в течение ближайших пяти лет – 20,9; в течение ближайших 5-10 лет – 16,2; собираются, но еще не определились когда – 57,1. Как видим, более половины респондентов еще не определились со сроками отъезда и при определенных положительных условиях могли бы остаться жить и работать в республике.

Материалы исследования показали, что основными причинами, заставляющими думать население северных городов об отъезде, являются (%): «желание сменить климат, место жительства, Север на Юг или среднюю полосу» – 46,9; «желание вернуться на родину, к родителям, родственникам» – 12,4; «у населенного пункта, в котором проживают, нет будущего, так как не развивается производство» – 10,3; «нет возможности материально обеспечить семью» – 8,1; «нет возможности дать образование детям и найти им работу по месту жительства» –5,7; «угроза потери работы и отсутствие возможности трудоустроиться» – 5,5; «по семейным обстоятельствам» – 4,7; «по состоянию здоровья» – 4,2; другие причины – 2,2. Причины отъезда в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов представлены в табл. 5.19.

Из таблицы видно, что у мужчин и женщин ранг значимости причин отъезда существенно не отличается. В разрезе возрастных групп можно отметить, что с возрастом растет желание вернуться на родину, к родителям, родственникам, по состоянию здоровья. Молодежь больше сетует на то, что нет возможности материально обеспечить семью, эта причина отъезда существенна для лиц коми национальности и тех, кто имеет худший образовательный потенциал.

С распадом Союза ССР и становлением новой государственности были заметно упрощены правила въезда-выезда за рубеж. Значительная часть населения, особенно молодежь, стала покидать свою родину и переезжать на постоянное место жительства в дальнее зарубежье. Только из Республики Коми за период с 1990 по 2008 г. выехало за пределы России 104298 человек.

Таблица 5.19

Распределение ответов на вопрос:
«Какие причины заставляют Вас думать об отъезде?»
в зависимости от социально-демографических характеристик, %

Социально-демографические характеристики	Причины отъезда								
	нет возможности материально обеспечить семью	угроза потери работы и отсутствие возможности трудоустроиться	нет возможности дать образование детям и найти работу по месту жительства	у населенного пункта, в котором проживаю, нет будущего, т.к. не развивается производство	желание вернуться на родину, к родителям, родственникам	по состоянию здоровья	по семейным обстоятельствам (развод, брак, нет возможности создать семью и т.д.)	желание сменить климат, место жительства (север на юг или среднюю полосу)	другие
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Пол:									
мужчины	8,0	4,3	5,7	11,3	13,0	3,5	4,3	47,8	2,1
женщины	8,3	6,7	5,8	9,2	11,5	4,9	5,1	46,2	2,3
Возраст, лет:									
до 24	13,6	9,5	3,6	15,4	8,9	2,4	2,4	53,3	2,4
25-29	7,3	5,8	3,7	13,1	11,7	1,5	5,8	48,2	2,9
30-34	9,3	6,8	11,9	12,7	11,0	4,2	3,4	39,8	0,9
35-39	8,5	4,3	13,7	9,4	10,3	2,6	5,1	44,4	1,7
40-44	7,1	3,0	3,0	10,1	14,1	4,0	7,1	46,5	5,1
45-49	5,4	4,3	3,3	6,5	16,3	3,3	6,5	54,4	0,0
50-54	4,3	4,3	2,9	0,0	15,7	14,3	5,7	50,0	2,8
55-59	0,0	0,0	0,0	7,4	29,6	11,1	3,7	48,2	0,0
60 и старше	10,0	0,0	0,0	0,0	20,0	20,0	0,0	40,0	10,0

Окончание таблицы 5.19

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Брачное состояние:									
никогда не состоявшие в браке	10,7	6,9	3,0	15,5	9,0	2,1	2,6	48,5	3,4
состоящие в зарегистрированном браке	5,7	4,1	6,8	10,0	12,2	5,7	1,9	52,0	1,6
состоящие в незарегистрированном браке	10,9	7,9	6,9	7,9	12,9	2,0	4,0	45,5	2,0
разошедшиеся	8,0	4,5	6,2	6,2	17,9	4,5	17,0	33,9	1,8
вдовые	8,8	5,9	5,9	0,0	20,6	8,8	11,8	35,3	2,9
Национальность:									
коми	14,2	13,3	7,5	6,6	9,2	5,0	2,5	39,2	2,5
русские	8,7	4,2	5,3	11,4	9,4	3,8	3,4	51,4	2,4
украинцы	3,1	3,1	4,6	12,3	24,6	3,1	7,7	52,3	1,5
татары	0,0	2,6	5,3	7,9	26,3	10,5	10,5	47,4	0,0
белорусы	7,1	10,7	10,7	10,7	14,3	3,6	14,3	25,0	3,6
другая	2,4	2,4	7,4	7,4	31,7	2,4	12,2	31,7	2,4
Образование:									
общее основное и начальное	18,2	9,1	13,6	4,5	0,0	9,1	0,0	45,5	0,0
полное среднее	14,0	7,5	4,3	7,5	14,0	6,5	6,5	39,8	2,2
начальное профессиональное	10,5	3,0	6,8	11,3	14,3	5,3	6,0	41,3	1,5
среднее профессиональное	8,3	8,2	6,8	10,2	13,6	3,9	5,3	40,3	3,4
высшее или незаконченное высшее, в т.ч. послевузовское	5,5	4,2	4,7	11,0	11,5	3,3	3,8	54,0	2,0

Поэтому в ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Каково ваше отношение к тем людям, которые уезжают из страны (на постоянное место жительства)?». Респонденты ответили следующим образом (%): одобряют их решение – 30,9; не одобряют – 12,6; им это безразлично – 39,0; затруднились ответить – 17,5. Как видно из ответов, население в целом относится позитивно или безразлично к тому, что их соотечественники покидают Россию. В этой связи органам исполнительной власти есть повод задуматься о том, почему россияне уезжают за рубеж и что необходимо сделать, чтобы этот поток стал как можно меньше.

6. ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ

6.1. Отраслевой срез развития социально-трудовых отношений на предприятиях республики

Рассмотрев в предыдущей главе основные характеристики участников социально-трудовых отношений предприятий Республики Коми и их оценки основных элементов трудового процесса, ниже рассмотрим проявление или развитие социально-трудовых отношений в отраслевом разрезе.

Для того чтобы оценить характер проявления социально-трудовых отношений в отраслевом разрезе, необходимо хотя бы в общих чертах охарактеризовать структуру занятых по отраслям народного хозяйства Республики Коми (табл. 6.1).

Таблица 6.1

Распределение среднегодовой численности занятых в экономике Республики Коми по видам экономической деятельности в 2000-2010 гг.*

Виды экономической деятельности	2000 г.		2005 г.		2008 г.		2010 г.	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Всего в экономике	459,9	100,0	474,9	100,0	475,4	100,0	467,5	100,0
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство	50,2	10,9	46,5	9,8	40,9	8,6	38,1	8,2
Добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды	108,6	23,6	98,8	20,8	95,4	20,1	95,2	20,4
Строительство	30,1	6,6	33,4	7,0	35,6	7,5	35,5	7,6

Окончание таблицы 6.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	40,2	8,7	45,2	9,5	47,4	10,0	48,2	10,3
Гостиницы и рестораны	4,8	1,0	5,7	1,2	6,0	1,2	5,2	1,1
Транспорт и связь	50,8	11,1	53,7	11,3	53,5	11,3	50,8	10,9
Финансовая деятельность	5,5	1,2	6,1	1,3	6,7	1,4	6,5	1,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	31,2	6,8	34,8	7,3	39,6	8,3	42,3	9,1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	30,9	6,7	35,7	7,5	37,0	7,8	39,4	8,4
Образование	55,3	12,0	55,0	11,6	51,6	10,9	49,9	10,7
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	37,5	8,2	38,7	8,2	38,9	8,2	38,3	8,2
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	14,8	3,2	21,3	4,5	22,2	4,7	17,4	3,7

* Статистический ежегодник Республики Коми. 2011: Стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2011. – С. 65-66.

Характер проявления социально-трудовых отношений во многом зависит от экономического положения предприятия. На момент опроса наибольшая доля предприятий, имеющих «близкое к банкротству и плохое» экономическое положение имела место в сельском хозяйстве (31,6%), в социальной сфере (12,5%), в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании (10,4%), на транспорте и связи (10,0%), в промышленности (8,8%), в среднем по выборке эта доля составляет – 8,2% (табл. 6.2).

И наоборот, экономическое положение было хорошим и отличным в организациях финансовой сферы, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных – 73,3%; на предприятиях промышленности – 62,0%; строительства – 59,5%; торговли, МТС, общественного питания – 58,1%; в среднем по выборке – 57,7%.

Трудовая биография. На предприятиях различной отраслевой принадлежности сложилась своя система подготовки и переподготовки кадров. Отдельные отрасли или крупные предприятия имеют свою развитую сеть учебных заведений или учебных комбинатов по месту своего расположения, другие используют разные варианты профессиональной подготовки своих работников. В этом плане отметим, что в Республике Коми накоплен богатый опыт подготовки и переподготовки кадров в организациях всех отраслей на-

родного хозяйства. Наиболее полно он представлен в сборнике научных трудов *(Управление персоналом, 2005)*. Не останавливаясь на обзоре опыта всех отраслей, приведем один, наиболее интересный.

Таблица 6.2

Экономическое положение предприятий разной отраслевой принадлежности, %

Предприятия	Экономическое положение предприятия				
	близкое к банкротству	плохое	удовлетворительное	хорошее	отличное
Промышленности	1,8	7,0	29,2	48,8	13,2
Строительства	0,9	3,6	36,0	53,2	6,3
Сельского хозяйства	10,5	21,1	36,8	31,6	0,0
Транспорта, связи	2,7	7,3	39,1	40,9	10,0
Торговли, МТС, общественного питания	1,8	4,8	35,3	50,9	7,2
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	2,1	8,3	45,8	39,6	4,2
Социальной сферы	0,0	12,5	44,3	37,5	5,7
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	1,0	1,9	23,8	47,6	25,7
Других отраслей	5,9	0,0	47,1	29,4	17,6

Открытое акционерное общество «Северные магистральные нефтепроводы» (далее ОАО «Северные МН») является дочерней компанией холдинга ОАО «Акционерная компания по транспорту нефти «Транснефть» (далее АК «Транснефть») – одной из крупнейших российских естественных монополий. Сегодня в акционерном обществе и его филиалах работает около 2700 сотрудников более чем 70 профессий. Общая численность персонала «Северных МН» неуклонно возрастает. Закономерно, что это требует притока новых квалифицированных кадров и увеличивает ответственность сотрудников кадровой службы за рациональное кадровое планирование, создание резерва на руководящие должности, грамотный подбор персонала.

Нефтепроводный транспорт сегодня – сверхсложная высокотехнологичная отрасль, где недопустимы малейшие проявления дилетантства и некомпетентность. В комплекс безопасности и надежности нефтепроводов входят не только их диагностика, капитальный ремонт, реконструкция и телемеханизация всех систем, но и высокий профессионализм сотрудников. Поэтому одним из требований, предъявляемым к принимаемым на работу специалистам, а в ряде случаев и к рабочим, является наличие у них специального (в том числе высшего) образования. В результате численность персонала с высшим образованием в среднем увеличивается на 10% в год. Практически каждый второй сотрудник ОАО «Северные МН» (55% общей численности персонала) явля-

ется дипломированным специалистом. Кроме того, 8% работников обучаются вновь или продолжают повышать свой профессиональный уровень в учебных заведениях.

Отличительная особенность кадровой политики «Северных МН», как и АК «Транснефть» в целом, – сочетание профессионализма опытных специалистов отрасли с энергией и талантом молодых сотрудников. В последние годы в ОАО «Северные МН» наблюдается устойчивая тенденция к увеличению численности молодежи на предприятии. Это закономерный результат функционирования многоуровневой системы подготовки персонала, включающей в себя профориентационные мероприятия для учеников старших классов и студентов, определение дополнительной перспективной потребности в персонале на ближайшие 5 лет, подготовку специалистов по остродефицитным для отрасли специальностям, работу с различными профессиональными учебными заведениями, помощь в адаптации молодым сотрудникам, прозрачная схема карьерного роста, успешно действующая на предприятии, и многое др.

Стратегически важным направлением в кадровой работе с молодежью является тесное взаимодействие с базовым вузом предприятия – Ухтинским государственным техническим университетом. Этот профессиональный и научный альянс основан на аксиоме: успешно и динамично развивающееся предприятие остро нуждается в первоклассных специалистах, не только владеющих профессиональными навыками в области современных технологий, но и умеющих мыслить масштабно и творчески. Речь идет о генерации будущих руководителей, подготовка которых требует серьезных финансовых вложений: будущим специалистам-нефтепроводчикам предстоит работать на сверхсложном оборудовании, поэтому Общество в значительной степени совершенствует материально-техническую учебную базу университета. Открытие аудиторий, позволяющих проводить серьезные научные исследования по проблемам перекачки нефти, – один из этапов планомерной работы предприятия в сфере целевой подготовки молодых специалистов. Ряду студентов УГТУ по результатам учебы и исследовательской деятельности выплачивается стипендия, учрежденная АК «Транснефть».

За последние три года в ОАО «Северные МН» принято на работу более 100 молодых специалистов. Практикуется прием молодых специалистов на рабочие должности, после чего достаточно быстро они продвигаются по служебной лестнице до уровня ведущих специалистов и руководителей.

Профессионализм и умение ориентироваться в стремительно прогрессирующем производственном процессе – категория экономическая. Таков основополагающий принцип кадровой политики ОАО «Северные МН». В соответствии с ним строится комплексная программа профессионального обучения и повышения квалификации специалистов предприятия на всех уровнях – от рабочего до менеджера высшего звена. ОАО «Северные МН» ежегодно увеличивает инвестиции в обучение персонала в среднем на 1,5 млн. рублей. Основные задачи обучения можно сформулировать следующим образом:

– повышение эффективности выполнения сотрудниками текущей работы;

– подготовка сотрудников к будущим изменениям;

– повышение общего уровня компетентности сотрудников, расширение их кругозора, создание возможности для роста.

Кадровая служба Общества использует следующие виды обучения персонала:

– обучение по основным инженерно-техническим специальностям: подготовка специалистов на базе профильных учебных заведений, учебных центров по полной программе подготовки специалиста;

– повышение квалификации работников – обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост профессионального мастерства;

– подготовка вновь принятых работников: поиск и отбор кандидатов на работу на стадии их обучения в профессиональных средних и высших учебных заведениях; целевая подготовка специалистов в учебных заведениях соответствующего профиля, в том числе с частичной или полной оплатой обучения;

– переподготовка (переобучение) работников для получения ими требуемой специальности;

– постоянное повышение квалификации и профессионального мастерства – прямая служебная обязанность всех руководящих работников и специалистов.

Исходя из этого, работа по повышению квалификации персонала – одно из основных направлений деятельности кадровой службы ОАО «Северные МН». Основными составляющими в вопросе обучения и повышения квалификации персонала являются:

– создание единой системы и четко составленный план обучения, учитывающий потребность в обучении всех специалистов аппарата, филиалов ОАО «Северные МН»;

– использование различных форм обучения (семинары, курсы целевого назначения, обучение на рабочем месте и т.п.), исходя из категории персонала, поставленных задач и тематики обучения;

– определение базовых учебных заведений по подготовке и переподготовке специалистов и рабочих, каковыми являются Академия народного хозяйства при Правительстве РФ, Тюменский учебный центр ОАО «Сибнефтепровод», Ухтинский государственный технический университет;

– разработка и внедрение совместных с учебными заведениями программ по подготовке и переподготовке персонала (обучение главных инженеров нефтепродуктоперекачивающих станций и РНУ в Институте повышения квалификации Уфимского государственного нефтяного технического университета);

– оценка эффективности обучения и постоянный мониторинг результатов.

В 2004 г. в ОАО «Северные МН» было разработано и введено в действие «Положение об организации профессиональной подготовки, переподготовки, обучении смежным профессиям и повышении квалификации персонала». В зоне ответственности РУЦа – обучение специалистов и квалифицированных рабочих по специально разработанным курсам профессиональной подготовки и

переподготовки. В настоящее время реализуется около 50 образовательных программ. Наличие собственного образовательного центра – не прихоть предприятия, а насущная необходимость, которая позволяет сэкономить значительную часть денежных средств Компании *(Фаузер, Черных, 2007, с. 173-178).*

Как видим, службы управления человеческими ресурсами обследованных предприятий используют разные формы подготовки и переподготовки персонала. Поэтому в нашем исследовании мы поставили задачу выяснить, где получают профессиональное образование работники в отраслевом разрезе. Ответы на вопрос: «Где Вы приобрели профессию, по которой работаете сейчас?» представлены в табл. 6.3.

Таблица 6.3

Распределение ответов на вопрос:
«Где Вы приобрели профессию, по которой работаете сейчас?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Место приобретения профессии			
	за пределами Республики Коми	в Республике Коми	из них	
			в населенном пункте, где живут и работают	в другом населенном пункте
Промышленности	21,0	79,0	58,6	20,4
Строительства	19,6	80,4	64,3	16,1
Сельского хозяйства	26,3	73,7	47,4	26,3
Транспорта, связи	24,8	75,2	59,6	15,6
Торговли, МТС, общественного питания	11,8	88,2	77,5	10,7
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	22,9	77,1	64,6	12,5
Отраслей социальной сферы	21,1	78,9	66,7	12,2
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	20,6	79,4	63,5	15,9
Других отраслей	6,3	93,7	81,2	12,5

По данным табл. 6.3 можно сделать вывод, что в настоящее время большинство предприятий республики обеспечивают себя профессиональными кадрами самостоятельно. Однако просматривается и определенная дифференциация. Так, например, если в среднем по выборке за пределами республики подготавливается 19,7% профессиональных кадров, то в ряде отраслей эта доля выше. Это относится в первую очередь к сельскому хозяйству – 26,3%; к транспорту и связи – 24,8%; к ЖКХ и бытовому обслуживанию – 22,9%; к социальной сфере – 21,1%; к промышленности – 21,0%; к организациям финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественным

организациям – 20,6%. Выше, чем в среднем по выборке (80,3%), готовятся кадры в республике для предприятий торговли, МТС, общественного питания – 88,2% и других отраслей – 93,7%.

Материалы опроса показали, что только для 24,3% опрошенных респондентов данное предприятие является первым в их трудовой биографии. Выше, чем в среднем по выборке, эта доля в организациях социальной сферы – 32,2%; на предприятиях строительной отрасли – 27,0%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественных – 26,4%; в промышленности – 25,1%. В то же время выше, чем в среднем по выборке (75,7%), доля «мигрантов» в других отраслях – 88,2%; на предприятиях ЖКХ и бытового обслуживания – 83,7%; в торговле, МТС и общественном питании – 79,4%; на транспорте и связи – 78,9%; в сельском хозяйстве – 77,8%.

Для работников предприятий республики характерна повышенная социальная (трудовая) мобильность, связанная со сменой места работы. Выше мы уже отмечали, что в среднем каждый работник имел на момент опроса более трех мест работы, включая последнее (3,19). Чаще меняли место работы работники других отраслей – 4,24; 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.

Ниже в табл. 6.4 приведено распределение респондентов по количеству смены мест работы до настоящего (последнего) места работы в разрезе отраслей.

Раскрывает характер развития социально-трудовых отношений в той или иной отрасли такая характеристика, как длительность работы на последнем месте работы. На данный показатель оказывает влияние ряд факторов. Это и место расположения предприятия, и уровень предоставляемых материальных и социальных благ, и уровень вредности производства и т.д. По уровню стабильности проанализируем представленные отрасли по трем критериям: по доле работников, проработавших менее одного года, проработавших более 10 лет и по среднему периоду работы на одном месте (табл. 6.5).

Из данных табл. 6.5 видно, что меньше всего новичков, то есть тех, кто проработал в организации менее года, в сельском хозяйстве – 5,3%; на транспорте и связи – 7,3%; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 8,2% и строительстве – 8,9%. Выше доля новых работников в других отраслях – 41,2%; в торговле, МТС, общественном питании – 21,0%; в финансовых организациях, страховании, пенсионном обеспечении, управлении, общественных – 17,8%; в социальной сфере – 13,5% (в среднем по выборке – 12,9%). На момент опроса наличием повышенной доли работников, имеющих стаж работы в данной организации более 10 лет, выделяются организации финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественные – 31,7%; жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслу-

живания – 30,6%; транспорта и связи – 27,3%; сельского хозяйства – 26,3%. Меньше всего работников со стажем работы более 10 лет на последнем месте в других отраслях – 5,9%; в отраслях социальной сферы – 20,3%; в торговле, МТС, общественном питании – 20,5%; в строительстве – 20,6% (в среднем по выборке – 23,0%). Ранжирование отраслей по стажу работы дает интересную информацию, но иногда противоречивую, поскольку одни и те же предприятия могут попасть в группу с высокой долей и новичков и старожилов за счет среднего слоя работников со стажем от года до десяти лет. Поэтому проранжируем отрасли по среднему стажу работы на последнем месте. Более стабильны работники жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, имеющие стаж работы 7,5 лет; далее следуют работники сельского хозяйства – 7,4; транспорта и связи – 7,1; финансовых организаций, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 7,0; промышленности – 6,5; строительства – 6,5; социальной сферы – 6,4; торговли, МТС, общественного питания – 6,0; других отраслей – 3,8.

Таблица 6.4

Распределение ответов на вопрос:
«Если данное предприятие не первое в вашей трудовой биографии, то сколько мест работы было у Вас за весь период трудовой деятельности, не считая данного предприятия?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Количество мест работы				
	одно место	два места	три места	четыре места	пять мест и более
Промышленности	19,0	27,6	29,7	12,2	11,5
Строительства	20,4	22,6	22,6	16,1	18,3
Сельского хозяйства	18,7	31,3	25,0	6,3	18,7
Транспорта, связи	16,0	28,7	26,6	18,1	10,6
Торговли, МТС, общественного питания	17,4	31,9	26,4	13,9	10,4
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	20,0	26,7	31,1	6,7	15,5
Отраслей социальной сферы	17,6	32,4	30,9	8,8	10,3
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	24,1	35,4	25,3	8,9	6,3
Других отраслей	12,5	6,2	31,3	25,0	25,0

Каждый человек, за редким исключением, за период трудовой деятельности не раз меняет место работы. В нашем случае меняли место работы более трех четвертей опрошенных респондентов. При этом смена места работы может происходить одновременно со сменой места жительства, а может быть и без таковой. С точки зрения накопления (или сохранения) человеческого

капитала важно, чтобы при перемене места работы работник сохранял накопленный профессиональный капитал. В этом плане представляет интерес изучение межотраслевого передвижения работников. Исследование показало, что трудовые коллективы предприятий республики 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%) трудились 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. Но это картина в целом. Материалы опроса дают информацию о перемещениях работников между отраслями народного хозяйства на протяжении всей трудовой биографии, с выделением внутриотраслевых и межотраслевых перемещений, что позволит сделать вывод о том, насколько распространены те или другие трудовые перемещения (табл. 6.6).

Таблица 6.5

Распределение ответов на вопрос:
«Сколько лет Вы работаете на данном предприятии?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	**Количество лет работы**					
	менее 1 года	**от 1 года до 3 лет**	**от 3 до 5 лет**	**от 5 до 10 лет**	**от 10 до 15 лет**	**15 лет и более**
Промышленности	10,1	19,3	22,2	27,1	12,4	8,9
Строительства	8,9	25,0	22,3	23,2	6,3	14,3
Сельского хозяйства	5,3	26,3	10,5	31,6	10,5	15,8
Транспорта, связи	7,3	20,0	20,0	25,4	16,4	10,9
Торговли, МТС, общественного питания	21,0	19,3	16,4	22,8	9,4	11,1
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	8,2	16,3	22,5	22,4	16,3	14,3
Отраслей социальной сферы	13,5	25,8	11,2	29,2	7,9	12,4
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	17,8	16,8	15,0	18,7	19,6	12,1
Других отраслей	41,2	17,6	11,8	23,5	0,0	5,9

Таблица 6.6

Распределение ответов на вопрос:
«На каких предприятиях проходила Ваша предыдущая деятельность?»
в зависимости от настоящего места работы, %

Работают на предприятиях	Отрасли народного хозяйства предыдущих мест работы								
	промышленность	строительство	сельское хозяйство	транспорт, связь	торговля, МТС, общественное питание	жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание	отрасли социальной сферы	финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные	другие
Промышленности	**55,1**	18,6	4,3	7,1	10,9	8,6	2,3	2,3	2,3
Строительства	23,2	**46,4**	8,9	13,4	5,4	8,0	2,7	3,6	0,9
Сельского хозяйства	0,0	5,3	**10,5**	21,1	15,8	10,5	26,3	10,5	5,3
Транспорта, связи	20,9	14,5	8,2	**50,0**	16,4	8,2	7,3	3,6	0,9
Торговли, МТС, общественного питания	11,6	9,9	5,2	5,2	**55,8**	5,2	5,8	6,4	1,2
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	14,3	8,2	16,3	8,2	14,3	**36,7**	10,2	4,1	2,0
Отраслей социальной сферы	12,5	9,1	1,1	2,3	11,4	3,4	**46,6**	10,2	3,4
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	10,3	13,1	2,8	5,6	20,6	1,9	14,0	**33,6**	1,9
Других отраслей	17,6	23,5	5,9	17,6	17,6	5,9	11,8	5,9	**11,8**

Приведенные в табл. 6.6 данные дают полную информацию о трудовых потоках человеческих ресурсов внутри отрасли и между отраслями народного хозяйства. 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 этих отраслях наиболее сильны трудовые перемещения без смены рода занятий. Меньше всего наблюдаются внутриотраслевые перемещения среди работников сельского хозяйства – 10,5%. Зато здесь можно отметить, что предприятия сельского хозяйства «черпают» свои кадры из бывших работников социальной сферы – 26,3%, транспорта и связи – 21,1%, торговли, МТС и общественного питания – 15,8%.

Важной характеристикой персонала предприятий конкретной отрасли являются способы или каналы трудоустройства. Можно отметить наличие двух основных способов или каналов трудоустройства: самостоятельное трудоустройство 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%). Второе – незначительная доля трудоустройства с помощью службы занятости (от 3,2% до 9,8%). Третье – 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%). Способы трудоустройства в разрезе отдельных отраслей представлены в табл. 6.7.

Таблица 6.7

Распределение ответов на вопрос:
«Каким образом Вы попали на работу на данное предприятие?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Способы трудоустройства								
	самостоятельно, через отдел кадров	в порядке организованного набора	по направлению после окончания учебы	по комсомольской путевке, общественному призыву	в порядке перевода с другого предприятия	направлен на работу по распределению	через бюро по трудоустройству	при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых	другой
Промышленности	41,5	4,6	3,7	0,3	4,9	1,1	3,2	39,8	0,9
Строительства	45,5	7,2	8,9	0,0	2,7	1,8	9,8	22,3	1,8
Сельского хозяйства	42,1	10,5	10,5	10,5	0,0	0,0	0,0	26,4	0,0
Транспорта, связи	32,7	9,1	10,0	0,9	12,7	0,9	6,4	27,3	0,0
Торговли, МТС, общественного питания	40,0	6,5	2,4	1,2	7,0	0,6	7,0	35,3	0,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	28,6	6,1	6,1	0,0	14,3	4,1	8,2	30,6	2,0
Отраслей социальной сферы	38,9	1,1	7,8	2,2	5,6	2,2	8,9	32,2	1,1
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	39,0	4,8	6,7	0,9	6,7	0,0	3,8	38,1	0,0
Других отраслей	52,9	0,0	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	29,4	11,8

Из табл. 6.7 видно, что 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%). Нет взаимодействия у службы занятости с предприятиями следующих отраслей: сельского хозяйства – 0,0%; промышленности – 3,2%; финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественных организаций – 3,8%. В среднем по выборке через службу занятости устроилось 5,6% опрошенных респондентов. Выше всего доля трудоустроенных работников по «советским каналам» в сельском хозяйстве.

6.2. Отраслевые особенности формирования и использования человеческих ресурсов на предприятиях республики

Трудовые установки. На трудовые установки работников современных предприятий существенное влияние оказывают отраслевые особенности организации трудового процесса: в каких условиях он проходит, как стимулируется труд, какие льготы полагаются работнику, что ждет его после выхода на пенсию (пенсия может быть достойной или минимальной). В зависимости от сочетания положительных и отрицательных моментов процесса труда и возможностей проживания на пенсии у работника формируется отношение к своей работе, удовлетворенность ею. В связи с чем приобретает важный социологический аспект в изучении социально-трудовых отношений исследование удовлетворенности работой (трудом). Обусловлено это тем, что, изучая различные формы социальных организаций, в т.ч. и производственных, важно исходить не только из характеристики способа производства, форм собственности, но и учитывать также уровень социальной и духовной зрелости их общества, что оказывает существенное влияние на эффективность трудовой деятельности.

Каждый производственный коллектив, как живой организм, характеризуется своей неповторимостью, своеобразием специфических черт, которые присущи только данной ячейке общества: определенный тип социальной организации, внутренние законы, особые традиции жизни, своеобразный стиль управления и социально-психологический настрой, что оказывает сущест-

венное влияние на поведение тех людей, которые объединяются в его рамках. Поэтому к числу функций производственного коллектива относятся: социальное развитие работников и организации; духовно-культурное обогащение своих членов; организация производства и мотивирование своих членов на высокий конечный результат труда; удовлетворение потребностей всего общества или его отдельных институтов, граждан в определенном виде продукции; улучшение морально-психологического климата в организации, создание атмосферы для благоприятного межличностного общения и взаимодействия людей *(Иванов, Патрушев, 2001, с. 236)*.

Являясь членом трудового коллектива, каждый человек стремится найти себя в работе, реализовать в ней свой трудовой и социальный потенциал. Наиболее часто под удовлетворенностью работой понимают не что иное, как психическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы. Удовлетворенность работой является проявлением психической уравновешенности, результатом наличия таких обстоятельств в трудовом процессе, которые согласуются с потребностями и ожиданиями, или результатом отсутствия таких потребностей и ожиданий, которые в данной трудовой ситуации оставались бы неудовлетворенными *(Дикарева, Мирская, 1989)*. В исследовании удовлетворенности работой важно учитывать связь между личностью работника и уровнем его притязаний. Обычно прослеживается связь: чем выше качественные характеристики работников организации, тем выше уровень их притязаний, и наоборот.

В России руководство организаций, вступив в начале 1990-х гг. на путь экономических отношений со своими работниками, по истечении всего десяти лет также осознает невозможность достижения высоких результатов в бизнесе без включения гибкой, адаптивной системы мотиваторов, формирующих у работников чувство удовлетворенности своим трудом и причастности к результатам деятельности организации. Это является свидетельством того, что и в российских компаниях проявляются все те же тенденции и закономерности, которые описаны в опыте компаний других стран *(Комиссарова, 2002, с. 11)*.

Удовлетворенность/неудовлетворенность трудом зависит от того, насколько совместимы для человека ценности конкретного труда и потребности в нем. Среди наиболее важных ценностей, реализация которых способствует удовлетворенности трудом, отмечаются следующие: интерес к работе, удобопонятное и «прозрачное» вознаграждение за труд, благоприятные производственные условия и т.п.

Отраслевая структура косвенно характеризует основные сферы занятости и тем самым отражает структуру рабочих мест, профессий и квалификации. Как известно, по мере экономического развития страны возрастает доля третичного сектора, который вытесняет не только первичный, но и вторичный. Как соотносятся между собой удельный вес услуг в национальной экономике и уровень удовлетворенности трудом? Коэффициент корреляции демонстрирует положительную связь этого уровня и доли работников, занятых в третичном секторе. Причем связь между ними очень тесная: коэффициент

корреляции составляет 0,73. Чем выше доля занятых в сфере услуг, которая косвенно отражает постиндустриальный тип экономики, тем выше удовлетворенность трудом *(Монусова, 2008, с. 78-79)*.

В ходе исследования мы также поставили перед собой задачу выяснить степень удовлетворенности работой у персонала предприятий в зависимости от отраслевой принадлежности.

Материалы опроса показывают, что 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% (табл. 6.8).

Таблица 6.8

Распределение ответов на вопрос:
«Удовлетворены ли Вы своей работой?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Удовлетворенность работой			
	работой вполне довольны	работой не довольны	работа безразлична	затруднились ответить
Промышленности	62,2	16,9	6,7	14,2
Строительства	66,1	11,0	2,7	20,2
Сельского хозяйства	31,6	42,1	10,5	15,8
Транспорта, связи	59,1	14,5	10,0	16,4
Торговли, МТС, общественного питания	68,0	12,8	5,2	14,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	38,8	20,4	14,3	26,5
Социальной сферы	66,7	12,2	4,4	16,7
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	78,3	8,5	2,8	10,4
Других отраслей	64,7	11,8	5,9	17,6

Опрос фонда «Общественное мнение» в феврале 2004 г. «Довольны ли россияне своей работой?» показал, что удовлетворенность работой варьируется и в зависимости от сферы занятости: чаще других довольны своей работой те, кто трудится в сфере культуры, здравоохранения, науки, образования, информации и финансов, а также военнослужащие. А недовольных больше среди тех, кто занят в сфере услуг и в сельском хозяйстве *(Довольны ли россияне своей работой? URL: http://bd.fom.ru/report/cat/job_and_leis/job_/of040407)*.

Практика показывает, что на тех предприятиях, где работники не довольны своей работой, выше текучесть, ниже производственная и технологическая дисциплина, имеет место социальная апатия. Естественно, что реакцией работников на неудовлетворенность работой выступает желание сменить место своей работы. При этом предприятие несет значительные убытки, связанные с чрезмерной текучестью кадров. Чтобы знать намерения работников в ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?». О намерениях сменить место работы или стабильности трудовых коллективов в разрезе отраслей дает информация, представленная в табл. 6.9.

Таблица 6.9

Распределение ответов на вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Установка на смену коллектива		
	думают, что следует остаться на прежнем месте работы	думают найти работу за пределами предприятия	другое
Промышленности	69,4	28,2	2,4
Строительства	74,1	23,1	2,8
Сельского хозяйства	57,9	36,8	5,3
Транспорта, связи	73,6	24,5	1,9
Торговли, МТС, общественного питания	65,9	30,4	3,7
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	71,8	21,7	6,5
Отраслей социальной сферы	65,1	32,6	2,3
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	74,0	24,0	2,0
Других отраслей	58,8	35,3	5,9

Наиболее стабильными коллективами можно считать предприятия строительной отрасли, здесь 74,1% опрошенных респондентов ответили, что собираются остаться на своем рабочем месте; далее по стабильности коллективов следуют организации финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных – 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%.

Эффективное развитие любой организации предполагает иметь стабильный, высококвалифицированный персонал. Любые непредвиденные или неплановые уходы персонала с предприятия сулят ему немалые экономические потери, создают в коллективе социально-психологический дискомфорт. Поэтому топ-менеджменту крайне важно знать трудовые установки персонала вверенной им организации. Следовательно, планируя производственную деятельность организации, необходимо знать, как скоро намерены выполнить свои установки на перемену места работы их работники. В этой связи респондентам был задан вопрос: «Если Вы решили уйти с данного предприятия, то как скоро Вы намерены это осуществить?». Ответы на этот вопрос в разрезе отраслей представлены в табл. 6.10.

Таблица 6.10

Распределение ответов на вопрос:
«Если Вы решите уйти с данного предприятия, отметьте, как скоро Вы намерены это осуществить?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Сроки ухода с предприятия				
	в этом году	на будущий год	в течение ближайших пяти лет	в течение ближайших 5-10 лет	собираюсь, но трудно сказать когда
Промышленности	7,3	15,7	27,3	10,3	39,4
Строительства	3,8	23,1	17,3	13,5	42,3
Сельского хозяйства	7,7	23,1	46,1	7,7	15,4
Транспорта, связи	20,4	11,4	34,1	9,1	25,0
Торговли, МТС, общественного питания	34,7	13,9	20,8	5,6	25,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	16,0	16,0	20,0	8,0	40,0
Отраслей социальной сферы	13,1	17,4	32,6	6,5	30,4
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	14,6	14,6	22,0	12,2	36,6
Других отраслей	12,5	12,5	12,5	0,0	62,5

Выше всего доля работников, которые решили уйти с предприятия и намерены сделать это в этом году, в торговле, МТС, общественном питании – 34,7%; на втором месте стоят работники предприятий транспорта и связи – 20,4%; на третьем месте работники ЖКХ и бытового обслуживания – 16,0%. Планируют уволиться на следующий год каждый пятый в строительстве и сельском хозяйстве (23,1%). В то же время материалы опроса показывают, что среди тех, кто решил уволиться, много колеблющихся, не решивших когда это сделают. С этим контингентом и необходимо работать в первую очередь.

Руководители всех уровней знают, что полностью сократить текучесть кадров невозможно, однако уменьшить ее до естественного уровня или найти механизм по ее управлению вполне реально. Первым шагом по сокращению текучести кадров должно стать выявление причин, побуждающих работников думать о перемене места работы и совершать этот шаг. Зная причины предполагаемого увольнения, менеджмент организаций может предпринять опережающие меры по стабилизации трудового коллектива. Причины предполагаемого увольнения в организациях разной отраслевой принадлежности представлены в табл. 6.11.

Таблица 6.11

Распределение ответов на вопрос:
«По каким причинам Вы намерены сменить место работы?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Причины смены места работы								
	работа не соответствует склонностям и интересам	материально не обеспечивают семью	не устраивает организация труда (сменность, условия и др.)	не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе	нет перспектив улучшить жилищные условия	по состоянию здоровья	по семейным обстоятельствам	нет возможности карьерного роста, повышения квалификации	другие причины
Промышленности	13,3	26,6	10,5	2,4	10,1	10,9	6,9	15,3	4,0
Строительства	17,6	17,6	11,8	3,6	14,1	10,6	2,4	17,6	4,7
Сельского хозяйства	10,5	21,1	0,0	5,3	10,5	26,3	0,0	26,3	0,0
Транспорта, связи	10,1	26,1	15,9	2,9	11,6	8,7	4,4	18,8	1,5
Торговли, МТС, общественного питания	18,9	18,9	13,9	7,4	10,6	2,4	1,6	18,9	7,4
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	19,0	28,6	9,5	2,4	0,0	7,2	9,5	19,0	4,8
Отраслей социальной сферы	6,5	28,5	10,4	7,8	10,4	9,1	1,3	20,8	5,2
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	8,7	23,2	13,0	10,1	11,6	2,9	2,9	23,2	4,4
Других отраслей	22,2	44,5	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

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%. Все привыкли думать, что труженики села получают маленькую зарплату и это является основной причиной увольнения. Опрос, как видим, показал обратное. Несколько отличаются мотивы увольнения на предприятиях транспорта и связи. Работники названных предприятий на третье место поставили причину «не устраивает организация труда (сменность, условия и др.)» – 15,9%.

Приняв свое или под давлением администрации решение о смене места работы респонденты отдают себе отчет, что найти новое место в их населенном пункте будет не так-то просто. Особенно обеспокоены работники промышленности, 76,9% отмечают, что им будет трудно найти работу в случае увольнения, аналогичная картина в сельском хозяйстве – 73,7% (в среднем по выборке – 68,3%). Выше оптимизм найти работу у тех, кто сегодня работает в сфере финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных организациях – 12,3%; на предприятиях строительства – 10,7%; в сфере торговли, МТС, общественного питания – 10,5%.

В предкризисный период, когда проводился опрос, на предприятиях республики возникла реальная угроза сокращения персонала. Кроме того, в этот период шел процесс смены собственников и топ-менеджеров на ряде крупнейших предприятий. Все это сопровождалось как реальным увольнением, так и возможным в ближайшее время. Чтобы выяснить ожидания работников по поводу сохранения своего рабочего места, им был задан вопрос: «Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?». Материалы опроса показали, что оценка возможного увольнения в разрезе отдельных отраслей существенно отличается (табл. 6.12).

На момент опроса самая высокая вероятность увольнения 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%.

Оказавшись без работы, человек может придерживаться разных стратегий: искать работу по старой специальности, овладеть новой, пойти в службу занятости или начать вести антисоциальный образ жизни. Как показывает практика, работники разных отраслей придерживаются отличительных стратегий. Здесь сказывается и их профессиональная подготовка, и универсальность трудовых навыков, и культура бытия в широком смысле слова (есть же

принципиальное отличие между трудом и бытом слесаря ЖКХ и слесаря машиностроительного завода). Трудовые стратегии респондентов в разрезе отраслей представлены в табл. 6.13.

Таблица 6.12

Распределение ответов на вопрос:
«Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Может коснуться увольнение		
	да	нет	затруднились ответить
Промышленности	29,3	44,7	26,0
Строительства	28,2	39,1	32,7
Сельского хозяйства	42,1	36,8	21,1
Транспорта, связи	29,4	33,9	36,7
Торговли, МТС, общественного питания	23,4	40,9	35,7
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	32,7	36,7	30,6
Отраслей социальной сферы	31,5	51,7	16,8
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	15,1	59,4	25,5
Других отраслей	29,4	47,1	23,5

Таблица 6.13

Распределение ответов на вопрос:
«Потеряв работу, что Вы предпримете?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Действия в случае потери работы				
	поиск работы по старой специальности	овладение новой специальностью	согласие на любую работу	останутся безработными	другие
Промышленности	54,0	20,7	17,6	5,7	2,0
Строительства	64,6	10,6	16,8	3,6	4,4
Сельского хозяйства	22,7	18,2	40,9	13,6	4,6
Транспорта, связи	56,2	17,1	21,0	3,8	1,9
Торговли, МТС, общественного питания	58,8	24,7	11,7	2,4	2,4
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	29,6	33,3	25,9	9,3	1,9
Отраслей социальной сферы	48,4	24,2	12,7	8,4	6,3
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	60,0	20,9	10,5	4,8	3,8
Других отраслей	50,0	18,7	25,0	0,0	6,3

Таблица 6.14

Распределение ответов на вопрос:
«Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует ваши денежные доходы сегодня?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Денежные доходы				
	живут от зарплаты до зарплаты, часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи	на ежедневные расходы хватает денег, но уже покупка одежды представляет трудности, для этого должны взять в долг или специально откладывать деньги	в основном хватает денег, могут даже что-нибудь откладывать. Но при покупке дорогих товаров длительного пользования (холодильник, новый телевизор и т.п.) сбережений не хватает и должны пользоваться кредитом или брать в долг	покупка товаров длительного пользования не вызывает затруднения. Однако покупка машины или дорогостоящий отпуск пока недоступны	в настоящее время могут практически ни в чем себе не отказывать
Промышленности	8,3	14,4	51,5	19,8	6,0
Строительства	11,9	17,4	28,4	29,4	12,9
Сельского хозяйства	15,7	21,1	42,1	21,1	0,0
Транспорта, связи	8,3	17,4	53,2	20,2	0,9
Торговли, МТС, общественного питания	9,3	15,2	39,8	26,9	8,8
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	12,2	24,5	42,9	12,2	8,2
Отраслей социальной сферы	4,4	32,2	31,1	27,8	4,5
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	4,7	14,1	25,5	38,7	17,0
Других отраслей	11,8	11,8	52,9	17,6	5,9

Традиционной стратегии, то есть 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%). Эти ответы, скорее всего, закономерны, поскольку труд в этих отраслях специфичен, требует специальной подготовки и не может в чистом виде быть востребован в других отраслях или видах деятельности. Выше всего доля работников, придерживающихся рыночной стратегии – овладение новой специальностью – в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 33,3%. Самой пассивной стратегии – согласятся на любую работу – придерживаются работники предприятий сельского хозяйства – 40,9%. Здесь же самая высокая доля тех, кто считает, что останется безработным – 13,6%.

Качество жизни. Уровень доходов населения, как и показатель продолжительности его жизни, выступает важнейшим показателем уровня и качества жизни. Нет особой надобности убеждать кого-то в том, какую значительную роль в формировании негативных оценок современной жизни играет отсутствие возможности нормально зарабатывать, обеспечивать достаточный уровень благосостояния семьи и т.п. Однако десятилетний период суверенного развития России показывает, что рост доходов является предпосылкой, но недостаточной гарантией человеческого развития. Потребуется еще несколько лет, прежде чем Россия достигнет массового роста доходов населения, объективно возникнут условия формирования «среднего класса». До наступления этого рубежа Правительство будет вынуждено ограниченными возможностями выбора политики и реалиями практики наполнения бюджета балансировать бюджет путем резкого сокращения расходов *(Егоров, 2002, с. 9-10)*.

Уровень материального положения работников в отраслевом разрезе зависит от многих факторов. Это определяется конъюнктурой рынка, политическими факторами, проводимой внешней экономической политикой, таможенными правилами и т.д. Поэтому, изучая социально-трудовые отношения, особое внимание необходимо обращать на денежные и не денежные доходы работников предприятий республики, которыми они располагают в повседневной жизни. Как мы уже не раз подчеркивали, что в настоящее время, в силу ряда объективных причин, уровень доходов по отраслям существенно отличается (табл. 6.14).

В начале работы мы уже отмечали, что к числу важнейших характеристик трудового потенциала относится здоровье человеческих ресурсов организаций. Не вдаваясь в тонкости измерения уровня здоровья, заболеваемости, степени потери трудоспособности и т.д., здесь в качестве ключевого показателя возьмем категорию «здоровье». Вызвано это тем, что здоровье является одной из главных ценностей, как для отдельного человека, так и для общества в целом. Здоровье – одна из основных составляющих человеческого и трудового потенциала, важнейший фактор социально-экономического развития. Все более очевидным становится тот факт, что здоровье, экономическое благополучие и социальная среда неразрывно связаны друг с другом.

Сегодня состояние здоровья населения, главным образом, определяется такими факторами, как образ жизни, профессиональный, трудовой и социальный статус, экономическое положение, экологические условия. Более подробно о здоровье человека можно узнать из фундаментального труда института Человека РАН *(Здоровье человека: социогуманитарные, 2003)*.

Существуют различные толкования понятия «здоровье» в применении к отдельному человеку, к общности людей. Например, можно рассматривать «здоровье» как основной признак жизнедеятельности социально-организованной общности людей, ее естественное состояние, отражающее индивидуальные приспособительные реакции каждого сочлена человеческой общности и способность всей общности наиболее эффективно осуществлять свою социальную и биологическую функцию в конкретных условиях окружающей среды того или иного региона *(Прохоров, 1980)*.

Близко к этому определение, где здоровье трактуется как состояние человеческого организма, которое обеспечивает оптимальное взаимоотношение его с окружающей средой и способствует активизации всех видов жизнедеятельности человека: в трудовой, хозяйственной, семейно-бытовой, рекреационной, медико-социальной и других сферах *(Состояние здоровья, 2003, с. 8)*.

Всемирная организация здравоохранения в 1948 г. определила здоровье как «состояние полного физического, душевного, социального благополучия человека, а не только отсутствие болезней и физических дефектов» *(Устав ВОЗ, 1946)*. В 1998 г. ВОЗ была принята новая Всемирная декларация по здравоохранению, в которой сформулированы: одна постоянная цель – достижение полной реализации всеми людьми их потенциала здоровья. И две основные цели: укрепление и охрана здоровья людей на протяжении всей их жизни; снижение распространенности и уменьшение страданий, вызываемых основными болезнями, травмами и увечьями *(Здоровье для всех, 1999)*.

Здоровье можно рассматривать с различных позиций и во многих аспектах: медицинском, социальном, экономическом, морально-этическом и т.д. С позиций медицины оно представляет собой естественное состояние организма, характеризующееся его уравновешенностью с окружающей средой и отсутствием каких-либо болезненных изменений *(Большая советская энциклопедия, 1972)*.

В демографии, социальной гигиене и организации здравоохранения различают здоровье населения и здоровье индивида. Здоровье населения – это процесс, определяемый уровнем состояния биосоциальной системы «население», результат биологической эволюции и социального развития человеческой популяции за весь период ее существования. Здоровье индивида – это качественная характеристика состояния человека, обеспечивающая достижение чувства полноты жизни и максимально возможный для него вклад в человеческую культуру *(Корчагин, 1990, с. 102-107)*.

С социальной точки зрения здоровье является благом, от степени обладания которым зависит уровень удовлетворения практически всех потребностей человека *(Панкратьева, Попов и др., 1989)*. В экономическом смысле здоровье населения выступает одной из наиболее важных составляющих национального

богатства. В процессе охраны и укрепления здоровья населения расходуется часть валового внутреннего продукта, но при этом само здоровье служит в качестве особого экономического ресурса, который во многом определяет эффективность социально-экономического развития *(Науменко, 1999)*.

Работники организаций республики, оценивая свое здоровье в зависимости от того, где они работают, дали следующие ответы (табл. 6.15). Анализ результатов опроса показывает, что самооценка (субъективная оценка своего здоровья) у респондентов довольно-таки невысокая. Практически во всех отраслях менее половины работников считают, что у них хорошее здоровье и особых жалоб нет. Ниже всего положительная оценка у работников сельского хозяйства – 31,6%, в организациях социальной сферы – 42,2%, на предприятиях ЖКХ и бытового обслуживания – 42,6%. В этих же отраслях и самая высокая оценка «потенциально больных», отметивших, что они себя постоянно плохо чувствуют и страдают хроническими заболеваниями. Две названные оценки составляют по этим отраслям соответственно: 31,6%, 22,2% и 23,4%. Выше всего положительная самооценка своего здоровья в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 62,3%; торговли, МТС, общественного питания – 58,8% и строительства – 55,0%.

Таблица 6.15

Оценка здоровья работниками предприятий Республики Коми в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Оценка здоровья				
	хорошее, особых жалоб нет	в последнее время здоровье стало хуже	постоянно себя плохо чувствуют	страдают хроническими заболеваниями	другая
Промышленности	47,3	35,8	8,3	8,0	0,6
Строительства	55,0	36,0	1,8	6,3	0,9
Сельского хозяйства	31,6	36,8	15,8	15,8	0,0
Транспорта, связи	47,7	35,8	4,6	11,9	0,0
Торговли, МТС, общественного питания	58,8	28,3	3,5	9,4	0,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	42,6	34,0	2,1	21,3	0,0
Отраслей социальной сферы	42,2	35,6	8,9	13,3	0,0
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	62,3	22,6	2,8	11,3	1,0
Других отраслей	47,1	47,1	0,0	0,0	5,8

Здоровье работников во многом зависит от того, в каких условиях проходит трудовая деятельность. Чтобы понятнее были самооценки респондентов относительно своего здоровья, приведем данные по занятым в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, по видам деятельности (табл. 6.16).

Таблица 6.16

Удельный вес численности работников, занятых во вредных и опасных условиях труда в Республике Коми в 2005-2010 гг., в % от общей численности работников соответствующего вида деятельности*

Виды деятельности	2005 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда					
Добыча полезных ископаемых	43,5	51,1	50,0	55,4	58,5
Обрабатывающие производства	39,1	40,3	43,3	43,6	53,4
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	37,9	35,7	37,5	41,2	48,5
Строительство	15,5	20,8	25,4	25,8	22,9
Транспорт и связь	24,0	30,7	34,9	36,5	37,5
Заняты на тяжелых работах					
Добыча полезных ископаемых	24,6	28,9	27,8	32,2	32,4
Обрабатывающие производства	14,1	12,4	11,2	8,6	10,3
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	8,9	6,4	11,4	12,1	13,5
Строительство	7,2	11,9	14,7	11,8	12,0
Транспорт и связь	5,8	6,4	11,0	8,8	10,9
Работали на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда					
Добыча полезных ископаемых	-	0,1	1,1	1,6	0,2
Обрабатывающие производства	0,0	0,2	0,3	0,3	0,4
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0,2	0,3	2,0	2,1	2,1
Строительство	0,0	1,8	1,3	1,3	0,4
Транспорт и связь	1,4	0,6	0,7	0,6	1,0
Занятые на работах, связанных с напряженностью трудового процесса					
Добыча полезных ископаемых	...	...	33,6	35,6	18,3
Обрабатывающие производства	...	...	8,8	13,2	14,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	...	...	7,2	9,4	11,6
Строительство	...	...	4,9	4,8	7,0
Транспорт и связь	...	...	8,8	10,8	14,8

* Статистический ежегодник Республики Коми. 2010: Стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2010. – С. 93.

За анализируемый период времени с 2005 по 2010 г. статистические данные показывают, что удельный вес численности работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, увеличился на предприятиях добычи полезных ископаемых с 43,5 до 58,5% или на 15,0 пп; в обрабатывающих производствах с 39,1 до 53,4% или на 14,3 пп; в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды с 37,9 до 48,5% или на 10,6 пп; в строительстве с 15,5 до 22,9% или на 7,4 пп; на транспорте и связи с 24,0 до 37,5% или на 13,5 пп. В отмеченных отраслях (или видах деятельности) произошло увеличение доли занятых на тяжелых работах (исключение – обрабатывающие производства); работающих на оборудовании, не отвечающим требованиям охраны труда (исключение – транспорт и связь); на работах, связанных с напряженностью трудового процесса (исключение – добыча полезных ископаемых).

6.3. Отраслевые особенности миграционной подвижности человеческих ресурсов

В предыдущей главе была раскрыта связь между социально-демографическими характеристиками респондентов и их миграционной подвижностью. Здесь основное внимание будет уделено отраслевой специфике миграционного поведения населения, показано, что работники разных отраслей имели отличительную миграционную историю, а также разные установки на пребывание в данном населенном пункте. Изучение отраслевой специфики миграционных процессов актуально еще и потому, что «в настоящее время исследователи пришли к единому мнению, что планирование новых рабочих мест и соответствующих условий жизни населения и их согласованное создание в местах вселения – вот те основные рычаги, с помощью которых государство может регулировать миграционные процессы» *(Рыбаковский, 1987, с. 145)*. Таким образом, исследовав миграционные процессы в отраслевом разрезе, можно будет предложить мероприятия по сокращению миграционной подвижности. Кроме того практика показывает, что в тех отраслях, где сохраняется число рабочих мест, либо идет ввод новых, коллективы стабильны и имеют хорошие экономические показатели.

Большее влияние оказала миграция на формирование производственных коллективов в сельском хозяйстве, в организациях социальной сферы, в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании, в промышленности, в других отраслях – здесь выше, чем в среднем по выборке, доля пришлого населения. Это означает, что местное население в этих отраслях представлено меньше (табл. 6.17).

Таблица 6.17

Распределение ответов на вопрос:
«Являетесь ли Вы уроженцем данного населенного пункта?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Являются уроженцами	
	да	нет
Промышленности	49,0	51,0
Строительства	57,8	42,2
Сельского хозяйства	36,8	63,2
Транспорта, связи	53,7	46,3
Торговли, МТС, общественного питания	60,6	39,4
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	47,9	52,1
Отраслей социальной сферы	42,2	57,8
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	59,6	40,4
Других отраслей	35,3	64,7
В целом по выборке	52,3	47,7

Из табл. 6.17 также видно, что доля местных уроженцев выше, чем в среднем по выборке, на предприятиях торговли, МТС, общественного питания – 60,6%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 59,6%; в строительстве – 57,8%; в организациях транспорта и связи – 53,7%.

Данные о распределении респондентов на местных уроженцев и пришлое население позволяет оценить роль миграционной компоненты в формировании населения, раскрыть его генетическую структуру. В научной литературе генетическая структура населения раскрывается через соотношение между лицами, родившимися в данной местности, и теми, кто туда вселился из других районов. Приезжие делятся на группы в зависимости от времени вселения. Чаще всего выделяют две такие группы: старожилов и новоселов. Старожилы – это люди, прожившие в той или иной местности достаточно длительное время (свыше 8-10 лет), после которого их миграционная подвижность становится близкой к ее уровню у местных уроженцев. Новоселы – это мигранты, прожившие в том или ином районе менее 8-10 лет. Поскольку новоселы еще не адаптировались в новых условиях, не прижились к ним, они обладают повышенной миграционной подвижностью, которая во много раз выше, чем у старожилов и местных уроженцев.

Исследования миграционной подвижности старожилов и новоселов, проведенные на Дальнем Востоке, показали, что интенсивность миграции у лиц, проживших в местах вселения до 5 лет, выше, чем у населения, прожившего более 15 лет, в десятки раз, а по сравнению с теми, кто прожил более 25 лет, – в сотни раз. Исследования, выполненные В.И. Переведенцевым в 1960-е гг., показали, что интенсивность миграции у тех, кто прожил в городах Сибири менее трех лет, в 3 раза выше, чем у остального населения *(цит. по: Рыбаковский, 1987, с. 37).*

Придерживаясь предложенной выше классификации, выделим дополнительно в новоселах два слоя: собственно новоселы, прожившие менее двух лет; переходный слой, прожившие от 2 до 9 лет, и старожилов, проживших более 10 лет. Выше, чем в среднем по выборке, доля новоселов, то есть тех, кто прожил в данном населенном пункте менее 2-х лет, в сельском хозяйстве – 8,3%; в строительстве – 7,1%; на транспорте и связи – 4,9%; в торговле, МТС, общественном питании – 4,1%. Переходный слой новоселов выше, чем в среднем по выборке (26,1%), в трех отраслях: в торговле, МТС, общественном питании – 33,8%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 31,9%; в промышленности – 26,2%. Выше всего доля проживших здесь более 10 лет, то есть старожилов, в других отраслях – 100,0%; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 77,8%; на транспорте и связи – 75,8%; в промышленности – 70,6% (табл. 6.18).

Таблица 6.18

Распределение ответов на вопрос
«Как долго Вы проживаете в данном населенном пункте?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Продолжительность проживания, лет				
	менее 2-х	2-5	6-9	10-19	более 20
Промышленности	3,2	12,3	13,9	25,7	44,9
Строительства	7,1	12,5	10,7	25,0	44,7
Сельского хозяйства	8,3	16,7	8,3	0,0	66,7
Транспорта, связи	4,9	3,2	16,1	24,2	51,6
Торговли, МТС, общественного питания	4,1	20,3	13,5	24,3	37,8
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	0,0	11,1	11,1	22,2	55,6
Отраслей социальной сферы	3,4	6,9	19,0	17,2	53,5
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	2,1	17,0	14,9	17,0	49,0
Других отраслей	0,0	0,0	0,0	10,0	90,0
В целом по выборке	3,7	12,1	14,0	22,6	47,6

Представляют особый интерес ответы на вопрос – выходцами каких регионов были сформированы трудовые коллективы той или иной отрасли. Поскольку есть точка зрения о том, что определенные регионы России формируют ту или иную отрасль.

Опрос показал, что больше всего внутриреспубликанских мигрантов работает («осело») в отраслях социальной сферы – 58,9%; в строительстве – 56,4%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 55,9%; в торговле, МТС, общественном пита-

нии – 50,0%. Доля трудовых мигрантов из России выше всего в сельском хозяйстве – 42,9%; в промышленности – 36,7%; в социальной сфере – 35,7%. Страны СНГ больше всего представлены в других отраслях – 41,6%; на транспорте и связи – 39,7%; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 28,0% (табл. 6.19).

Таблица 6.19

Распределение ответов на вопрос «Если Вы не являетесь уроженцем данного населенного пункта, то откуда Вы прибыли в теперешнее место жительства?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Прибыли из					
	городов и поселков городского типа Республики Коми	сельской местности Республики Коми	городов и поселков городского типа других областей России	сельской местности других областей России	городов и поселков городского типа стран СНГ	сельской местности стран СНГ
Промышленности	22,2	26,7	22,2	14,5	9,4	5,0
Строительства	27,3	29,1	27,3	7,2	9,1	0,0
Сельского хозяйства	21,4	21,4	42,9	0,0	0,0	14,3
Транспорта, связи	8,6	22,4	20,7	8,6	20,7	19,0
Торговли, МТС, общественного питания	31,1	18,9	29,7	1,3	14,9	4,1
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	20,0	20,0	28,0	4,0	16,0	12,0
Отраслей социальной сферы	25,0	33,9	32,1	3,6	5,4	0,0
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	32,6	23,3	30,2	2,3	9,3	2,3
Других отраслей	16,7	25,0	16,7	0,0	33,3	8,3
В целом по выборке	23,4	25,5	26,1	7,7	11,5	5,8

Принимая решение о смене места работы и жительства, в расчет приходится принимать множество факторов, причин и условий, ранжировать их за и против. Не последнюю роль при выборе нового места работы играет характер предстоящей работы, отраслевая принадлежность предприятия. Поэтому, анализируя причины приезда в данный населенный пункт и поступление на предприятие конкретной отрасли, респонденты отдавали разное предпочтение той или иной причине (табл. 6.20).

Таблица 6.20

Распределение ответов на вопрос «Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Причины приезда								
	рассчитывали повысить заработок	надеялись найти работу себе или другим членам семьи	с целью улучшить жилищные условия	приехали учиться, дать образование детям	приехали по направлению	по состоянию здоровья	вернулись на родину (к родителям или другим родственникам)	в связи с замужеством, женитьбой, разводом	другие
Промышленности	34,8	13,4	7,1	7,2	5,8	0,0	2,7	12,5	16,5
Строительства	31,7	11,1	9,5	14,3	6,4	0,0	1,6	7,9	17,5
Сельского хозяйства	21,1	21,1	21,1	21,1	5,2	0,0	5,2	0,0	5,2
Транспорта, связи	28,0	23,2	4,9	7,3	7,3	1,2	6,1	9,8	12,2
Торговли, МТС, общественного питания	18,8	4,7	7,1	17,6	7,1	1,2	8,2	8,2	27,1
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	25,0	7,1	10,7	7,2	10,7	3,6	3,6	21,4	10,7
Отраслей социальной сферы	13,8	10,8	3,1	20,0	9,2	3,1	6,2	13,8	20,0
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	15,7	7,8	5,9	15,7	11,8	2,0	7,8	15,7	17,6
Других отраслей	23,1	7,7	15,4	7,7	0,0	0,0	15,4	0,0	30,7
В целом по выборке	26,6	12,3	7,2	12,0	7,1	1,0	4,9	11,3	17,6

Материальный мотив «рассчитывали повысить заработную плату» был определяющим для тех, кто приехал работать на предприятия промышленности (34,8%), строительства (31,7%), транспорта и связи (28,0%). Надеялись получить работу или имели договоренность с предприятием те, кто приехал работать на предприятия транспорта и связи (23,2%), в сельском хозяйстве (21,1%), в промышленности (13,4%). Для многих стимулирующим фактором и причиной приезда является возможность получить образование самому или дать его детям. Важное значение этот фактор имел место для приехавших работать в сельском хозяйстве – 21,1%; в отраслях социальной сферы – 20,0%; в торговле, МТС, общественном питании – 17,6%. Многие респонденты меняют место жительства в связи с созданием, либо распадом семьи. В этом случае движущим мотивом, скорее всего, будет выступать желание сменить место жительства. Те, кто меняет место жительства по семейным

мотивам, предпочтение отдали жилищно-коммунальному хозяйству и бытовому обслуживанию – 21,4%; организациям финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественным – 15,7%.

Сформировав трудовые коллективы, менеджмент организаций заинтересован в их стабильности, а муниципальные органы исполнительной власти – в сохранении численности населения территориальных образований. Выше мы уже отмечали, что около половины опрошенных респондентов собираются сменить место жительства. Выше, чем в среднем по выборке, доля желающих уехать в промышленности (55,9%). Наиболее стабильным и в отраслевом и территориальном плане являются работники предприятий сельского хозяйства – 57,8%; организаций финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 49,5%; социальной сферы – 40,5% (табл. 6.21).

Таблица 6.21

Распределение ответов на вопрос:
«Хотели бы Вы уехать с вашего населенного пункта?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Хотели бы уехать		
	нет, не хотели бы	да, хотели бы	не знают
Промышленности	29,4	55,9	14,7
Строительства	33,9	42,2	23,9
Сельского хозяйства	57,8	21,1	21,1
Транспорта, связи	34,9	38,5	26,6
Торговли, МТС, общественного питания	35,1	43,9	21,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	34,0	36,2	29,8
Отраслей социальной сферы	40,5	39,3	20,2
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	49,5	39,1	11,4
Других отраслей	41,2	41,2	17,6
В целом по выборке	35,6	45,5	18,9

Каждая область или республика России имеют свою, только ей присущую отраслевую структуру отраслей народного хозяйства. Поэтому в силу объективных и исторических факторов между отдельными регионами сложились вполне устойчивые миграционные связи, которые могут быть количественно замерены при помощи общих и специальных коэффициентов. Общие коэффициенты интенсивности миграции позволяют оценить уровень подвижности населения конкретной территории, в т.ч. в динамике, и сравнить ее по этому показателю с другими территориями. Однако их использование в межтерриториальном анализе ограничено тем, что их величина зависит не только от интенсивности миграционных связей того или иного района с другими районами, но и от миграционной емкости района вселения и миграционной возможности района выхода. Исключить влияние на интенсивность межрайонной миграции численности населения районов выхода и вселе-

ния позволяют коэффициенты интенсивности миграционных связей (КИМС). Они рассчитываются как отношение удельного веса прибывших в данный район в общем потоке прибывших (КИМС по прибытию) или выбывших в общем потоке выбывших (КИМС по выбытию) к доле численности населения района выхода в общей численности населения территорий, поддерживающих с ним миграционные связи. Среднее значение КИМС всегда равно единице. Значения КИМС в районах с повышенной интенсивностью миграционных связей больше единицы, и наоборот *(Рыбаковский, 2003, с. 98-100)*.

Покидая республику, респонденты желают переехать в регионы с благоприятными природными условиями и при этом найти работу по имеющейся специальности.

Исследование показало, что внутри республики чаще других будут совершать переезды работники сельского хозяйства – 25,0%; жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания – 24,2%; строительства – 19,1%. Отдадут предпочтение регионам России работники социальной сферы – 84,7%; организаций финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 82,8%; торговли, МТС, общественного питания – 78,3%; сельского хозяйства – 75,0%. В страны СНГ предпочитают переехать работники других отраслей – 33,3%; транспорта и связи – 23,4%; жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания – 20,7%; строительства – 13,2% (табл. 6.22).

Таблица 6.22

Распределение ответов на вопрос:
«Если Вы решили уехать, то что было бы для Вас предпочтительней?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Было бы предпочтительнее уехать					
	в город или поселок городского типа Республики Коми	в сельскую местность Республики Коми	в город или поселок городского типа других областей России	в сельскую местность других областей России	в город или поселок городского типа стран СНГ	в сельскую местность стран СНГ
1	2	3	4	5	6	7
Промышленности	10,5	4,2	68,5	5,9	8,8	2,1
Строительства	5,9	13,2	61,8	5,9	13,2	0,0
Сельского хозяйства	25,0	0,0	75,0	0,0	0,0	0,0
Транспорта, связи	1,6	6,2	59,4	9,4	10,9	12,5
Торговли, МТС, общественного питания	7,5	3,8	77,4	0,9	10,4	0,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	17,3	6,9	51,7	3,4	13,8	6,9

Окончание таблицы 6.22

1	2	3	4	5	6	7
Отраслей социальной сферы	9,6	1,9	80,8	3,9	1,9	1,9
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	3,4	3,5	79,3	3,5	10,3	0,0
Других отраслей	22,2	0,0	44,5	0,0	22,2	11,1
В целом по выборке	8,5	5,0	69,5	4,7	9,6	2,7

Интересную информацию дают ответы на вопрос, как скоро респонденты собираются осуществить свои миграционные намерения. Выше всего доля желающих уехать уже в этом году была отмечена в других отраслях – 11,1%; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 7,7%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 7,0%. На будущий год или в ближайшие пять лет больше всего потенциальных мигрантов будет в сельском хозяйстве (42,9%); в промышленности (27,1%); в ЖКХ и бытовом обслуживании (26,9%); в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных (26,4%) (табл. 6.23).

Таблица 6.23

Распределение ответов на вопрос:
«Как скоро Вы намерены сменить настоящее место жительства?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Намерены сменить место жительства				
	в этом году	на будущий год	в течение ближайших пяти лет	в течение ближайших 5-10 лет	собираются, но трудно сказать когда
Промышленности	1,7	2,6	24,5	13,3	57,9
Строительства	3,1	4,7	10,9	25,0	56,3
Сельского хозяйства	0,0	0,0	42,9	14,2	42,9
Транспорта, связи	0,0	7,9	15,9	17,5	58,7
Торговли, МТС, общественного питания	1,1	2,1	21,5	18,3	57,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	7,7	3,8	23,1	11,5	53,9
Отраслей социальной сферы	2,0	4,1	16,3	20,4	57,2
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	7,0	1,8	24,6	14,0	52,6
Других отраслей	11,1	0,0	0,0	0,0	88,9
В целом по выборке	2,5	3,3	20,9	16,2	57,1

На сроки отъезда, скорее всего, влияют факторы, заставляющие людей думать о перемене места жительства. И сколь разнообразны они не были, в

зависимости от возможности и формы их регулирования со стороны общества, все факторы так или иначе распадаются на три группы. К первой относятся факторы, состоящие из таких компонентов условий жизни, которые либо невозможно изменить, либо, если и можно, то в течение очень длительного времени или с огромными затратами средств. Обычно второе и третье условия совпадают. Это характерно для природных условий, географического положения. Вторая группа включает факторы, которые могут быть изменены постепенно, в течение, по крайней мере, нескольких пятилеток. Таков уровень освоенности территории, включающий также создание производственной и социальной инфраструктур. Третья группа – это факторы оперативного регулирования. Они могут меняться в течение одного-нескольких лет. Например, установление или отмена дополнительных льгот, повышение заработной платы и др. *(Рыбаковский, 1987, с. 144)*.

Материалы опроса показали, что респонденты отметили в основном три причины (доля ответивших более 10%). На первом месте стоит желание сменить климат, место жительства (Север на Юг или среднюю полосу). Особенно сильно оно выражено у работающих в промышленности – 50,7%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 50,6%; на предприятиях торговли, МТС, общественного питания – 50,0%; и выше всего доля респондентов, указавших эту причину, среди работников других отраслей – 87,5%.

Созвучно первой причине стоит желание вернуться на родину, к родителям, родственникам. Эта причина занимает больший удельный вес у работников транспорта и связи – 20,0%; у работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, а также у работников промышленности – по 14,3% (табл. 6.24).

Городские поселения на Севере в своем большинстве формировались как «моногорода», с однобокой структурой. В результате сложилась ситуация, когда от развития одной отрасли зависит благополучие всех жителей данного населенного пункта. Например, были востребованы печорский и интинский угли – имели стабильное экономическое положение Воркута и Инта, сегодня на них нет спроса, экономика этих городов находится в кризисном положении. Поэтому неслучайно на третьем месте у респондентов стоит причина отъезда – это отсутствие у населенного пункта будущего, т.к. не развивается производство. Вполне закономерно, что эта причина стоит на первом месте у работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания – 17,1%; у служащих финансовых, страховых, пенсионного обеспечения, управления, общественных организаций – 16,5%; в других организациях – 12,5%. На четвертом месте стоит причина материального порядка, по выборке она составляет менее 10,0%, а вот для работников сельского хозяйства (15,4%) и социальной сферы (11,7%) она существенна.

Также можно отметить, что если в целом по выборке причины, связанные с образованием и возможностью потерять работу, незначительны, то опять же для работников сельского хозяйства, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, социальной сферы они значительно выше, чем по выборке в целом.

Таблица 6.24

Распределение ответов на вопрос:
«Какие причины заставляют Вас думать об отъезде?»
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Причины отъезда								
	нет возможности материально обеспечить семью	угроза потери работы и отсутствие возможности трудоустроиться	нет возможности дать образование детям и найти работу по месту жительства	у населенного пункта, в котором проживаю, нет будущего, т.к. не развивается производство	желание вернуться на родину, к родителям, родственникам	по состоянию здоровья	по семейным обстоятельствам (развод, брак, нет возможности создать семью и т.д.)	желание сменить климат, место жительства (север на юг или среднюю полосу)	другие
Промышленности	7,3	2,9	5,2	10,2	14,3	4,7	3,5	50,7	1,2
Строительства	9,4	7,1	4,7	9,4	11,7	8,2	7,1	41,2	1,2
Сельского хозяйства	15,4	15,4	15,4	0,0	0,0	15,4	0,0	38,4	0,0
Транспорта, связи	8,9	5,6	6,7	11,1	20,0	2,2	10,0	32,2	3,3
Торговли, МТС, общественного питания	9,9	6,8	4,5	7,6	10,6	2,3	4,5	50,0	3,8
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	5,7	8,6	5,7	17,1	14,3	2,9	5,7	40,0	0,0
Отраслей социальной сферы	11,7	7,4	8,8	7,4	2,9	5,9	4,4	45,6	5,9
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	5,1	6,3	6,3	16,5	8,9	1,3	2,5	50,6	2,5
Других отраслей	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	87,5	0,0
В целом по выборке	8,1	5,5	5,7	10,3	12,4	4,2	4,7	46,9	2,2

7. РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ*

7.1. Демографический, трудовой и природный потенциалы социально-экономического развития региона

С начала 1990-х гг. каждое муниципальное образование (регион) по-своему входило в рыночную экономику и, что вполне закономерно, результат для каждого оказался разным. Для г. Усинска, где доминирующим является нефтяной сектор, после резкого ухудшения и затяжного кризиса наступил благоприятный период социально-экономического развития, город имеет стабильный бюджет и положительную демографическую динамику.

Имеет благоприятное развитие и г. Сыктывкар, где основным градообразующим предприятием является Монди «Сыктывкарский ЛПК». Однако по-прежнему имеют серьезные экономические проблемы г. Воркута и г. Печора. Города, вошедшие в выборку, имеют сложное административно-территориальное деление (табл. 7.1).

Демографический кризис 1990-х гг., обусловленный низкой рождаемостью и высокой смертностью, привел к уменьшению абсолютной численности населения республики с 1989 по 2010 г. на 349,6 тыс. человек. Не миновала эта участь и крупнейшие города республики. Здесь необходимо также подчеркнуть, что на убыль населения, наряду с демографическими процессами, значительное влияние оказало нынешнее состояние экономик градообразующих отраслей (табл. 7.2).

За исключением Сыктывкара, численность населения во всех городах, где проводился опрос, существенно уменьшилась. Если взять за точку отсчета 1989 г., когда численность населения везде была максимальной, то она уменьшилась в Воркуте на 122,6 тыс. человек или более чем в два раза, в Печоре – на 37,2 тыс. человек, в Усинске – на 22,5 тыс. человек и в Ухте – на 20,8 тыс. человек.

* Глава выполнена при поддержке программы фундаментальных исследований УрО РАН, проект №12-П-7-1005 "Формирование и использование трудового потенциала Республики Коми" (2012-2014) программы Президиума РАН "Роль пространства в модернизации России: природный и социально-экономический потенциал"

Таблица 7.1

Территория и административно-территориальное деление городских поселений Республики Коми на 1 января 2012 г.

Административно-территориальные образования	Территория, тыс. км^2	Численность населения, тыс. человек	Число жителей на 1 км^2	Административно-территориальные единицы [1)]					
				районы	города	поселки городского типа	сельские населенные пункты		
							поселки сельского типа	села	деревни
Республика Коми	416,8	889,8	2,1	12	10	29	208	120	392
Сыктывкар	0,7	254,5	347,2	-	1	3	3	-	-
Воркута	24,2	91,4	3,8	-	1	8	5	-	2
Печора	28,9	56,1	1,9	-	1	3	17	2	9
Усинск	30,6	46,7	1,5	-	1	1	5	5	8
Ухта	13,3	121,7	9,2	-	1	4	8	1	4

[1)] Административно-территориальная единица – часть территории Республики Коми в фиксированных границах с одним или несколькими населенными пунктами, имеющая название и установленный законом Республики Коми статус, находящаяся под юрисдикцией органов государственной власти, государственных органов и органов местного самоуправления. Административно-территориальными единицами являются административно-территориальные образования, административные территории, населенные пункты

Таблица 7.2

Динамика численности населения городских образований Республики Коми по данным переписей населения 1959-2010 гг., тыс. человек

Население	Годы переписей					
	1959*	1970*	1979*	1989*	2002**	2010 г.**
Все население	815,0	964,8	1110,4	1250,8	1018,7	901,2
Городское население	484,0	597,4	786,5	944,4	766,6	693,4
Сельское население	331,0	367,4	323,9	306,4	252,1	207,8
Сыктывкар	76,1	138,3	188,0	234,9	245,8	250,9
Воркута	179,4	184,9	199,4	218,5	134,2	95,9
Печора	55,1	64,9	83,7	94,6	66,3	57,4
Усинск	-	-	45,5	69,8	52,8	47,3
Ухта	48,0	83,5	116,7	142,5	127,4	121,7

* Социально-демографическая характеристика населения Коми АССР / Коми республиканское управление статистики. – Сыктывкар, 1990. – С. 9-11.

** Численность, размещение, возрастно-половой состав населения. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 г. Республика Коми. Том 1: стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2012. – С. 11.

Города республики существенно отличаются между собой по национальному составу. С одной стороны, это обусловлено историей возникновения населенного пункта (Сыктывкар), а с другой, влиянием миграции – мест исхода мигрантов (Усинск) (табл. 7.3).

Таблица 7.3

Национальный состав жителей городов Республики Коми по данным переписей населения 1989-2002 гг., %*

Административно-территориальные образования	Год	Национальность							
		русские	коми	украинцы	белорусы	татары	немцы	чуваши	другие
Республика Коми	1989	57,7	23,3	8,3	2,1	2,1	1,0	0,9	4,6
	2002	59,6	25,2	6,1	1,5	1,5	0,9	0,7	4,5
Сыктывкар	1989	54,3	33,6	4,8	1,5	0,7	1,8	0,7	2,6
	2002	58,4	30,6	3,9	1,2	0,6	1,4	0,6	3,3
Воркута	1989	68,5	2,2	13,5	3,0	4,2	1,2	1,4	6,0
	2002	71,6	1,9	10,8	2,1	3,6	1,1	1,3	7,6
Печора	1989	66,5	13,8	9,5	2,5	1,3	0,7	1,1	4,6
	2002	68,9	15,4	7,6	1,9	1,0	0,6	1,0	3,6
Усинск	1989	54,6	12,9	12,0	2,4	8,8	0,6	1,3	7,4
	2002	54,8	14,8	10,2	1,8	7,3	0,3	1,0	9,8
Ухта	1989	72,0	9,6	7,9	2,3	1,5	0,9	0,9	4,9
	2002	75,4	9,3	6,0	1,6	1,3	0,8	0,8	4,9

* Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – С. 77.

По переписи населения 2002 г. выше всего доля коми этноса была в г. Сыктывкаре – 30,6%, но и она уменьшилась за последний межпереписной период на 3,0 пп. Уменьшился удельный вес коми и в таких городах, как Ухта и Воркута. В двух городах: в Усинске и Печоре, как и по Республике Коми в целом, произошло увеличение доли представителей коренного населения коми.

Для характеристики демографического развития городского населения, участвующего в опросе, приведем еще два показателя: суммарный коэффициент рождаемости и ожидаемую продолжительность жизни при рождении. Суммарный коэффициент рождаемости показывает среднее число рождений у одной женщины за всю ее жизнь при сохранении существующих уровней рождаемости в каждом возрасте, независимо от смертности и от изменений возрастного состава. Подсчитывается как сумма возрастных коэффициентов рождаемости. Показатель ожидаемой продолжительности жизни при рождении показывает число лет, которое в среднем предстоит прожить представителю поколения от точного возраста до смерти при сохранении существующих уровней повозрастной смертности *(Демография, 2007, с. 434, 437)*.

Если сравнивать суммарный коэффициент рождаемости по крайним годам, то можно отметить, что по республике в целом и по всем городам произошло увеличение коэффициента. Отмечен его рост и в период 2007-

2009 гг., за редким исключением, когда начали реализовываться национальные проекты, направленные на повышение рождаемости, однако его величина остается недостаточной даже для простого замещения поколений (табл. 7.4).

Таблица 7.4

Суммарный коэффициент рождаемости по городам Республики Коми за 2000-2009 гг.*

Административно-территориальные образования	Год					
	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Республика Коми	1,219	1,332	1,318	1,406	1,452	1,490
Город	1,153	1,250	1,192	1,280	1,271	1,309
Село	1,525	1,684	1,880	1,951	2,233	2,280
Сыктывкар	1,171	1,209	1,120	1,247	1,182	1,243
Воркута	1,099	1,221	1,186	1,141	1,173	1,296
Печора	1,145	1,354	1,384	1,484	1,574	1,593
Усинск	1,135	1,430	1,429	1,378	1,466	1,573
Ухта	1,099	1,255	1,216	1,240	1,276	1,198

* Демографический ежегодник Республики Коми. 2010: стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2010. – С. 37.

Ожидаемая продолжительность жизни одним числовым выражением характеризует как присущие людям биологические закономерности старения и смерти, так и, особенно, влияние социальных факторов: уровня и образа жизни, развития здравоохранения, достижения медицинской науки. Величина ожидаемой продолжительности жизни свидетельствует об усилиях общества, направленных на предотвращение смертности и укрепление здоровья населения. В начале XXI в. самая высокая продолжительность жизни (83 года) зарегистрирована в Японии, самая низкая – в странах Центральной и Южной Африки (около 50-53 лет). Ожидаемая продолжительность жизни является важнейшим интегральным показателем, рекомендованным ВОЗ в качестве критерия состояния здоровья и уровня жизни населения того или иного региона. Недаром эксперты ООН включили этот показатель, наряду с уровнем образования и доходом на душу населения, в так называемый индекс развития человеческого потенциала.

Ожидаемая продолжительность жизни имеет широкие вариации в разрезе отдельных городов, она обнаруживает существенные различия для мужчин и женщин, для отдельных социальных групп населения, а также для проживающих в городской и сельской местности (табл. 7.5).

Анализируя представленные в табл. 7.5 данные, можно отметить следующее. В 2000 г. в трех городах: в Сыктывкаре, Воркуте и Усинске ожидаемая продолжительность жизни для обоих полов была выше, чем в среднем по республике, причем самая высокая она была в Воркуте; в Печоре ожидаемая продолжительность жизни была ниже республиканского уровня; в Ухте она соответствовала республиканскому уровню. В 2009 г. картина несколько

изменилась. Ожидаемая продолжительность жизни была выше республиканского уровня уже в четырех городах: в Сыктывкаре, Воркуте, Усинске и Ухте. К числу позитивных моментов можно отнести то, что ожидаемая продолжительность жизни увеличилась как по всем городам, так и у мужчин и женщин (исключение женщины Воркуты). Необходимо также отметить, что ожидаемая продолжительность жизни у мужчин намного меньше, чем у женщин, и заметного улучшения пока не видно.

Таблица 7.5

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении городского населения Республики Коми за 2000-2009 гг., лет*

Административно-территориальные образования	2000 г.			2005 г.			2008 г.			2009 г.		
	все население	мужчины	женщины	все население	мужчины	женщины	все население	мужчины	женщины	все население	мужчины	женщины
Республика Коми	63,9	57,9	70,4	63,5	57,0	70,5	67,3	61,2	73,3	66,5	60,6	72,9
Сыктывкар	64,5	58,4	71,4	64,5	57,5	71,7	68,6	62,6	74,2	68,9	63,0	74,4
Воркута	66,8	59,8	73,9	62,9	56,5	69,9	70,0	63,4	75,0	68,9	62,7	73,8
Печора	62,2	56,9	68,4	60,3	53,7	67,1	64,2	58,7	68,0	64,3	58,2	71,0
Усинск	64,8	59,7	71,8	62,8	56,7	70,1	65,9	59,8	76,9	67,1	61,0	76,8
Ухта	63,5	57,8	70,0	64,8	59,1	71,4	67,6	61,5	73,6	67,4	61,2	73,6

* Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2010: стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2010. – С. 41.

Для лучшего понимания материалов опроса и их интерпретации по городским населенным пунктам приведем краткую информацию о каждом городе.

Сыктывкар. Сыктывкар – столица Республики Коми, самый крупный город на ее территории. Расположен в 1515 км к северо-востоку от Москвы, на левом берегу реки Сысолы при ее впадении в Вычегду. Протяженность города – 30 км. В 2004 г. создан Сыктывкарский район, в который, кроме столицы Республики Коми, вошли город Эжва и несколько поселков.

Город основан 5 февраля 1780 г. по Указу Екатерины II. Первоначальное его название – Усть-Сысольск. В 1930 г. город переименован в Сыктывкар. Это название в переводе с коми языка означает – «город на Сысоле». История самого Сыктывкара началась в XVI в. Тогда здесь было 9 дворов. В XVII-XVIII вв. в связи с освоением верхней Вычегды и Печоры погост Усть-Сысола оказался в центре населенной коми народом территории, став своего рода перевалочной базой в продвижении населения из разных районов Коми края и из-за его пределов. Постепенно село стало центром транзитной торговли, в частности, хлебом. Приобрели известность Георгиевская

и Васильевская ярмарки, проходившие зимой в Усть-Сысоле. К концу XIX в. Усть-Сысольск занимал 4-е место по численности населения среди 12 городов Вологодской губернии. В XIX – начале XX в. Усть-Сысольск используется правительством России как место ссылки для неблагонадежных – «малая Сибирь». В 1921 г. Усть-Сысольск стал центром Коми автономной области. В 1930 г. в день празднования 150-летия города он был переименован в Сыктывкар. Резкий экономический подъем Сыктывкара связан с развитием лесной и лесохимической промышленности, а также с открытием на территории Республики Коми месторождений нефти и газа.

Промышленность. Сыктывкар является промышленным центром Республики Коми, в нем действует более 230 крупных предприятий, которые производят различные виды продукции: пиломатериалы, бумагу и целлюлозу, нетканые материалы, линолеум, фанеру, стеновые блоки, машиностроительную продукцию, швейные изделия и др.

Наука. Сыктывкар – крупный академический центр Северо-Запада. На территории города действует Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук. В состав центра входят шесть крупных академических учреждений: Институт геологии, Институт биологии, Институт языка, литературы и истории, Институт физиологии, Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера, Институт химии, а также Выльгортская научно-экспериментальная биологическая станция и Отдел математики Института математики и механики УрО РАН.

Культура. В городе располагаются Государственный театр оперы и балета, Академический театр драмы им. В. Савина, Государственный республиканский театр фольклора, Коми республиканская филармония. Национальный музей, Национальная галерея, Национальная библиотека, 3 республиканские и 22 массовые городские библиотеки, Российский и Республиканский центры финно-угорских культур. Картинная галерея содержит большое число произведений искусства. Имеются 3 кинотеатра, 2 выставочных зала, 14 клубных учреждений, стадион, 3 плавательных бассейна и т.д. *(Города и районы: Сыктывкар. URL: http://www.komiinform.ru /services/goroda/aObj/502/aInst/5/)*.

Ухта. Территория муниципального образования «Город Ухта» расположена в центральной части Республики Коми. Граничит с Сосногорским, Ижемским, Княжпогостским, Усть-Куломским и Корткеросским районами. Город расположен в 325 км от Сыктывкара, на берегу реки Ухты. Город расположен на пологоувалистом, холмистом плато, расчлененном реками и ручьями бассейна реки Ижмы. Наиболее крупные притоки Ижмы – реки Ухта, Седъю, Тобысь, Кедва. Водораздельные пространства заболочены.

Возникновение города связано с разработкой нефтяных месторождений. О существовании здесь нефти было известно еще в XV в. В 1929 г. экспедицией ОГПУ в устье реки Чибью началось строительство лагерного поселка, получившего название Чибью. К весне 1930 г. была построена первая буровая, спустя полгода скважина дала промышленный приток нефти. В течение следующих 8 лет Чибью превратился в крупный населенный пункт – двухэтажные деревянные дома для вольнонаемных и колонизированных, ба-

раки для заключенных, школа, учебный корпус и общежитие Горного техникума, клуб-театр, парк с летним театром, универмаг, стадион, гостиница, действовали водопровод, канализация, радиосеть. В течение десятилетия в лагеря на территорию этого района были переселены тысячи граждан Советского Союза. Они строили железную дорогу, сажевые заводы. Работали в шахтах на Яреге (в этом поселке и сегодня добывается тяжелая нефть шахтным способом), заготавливали лес. В 1938 г. лагерные власти были заменены гражданской администрацией, а в 1939 г. Чибью переименовали в Ухту. В этом же году была пущена теплоэлектростанция, введен в действие нефтеперерабатывающий завод, открыто движение по железной дороге Айкино – Шежам – Ухта. Руководство Коми АССР даже выдвинуло идею перенести столицу республики из Сыктывкара в Ухту. В 1943 г. рабочий поселок был преобразован в город. В это время в нем было около 6 тыс. жителей. В 1953 г. Ухта получила статус города республиканского подчинения. Сегодня Ухта – современный город Республики Коми.

Природные ресурсы. Основное направление экономического развития района – промышленное: добыча, транспортировка нефти и газа, переработка нефти, машиностроение и металлообработка, разработка полезных ископаемых, используемых в строительстве, – песок, щебень и др. Ухтинский промышленный узел с освоением месторождения тиманских бокситов обретает новое значение для всей Республики Коми, так как в районе планируется строительство обогатительной фабрики для бокситов и металлургического алюминиевого завода.

Транспорт. Город Ухта – важный промышленно-транспортный узел Республики Коми, стоящий на узле автомобильных дорог, связывающих центральные районы Республики Коми с Сыктывкаром и далее на юг, юго-запад и юго-восток с городами России *(Города и районы: Ухта. URL: http://www.komiinform.ru/services/goroda/aObj/502/aInst/6/)*.

Воркута. Город расположен в долине реки Воркуты (правый приток Усы), в 150 км севернее Полярного круга и в 1030 км от Сыктывкара. Назван по реке. В переводе с ненецкого «варкута» – «изобилующий медведями». Лагерный поселок шахтеров назвали Рудник. В 1937 г. уже на левом берегу Воркуты новая партия заключенных начала возводить второй лагерный поселок – будущий город Воркута. Одновременно проходило строительство шахты, названной впоследствии Капитальной. В 1940 г. поселок получил статус рабочего. В начале 1941 г. началось строительство автодорог на первых городских улицах: Комсомольской, Шахтной, Горняков. В этом же году открылось движение по Северо-Печорской железной дороге, связавшей Воркуту с «Большой землей». 26 ноября 1943 г. на базе нескольких поселков был образован город Воркута. Дальнейшая история города связана с развитием угольной промышленности: открытием новых шахт, обогатительных фабрик, строительством заводов (деревообрабатывающего, кирпичного, железобетонных изделий, механического, известкового и др.). Территория, подчиненная Воркутинскому горсовету, расположена на северо-востоке Республики Коми. На западе и севере граничит с Ненецким автономным округом, на вос-

токе – с Тюменской областью, на юге и юго-западе – с Интинским районом РК. Наиболее крупные реки: Уса – 655 км, Воркута – 176 км, Сейда – 68 км, Юнъяга – 58 км. Основная часть рек относится к бассейну реки Усы, меньшая – к бассейну реки Кары. Животный мир территории воркутинского горсовета характерен для Арктики. Это песец, северный олень, заяц, волк, росомаха, куропатка, полярная сова, бурый медведь. В летнее время на тундровые озера для гнездовий слетается множество птиц: утки, гуси, лебеди, кулики.

Климат. Климат характеризуется значительными колебаниями атмосферного давления, пасмурной погодой с низкой облачностью и частыми осадками, сильными ветрами, зимой вызывающими пургу. Сочетание постоянных ветров с сильными морозами усугубляет суровость природных условий. Среднегодовая температура воздуха в Воркуте -6,6°С, минимальная -52,4°С, максимальная +31°С. Средняя продолжительность холодного периода – 241 день. Безморозный период составляет всего около 70 суток (даже летом иногда возможны заморозки), тогда как продолжительность зимы составляет около 8 месяцев. Земледелие в открытом грунте невозможно, за исключением нескольких культур (огурцы, лук-порей, лук на перо и др., которые разводятся на подоконниках и в теплицах). Раньше было пастбищное скотоводство (коровы, свиньи), теперь остались только олени у коренных жителей.

Природные ресурсы. Современная Воркута – крупный центр добычи угля и организационно-хозяйственный центр Печорского угольного бассейна. Имеются предприятия различных отраслей промышленности. Основную долю промышленного производства города составляют: добыча угля – 74% и электроэнергетика – 21%. В городе зарегистрировано свыше 2000 предприятий.

Воркутинское угольное месторождение расположено на с.-в. Печорского бассейна, в тундровой зоне Коми. Открыто в 1930 г. геологом Г.А. Черновым. Площадь 300 кв. км. Брахисинклинальная складка глубиной 1150 м выполнена песчаниками, алевролитами, аргиллитами и углями пермского возраста, перекрыта многолетнемерзлыми четвертичными отложениями. Коэффициент общей угленосности 4,7%, рабочей – 2,6%. Рабочих пластов в рудницкой подсвите 3-4, в интинской – 8-9, в печорской серии – 4. Угли рудницкой подсвиты поставляются заводам черной металлургии и на экспорт. Угли интинской свиты труднообогатимы, используются для сжигания. Общие ресурсы свыше 2,2 млрд. т, разведанные запасы – 1,145 млрд. т. Добыча с 1934 г., способ подземный. Достигнутая глубина разработки – 1040 метров. Имеется 9 шахт с суммарной мощностью 12,3 млн. тонн в год, в т.ч. 7 – на коксующихся углях (10,96 млн. т). Все шахты сверхкатегорийные по метану, а 5 из них – опасные по внезапным выбросам угля и горным ударам.

Транспорт. С центром России Воркута связана железной дорогой и ежедневным поездом Москва – Воркута, а также авиарейсами – с Москвой, Санкт-Петербургом и Сыктывкаром. Железнодорожная ветка, идущая через Урал в город Лабытнанги, связывает Воркуту с Западной Сибирью *(Города и районы: Воркута. URL: http://www.komiinform.ru/services/goroda/aObj /502/aInst/12/)*.

Усинск. Усинский район образован 21 февраля 1975 г. 20 июля 1984 г. рабочий поселок Усинск получил статус города. Общая территория округа

составляет 30,6 тыс. кв. км. Город Усинск и подчиненная ему территория находятся на северо-востоке Республики Коми в бассейне средней Печоры и ее притока реки Усы. Сегодня Усинск – один из ведущих индустриальных городов Республики Коми, расположен в 757 км от столицы – Сыктывкара.

Издавна места здесь считались труднодоступными, пригодными для жизни лишь коренного населения, привыкшего к суровой природе и неприветливому климату коми севера. Богатейшие реки, бескрайние леса, множество озер определяли род занятий местного населения. Здесь ловили рыбу, промышляли пушного зверя, разводили домашний скот и оленей. Веками жили на этой территории ненцы-самоеды. В конце XVIII в. возникло селение Усть-Уса. В XIX в. одно за другим на территории нынешнего Усинского района появляются такие села, как Праскань, Усть-Лыжа, Колва, Щельябож, Акись, Мутный Материк и др. Во времена ГУЛАГа старинное коми село Усть-Уса становится центром лагерного мира. Здесь были сосредоточены все районные учреждения, в том числе райотдел НКВД. Усть-Уса стала перевалочной базой для северных лагерей. Границы района в те времена охватывали всю территорию, занимаемую ныне Воркутинским, Интинским, Печорским и Усинским районами.

Промышленное освоение усинских земель началось в 1960-е гг. Первая большая нефть была получена в 1962 г. на реке Колва из скважины «7-я Усинская». Так было открыто Усинское нефтяное месторождение. Через пять лет после этого началась его опытно-промышленная разработка. Появляется необходимость создания базового города нефтедобычи. И 21 февраля 1975 г. Президиумом Верховного Совета РСФСР был образован Усинский район с центром Усинск. За прошедшие годы здесь построены сотни километров трубопроводов, освоено более двадцати месторождений, пробурено более четырех тысяч скважин.

Природные ресурсы Усинска. Своим рождением город Усинск обязан нефти и попутному газу, главному капиталу здешних недр, основе экономического развития территории. В настоящее время в Усинске добывается около 60% нефти и 3% газа от общего объема добычи этих видов сырья в Республике Коми.

Промышленность. Усинск – центр крупнейшего в Коми нефтедобывающего района (4/5 всего объема добычи нефти в республике). С начала разработки нефтяных месторождений в Усинском нефтедобывающем районе было освоено более 20 месторождений углеводородного сырья. В 1999 г. суммарный объем добычи нефти на месторождениях Усинского района превысил 200 млн. т. Как базовый город нефтяников и геологоразведчиков Усинск является основным поставщиком специалистов для освоения месторождений нефти северной части Тимано-Печорской нефтегазоносной провинции. В Усинске сосредоточены управленческие, промышленные, вспомогательные и обслуживающие предприятия нефтедобывающей промышленности – профилирующей отрасли экономики города и района. В их числе крупнейшие в республике нефтедобывающие предприятия – «ЛУКОЙЛ-Коми», «РН-Северная нефть», а также «Возейская нефтяная

компания», Усинская промышленная компания «Недра», «Комикуэст», филиал компании «Инвестнафта» *(Города и районы: Усинск. URL: http://www.komiinform.ru/ services/goroda/aObj/502/aInst/7/)*.

Печора – город республиканского подчинения в Республике Коми России, административный центр Печорского района, в 588 км к северо-востоку от Сыктывкара. Расположен на правом берегу реки Печора. Крупный речной порт на северо-востоке Европейской части России. Дата образования города 18 января 1949 г., когда два рабочих поселка Канин и Печора были преобразованы в город. Назван по реке Печора. Железнодорожная станция на линии Котлас – Воркута. По территории района проходят нефтепровод Усинск – Печора – Ухта – Ярославль, газопроводы Усинск – Печора и Западный Соплеск – Печора, метанолопровод Кожва – Вуктыл. С 1 февраля 1963 г. город республиканского подчинения. Площадь города и подчиненной территории – 28,9 тыс. кв. км.

С 1979 г. в Печоре функционирует «Печорская ГРЭС». На сегодняшний день филиал ОАО ОГК-3 «Печорская ГРЭС» вырабатывает более 40% всей электроэнергии в Республике Коми и является крупнейшим предприятием энергетики на Европейском Севере России. Среди предприятий пищевой промышленности действует ОАО «Печорский хлебомакаронный комбинат». В городе сосредоточены крупные предприятия речного, железнодорожного, автомобильного и авиационного транспорта. Современная Печора – это многопрофильный экономический центр с преимущественным развитием промышленной и транспортной функций.

Промышленность. Муниципальный район «Печора» входит в тройку территорий Республики Коми, где расположены главные территориально-производственные силы нефтегазового комплекса. Добыча нефти на территории МР составляет 16% от всей добычи в республике и отличается самыми высокими темпами прироста углеводородного сырья. На территории района вновь набирает обороты геологическое изучение запасов недр. На территории МР осуществляется деятельность по транспортировке нефти и газа четырьмя крупнейшими в республике предприятиями: ООО «Северные магистральные нефтепроводы» с четырьмя нефтеперекачивающими станциями (Сыня, Чикшино, Каджером и Печора, которые позволили значительно увеличить пропускную способность нефтепровода «Уса-Ухта»); ООО «Газпром трансгаз Ухта», Печорское ЛПУ МГ ООО «Газпром трансгаз Ухта» и «Северное ЛПУ МГ» филиал ООО «Газпром переработка».

Транспорт. Печора является важным транспортным узлом. Деятельность осуществляют речники, железнодорожники и вертолетный отряд по заявкам и маршрутам в труднодоступные районы региона. Перспективным является увеличение грузоперевозок ОАО «Печорский речной порт» в связи с открытием и разработкой месторождений углеводородного сырья на побережье Северного ледовитого океана; предприятие перевозит грузы по маршрутам: «Печора – Вуктыл», «Печора – Ижма», «Печора – Усинск», «Печора – Нарьян-Мар». Завершено строительство участка федеральной трассы п. Чикшино – д. Березовка, протяженностью 16,4 км.

Природные ресурсы. Территория района богата месторождениями полезных ископаемых, которые представлены песком, гравием, песчано-гравий-ной смесью, известняком, кирпичной глиной, аргиллитами и суглинками для изготовления кирпича. На территории 10 предприятий – недропользователей уже разрабатывают 15 месторождений полезных ископаемых. В основном разведка месторождений связана со строительством газопровода «Ямал – Европа» *(О районе: город Печора. URL: http://pechoraonline.ru/SETTLEMENTS/topic.php?forum=90&topic=1)*.

Общую характеристику развития городов республики и социально-демографические показатели воспроизводства населения дополним материалами социологического опроса. Каждый представленный в выборке город имеет свой, присущий только ему социально-демографический состав населения.

Анализ распределения городских жителей республики по социально-демографическим характеристикам показывает, что доля мужчин выше в городах: Сыктывкаре (53,7%), Усинске (53,1%) и Ухте (52,9%), соответственно, выше доля женщин в Воркуте – 55,9% и Печоре – 50,5%. По доле молодежи (до 29 лет) лидирует Воркута – 38,4%; Сыктывкар – 33,0% и Ухта – 32,5% (табл. 7.6).

Таблица 7.6

Распределение респондентов по социально-демографическим характеристикам, %

Социально-демографические характеристики	В целом по выборке	Города				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
1	2	3	4	5	6	7
Пол:						
мужчины	51,7	53,7	52,9	44,1	53,1	49,5
женщины	48,3	46,3	47,1	55,9	46,9	50,5
Возраст, лет:						
до 24	16,4	16,7	14,2	22,6	13,3	14,4
25-29	15,8	16,3	18,3	15,8	14,2	9,3
30-34	12,8	14,0	8,3	13,7	15,0	14,4
35-39	14,1	13,3	16,7	14,4	12,4	12,4
40-44	13,9	11,9	12,9	17,1	15,0	19,6
45-49	12,5	13,1	14,6	7,5	11,5	13,4
50-54	9,5	9,4	9,2	7,5	12,4	10,3
55-59	3,2	3,7	3,3	0,0	4,4	4,1
60 и старше	1,8	1,6	2,5	1,4	1,8	2,1
Национальность:						
коми	17,8	25,4	11,7	14,5	13,3	9,2
русские	64,8	61,9	67,8	66,9	57,5	76,3
украинцы	6,3	3,9	8,8	7,6	9,7	5,2
татары	3,7	2,1	3,3	2,8	10,6	5,2
белорусы	3,0	3,5	1,7	5,5	2,7	1,0
другая	4,4	3,2	6,7	2,7	6,2	3,1

Окончание таблицы 7.6

1	2	3	4	5	6	7
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	22,7	26,0	18,8	23,4	14,2	26,0
состоящие в зарегистрированном браке	49,9	50,0	49,8	49,0	56,6	43,8
состоящие в незарегистрированном браке	10,9	8,3	12,6	11,0	17,7	10,4
разошедшиеся	11,8	10,2	14,2	15,2	6,2	14,6
вдовые	4,7	5,5	4,6	1,4	5,3	5,2
Количество детей:						
детей нет	22,0	24,8	18,7	22,6	19,3	19,6
один ребенок	33,1	31,0	33,8	37,7	33,3	34,0
двое детей	38,2	33,9	45,0	33,5	43,0	42,3
трое детей	4,8	6,4	2,1	5,5	4,4	4,1
четверо детей	1,0	2,1	0,4	0,0	0,0	0,0
пять и более детей	0,9	1,8	0,0	0,7	0,0	0,0

Средний возраст респондентов, участвующих в опросе, 37,3 лет, выше он в Печоре – 38,9; Усинске – 38,4 и Ухте – 37,9; самое молодое население в Воркуте – 34,9 и Сыктывкаре – 37,1 лет.

Для северных городов в структуре работающих по возрасту характерна повышенная доля лиц старше 50 лет: в Усинске и Печоре она составляет 6,2%, Ухте – 5,8% и Сыктывкаре – 5,3%. В Воркуте она составляет всего 1,4% против 5,0% в среднем по выборке.

Имеются различия у городов по национальному составу населения. Сегодня в Сыктывкаре проживает 25,4% лиц коми национальности, в то время как в Печоре – 9,2%; для Усинска характерна повышенная доля татар – 10,6%; выше доля украинцев в Усинске – 9,7% и в Ухте – 8,8%; высока концентрация белорусов в Воркуте – 5,5% и Сыктывкаре – 3,5%. Холостой молодежи больше в Сыктывкаре и Печоре – по 26,0%; долей разведенных отличается Воркута – 15,2%. Сыктывкар выделяется из всех городов, с одной стороны, что здесь самая высокая доля респондентов, не имеющих детей – 24,8%, с другой стороны, здесь самая большая доля опрошенных, имеющих три и более ребенка – 10,3%.

Во второй главе были приведены данные о распределение среднегодовой численности занятых в экономике Республики Коми по видам экономической деятельности. Материалы исследования позволяют дополнить эти данные распределением респондентов по месту их работы на момент опроса в разрезе городов.

Наибольшая доля занятых в промышленности, как и следовало ожидать, в Усинске – 57,9%; Воркуте – 57,7%; Ухте – 46,6%. Самая низкая в столице республики 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. В этих отраслях прочно второе место по доле занятых занимает Сыктывкар, соответственно 18,0%, 14,3% и 12,5%.

По доле занятых в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественных организациях лидирует Сыктывкар, что вполне закономерно – 15,0%. Бесспорное лидерство по доле занятых у Сыктывкара и в таких отраслях, как социальная сфера – 14,6%; жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание – 5,5%; сельское хозяйство – 3,2% (табл. 7.7).

Таблица 7.7

Распределение ответов на вопрос:
«Где Вы работаете в настоящее время», %

Работают на предприятиях	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Промышленности	34,1	14,6	46,6	57,7	57,9	27,8
Торговли, МТС, общественного питания	16,8	18,0	16,0	10,4	16,7	22,7
Строительства	10,9	14,3	7,6	6,9	7,0	14,4
Транспорта, связи	10,7	12,5	10,9	6,9	3,5	16,5
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	10,4	15,0	6,7	9,7	6,1	5,2
Отраслей социальной сферы	8,8	14,6	4,6	2,1	4,4	8,2
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	4,8	5,5	4,2	3,5	4,4	5,2
Сельского хозяйства	1,8	3,2	1,7	0,7	0,0	0,0
Других отраслей	1,7	2,3	1,7	2,1	0,0	0,0

7.2. Региональная дифференциация развития социально-трудовых отношений на предприятиях республики

Обладая богатым природно-ресурсным и экономическим потенциалом, анализируемые муниципальные образования – городские округа имеют разное экономическое положение, которое определяется экономическим положением предприятий, расположенных на их территории или здесь зарегистрированных.

В обследованных городах 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% (табл. 7.8).

Таблица 7.8

Распределение предприятий по экономическому положению в разрезе городов республики, %

Экономическое положение предприятия	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Близкое к банкротству	1,8	1,6	3,0	2,1	0,9	0,0
Плохое	6,4	4,2	10,2	11,4	3,7	3,3
Удовлетворительное	34,1	33,6	29,2	36,9	33,0	45,6
Хорошее	46,5	44,2	50,0	41,8	56,0	44,6
Отличное	11,2	16,4	7,6	7,8	6,4	6,5

Трудовая биография. Анализ трудовой биографии можно рассмотреть двояко: с позиции, либо где респондент получил профессиональное образование, либо в какой отрасли он начал свою трудовую деятельность. У каждого индивида вначале трудовой биографии может быть либо работа, а потом образование, либо наоборот, образование, а затем работа. К сожалению, программой исследования не был предусмотрен вопрос о первом рабочем месте – отрасли, поэтому остановимся на анализе, где респонденты получили свое профессиональное образование.

Одной из положительных черт плановой экономики было то, что образовательные учреждения располагались в населенных пунктах, потребителях подготавливаемых кадров. И это было оправдано, поскольку, как показала практика, окончившие учебные заведения вне пределов своего населенного пункта не спешат вернуться домой жить и работать. На начало 2009 г. в республике функционировало 27 учреждений начального профессионального образования (Сыктывкар – 6, Воркута – 3, Печора – 1, Усинск – 1, Ухта – 1); 36 учреждений среднего профессионального образования (Сыктывкар – 14, Воркута – 7, Печора – 1, Усинск – 2, Ухта – 6); 24 учреждений высшего профессионального образования (Сыктывкар – 12, Воркута – 5, Печора – 1, Усинск – 1, Ухта – 5) *(Города и районы, 2009, с. 152, 154, 155)*. Как видим, учреждения образования крайне неравномерно распределены по городам республики. Это и определило ответы респондентов о том, где они получили профессиональное образование. Выше доля подготовленных профессиональных кадров в месте постоянного проживания: в Ухте – 70,8%, Воркуте – 67,8% и Сыктывкаре – 65,5%. По доле подготовленных кадров за пределами постоянного места жительства, но в республике, лидируют Усинск – 27,2% и

Печора – 20,8%. Если посмотреть на подготовку кадров в республике, то лидируют Воркута – 85,3% и Печора – 83,3%. Больше всего персонала, получившего образование за пределами республики, в Усинске – 30,7% (табл. 7.9).

Таблица 7.9

Распределение ответов на вопрос:
«Где Вы приобрели профессию, по которой работаете сейчас?», %

Место приобретения профессии	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
В населенном пункте, где живут и работают	64,1	65,5	70,8	67,8	42,1	62,5
В другом населенном пункте Республики Коми	16,2	15,5	9,3	17,5	27,2	20,8
Профессию получили за пределами Республики Коми	19,7	19,0	19,9	14,7	30,7	16,7

Каждый трудовой коллектив формируется, во-первых, из населения, проживающего в месте расположения предприятия (например, молодежи, оканчивающей школу), во-вторых, из работников, совершающих перемещения между предприятиями внутри населенного пункта, в-третьих, из внешних мигрантов. Учитывая факт, что население северных городов наполовину состоит из мигрантов, для большинства опрошенных респондентов предприятие, где проводился опрос, не могло быть первым в их трудовой биографии. Как и следовало ожидать, 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.

Выше было отмечено, что жители северных городов достаточно мобильны. За период своей трудовой деятельности они не один раз меняли место работы. Опрос показал, что до последнего места работы более половины опрошенных (52,4%) меняли место работы более трех раз. Выше интенсивность смены мест работы (более трех раз) в трудовых коллективах Печоры – 56,3%; Ухты – 56,1%; Усинска – 54,0% и Воркуты – 52,8% (табл. 7.10).

О стабильности трудовых коллективов можно судить по продолжительности работы персонала на предприятии, где проводился опрос. Каких-то устоявшихся (рекомендованных) нормативов или оценок, каким считать коллектив стабильным или нет, в зависимости от распределения его работников по стажу работы – нет. Полученные в ходе опроса данные вырисовывают следующую картину. Трудовые коллективы Воркуты (17,4%) и Сыктывкара

(15,0%) имеют в своем составе самую высокую долю тех, кто проработал менее года. Это может быть как следствием высокой текучести кадров, так и тем, что коллективы имеют хорошее экономическое положение и пополняют свой состав. В этом случае меньше всего подвержены обновлению коллективы Усинска. В этих же двух городах выше и текучий слой персонала, имеющих стаж работы от года до трех лет – по 22,2%.

Таблица 7.10

Распределение ответов на вопрос:
«Если данное предприятие не первое, то сколько мест работы было у Вас за весь период трудовой деятельности, не считая данное предприятие?», %

Количество мест работы	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Одно место	18,9	23,1	16,1	17,1	13,0	18,7
Два места	28,7	28,3	27,8	30,1	33,0	25,0
Три места	27,6	26,1	31,2	24,4	23,0	35,0
Четыре места	12,9	10,9	13,2	15,4	16,0	12,5
Пять мест и более	11,9	11,6	11,7	13,0	15,0	8,8

Для предприятий самым полезным является состав работников (стаж от 3 до 10 лет), имеющих уже достаточный опыт и квалификацию и, в то же время, готовых к инновациям, его имеют предприятия Ухты – 52,1%; Усинска – 50,9% и Печоры – 47,5%. И, наконец, гордостью любого предприятия являются его ветераны, то есть работники, имеющие стаж работы более 10 лет. Здесь особо выделяются предприятия Сыктывкара – 25,7% и Усинска – 24,6%.

В целом по выборке продолжительность работы на последнем месте составила в среднем 6,5 лет, в том числе по городам: в Усинске – 7,5; Сыктывкаре, Ухте и Печоре – по 6,6; Воркуте – 5,5. Может быть это обусловлено тем, что в Усинске в настоящее время самая высокая заработная плата и работники держатся за свое рабочее место (табл. 7.11).

Таблица 7.11

Распределение ответов на вопрос:
«Сколько лет Вы работаете на данном предприятии?», %

Количество лет работы	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Менее 1 года	12,9	15,0	10,1	17,4	6,1	11,3
От 1 года до 3 лет	20,2	22,2	16,4	22,2	18,4	19,6
От 3 до 5 лет	19,1	16,0	26,0	18,7	17,6	18,6
От 5 до 10 лет	24,8	21,1	26,1	24,3	33,3	28,9
От 10 до 15 лет	11,9	12,3	10,5	13,2	13,2	10,3
15 лет и более	11,1	13,4	10,9	4,2	11,4	11,3

Богатую информацию для размышлений дает анализ межотраслевых перемещений работников на протяжении всей трудовой биографии. Но поскольку каждый город имеет свою миграционную историю, то и трудовые коллективы формировались в них своеобразно этой истории. Особенности формирования трудовых коллективов в разрезе городов представлены в табл. 7.12.

Таблица 7.12

Распределение ответов на вопрос:
«На каких предприятиях проходила Ваша предыдущая деятельность», %

Ранее работали на предприятиях	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Промышленности	28,6	15,6	40,0	42,5	45,6	18,7
Торговли, МТС, общественного питания	19,7	19,0	23,8	19,2	14,9	20,9
Строительства	17,5	17,2	13,3	19,2	22,8	21,9
Транспорта, связи	11,9	14,4	10,4	9,6	3,5	18,7
Отраслей социальной сферы	9,5	14,4	5,4	6,8	5,3	6,6
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	8,1	9,2	10,0	6,2	5,3	5,5
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	7,6	10,1	7,5	5,5	5,3	2,2
Сельского хозяйства	5,6	8,0	6,7	1,4	1,8	3,3
Других отраслей	2,1	0,9	3,3	2,1	4,4	2,2

Из данных табл. 7.12 видно, что в городах Воркута, Ухта и Усинск трудовые коллективы, в своем большинстве, формировались работниками, чей труд ранее был связан с отраслями промышленности. На втором месте для Воркуты и Усинска стоят строительные отрасли, для Ухты – торговля, МТС, общественное питание. Для трудовых коллективов Печоры на первом месте из предыдущих мест работы стоит строительство (21,9%); на втором – торговля, МТС, общественное питание (20,9%); затем предприятия промышленности, транспорта и связи – по 18,7%.

Важной характеристикой формирования трудовых коллективов предприятий городов являются способы или каналы трудоустройства, поскольку они показывают насколько были подготовлены мигранты или местные жители к перемене места работы. Ранее мы уже отмечали, что для предприятий республики характерны два способа трудоустройства: самостоятельное трудоустройство через отдел кадров – 39,8% и трудоустройство при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых – 34,1%. Рассмотрим способы трудоустройства в разрезе городов республики.

Способы трудоустройства по городам республики в основном одинаковы. Одно лишь можно здесь отметить, что не стала действенным каналом тру-

доустройства служба занятости. Меньше всего через нее было трудоустроено в Воркуте – 2,8% и больше в Печоре – 11,5%. Для Сыктывкара значимое место занимают еще два канала: по направлению после окончания учебы и в порядке организованного набора – по 9,0%. Для Ухты и Усинска главным каналом или способом трудоустройства является «при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых», соответственно 41,4% и 41,6%. Шахтеры Воркуты на работу в своем большинстве устраиваются «самостоятельно, через отдел кадров» – 48,9% (табл. 7.13).

Таблица 7.13

Распределение ответов на вопрос:
«Каким образом Вы попали на данное предприятие?», %

Способы трудоустройства	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Самостоятельно, через отдел кадров	39,8	39,5	36,0	48,9	39,8	37,5
При содействии или по совету родственников, друзей, знакомых	34,1	28,9	41,4	31,5	41,6	34,4
В порядке перевода с другого предприятия	6,4	4,6	5,0	10,5	11,5	6,2
Через бюро по трудоустройству	5,6	5,3	5,9	2,8	4,4	11,5
По направлению после окончания учебы	5,6	9,0	2,9	3,5	0,0	6,2
В порядке организованного набора	5,4	9,0	4,6	0,0	1,8	4,2
Направлен на работу по распределению	1,2	1,6	0,9	1,4	0,9	0,0
По комсомольской путевке, общественному призыву	0,9	1,6	0,8	0,0	0,0	0,0
Другие способы	1,0	0,5	2,5	1,4	0,0	0,0

Способ или канал трудоустройства откладывает отпечаток на степень удовлетворенности работой. Одно дело, когда человек сам нашел желаемую работу, другое, когда его устроили по знакомству. Выше доля респондентов, кто работой вполне доволен, в г. Печоре – 68,0%, г. Сыктывкаре – 65,5% и г. Ухте – 64,4%. Больше, чем в других городах, доля не довольных работой в г. Воркуте – 23,9%, здесь же каждому десятому (10,6%) работа безразлична (табл. 7.14).

Если человеку не нравится его работа, то наступает период или такой день, когда он принимает решение сменить место работы. Здесь могут быть два варианта: сменить место работы внутри населенного пункта или сменить и работу, и место жительства. Материалы опроса показали, что наиболее стабильны трудовые коллективы в Печоре, здесь 72,0% опрошенных респонден-

тов 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% (табл. 7.15).

Таблица 7.14

Распределение ответов на вопрос:
«Удовлетворены ли Вы своей работой?», %

Удовлетворенность работой	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Работой вполне довольны	63,7	65,5	64,4	55,6	61,6	68,0
Работой не довольны	14,6	12,0	16,9	23,9	13,4	8,2
Работа безразлична	6,2	6,7	3,4	10,6	5,4	5,2
Затруднились ответить	15,5	15,8	15,3	9,9	19,6	18,6

Таблица 7.15

Распределение ответов на вопрос:
«Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?», %

Установка на смену коллектива	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Думают, что следует остаться на прежнем месте работы	69,5	70,2	71,3	65,7	65,1	72,0
Думают найти работу за пределами предприятия	27,7	27,1	24,8	32,8	31,2	25,8
Другое	2,8	2,7	3,9	1,5	3,7	2,2

Как было отмечено выше, более четверти респондентов намерены искать работу за пределами родного предприятия. Наиболее решительно настроены сменить место работы сыктывкарцы. Среди них 19,8% респондентов намерены это сделать в текущем году, 19,2% – на будущий год и 20,9% – в течение ближайших пяти лет. В среднесрочной перспективе, в течение ближайших пяти лет, намерены сменить место работы 32,7% ухтинцев и 34,1% печорцев. Выше, чем в среднем по выборке, доля лиц, не определившихся со сроками ухода из коллектива, в Воркуте – 40,5% и Усинске – 41,4% (табл. 7.16).

За желанием работников сменить место работы стоят определенные причины и обстоятельства. Поэтому, для того чтобы повысить стабильность трудовых коллективов и принимать грамотные управленческие решения по сохранению лучших профессиональных кадров, необходимо знать причины, заставляющие людей думать о смене места работы. В разрезе отдельных городов эти причины представлены в табл. 7.17.

Таблица 7.16

Распределение ответов на вопрос:
«Если Вы решите уйти с данного предприятия, то как скоро Вы намерены это осуществить?», %

Сроки смены места работы	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
В этом году	14,1	19,8	8,9	12,2	12,9	8,5
На будущий год	16,0	19,2	19,8	10,8	11,4	10,6
В течение ближайших пяти лет	26,0	20,9	32,7	27,0	22,9	34,1
В течение ближайших 5-10 лет	9,2	7,9	9,9	9,5	11,4	8,5
Собираются, но трудно сказать когда	34,7	32,2	28,7	40,5	41,4	38,3

Таблица 7.17

Распределение ответов на вопрос:
«По каким причинам Вы намерены сменить место работы?», %

Причины смены места работы	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Материально не обеспечивают семью	24,3	23,1	25,0	25,6	23,4	27,1
Нет возможности карьерного роста, повышения квалификации	18,0	19,0	12,5	18,8	17,0	24,3
Работа не соответствует склонностям и интересам	13,7	14,6	10,4	16,2	10,6	15,7
Не устраивает организация труда (сменность, условия и т.д.)	11,9	10,6	18,1	12,8	8,5	8,6
Нет перспектив улучшить жилищные условия	10,4	11,2	6,2	7,7	16,0	12,9
По состоянию здоровья	8,3	7,5	13,2	7,7	5,3	7,1
Не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе	4,7	5,9	6,9	0,9	3,2	2,9
По семейным обстоятельствам	4,1	3,4	2,8	6,0	9,6	0,0
Другие причины	4,6	4,7	4,9	4,3	6,4	1,4

Во всех городах работники обследованных предприятий на первое место поставили причину, что материально не обеспечивают семью. Выше, чем в среднем по выборке, 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 для сыктывкарцев – 19,0% и для воркутинцев – 18,8%. Для жителей г. Усинска существенными являются еще две причины: нет перспектив улучшить жилищные условия – 16,0% и по семейным обстоятельст-

вам – 9,6%. Жители Воркуты придали больший вес такой причине, как «работа не соответствует склонностям и интересам» – 16,2%.

Выше мы уже отмечали, что почти каждый четвертый работник обследованных предприятий собирается уволиться. В то же время, отвечая на вопрос анкеты: «Легко ли жителям вашего населенного пункта найти для себя хорошую работу?», отметили, что 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%. Как видим, проблема поиска новой работы стоит весьма остро для большинства опрошенных респондентов (табл. 7.18).

Таблица 7.18

Распределение ответов на вопрос:
«Легко ли жителям вашего населенного пункта найти для себя хорошую работу?», %

Возможность найти хорошую работу	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Трудно найти	68,3	61,2	68,9	78,6	77,0	73,2
Легко найти	7,1	12,0	4,2	2,8	3,5	3,1
Затруднились ответить	24,6	26,8	26,9	18,6	19,5	23,7

Опросы Всероссийского центра изучения общественного мнения показали, что более 70% россиян полагают, что в случае потери работы они смогут найти себе равноценное место заработка (табл. 7.19).

Таблица 7.19

Распределение ответов на вопрос:
«Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу?», %

Возможность найти равноценную работу	Октябрь 2008 г.	Январь 2009 г.	Март 2009 г.	Май 2009 г.
Легко могут найти равноценную работу	26,0	10,0	7,0	10,0
Думают, что с небольшими усилиями найдут равноценную работу	30,0	26,0	22,0	24,0
Думают, что равноценную работу удастся найти только с большим трудом	25,0	36,0	37,0	38,0
Думают, что это практически невозможно	8,0	17,0	24,0	16,0
Затруднились ответить	12,0	10,0	9,0	12,0

Из них более 20% считают, что для этого придется приложить небольшие усилия, около 40% думают, что новую работу смогут найти с большим трудом (по сравнению с 2008 г. доля их увеличилась в 1,5 раза), и только 10% считают, что легко справятся с этой задачей (доля их по сравнению с 2008 г. уменьшилась в 2,6 раза). В два раза увеличилась доля тех, которые считают, что найти равноценную нынешней работу для них практически невозможно *(Безработица в России: пик пройден? URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11953.html?no_cache=1&cHash=f169482d78)*.

На любом предприятии характер трудовых отношений предполагает, что работник может сам инициировать свое увольнение или быть уволенным по инициативе администрации. Выше мы выяснили трудовые установки населения городов и их оценку найти для себя новую хорошую работу. Но бывают ситуации, когда работника увольняют вопреки его желанию, такое часто случается, когда у предприятия возникают экономические проблемы. Выше всего вероятность быть уволенным в Усинске – 31,8% и Ухте – 28,3%. Больше всего уверенных работников, что их не коснется увольнение, среди сыктывкарцев – 48,7% и воркутинцев – 45,4%. В городах Ухта и Печора самый высокий удельный вес персонала, кто не смог оценить вероятность сохранения за собой рабочего места (табл. 7.20).

Таблица 7.20

Распределение ответов на вопрос:
«Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?», %

Вероятность увольнения	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Думают, что да	27,3	27,3	28,3	25,2	31,8	22,7
Думают, что нет	44,1	48,7	38,0	45,4	38,2	43,3
Затруднились ответить	28,6	24,0	33,7	29,4	30,0	34,0

Каждый город в силу своей уникальности по истории создания, набору отраслей, будущих перспектив развития имеет присущий только ему региональный рынок труда. Набор функционирующих и вакантных рабочих мест формирует поведение трудоспособного населения на региональном рынке труда. Практика знает в основном три жизненные стратегии в случае потери работы. Жители городов республики, в качестве определяющей, будут придерживаться консервативной стратегии: «будут искать работу по старой специальности». Эта стратегия особенно характерна (выше, чем в среднем по выборке) для жителей Печоры – 64,2%, Усинска – 60,5% и Ухты – 57,9%. Прогрессивная жизненная стратегия: «постараются овладеть новой специальностью» наиболее выражена в трудовых коллективах Усинска – 31,6% и Воркуты – 24,7%. Действительно, в моногородах можно найти работу либо по старой профессии, либо овладеть новой. Стратегии «профессиональной деградации», – кто в случае увольнения согласится на любую работу, придерживается каждый шестой респондент. Выше всего доля тех, кто согласен

потерять свое профессиональное лицо, среди работающих в Сыктывкаре – 20,2% и в Воркуте – 19,9% (табл. 7.21).

Таблица 7.21

Распределение ответов на вопрос:
«Потеряв работу, что Вы предпримите?», %

Действия в случае потери работы	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Поиск работы по старой специальности	56,1	54,1	57,9	51,4	60,5	64,2
Овладение новой специальностью	21,7	19,7	20,0	24,7	31,6	18,9
Согласие на любую работу	17,3	20,2	16,3	19,9	10,5	11,6
Останутся безработными	5,3	5,5	5,8	6,8	4,4	2,1
Другие	3,1	2,3	4,2	2,7	4,4	3,2

Если проанализировать результаты опросов ВЦИОМ, то увидим, что наиболее приемлемый для россиян в 2009 г. вариант в случае потери работы – трудоустройство без официального оформления. В течение трех лет вторую позицию занимает согласие на переобучение по новой специальности, но в то же время увеличилась доля респондентов (с 10% в 2007 г. до 23% в 2009 г.), согласных на работу с более низкой квалификацией. В три раза увеличилась доля тех, кто согласен пойти на работу с более низкой заработной платой или иметь непостоянные, случайные заработки. Все реже наши сограждане демонстрируют готовность к трудоустройству в другом населенном пункте в пределах своего района, области (17% против 24% в 2007 г.). Возможность заняться предпринимательством для себя допускают 13%. Как и прежде, с наименьшей охотой наши сограждане согласились бы на трудоустройство в любом населенном пункте страны (8%) и на переезд на работу в другую страну (5%) *(Безработица в России: пик пройден? URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11953.html?no_cache= 1&cHash=f169482d78)* (табл. 7.22).

Приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений включают, наряду с политикой в области занятости, программой создания и сохранения рабочих мест, регулированием санитарно-гигиенических условий труда, – регулирование доходов. В обследованных городах по данным Комистата в 2008 г. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата составила в Сыктывкаре – 18566, Печоре – 22094, Воркуте – 24077, Ухте – 25150 и Усинске – 34080 рублей *(Города и районы, 2009, с. 114)*. Как видим, самая высокая заработная плата в городах нефтегазового сектора республики. Однако денежные доходы могут складываться не только от начисленной заработной платы по месту жительства и месту основной работы. Возможно, поэтому оценки денежных доходов у респондентов по городам не всегда совпадают с официальной статистикой (табл. 7.23).

Таблица 7.22

В случае потери работы, на что бы Вы согласились?

(закрытый вопрос, любое число ответов, в % от работающих)

Личные стратегии в поисках работы	Январь 2007 г.	Март 2008 г.	Январь 2009 г.	Май 2009 г.
Устроиться на работу в другом населенном пункте, но в рамках своего района, области	24,0	21,0	21,0	17,0
Пройти переобучение по новой специальности	21,0	19,0	24,0	23,0
Пойти на работу без официального оформления (без договора или зачисления по приказу)	14,0	16,0	27,0	29,0
Заняться индивидуальной трудовой деятельностью, предпринимательством	10,0	11,0	14,0	13,0
Уехать на работу в другую страну	10,0	4,0	7,0	5,0
Пойти на работу с более низкой квалификацией, не по специальности	10,0	8,0	16,0	23,0
Устроиться на работу в любом другом населенном пункте страны	8,0	8,0	12,0	8,0
Пойти на работу с более низкой заработной платой (доходами)	7,0	5,0	18,0	21,0
Иметь непостоянные, случайные заработки	7,0	8,0	20,0	20,0
Ни на что из этого не согласились бы	17,0	21,0	10,0	12,0
Затруднились ответить	9,0	15,0	12,0	15,0

Материалы опроса показали, что доля самых бедных, кто «живет от зарплаты до зарплаты, им часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи», выше всего в Усинске – 14,2% и Ухте – 8,8%. Доля бедных, кому «на ежедневные расходы хватает денег, но уже покупка одежды представляет для них трудности, для этого они должны взять в долг или специально откладывать деньги», выше в Печоре – 21,0% и Ухте – 20,2%. Максимальное число респондентов со средним уровнем денежных доходов, кому «в основном хватает денег, они могут даже кое-что откладывать, но при покупке дорогих товаров длительного пользования (холодильник, новый телевизор и т.п.) им сбережений не хватает, и они должны пользоваться кредитом или брать в долг», в Воркуте – 50,0% и Печоре – 45,3%. Респондентов, имеющих хорошие денежные доходы, кому «покупка товаров длительного пользования не представляет трудностей, однако покупка машины или дорогостоящий отпуск им пока недоступны», больше, чем в среднем по выборке, в Печоре – 26,3% и Сыктывкаре – 26,2%. И наконец, по доле респондентов, кто «в настоящее время может практически ни в чем себе не отказывать», выделяются Сыктывкар – 10,6% и Усинск – 8,8%.

Таблица 7.23

Распределение ответов на вопрос:
«Какая из приведенных оценок наиболее точно характеризует ваши денежные доходы сегодня?», %

Денежные доходы	Города				
	Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Живут от зарплаты до зарплаты, часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи	7,6	8,8	8,3	14,2	5,3
На ежедневные расходы хватает денег, но уже покупка одежды представляет трудности, для этого должны взять в долг или специально откладывать деньги	17,0	20,2	12,5	15,9	21,0
В основном хватает денег, могут даже что-нибудь откладывать. Но при покупке дорогих товаров длительного пользования (холодильник, новый телевизор и т.п.) сбережений не хватает и должны пользоваться кредитом или брать в долг	38,6	42,4	50,0	42,5	45,3
Покупка товаров длительного пользования не вызывает трудностей. Однако покупка машины или дорогостоящий отпуск пока недоступны	26,2	22,7	24,3	18,6	26,3
В настоящее время могут практически ни в чем себе не отказывать	10,6	5,9	4,9	8,8	2,1

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

Выше мы уже отмечали, что материальное положение респондентов в значительной степени зависит от места их жительства. Причем регион проживания накладывает отпечаток не только на уровень доходов населения, но и на объем материального имущества, наличие дорогих предметов длительного пользования и т.д.

По наличию легковых автомашин в лучшую сторону выделяются сыктывкарцы – 63,3% и воркутинцы – 59,6%. Ниже наличие компьютеров в семьях ухтинцев – 52,1% и печорцев – 58,8%. Холодильниками и телевизорами, аудио и видеотехникой респонденты практически обеспечены на 90,0%. Население городов, имея в пользовании легковую машину, обеспечено гаражами значительно хуже; не многие имеют и вторую квартиру, здесь в лучшую сторону выделяется лишь Воркута. Сыктывкарцы, ввиду лучшего географического положения, больше других имеют дачи или земельные уча-

стки. Только пятая часть городских жителей имеет акции, ценные бумаги, счета в банках, здесь также выделяется Воркута – 26,0% (табл. 7.24).

Таблица 7.24

Распределение ответов на вопрос:
«Имеет ли Ваша семья следующие предметы длительного пользования?», %

Семья имеет	В целом по выборке	Города				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Легковую автомашину	56,7	63,3	49,2	59,6	56,1	42,3
Персональный компьютер	64,7	71,1	52,1	69,9	64,9	58,8
Холодильник, морозильную камеру	91,9	93,3	88,8	95,9	93,9	84,5
Телевизор, аудио- видеотехнику	90,3	90,8	85,0	95,2	95,6	87,6
Стиральную машину	86,3	86,5	82,1	92,5	89,5	82,5
Недвижимость (гараж, вторую квартиру)	40,9	40,1	35,8	48,6	40,4	45,4
Дачу, земельный участок	44,0	49,8	39,6	36,3	42,1	43,3
Акции, ценные бумаги, счета в банках	20,4	21,1	19,2	26,0	12,3	21,6
Другое	1,2	0,7	1,7	1,4	0,9	2,1

Менеджменту предприятий необходимо прилагать максимум усилий, чтобы создать на рабочих местах благоприятные социально-гигиенические и безопасные условия труда, а в местах расположения предприятий – хорошую экологическую обстановку. Благоприятное стечение обстоятельств (или наоборот) сказывается на повседневном самочувствии населения, их здоровье. Безусловно, на здоровье населения определенное внешнее воздействие оказывает и само расположение города: за полярным кругом или далеко от него расположен обследуемый объект. Доля респондентов, имеющих «хорошее, без особых жалоб здоровье» выше среднего в Печоре – 56,8% и Сыктывкаре – 52,9%. Больше других стали отмечать, что «в последнее время здоровье стало хуже» жители Воркуты – 36,6%, Сыктывкара – 33,9% и Усинска – 33,6%. Выше доля респондентов, кто «постоянно себя плохо чувствует», в Ухте – 8,8%, Усинске – 7,1% и Воркуте – 6,2%. В обследованных городах страдают хроническими заболеваниями 9,9%, в том числе в Ухте – 13,8%, Усинске – 11,5% и Печоре – 10,5% (табл. 7.25).

Ценность результатов социологических опросов многократно возрастает, если их можно сравнить с данными аналогичных опросов. Результаты, полученные по городам республики, можно сравнить с данными по Вологодской области. Сопоставление оценок своего здоровья показывает, что преобладающая часть жителей Вологодской области считает состояние своего здоровья удовлетворительным. За последние три года (2000-2002 гг.) средние

оценки жителями области своего здоровья стабилизировались. Около трети опрошенных в 2002 г. охарактеризовали его как «отличное, хорошее», а в 1999 г. – лишь около четверти. Улучшение самооценок здоровья объясняется стабилизацией экономической ситуации в области, что, в свою очередь, привело к улучшению социально-психологического самочувствия населения.

Таблица 7.25

Оценка респондентами своего здоровья, %

Оценка здоровья	В целом по выборке	Города				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Хорошее, особых жалоб нет	50,6	52,9	45,6	51,0	46,9	56,8
В последнее время здоровье стало хуже	33,4	33,9	31,8	36,6	33,6	29,5
Постоянно себя плохо чувствуют	5,6	4,2	8,8	6,2	7,1	1,1
Страдают хроническими заболеваниями	9,9	8,5	13,8	6,2	11,5	10,5
Другая	0,5	0,5	0,0	0,0	0,9	2,1

Устойчивость в оценках подтверждается стабильностью частоты легких недомоганий и недомоганий, снижающих возможность нормально работать. Необходимо отметить некоторый рост болезней, приводящих к потере дееспособности. Это согласуется с увеличением доли населения, охарактеризовавшего свое здоровье как «плохое» и «очень плохое».

Сохраняются заметные различия в оценках состояния здоровья представителями разных возрастных групп: у молодежи удельный вес положительных оценок здоровья по-прежнему значительно выше, а отрицательных – ниже, чем у старшего поколения. По данным опросов, около 50% респондентов молодого возраста оценили состояние своего здоровья как «отличное, хорошее», тогда как среди старшей возрастной группы – только 12%. Почти 40% представителей старшего возраста оценивают свое здоровье как «плохое» и «очень плохое». В 2002 г. наблюдается прирост удельного веса отрицательных характеристик здоровья в старшей возрастной группе – с 36 до 39%. Наибольшее увеличение доли позитивных оценок характерно для молодежи – с 44 до 55%.

С точки зрения гендерных различий принципиальных изменений в оценках здоровья не происходит. Состояние здоровья по-прежнему критичнее оценивается женщинами, так как женщины в целом более внимательно относятся к своему здоровью, чем мужчины. На протяжении всего периода исследования мужчины (31-38%) чаще, чем женщины (19-26%), оценивали свое здоровье как «отличное, хорошее» *(Состояние здоровья, 2003, с. 18-21)*.

На здоровье населения, при прочих равных условиях, заметное влияние оказывает экологическая обстановка. Отвечая на вопрос: «Как Вы оцениваете экологическую обстановку в вашем населенном пункте?», респонденты дали следующие ответы (%): хорошая – 12,2; удовлетворительная – 46,2; плохая –

33,6 и затруднились ответить – 8,0. Оценка экологической обстановки по городам представлена в табл. 7.26.

Таблица 7.26

Распределение ответов на вопрос:
«Как Вы оцениваете экологическую ситуацию
в вашем населенном пункте?», %

Экологическая ситуация	В целом по выборке	Города				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Хорошая	12,2	14,1	11,8	6,2	7,1	20,0
Удовлетворительная	46,2	52,2	44,3	41,4	43,3	33,7
Плохая	33,6	25,2	36,7	42,8	41,6	41,0
Затруднились ответить	8,0	8,5	7,2	9,6	8,0	5,3

На момент опроса респонденты дали максимальную оценку экологической обстановке как «удовлетворительной» в Сыктывкаре – 52,2%; Ухте – 44,3%; Усинске – 43,3%. Оценили как «плохую» в Воркуте – 42,8%; Усинске – 41,6% и Печоре – 41,0%.

7.3. Региональные особенности миграционной подвижности населения и ее влияние на трудовой потенциал городов республики*

Миграция населения – столь же древнее явление, как человек. До появления человека территориально перемещались его человекообразные предшественники. Но эти перемещения предполагали поиск данных природой предметов потребления, а не условий труда для их производства. В этом принципиальная разница между миграциями любых популяций животного мира и миграцией населения.

Миграция как пространственное движение населения свойственна всем человеческим обществам. Однако интенсивность, направленность и состав миграционных потоков, ее социальные, экономические и демографические последствия существенно различаются не только в разные исторические

* В написании раздела принимал участие аспирант СыктГУ Майкут А.И.

эпохи, но и в странах с разным уровнем экономического развития, различными природно-географическими условиями и структурами населения.

Любой завершенный миграционный процесс состоит из трех стадий:

– исходной, или подготовительной стадии, представляющей процесс формирования территориальной подвижности населения;

– основной стадии, или собственно переселения населения, миграционных потоков;

– заключительной, или завершающей стадии, выступающей как приживаемость мигрантов на новом месте *(Рыбаковский, вып. 5, 2001, с. 19, 26).*

Миграция населения может рассматриваться в двух разрезах: межтерриториальном и межпоселенном. В том и другом случаях миграция представляет одно и то же явление – перемещение населения (возвратное и безвозвратное) между разными населенными пунктами и одновременно между разными местностями *(Миграция населения, вып. 1, 2001, с. 9).* Этот метод изучения активно использует статистика для оценки миграционных потоков между территориальными образованиями, а при помощи КИМСов замеряется интенсивность этих перемещений. При всей важности таких подсчетов статистика не дает главного ответа, почему жители Воркуты мигрируют по одним причинам и выбирают местом вселения, например, среднюю полосу, а жители Усинска или Сыктывкара – Краснодарский край и у них другой набор причин отъезда. Статистика не отражает историю, как были сформированы трудовые коллективы того или иного города, за исключением материалов переписи, нет данных о генетической структуре населения. Поясним, что под генетической структурой в литературе по миграции понимается соотношение между лицами, родившимися в данной местности, и теми, кто туда вселился из других местностей, и выделение среди приезжих (в прошлом мигрантов) групп в зависимости от времени вселения (старожилы, новоселы), а среди местных уроженцев – разных поколений (в первом поколении, во втором и т.д.) *(Рыбаковский, 2003, с. 55, 234).*

Излагаемый ниже материал по ряду причин не будет изложен в трехстадийной последовательности протекания миграции. Для такого анализа необходимо проводить исследование по более полной и сложной программе и не ограничиваться лишь анкетным опросом респондентов с оценкой социально-экономических условий по месту их нынешнего жительства. Однако, несмотря на такое ограничение, основные вопросы, отражающие три стадии миграционного процесса, будут рассмотрены.

О роли миграции в формировании населения и трудовых ресурсов любой территории дает информация о генетической структуре населения, получить последнюю по городам республики позволяют материалы выборочного обследования, представленные в табл. 7.27.

Распределение населения городов, участвующих в опросе, показало, что там, где имеет место интенсивный миграционный отток, резко увеличилась доля местных уроженцев, особенно в Печоре. Усинск – единственный муниципальный округ, который характеризуется положительной демографической динамикой и слабым миграционным оттоком, и, как следствие, он

имеет в составе населения минимальную долю местных уроженцев – 13,9%. Необходимо подчеркнуть, что увеличение в составе населения местных уроженцев – объективный процесс. Так, если обратиться к материалам переписей населения за 1979-2002 гг., то можно отметить, что в 1979 г. доля местных уроженцев в городском населении республики составляла 29,7%; в 1989 г. – 36,1% и в 2002 г. – 44,7% *(Жилищные условия, 2006, с. 74)*. По материалам нашего опроса эта доля в 2008 г. составила 52,3%. За тридцатилетний период доля местных уроженцев увеличилась на 22,6 пп.

Таблица 7.27

Распределение населения по месту рождения и мигрантов по продолжительности проживания в месте постоянного жительства, %

Генетическая структура	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Являются уроженцами:						
да	52,3	57,4	52,6	57,2	13,9	64,6
нет	47,7	42,6	47,4	42,8	86,1	35,4
Продолжительность проживания:						
менее 2-х лет	3,7	6,4	2,5	0,0	1,0	5,7
2-5 лет	12,1	12,9	14,2	9,5	12,0	5,7
6-9 лет	14,0	15,6	10,8	6,4	21,0	8,6
10-19 лет	22,6	16,5	20,8	20,6	40,0	20,0
более 20 лет	47,6	48,6	51,7	63,5	26,0	60,0

Распределение мигрантов по продолжительности проживания в месте постоянного жительства показывает, что самая высокая доля новоселов, тех, кто прожил менее двух лет, в Сыктывкаре – 6,4% и Печоре – 5,7%. Переходный слой (от 2 до 9 лет) максимальный в Усинске – 33,0% и Сыктывкаре – 28,5%. Доля старожилов, проживших с момента приезда более 10 лет, выше всего в Воркуте – 84,1%, Печоре – 80,0% и Ухте – 72,5%.

Сравнить данные социологического опроса можно с материалами переписей населения за 1979-1994 гг. Перепись 2002 г., к сожалению, распределение мигрантов по продолжительности проживания в месте постоянного жительства представила по другой шкале: до 10 лет, 11-13 лет и более 14 лет. Есть надежда, что перепись 2010 г. позволит получить данные, сравнимые с предыдущими переписями населения (табл. 7.28).

На фоне увеличения доли местных уроженцев и миграционного оттока населения с 1979 по 2008 г. резко сократилась доля новоселов, т.е. проживших менее 2-х лет, с 20,8% до 3,7%; значительно уменьшилась доля переходного слоя, проживших от 2-х до 9 лет, с 36,7% до 26,1%; на этом фоне резко увеличилась доля старожилов, проживших более 10 лет, с 42,4% до 70,2%.

Население любого населенного пункта формируется за счет естественного воспроизводства и внешней миграции. В свою очередь внешняя миграция может быть внутриреспубликанской (внутриобластной) и межобластной.

Для руководства республики (области) важно знать соотношение внутренних и внешних миграционных потоков, поскольку они по-разному влияют на численность и размещение населения. В этой связи остановимся на структуре мигрантов по прибытию подробнее (табл. 7.29).

Таблица 7.28

Распределение городского населения Республики Коми по продолжительности проживания в месте постоянного жительства, в % к общей численности проживающих не с рождения

Год	Из общего числа проживающих в месте постоянного жительства не с рождения проживает, лет				
	менее 2	2-5	6-9	10-19	более 20
1979	20,8	22,1	14,6	23,7	18,7
1989	11,7	17,2	14,6	26,7	29,8
1994	4,7	8,5	10,9	31,7	44,2
2008	3,7	12,1	14,0	22,6	47,6

Таблица 7.29

Распределение ответов на вопрос «Если Вы не являетесь уроженцем данного населенного пункта, то откуда Вы прибыли в теперешнее место жительства», %

Прибыли	Республика Коми	В настоящее время живут в				
		Сыктывкаре	Ухте	Воркуте	Усинске	Печоре
Из городов и поселков городского типа Республики Коми	23,4	19,0	29,3	26,1	23,2	25,0
Из сельской местности Республики Коми	25,5	35,1	18,1	21,7	17,9	22,2
Из городов и поселков городского типа других областей России	26,1	27,8	15,5	27,5	30,5	36,1
Из сельской местности других областей России	7,7	3,4	9,5	8,7	12,6	11,1
Из городов и поселков городского типа стран СНГ	11,5	13,2	12,1	10,2	11,6	2,8
Из сельской местности стран СНГ	5,8	1,5	15,5	5,8	4,2	2,8

Город Сыктывкар, как столица, выделяется тем, что он более чем наполовину сформирован жителями республики (54,1%); при этом значительная доля мигрантов приходится на села (35,1%) и почти в два раза меньше на города республики (19,0%). В формировании населения Ухты, Печоры, Воркуты и Усинска большее участие принимали жители городов республики, нежели представители сел. Существенное значение для Печоры (47,2%) и Усинска (43,1%) имеет миграция из регионов России, она сопоставима по

объему с внутриреспубликанской, важна она и для Воркуты (36,2%). Жители стран СНГ предпочитают город Ухту (27,6%) и практически не едут в Печору (5,6%). Можно отметить еще одну особенность: во внешней миграции незначительно представлены жители сел России и стран СНГ (13,5%).

Лучше понять структуру миграционных потоков и их направленность в те или иные населенные пункты можно, рассмотрев их этнический состав. Представляется плодотворным проанализировать, в какие города предпочитают мигрировать представители той или иной национальности. Так, 60,1% лиц коми национальности оседают в Сыктывкаре; 15,3% – в Ухте; 11,5% – в Воркуте; 8,2% – в Усинске и 4,9% – в Печоре. Больше всего украинцев предпочитают Ухту – 32,3%; затем Сыктывкар – 26,2%; Воркуту и Усинск – по 16,9% и Печору – 7,7%. Татары выбирают Усинск чаще других городов – 31,6%; затем Сыктывкар – 23,7%; Ухту – 21,1%; Печору – 13,2% и Воркуту – 10,5%. Основная масса белорусов выбирает Сыктывкар – 48,4% и Воркуту – 25,8%; меньше их приезжает в Ухту – 12,9%; Усинск – 9,7% и Печору – 3,2%. Более половины лиц другой национальности приезжают жить и работать в Ухту – 36,4% и Сыктывкар – 31,8%.

Вселение мигрантов в новый для них район связано с целым рядом демографических, социальных и экономических изменений. Мигранты становятся жителями района вселения, участвуют в воспроизводстве его населения, в освоении природных ресурсов, в развитии экономики и т.д. Мигранты прибывают в новый для них район, обладая опытом и знаниями, приобретенными в районах выхода, имея разветвленные родственные и имущественные связи и др. В новом районе все это или многое из этого надо приобретать *(Рыбаковский, вып. 5, 2001, с. 116)*. Поэтому для того, чтобы повысить приживаемость новоселов и добиться лучших миграционных результатов, необходимо знать причины, по которым население приезжает в республику и каждый город в отдельности.

Для мигрантов, приезжающих в Республику Коми, на первом месте стоит материальный мотив, но особенно он значим для тех, кто едет в Усинск – 43,9% и Ухту – 28,1%. Считают возможным найти работу себе и другим членам семьи те, кто приезжает в Ухту – 15,7% и Усинск – 14,0%. Образование является важным мотивом при выборе места жительства, так считает 16,2%, приехавших в Сыктывкар; 15,0% – в Печору и 13,0% – в Ухту. Среди приехавших в Ухту (15,1%) и Воркуту (14,3%) выделили и такую причину, как «в связи с замужеством, женитьбой, разводом». Не столь значима, но имеет место причина возвращения на родину, в Сыктывкар – 7,5% и в Воркуту – 5,2%. Интересен факт, что и в предполярный Усинск возвращаются «по состоянию здоровья» 0,9% респондентов; приезжающие в Воркуту и Печору эту причину не называют (табл. 7.30).

Цель миграционной политики относительно северных регионов России заключается в повышении приживаемости населения, приехавшего сюда жить и работать. Чтобы понять механизм приживаемости и перехода новоселов в старожилы, остановимся на теоретических подходах к этому сложному явлению, как приживаемость населения.

Таблица 7.30

Распределение ответов на вопрос:
«Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?», %

Причины приезда	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Рассчитывали повысить заработок	26,6	20,2	28,1	22,1	43,9	25,0
Надеялись найти работу себе или членам семьи	12,3	12,6	15,7	7,8	14,0	2,5
Учиться, дать образование детям	12,0	16,2	13,0	7,8	3,5	15,0
В связи с замужеством, женитьбой, разводом	11,3	10,7	15,1	14,3	7,0	10,0
Улучшить жилищные условия	7,2	7,9	5,5	1,3	11,4	10,0
По направлению	7,1	6,3	6,2	13,0	7,0	5,0
Вернулись на родину	4,9	7,5	4,1	5,2	0,9	2,5
По состоянию здоровья	1,0	1,6	0,7	0,0	0,9	0,0
Другие причины переезда	17,6	17,0	11,6	28,5	15,8	30,0

Наиболее полно стадии миграционного процесса описаны в трудах проф. Рыбаковского *(Рыбаковский, вып. 5, 2001, с.119-128)*. Он, в частности, пишет, что приживаемость – это та часть миграционного процесса, начало которой в превращении мигранта в новосела, а конец – в переходе новосела в состав старожилов. Понятие «приживаемость» характеризует вполне определенное социальное явление. Этот термин не имеет синонимов в западноевропейских языках. Вероятно, вследствие этого в западноевропейской литературе процесс приживаемости стал характеризоваться термином «адаптация». Между тем очевидно, что понятия приживаемость и адаптация различны, так как различны те явления, которые они адекватно отражают.

Приживаемость – это явление, характеризующее переход новосела в состав старожилов и, стало быть, постоянного населения района вселения. Это не только процесс приспособления человека к новым условиям жизни, но и приспособление условий жизни к потребностям человека.

В отличие от этого *адаптация – процесс приспособления человека к новым для него условиям жизни.* Причем активность этого процесса всецело находится на стороне субъекта. И в этом смысле адаптацию можно разделить на социальную и биологическую, как среду обитания можно разделить на социальную и естественную. Такое деление, бесспорно, условно, ибо биологическая адаптация во многом зависит от социальных условий, а социальная адаптация не исключает биологических особенностей человека.

В структурном отношении приживаемость включает в себя два основных компонента, первым из которых является адаптация. В свою очередь, процесс адаптации имеет многосторонний характер. Выделение двух ее форм (социальной и биологической) представляет собой лишь исходный момент

анализа. Интересы управления этим процессом требуют расчленения адаптации на более дробные элементы. При этом не может быть классификации адаптации вообще; она может быть для мигрантов, для новых рабочих на производстве, для поступающих в учебные заведения, для новобранцев и т.д.

Адаптационные процессы мигрантов зависят от того, из каких мест и в какие места они переселяются. Возможны четыре наиболее общих варианта переселений. Во-первых, мигрант может перемещаться внутри данной местности из одного населенного пункта в другой, идентичный по социально-экономическому статусу (например, из села в село в рамках одного и того же административного района или области). Во-вторых, мигрант, не меняя статуса населенного пункта, вселяется в новую для него местность, отличающуюся от прежней своими природными условиями и географическим положением. В-третьих, переселение происходит в рамках той же местности, но в населенный пункт другого по социально-экономическому значению статуса (например, внутри той же области из села в город). Наконец, в-четвертых, место вселения находится в другом районе, отличном своими природно-географическими условиями, и является населенным пунктом иного социально-экономического статуса. Этим четырем вариантам переселений соответствуют всего три различных по природе адаптационных процесса.

Первым наиболее общим адаптационным процессом является *приспособление новосела к новой социально-демографической среде того места, куда вселяется мигрант*. Этот вид адаптации носит двусторонний характер. С одной стороны, происходит процесс приспособления к новой социально-демографической среде, установление новых родственных связей, знакомств и т.д. С другой – постепенное ослабевание старых родственных, земляческих, имущественных и иных связей. Причем в первое время новые связи возникают наряду с сохранением старых.

Необходимость *другого вида* адаптации обусловлена тем, что *наряду со сменой места жительства меняется и социально-экономический статус населенных мест*. Подобная адаптация необходима при переселении из небольших городских поселений в большие по людности города, например, из поселков городского типа в большой или средний город; тем более она неизбежна при вселении сельского мигранта в город. При рассмотрении эволюции образа жизни сельских жителей, переехавших в города, надо выделять два процесса: их адаптацию к новой социальной среде и их социальное развитие.

Третий вид адаптации возникает, когда *процесс переселения осуществляется между районами с различными природными условиями и географическим положением.* Этот вид адаптации обычно называют биологическим или медико-биологическим приспособлением. Адаптация новоселов в новых районах имеет две стороны: приспособление к природной среде и приспособление к географическому положению. В первом случае адаптация носит медико-биологический характер. Она протекает в форме акклиматизации, биохимического приспособления, естественной иммунизации и т.д. Адаптация к географическому положению района вселения по своей сути социаль-

но-психологическая. Она особенно болезненно протекает в транспортно изолированных районах, например, в районах Крайнего Севера.

Все виды адаптации являются необходимым условием приживаемости новоселов в новых местах вселения, поскольку на их жизнедеятельность влияет весь комплекс условий – естественных и социальных. Поэтому адаптация происходит к специфическим элементам комплекса условий и образа жизни населения. Специфика состоит не только в природной среде и местоположении территории, но и в обычаях и традициях проживающего на ней населения, времени освоения местности и уровне освоенности, характере расселения и производственной специализации, в общей культуре населения, его демографическом поведении.

Приспособление материальных условий к своим потребностям переселенческая литература в прошлом называла «обустройством новоселов». В этот термин вкладывалось вполне определенное содержание, состоящее в том, что комплекс условий жизни на новом месте у новоселов становится таким же, как и у старожилов, причем лучшим, чем в местах выхода мигрантов. *Обустройство – это процесс достижения новоселами уровня благосостояния старожилов.*

Итак, *и адаптация, и обустройство представляют собой взаимодействие субъективного и объективного, но адаптация – это приспособление субъекта к объективным условиям окружающей среды, а обустройство – перестройка внешних условий в соответствии с потребностями субъекта. Лишь сочетание двух этих сторон ведет к завершению процесса приживаемости.*

Следует также отметить, что приживаемость новоселов характеризуется большим территориальным разнообразием. Она зависит от географической структуры миграционных связей, различий в природно-географических средах и поселенных статусах, направлений миграционных потоков, состава мигрантов, условий обустройства их на новых местах и т.д.

Приехав на новое место жительства, мигранты проходят сложный период адаптации, одни, успешно его пройдя, переходят в состав старожилов, другие, наоборот, начинают вновь думать о смене места жительства и поиска лучшей доли. Хорошо известно, что если человек не смог реализовать то, зачем он приехал в тот или иной регион, то он потенциальный мигрант и при благоприятных обстоятельствах непременно осуществит свое желание.

Материалы опроса показали, что жители городов имеют высокий настрой на отъезд из республики. Достаточно сказать, что почти половина опрошенных респондентов (45,5%) ответили утвердительно «да, хотели бы уехать» (табл. 7.31).

Из ответов респондентов видно, что выше доля желающих уехать среди жителей приполярного Усинска – 64,9% и заполярной Воркуты – 64,4%, где самые экстремальные природно-климатические условия; по мере продвижения на «юг» республики эти настроения плавно переходят в желание остаться здесь жить и работать дальше. Многочисленные исследования последних лет подтверждают положение о том, что жителям Крайнего Севера не рекомендуется менять климатические условия проживания кардинальным образом *(Бой-*

ко, 2006; Козлов, Бойко, 2007). Специалисты, близкие к проблемам населения, трудовых ресурсов и переселению, считают, что жителям Воркуты и Усинска предпочтительнее переехать либо в Ухту, либо в Сыктывкар, а ухтинцам в Сыктывкар, то есть жители высоких широт не должны резко менять климат, это вредно для их здоровья. Хотя практика и опрос показали другое – большая часть респондентов стремится уехать за пределы республики.

Таблица 7.31

Распределение ответов на вопрос:
«Хотели бы Вы уехать из населенного пункта, где живете?», %

Установка на отъезд	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Нет, не хотели бы	35,6	47,9	34,2	17,8	14,0	36,8
Да, хотели бы	45,5	33,6	48,1	64,4	64,9	40,0
Не знают	18,9	18,5	17,7	17,8	21,1	23,2

Есть существенные различия в установках на перемену места жительства между местным населением и мигрантами. Среди местных уроженцев доля желающих уехать составляет 41,7%, а среди пришлого населения – 49,1%. Еще больше разница в доле желающих остаться в месте постоянного жительства: у местных она составляет 41,3%, у пришлых – 29,7%. В то же время можно отметить такую особенность: среди решивших уехать в ближайшие два года доля местных уроженцев составляет 7,6%, в то время как у пришлых всего 2,9%. В течение ближайших пяти лет соответственно 22,3 и 19,9%; в течение 5-10 лет соответственно 14,4 и 18,6%. Из этого следует, что местные уроженцы настроены более решительно осуществить свои миграционные намерения.

Между периодом проживания мигрантов и их установками на отъезд также просматривается определенная закономерность. Доля желающих остаться максимальная среди проживших два года – 40,0% и минимальная среди проживших 6-9 лет – 20,3%; затем она вновь увеличивается до 35,9% среди проживших более 20 лет. Установка на отъезд максимальная у респондентов, проживших от 2 до 19 лет, она колеблется от 52,0 до 57,8%. Наибольшая доля респондентов, принявших решение о смене места жительства, которые намерены осуществить это в ближайшие пять лет, те, кто прожил менее двух лет – 50,0%.

Решив сменить место жительства, большинство жителей городов намерено переехать за пределы республики – 86,5% (в т.ч. в регионы России – 74,2%; в страны СНГ – 12,3%). Внутри республики чаще, чем жители других городов, будут совершать миграции сыктывкарцы. По интенсивности внутренних миграций им уступают жители Воркуты и Печоры, Ухты и Усинска (табл. 7.32).

Выше мы уже отмечали, что мощным выталкивающим фактором является положение дел, при котором мигранты, приехав на новое место житель-

ства, не смогли реализовать свои потребности. Следовательно, является оправданным оценить степень реализации потребностей мигрантов на новом месте жительства и работе, применив несложный методический прием – сравнив ранг значимости причин приезда и отъезда.

Таблица 7.32

Распределение ответов на вопрос:
«Если Вы решили уехать, то что было бы для Вас предпочтительнее?», %

Хотели бы переехать	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
В города или поселки городского типа Республики Коми	8,5	9,1	6,5	12,5	4,2	10,7
В сельскую местность Республики Коми	5,0	9,1	3,9	0,9	4,2	1,8
В города или поселки городского типа других областей России	69,5	60,8	68,6	72,3	78,1	85,7
В сельскую местность других областей России	4,7	4,1	5,2	3,6	8,3	1,8
В города или поселки городского типа стран СНГ	9,6	15,5	7,9	8,9	5,2	0,0
В сельскую местность стран СНГ	2,7	1,4	7,9	1,8	0,0	0,0

Среди причин приезда на первом месте стоял материальный мотив (26,6%), среди причин отъезда он стоит на 4-ом месте – 8,1%, то есть значимость уменьшилась в три раза. Поиск работы стоял на 2-ом месте (12,3%), у потенциальных мигрантов он стоит на 6-ом месте (5,5%) – двойное уменьшение. В-третьих, респонденты хотели решить проблемы своего или детей образования (12,0%), в причинах отъезда она стоит на 5-ом месте (5,7%), также двойное уменьшение.

В целом можно заключить, что респонденты в основном реализуют свои притязания. Поэтому не случайно ранг значимости причин отъезда иной, чем у причин приезда.

Действительно, чтобы население мигрировало из районов выхода, нужны достаточно сильные противоречия между потребностями населения и теми условиями, в которых оно живет, т.е. противоречие определенной остроты. Более того, нужны определенные психологические усилия, чтобы рискнуть мигрировать из привычного района, особенно если мигрант его уроженец, в малознакомую местность.

Противоречие возникает либо в том случае, когда базовые потребности личности возвышаются в результате дальнейшей социализации, например, получения образования в населенном пункте более высокого ранга, либо когда ухудшаются условия жизни, например, вследствие житейских катастроф. Однако устранить противоречие и удовлетворить эти потребности можно и без миграции, в рамках того населенного пункта, где проживает индивид.

Большая часть населения так и поступает. Имеется какая-то часть населения, которая, не имея возможностей удовлетворить свои потребности на месте, тем не менее и не мигрирует, потому что миграционное поведение – это поведение, предполагающее чрезвычайные условия, чрезвычайную деятельность, редкую в общем контексте жизнедеятельности населения. Переезд остается событием исключительным, требующим особых обстоятельств, а миграция – лишь один, специфический способ удовлетворения потребностей.

Следовательно, чтобы новоселы прижились на новом месте, а местное население не мигрировало, необходимо создавать условия, при которых их потребности будут удовлетворены. То есть необходимо воздействие общества на миграционные процессы. Что стоит за этим.

Воздействие общества на миграционные процессы, представляющие собой совокупности территориально локализованных и совершающихся в определенное время миграционных актов, может осуществляться с помощью следующих регуляторов миграционного поведения. Первым наиболее гибким регулятором является изменение территориальных и поселенных различий в уровнях объективных компонентов условий жизни, удовлетворяющих различные, прежде всего базовые, потребности людей. Это изменение может являться объектом государственного планирования и служить дополнением балансовых разработок территориального перераспределения населения. Различия в условиях жизни и ситуативно влияют на миграцию, как объективные факторы, и воздействуют постепенно на потребности и ценностные ориентации, т.е. имеют перспективную направленность.

Другим направлением регуляции поведения является воздействие на потребности и ценностные ориентации потенциальных мигрантов, т.е. объектов управления. В этом отношении должны быть выделены три разных уровня воздействия на миграционное поведение. На индивидуальном уровне, бесспорно, должны учитываться психические и иные особенности субъектов, надо вести соответствующий подбор переселенцев. На групповом уровне важным регулятором могут служить социальные нормы, в частности, направленные на нейтрализацию обычаев, традиций, мешающих реализации общественно необходимого миграционного поведения. Наконец, на массовом уровне, т.е. по отношению к населению в целом, речь должна идти о таких воспитательных мерах, с помощью которых личность воспринимала бы ценностные ориентации, равнозначные долгу перед Родиной. Примером могут служить поездки на целину, на строительство БАМа и т.д. Это по сути – реализация определенных ценностных ориентаций высокой социальной значимости *(Рыбаковский, 1987, с. 161-162)*.

Для принятия управленческих решений на уровне региона или отдельного хозяйствующего субъекта в исследовании были изучены причины, по которым городское население республики собирается мигрировать за ее пределы или внутри республики.

На первом месте в причинах отъезда стоит желание населения сменить место жительства: Север на Юг. Это желание особенно ярко выражено у жителей Крайнего Севера: в Усинске – 65,8%; в Воркуте – 54,1% и в Ухте –

54,0%. Желание вернуться на родину, к родителям, родственникам имеет большее значение для жителей Усинска – 14,9%; Печоры – 14,7% и Ухты – 14,6%. И еще одна причина заслуживает рассмотрения, это когда респонденты отмечают, что у населенного пункта, где они проживают, нет будущего, т.к. не развивается производство. Здесь выделяются два города: Воркута – 18,5% и Печора – 13,4% (табл. 7.33).

Таблица 7.33

Распределение ответов на вопрос:
«Какие причины заставляют Вас думать об отъезде?», %

Причины отъезда	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Желание сменить климат, место жительства, Север на Юг или среднюю полосу	46,9	39,6	54,0	54,1	65,8	44,0
Желание вернуться на родину, к родителям, родственникам	12,4	12,0	14,6	11,0	14,9	14,7
У населенного пункта, в котором проживают, нет будущего, т.к. не развивается производство	10,3	10,2	6,5	18,5	7,9	13,4
Нет возможности материально обеспечить семью	8,1	10,2	6,5	9,6	8,8	5,3
Нет возможности дать образование детям и найти им работу по месту жительства	5,7	6,8	4,9	6,8	5,3	5,3
Угроза потери работы и отсутствие возможности трудоустроиться	5,5	7,9	3,8	5,5	5,3	4,0
По семейным обстоятельствам (развод, брак, нет возможности создать семью и т.д.)	4,7	4,8	5,4	4,1	5,3	5,3
По состоянию здоровья	4,2	5,1	3,2	2,7	5,3	6,7
Другие причины	2,2	3,4	1,1	3,4	0,9	1,3

Довольно часто, когда вопрос задается непосредственно респонденту о его планах, то может возникнуть «соблазн» дать не совсем верный ответ. Поэтому в социологии есть такой прием – использование косвенных вопросов. Дело в том, что в прямом варианте вопроса предусмотрен ответ, который следует понимать в том же смысле, как его понимает опрашиваемый. Ответ на косвенный вопрос предполагает расшифровку в ином, скрытом от респондента смысле. Например, прямой вопрос: «Если Вас не удовлетворяют условия труда, не могли бы Вы указать, что именно (отметьте соответствующие пункты)»: организация работы; неустойчивый заработок; возможность увольнения; отношения с руководством; неинтересная работа; недостаточная самостоятельность; частота сверхурочных. Все ответы на этот вопрос интерпретируется буквально.

Косвенный вопрос ставится в случае, если затронуты проблемы, по которым опрашиваемые не склонны высказываться откровенно. Такие вопросы называют «сенситивными» (чувствительными). Способы перевода из прямой в косвенную форму зависят от содержания темы. Наиболее распространенный способ замены прямых вопросов косвенными – перевод из личной формы в безличную.

Личные и безличные вопросы в равной мере относятся к оценкам и суждениям самого опрашиваемого, но во втором случае оценки имеют косвенный характер. Так, вместо личного вопроса: «Как Вы считаете?», задают косвенный, безличный: «Некоторые полагают, что... Какие суждения, по Вашему мнению, наиболее справедливы?». Ожидается, что опрашиваемый выберет те суждения, которых он сам придерживается.

Безличная и полубезличная форма вопроса употребляется для выявления мнений, расходящихся с общественными. В вариантах ответов подчеркивается, что все они возможны и опрашиваемый не будет выглядеть «белой вороной», если согласится с каким-то суждением *(Ядов, 2001, с. 257-259)*.

Этот прием был использован при выяснении миграционных установок не у респондентов непосредственно, а косвенно, в плане территориальной мобильности относительно их коллег по работе или знакомых. В анкете респондентам был задан косвенный вопрос: «Знаете ли Вы, где бы хотели жить в ближайшем будущем большинство ваших коллег и знакомых?». Ответы на этот вопрос представлены в табл. 7.34.

Таблица 7.34

Распределение ответов на вопрос: «Знаете ли Вы, где бы хотели жить в ближайшем будущем большинство ваших коллег и знакомых?», %

Миграционные установки	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Хотели бы жить здесь постоянно	21,3	36,4	12,2	8,4	5,4	13,0
Некоторое время поживут здесь, а потом уедут	31,3	22,1	33,2	42,6	45,1	35,9
Собираются уехать отсюда в ближайшее время	10,2	8,1	10,5	14,7	15,3	5,4
Затруднились ответить	37,2	33,4	44,1	34,3	34,2	45,7

Из данных табл. 7.34 следует, что выше, чем в среднем по выборке, доля респондентов, желающих и дальше жить в населенном пункте, где они живут сегодня, это жители Сыктывкара – 36,4%. Ниже всего доля желающих остаться жить постоянно в месте своего пребывания: в Усинске – 5,4% и в Воркуте – 8,4%. В этих же городах выше среднего доля тех, кто некоторое время поживет, а потом уедут: в Усинске – 45,1% и в Воркуте – 42,6%. К этим же городам относится установка их жителей уехать в ближайшее время: в Усинске – 15,3% и в Воркуте – 14,7%.

8. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА К РЕШЕНИЮ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРОБЛЕМ СЕВЕРНЫХ ТЕРРИТОРИЙ*

8.1. Социально-демографические проблемы северных территорий

Несмотря на то, что в последние десять-пятнадцать лет многое сделано для решения насущных социально-экономических проблем северных регионов, груз прошлых лет дает о себе знать в современный период. Из многообразия проблем выделим лишь те, которые требуют неотлагательного решения.

Проблема номер один: необходимо определиться с количественной оценкой населения и дать ответ – перенаселен или недонаселен Российский Север?

Постановка вопроса связана с тем, что уже около 30 лет в научной и практической среде не утихают споры о степени заселенности Севера. Одни авторы утверждают, что Север катастрофически недонаселен, другие, наоборот, считают, что он перенаселен. В 1990-е гг. по различным оценкам перенаселенность составляла 25-40% *(Региональная политика переходного, 1991, с. 17)*. Сегодня эта цифра будет в раза два меньше.

Есть научное объяснение – почему возникла перенаселенность. Прежде всего, в советские годы в этих районах проживало излишнее население. Оно было занято в неэффективных, с точки зрения рыночной экономики, отраслях. Так, на Севере порой затрачивали на ремонт техники и оборудования в 4-5 раз больше по сравнению с их приобретением и завозом из других районов страны. Другая причина – в более глубоком падении экономики, происшедшем в первые годы начала реформ, и деградации всей социальной сферы. Развал Советского Союза привел к тому, что выходцы из бывших республик, а ныне независимых государств в массовом порядке стали поки-

* Глава подготовлена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Согласование интересов государства, регионов и корпоративного менеджмента по формированию и использованию трудового потенциала северных территорий» (2012-2014, проект №12-03-00287)

дать районы Севера, тогда как граждане России, достигшие пенсионного возраста, оказались обреченными жить на Севере, потеряв не только свои накопления, но и возможность приобрести жилье в других местностях.

Из сложившейся ситуации на Севере возникла идея о том, что перенаселенность можно устранить переселением населения в центральные районы страны. Согласно этой концепции отселять нужно в первую очередь то население, которое вышло за пределы трудоспособного возраста и составляет ныне демографический балласт. Всемирный банк, обеспокоенный больше, чем собственно Россия, перенаселенностью ее Севера, выделил на реализацию этой цели значительные средства. Но результат оказался близким к нулю *(Рыбаковский, 2006, с. 66-71)*.

Так, за последние двадцать лет, при сокращении численности населения практически во всех северных регионах, доля лиц, превышающих пенсионный возраст, не только не снизилась, а наоборот, существенно возросла (табл. 8.1).

Таблица 8.1

Удельный вес лиц старше трудоспособного возраста по северным регионам России в 1990-2010 гг., %

	1990 г.	**1995 г.**	**2000 г.**	**2005 г.**	**2010 г.**
Российская Федерация	18,7	20,1	20,5	20,3	21,6
Север России	9,0	11,2	12,3	12,8	15,2
Европейский Север	12,7	15,0	16,1	16,5	18,8
Республика Карелия	16,4	18,4	19,0	19,1	21,1
Республика Коми	10,3	12,6	14,0	14,2	16,4
Архангельская область	15,6	17,4	18,3	18,5	20,6
Мурманская область	8,8	11,7	13,2	14,0	16,8
Азиатский Север	5,5	7,6	8,6	9,5	12,3
Республика Саха (Якутия)	6,7	8,9	9,8	10,2	12,6
Республика Тыва	8,1	9,0	9,2	9,2	9,6
Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО	4,5	6,3	6,5	7,3	10,4
Эвенкийский АО	4,7	7,0	8,2	9,7	12,4
Камчатский край	5,6	8,4	10,9	13,2	16,3
Магаданская область	4,7	7,4	9,8	12,1	16,4
Сахалинская область	10,3	12,8	14,2	15,4	18,7
Ханты-Мансийский АО	3,2	5,0	6,2	7,4	10,5
Ямало-Ненецкий АО	2,1	3,8	4,4	5,5	8,8
Чукотский АО	2,3	5,0	6,3	6,9	10,4

Сторонники и противники перенаселенности приводят в свою пользу «убедительные» аргументы. Так, сторонники перенаселенности считают, что она ведет:

Во-первых, возрастанию нагрузки на и без того слабую, социальную инфраструктуру, что снижает уровень жизни населения и делает города и поселки весьма непривлекательными.

Во-вторых, наряду с низким уровнем жизни, перенаселенность инициирует повышенную мобильность населения и является причиной неэквивалентного миграционного обмена с другими районами, в результате которого Север теряет наиболее квалифицированные и подготовленные кадры.

В-третьих, высокая подвижность населения (в течение 2-3 лет в поселениях Севера меняется до 55-70% населения), порождающая дух временщичества, сравнительно низкий образовательный и квалификационный его состав способствуют формированию специфического социального микроклимата. Если учесть при этом сравнительно высокий уровень заработной платы, преобладание молодежных контингентов (преимущественно мужчин), избыток свободного времени при неразвитости сферы досуга и необремененности семьей, то станут вполне понятны причины распространения пьянства, сложная криминогенная обстановка и прочие явления социальной дезорганизации.

В-четвертых, в ближайшие годы перенаселенность Севера может обернуться острейшей проблемой безработицы, особенно в моногородах и рабочих поселках. Вступление многих крупных месторождений в стадию падающей добычи, с одной стороны, и резкое сокращение централизованных капиталовложений, с другой, уже сейчас приводят к снижению спроса на рабочую силу. В качестве примера могут служить две крупные угольные агломерации: Воркутинская и Интинская Печорского бассейна Республики Коми.

Приведем аргументы сторонников недонаселенности Севера. Они считают, что в известной степени тезис о перенаселенности справедлив, по крайней мере, в отношении ряда территорий, отличающихся экстремальными климатическими условиями. Действительно, заселение и расселение населения в северных регионах на 99% диктовалось потребностями развития их экономики. В результате относительно постоянные поселения создавались там, где можно было ограничиться созданием вахтовых поселков и баз для обслуживания предприятий добывающей промышленности. Желание ликвидировать эти неперспективные поселения понятно и оправдано, однако недопустимо путать степень заселенности Севера России в целом, как важнейшее геополитическое понятие, с сугубо хозяйственными издержками на содержание нерентабельного предприятия или отдельного жилого дома, поселка *(Захарова, Кожевникова, 1996, с. 57-58)*.

Слабая заселенность северных территорий ведет и к тому, что она провоцирует иммиграцию *(Рыбаковский, Кожевникова, 2010),* в т.ч. нелегальную, в северные районы граждан других стран, более всего из южных республик СНГ, Китая, КНДР, Вьетнама. Особенно остро эта проблема стоит в Дальневосточном регионе, в ряде районов которого доля граждан, приехавших из других стран, прежде всего из Китая *(Рязанцев, Хунмэй, 2010),* достигает критического с точки зрения национальной безопасности государства уровня. Только в прилегающих к российско-китайской границе провинциях Китая проживает более ста миллионов человек по сравнению с 5 млн. в наиболее заселенной, южной части Дальневосточного региона. В провинции Хэйлундзян плотность населения достигает 46 человек на кв. км (*Миндогулов, 2004, с. 3)*.

В России плотность составляет 8 человек на кв. км. Плотность населения в прилегающих к России государствах выглядит следующим образом: Япония – 339, Северная Корея – 203, Китай – 141, Польша – 122, Азербайджан – 106, Украина – 76, Грузия – 62, Литва – 49, Белоруссия – 46, Абхазия – 40, Латвия – 34, США – 32, Эстония – 30, Южная Осетия – 18, Финляндия – 16, Норвегия – 13, Казахстан – 6, Монголия – 2 человека на кв. км.

Все это результат несовпадения государственных намерений оптимизировать число жителей на северных территориях через политику «вывоза избыточного населения» и реальных экономических процессов, которые пока остаются вне рамок государственного регулирования и координации. Деятельность в части организованного переселения гораздо уступает стихийным процессам миграции, возникающим в результате сокращения объемов производства, закрытия предприятий, ликвидации населенных пунктов. В то же время многие базовые отрасли хозяйства северных территорий уже сейчас испытывают дефицит кадров. Отсюда видно, что миграционная политика должна решать одновременно три основных задачи: содействие добровольному переселению нетрудоспособного населения, регулирование внутрирегиональной северной миграции, разработка и внедрение мер по профессиональной подготовке и переподготовке кадров *(Рехин, 2000, с. 14-15)*.

Созвучна вышеизложенному точка зрения, где отмечается, что для того, чтобы полнее использовать природные богатства Севера, важно позаботиться о восполнении потерь трудовых ресурсов. Существует мнение, что федеральному правительству необходимо пересмотреть «человеческий аспект» политики в отношении Севера: имеется в виду не только отселение людей из северных регионов, а также заселение путем повышение их привлекательности для высококвалифицированных работников с помощью создания дополнительных стимулов – увеличения заработной платы, обеспечения жильем и т.п. *(Корнилов, 2004, с. 44-45)*.

Следовательно, можно заключить, что определение оптимальной численности населения Севера, прежде всего – Азиатского, должно исходить из интересов и потребностей общенационального или общегосударственного уровня. Анализ демографической ситуации в северных районах России в контексте разнообразных внешнеполитических и социально-экономических реалий убедительно доказывает, что эти территории заселены крайне недостаточно, т.е. численность и плотность проживающего там населения не соответствует ни размерам территории, ни потребностям развития индустрии, ни геополитическим интересам страны.

Проблема номер два: не менее важной является задача определить роль и место вахтового метода в обеспечении хозяйствующих субъектов человеческими ресурсами?

Временная работа в высоких широтах (т.н. вахтовый режим) широко используется в ряде стран – Норвегия (Шпицберген), США (штат Аляска), Канада (Северные провинции). Продолжительность такого труда на Севере составляет, как правило, несколько лет. В России обычно длительность вахты составляет от нескольких недель до 2-3 месяцев. Исключением является АО

«Арктикуголь», владеющее концессией на архипелаге Шпицберген и эксплуатирующее угольные залежи в п. Баренцбург. Здесь длительность вахты (командировки) составляет как минимум два года.

Многочисленные медицинские, медико-биологические исследования показывают, что кратковременный режим вахтового труда сказывается на физиологии человека. Периодический, дискретный характер интенсивных физических и психофизиологических нагрузок ведет к истощению резервных возможностей и механизмов компенсации. В большинстве случаев это приводит к развитию психосоматических, невротических состояний, появлению синдрома хронической тревожности, нарушению обменных процессов, дисфункций в иммуно-эндокринной системе. Весь этот комплекс нарушений приводит к повышенному уровню производственного травматизма, текучести кадров в первоначальный период работы в вахтовом режиме. Работники вахтовых бригад нуждаются в специальной психической и социальной реабилитации. При стаже такой работы 5-7 лет велик риск инвалидизации. Иными словами, такой труд дешев для государства, но дорог для здоровья *(Ефремов, Ткачев, 2003, с. 56)*.

Иная ситуация складывается в системе, разработанной АО «Арктикуголь». При длительности вахты (командировки) как минимум 2 года организм проходит все стадии адаптации в щадящем режиме долговременности. Это происходит на фоне строжайшего медицинского отбора, постоянного квалифицированного медицинского контроля в период работы. Работники организации имеют вполне комфортные условия жизни: полноценное питание, благоприятные жилищно-бытовые условия, возможность занятия практически любыми видами спорта и оздоровительными мероприятиями, интеллектуальные контакты с норвежскими коллегами, имеют возможность в летний период пригласить к себе членов семьи, включая детей. Такое построение стратегии труда имеет следствием наиболее высокий уровень здоровья в Арктике, минимальный травматизм, практически нулевую текучесть кадров *(Кривощеков, Охотников, 2000)*. По-видимому, рациональное комбинирование краткосрочного и длительного (по аналогии с «Арктикуглем») режимов труда является перспективным в освоении труднодоступных районов Арктики.

Рассмотрим, что дает вахтовый метод государству в современных условиях? К основным преимуществам вахтового метода организации работ можно отнести: снижение себестоимости добычи полезных ископаемых (благодаря низким затратам на содержание объектов социальной инфраструктуры); возможность трудовой миграции (использование невостребованных на рынке трудовых ресурсов); увеличение поступлений в местные бюджеты (эффект от роста покупательной способности лиц, работающих вахтовым методом); снижение нагрузки на местные бюджеты в части выполнения социальных программ для жителей районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (программы выполняют работодатели).

Следует, что использование вахтового метода организации работ открывает перед государством следующие возможности: увеличение налогооблагаемой прибыли предприятий, добывающих полезные ископаемые в рай-

онах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, как следствие – рост доходной части бюджета; снижение расходов государственного бюджета (связанных с содержанием социальной инфраструктуры населенных пунктов, а также с выполнением социальных программ); управление занятостью.

Недостатки вахтового метода организации работ в основном связаны с негативным воздействием на здоровье работающих, а также на состояние семейно-родственных отношений. При этом работодатели, как правило, сами разрабатывают и осуществляют специальные реабилитационно-восстановительные программы для своих работников. К примеру, общество «Ямбурггаздобыча» содержит в вахтовых поселках планово-убыточные медицинские учреждения, оснащенные самым современным медицинским оборудованием. Кроме этого, ежегодно более 8 тыс. работников направляются за счет средств предприятия на реабилитационное лечение и отдых в лучшие клиники и санаторно-курортные учреждения страны.

Таким образом, преимущества вахтового метода работ очевидны (для государства и работодателя). Недостатки для самих работников нивелируются специальными программами, кроме этого, высоким уровнем доходов работников.

Несколько слов о преимуществах привлечения на работу вахтовым методом лиц, постоянно проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Необходимо отметить, что период активного развития населенных пунктов северных территорий фактически закончился. К примеру, строительство и развитие городов и поселков Ямало-Ненецкого автономного округа полностью зависело от темпов освоения месторождений углеводородного сырья.

Такие города, как Надым, Новый Уренгой, Ноябрьск, фактически исчерпали ресурсы роста, аналогичное положение в Вуктыле Республики Коми. При этом указанные населенные пункты уже обладают высокопрофессиональными трудовыми ресурсами, в них уже создана вся необходимая для производства инфраструктура, функционируют ориентированные на газодобывающую отрасль учебные заведения и т.д. Падение объемов добычи углеводородов приводит к избыточности трудовых ресурсов в городах и поселках северных территорий. Обеспечить занятость избыточных ресурсов в других отраслях экономики фактически невозможно в силу нерентабельности в районах Крайнего Севера производства, не связанного с добычей углеводородов, а в сфере услуг просто отсутствует необходимое количество рабочих мест.

Учитывая при этом низкую мобильность жителей районов Крайнего Севера, низкую психологическую готовность граждан мигрировать в регионы с гораздо более низким уровнем доходов, можно прогнозировать постепенный рост социальной напряженности в северных регионах, рост безработицы, постоянный рост расходов местных и федерального бюджетов на содержание и обновление объектов социальной инфраструктуры, на выполнение социальных программ для «северян», связанных, в том числе, и с переселением жителей районов Крайнего Севера в места, более благоприятные для проживания.

Избежать возникновения указанных проблем возможно с помощью привлечения жителей северных территорий для освоения новых месторождений вахтовым методом организации работ. К примеру, для реализации самого крупного за последние 10 лет инвестиционного проекта ОАО «Газпром» – освоения Заполярного месторождения – обществом «Ямбурггаздобыча» были привлечены трудовые ресурсы Ямало-Ненецкого автономного округа. Более трех тысяч северян были обеспечены работой, заработной платой и социальным пакетом. Практика привлечения Обществом «Ямбурггаздобыча» жителей Ямало-Ненецкого АО для работы вахтовым методом позволяет утверждать следующее – после появления права на назначение трудовой пенсии работники приобретают жилье за пределами округа, перевозят семьи и переходят на межрегиональную вахту (благодаря соответствующим социальным программам работодателей) *(Андреев, Крамар, 2006, с. 295-301)*.

Впереди освоение газонефтеконденсатных месторождений полуострова Ямал, месторождений полезных ископаемых Полярного Урала и т.д. В последнее время активно развиваются предприятия так называемого «малого ТЭКа», которые осваивают небольшие и относительно низкорентабельные месторождения (опять же используя вахтовый персонал).

Таким образом, можно смело утверждать, что использование работодателями вахтового метода организации работ позволяет решать государственные задачи – обеспечивает занятость жителей северных территорий, обеспечивает пополнение доходной части бюджетов муниципальных образований северных территорий, а также выполнение продекларированных государством социальных программ.

Проблема номер три: тесно связана с первыми двумя проблемами – проблема государственного регулирования процессов переселения и миграции.

Внутрироссийское межрегиональное перераспределение населения в последнее десятилетие изменило свое основное направление: теперь мигранты перемещаются с востока на запад и с севера на юг. В России совершенно четко выделяются две части: восточная – отдающая население и западная – принимающая мигрантов.

На Западе массовый приток мигрантов приводит к перенаселению, обострению жилищной проблемы, росту цен на жилье и продукты питания, перегрузке социально-культурной инфраструктуры.

С другой стороны, северные, восточные и приграничные районы страны, до этого многие годы притягивающие переселенцев из других частей России и бывшего СССР, интенсивно теряют население. Это приводит к сокращению численности на этих территориях, сокращается население стратегически важных приграничных территорий на востоке страны, усиливая демографический дисбаланс с прилегающими государствами Восточной Азии, прежде всего с Китаем, что во многом усиливает угрозу территориальной целостности России.

Особую тревогу вызывает тот факт, что среди выезжающих основную массу составляют социально и демографически активные лица трудоспособных возрастов, что приводит к спаду производства, разрушению уникального

трудового потенциала, ухудшению демографической структуры населения в этих районах, увеличению (относительно доли трудоспособных жителей) экономически избыточной части населения, увеличению социальной напряженности, что не соответствует задаче оптимизации состава населения северных территорий.

Таким образом, неконтролируемая государством миграция населения порождает высокую социально-экономическую напряженность, как на территории въезда, так и на территории выезда переселенцев. Районы Севера нуждаются в особых мерах государственного регулирования миграционными процессами.

Переселение социально незащищенных граждан: пенсионеров, инвалидов, больных и безработных, граждан других категорий, проработавших в экстремальных условиях Севера несколько десятков лет, продолжает оставаться острейшей социальной и фактически не решаемой проблемой северных территорий. Необходима поддержка переселения экономически избыточной части населения и вместе с тем поддержание основ жизнедеятельности оставшихся в этих районах трудоспособных людей. Прежде всего, это касается тех населенных пунктов, в которых в результате действий государственных и негосударственных структур произошла невосполнимая ликвидация рабочих мест (моноотраслевые поселки) и сокращение учреждений социальной сферы. Необходимо принимать меры по снижению оттока трудоспособного населения и привлечению рабочей силы из других районов страны.

Изучение подходов к государственному регулированию переселения северян свидетельствует о том, что в настоящее время российское законодательство и правовое обеспечение процесса переселения далеки от совершенства. На сегодня нормативно-правовая база государственной поддержки переселения северян включает в себя несколько федеральных законов, отдельные статьи федеральных законов по общероссийской тематике, регулирующие проблемы Севера, ряд указов Президента РФ и постановлений Правительства РФ. К сожалению, все эти меры не представляют собой единую, целостную и четко согласованную систему социально-экономических и правовых основ регулирования переселения. Более того, существующие меры по решению комплекса проблем в отношении регулирования миграции жителей Севера носят декларативный характер в связи с недостаточностью финансирования и неэффективностью распределения финансовых средств, что является еще одной серьезной недоработкой со стороны государства.

Так, в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ субсидии распределяются согласно конкретной очередности по следующим категориям граждан: в первую очередь выезжающим из закрываемых по согласованию с Правительством РФ населенных пунктов, затем инвалидам I и II групп, а также инвалидам с детства, родившимся на Севере, далее пенсионерам, гражданам, признанным в установленном порядке безработными, работающим гражданам.

Ситуация с чрезвычайно низким объемом финансирования программ переселения вызывает высокую социальную напряженность в среде северян,

претендующих на жилищные субсидии в соответствии с действующим законодательством, и порождает недоверие к органам государственной власти в части способности решать данную проблему более существенными вложениями средств *(Недвецкая, 2006, с. 205-213)*.

В целом можно отметить, что социальное развитие Севера финансируется явно недостаточно. Медленно решаются такие жизненно важные вопросы, как переселение нетрудоспособного населения: выделяемые средства позволяют переселять 4,5 тыс. людей в год (учитывая количество очередников, с такими темпами на решение этой задачи потребуется более 100 лет!) *(Миронов, 2007, с. 7-10)*.

Даже краткий анализ проблемы показывает, что в настоящее время крайне неэффективно осуществляется регулирование переселения жителей северных территорий, как на федеральном, так и на уровне субъектов России. Для проведения более эффективной государственной политики необходимо выполнить ряд первоочередных мероприятий.

Во-первых, необходимо провести «инвентаризацию» всех действующих законов и подзаконных актов, регламентирующих деятельность на Севере и в части, касающихся проблем переселения. Подготовка законопроектов, имеющих целью совершенствование действующего законодательства, устранение имеющихся в нем пробелов, относится к числу первоочередных задач государства, от решения которых зависит развитие и стабилизация социально-экономического положения на Севере. Принимаемые законопроекты должны обеспечивать создание необходимых правовых условий для проведения эффективной государственной политики по отношению к Северу. Также необходимо систематизировать и привести в соответствие с действующим законодательством разработанную нормативно-правовую базу, регулирующую отдельные сферы жизнедеятельности на Севере: экономическое развитие Севера, социальную защиту северян, миграционные процессы в районах Севера и др. В частности, разработку и систематизацию социально-экономических мер, направленных на регулирование миграционных процессов, необходимо проводить с учетом геополитических интересов страны, социально-экономической, демографической и экологической ситуации и перспективы развития северных территорий.

Во-вторых, необходимо обеспечить увеличение финансирования и выполнение действующих федеральных целевых программ, относящихся к Северу, при необходимости внести в них соответствующие изменения и дополнения, а также разработать ряд других целевых программ, в которых предусматривается адресная направленность средств бюджета того или иного уровня.

В-третьих, необходимо проводить политику консолидации усилий всех уровней власти. Например, усилить координацию деятельности федеральных министерств, ведомств и органов исполнительной власти субъектов РФ в сфере разработки проектов федеральных законов по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов. В части, касающейся непосредственно государственного регулирования переселения жителей Севера России, представляются целесообразными следующие меры.

Первое, необходимо содействовать добровольному переселению лиц, желающих выехать за пределы северных территорий, способствовать переселению социально незащищенных граждан.

Второе, в целях стимулирования безработных трудоспособных граждан депрессивных районов Севера к переселению в экономически более развитые и перспективные северные территории, необходимо разработать федеральную программу внутрирегиональной северной миграции.

Третье, в целях закрепления населения в развивающихся и перспективных районах Севера необходимо: разработать федеральную программу закрепления в районах Севера квалифицированных кадров во всех отраслях экономики и социальной сферы; сохранить северные надбавки к заработной плате для работников негосударственной сферы хозяйствования, так как их отмена может привести к обострению демографической ситуации в регионе и осложнению трудового баланса за счет оттока из региона лиц трудоспособного возраста; способствовать развитию инфраструктуры перспективных северных территорий, повышению качества обслуживания населения с учетом северных требований проживания; поддерживать все уровни образования, подготовки и переподготовки кадров в северных регионах.

К вопросу о консолидации усилий всех уровней власти, крайне важно проанализировать работу органов власти и управления «на местах», разработать и при поддержке федерального и регионального центров запустить реализацию программ регулирования миграции экономически избыточной части населения в отдельных муниципальных образованиях, где данная проблема стоит особенно остро. Разработка подобных мероприятий на муниципальном уровне особенно актуальна в силу того, что местные власти в большей степени информированы о сложившейся ситуации в северных районах и способны более адекватно и оперативно решать стоящие перед ними проблемы. В качестве примера можно привести *МО МР «Усинский»* Республики Коми *(Демографическое развитие, 2007).* Такие программы позволяют снять социально-экономическую напряженность в северных районах, связанную с образованием экономически избыточной части населения; снизить расходы на завоз топливно-энергетических ресурсов; оптимизировать и перераспределить бюджетные расходы на реструктуризацию экономики, социальной сферы, жилищно-коммунальное хозяйство, систему жизнеобеспечения; упорядочить процесс миграции жителей северных территорий, оказывая государственную поддержку соответствующим социальным группам мигрантов.

Для более рационального распределения и увеличения объемов финансирования программ регулирования переселения необходимо, чтобы государство, с учетом располагаемых возможностей бюджетов всех уровней, сформировало систему дифференциации и приоритетов при предоставлении средств федерального бюджета на цели переселения, а также эффективные механизмы их адресного доведения.

В целом комплекс проблем в отношении переселения жителей Севера России предопределяет необходимость совершенствования северной политики как на федеральном, так и на региональном и муниципальном уровнях. Оче-

видно, что лишь новая последовательная политика государства, в полной мере учитывающая специфические северные условия, будет способствовать повышению эффективности государственного регулирования переселения северян и, как следствие, улучшению демографической и социально-экономической ситуации в районах Севера, а также развитию социально-экономической сферы в целом по стране, равно как и улучшению геополитической стабильности и укреплению национальной безопасности России *(Миронов, 2007, с. 7-10)*.

Кроме того, в северных регионах должна осуществляться сбалансированная демографическая, миграционная, национальная политика, направленная не только на текущее обеспечение проектов трудовыми ресурсами, но и учитывающая геополитическое значение северных и восточных регионов для экономической и оборонной безопасности страны, интересы коренного и старожильческого населения.

В последнее время все большей популярностью пользуется понятие *кластеров* как активных зон развития не только в смысле крупных территориально-промышленных комплексов, эффективно работавших в недавнем прошлом, но и вполне применимых к традиционным северным отраслям хозяйствования, базирующимся на использовании возобновляемых природных ресурсов. Развитие таких разноориентированных комплексов поможет решить и проблему оптимизации численности населения северных территорий, и проблему занятости *(Олейник, Развитие северных , 2007, с. 27-29)*.

Выполнение намеченных ориентиров в социально-экономическом развитии северных регионов позволит, с одной стороны, улучшить жизнь северян и довести (сохранить) их численность до приемлемого оптимума, а с другой стороны, позволит российской экономике поддерживать устойчивые темпы развития.

8.2. Концептуальные подходы к решению демографических и трудовых проблем северных территорий

Проведенный анализ демографических и трудовых проблем северных регионов Российского Севера показал, что сегодня демографическое положение на Севере находится не в лучшем состоянии. Это и низкая рождаемость при одновременно высоком уровне смертности населения, и значительный отток трудоспособного населения наряду с ростом численности нетрудоспособного населения, и серьезные демографические проблемы коренных малочисленных народов Севера.

Наряду с количественными изменениями произошли и качественные изменения населения Севера. За период с 1990 по 2011 г. имеет место негативная тенденция сокращения доли населения моложе трудоспособного возраста и рост доли населения старше трудоспособного возраста. То есть происходит быстрое старение населения Севера.

Конечно, в разных северных регионах эта ситуация различна. Более того, в ряде из них демографические показатели, особенно в последние годы, имеют положительную динамику. Так, например, произошло увеличение численности населения среди северных регионов в Тюменской области, Ханты-Мансийском АО – Югре, Ямало-Ненецком АО и Республике Алтай за счет относительно высокой рождаемости и низкой смертности, а также положительного сальдо миграции. Но это отдельные островки благополучия на общем фоне демографического кризиса.

Негативная демографическая динамика на фоне аналогичных общероссийских тенденций на Севере обусловлена еще ухудшением социально-экономического положения. Это было связано с началом в государстве рыночных реформ, что сопровождалось серьезными экономическими и социальными потрясениями в стране: спадом производства, закрытием предприятий, ростом безработицы, падением жизненного уровня основной части населения. И Север в ходе реформ пострадал сильнее всего. Помимо общих трудностей, характерных для всей страны, здесь проявилось действие специфических факторов. Во многом они были обусловлены изменением государственной политики в отношении Севера.

В научной литературе и в средствах массовой информации, в выступлениях членов Правительства России звучала, как панацея решения северных проблем, идея сокращения якобы чрезмерной, избыточной численности населения Севера на основе замены постоянно проживающих здесь граждан контингентом работников, осваивающих Север вахтовым методом.

Подобные псевдонаучные подходы явились причиной того, что государство стало меньше обращать внимание на вопросы социально-экономического развития Севера. Снизилась государственная поддержка Северных регионов, начали закрываться Северные программы, такие как: строительство на территории Российской Федерации жилья для граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, «Дети Севера». Стали урезаться северные льготы и гарантии проживающим и работающим на Севере гражданам.

Результатом такой политики стало резкое снижение благосостояния многих северян, уровень жизни которых в ряде субъектов Российской Федерации по многим показателям значительно ниже, чем в других регионах России. А это закономерно привело к снижению естественного воспроизводства населения Севера, большому оттоку трудоспособного населения в более благоприятные районы страны и увеличению доли нетрудоспособного населения в северных регионах. Стимулов же для привлечения сюда нового пополнения практически не осталось.

Сейчас, правда, ситуация стала меняться в лучшую сторону. Происходит рост экономики, сокращается число безработных, растет потребность в

рабочей силе. Это делает особо актуальной задачу улучшения и стабилизации демографической ситуации на Севере, без которой его устойчивое социально-экономическое развитие представляется невозможным. А для этого необходимо срочно решить ряд социальных, экономических и правовых проблем, таких как: возвращение экономической привлекательности работы на Севере, что позволит ликвидировать острый дефицит квалифицированных специалистов для Севера, особенно в социальной сфере: в образовании, здравоохранении, культуре. Обеспечение выезда с Севера нетрудоспособного населения – это важнейший вопрос, удельный вес которого в населении Севера неуклонно повышается.

Известно, что жизнеобеспечение нетрудоспособного населения в условиях Севера обходится бюджету в 3-4 раза, а то и больше, дороже, чем в других регионах страны. Создание для северян достойных условий жизни на основе развития системы социальных гарантий и компенсаций, в целях обеспечения условий для естественного воспроизводства населения Севера. Необходимо подчеркнуть, что данные гарантии не являются некими льготами, даруемыми северянам щедрой рукой государства. Это необходимая компенсация их повышенных материальных и физиологических затрат на проживание в экстремальных природно-климатических условиях. К их числу относятся повышенные затраты на одежду, питание, дополнительное медицинское обслуживание, обусловленное необходимостью лечения специфических северных заболеваний, на регулярный выезд на отдых на Большую Землю и другие расходы *(Олейник, 2006)*.

О роли государства в развитии Севера говорили участники второго Северного социально-экологического конгресса, проходившего в г. Сыктывкаре. В частности было отмечено, что многие регионы Севера стали «заложниками» однобокого «сырьевого» развития. Нельзя и дальше применять потребительский подход к северным территориям. Сложные проблемы северных территорий, как правило, связаны с зависимостью от одной-двух сырьевых отраслей и «запущенным» состоянием всей социальной инфраструктуры. Вместе с тем есть понимание, что изменить эту ситуацию в одночасье – значит разрушить весь социально-экономический уклад, оставить десятки и сотни тысяч людей, живущих в тяжелых климатических условиях, без работы. Кроме того, задача диверсификации экономики, решение социальных и экологических проблем имеют долгосрочный характер и не под силу самим регионам.

Все это требует особого подхода к проблемам Севера. Необходима такая государственная социально-экономическая политика, которая бы, с одной стороны, исходила из признания значительного вклада этих территорий в экономику страны, а с другой – учитывала специфику условий, в которых ведется хозяйственная деятельность и живут люди *(Миронов, 2007, с. 8)*.

Сегодня как никогда остро стоит вопрос – какой должна быть экономическая и социальная модель освоения Севера? Однако однозначного ответа на этот отнюдь не новый вопрос нет. Ни американская, ни канадская модели обоснованного ответа нам не дают, и наши эксперименты, в том числе на Чукотке в 1960-1970-е гг., скорее больше ставят проблемы, чем дают на них ответы *(Калашников, 2007, с. 24)*.

Из вышеизложенного следует, что имеется настоятельная необходимость научно-практического осмысления тех перспектив, которые связаны с ролью Севера в жизни России. На сегодняшний день актуальна группировка сил для определения приоритетов решения северных проблем. В рамках данного исследования важно выделить ряд концептуальных положений, связанных с жизнедеятельностью населения Севера России в ближайшей перспективе.

Первое положение касается парадигмы развития северных территорий. Оно хорошо известно и формулируется так: «от освоения к обживанию». Значительная часть Севера будет развиваться на основе постоянного местожительства. Здесь сложились уже достаточно сильные историко-культурные ядра, имеющие разнообразные внутренние источники роста и связанные с другим миром географическим разделением труда. Поэтому главным фактором являются интересы и потребности самих северян.

Второе положение фиксирует высокое значение воспроизводственного подхода к организации природно-ресурсных и социально-экономических систем Севера – «от использования к воспроизводству». Это предполагает материализацию на месте значительной части создаваемого здесь капитала, переход от моно- к полиспециализации на основе научно-технологических инноваций, от трансляции чужих идей к выработке собственных, от государственного патернализма к координации всех субъектов хозяйственной и общественной деятельности. Жизненный уклад, язык, культуру, здоровье народов Севера необходимо рассматривать как воспроизводимую самоценность.

Третье положение – понимание необходимости более высокой, чем в других регионах, роли государственного сектора экономики и государственных инициатив в деле формирования «механизмов запуска» крупных народнохозяйственных программ и инновационных проектов. Кратко это можно обозначить как «от повсеместного присутствия государства к выборочному государственному предпринимательству». Но при этом принципиальным остается приоритет общественных интересов и национальной безопасности, особенно в зоне Арктики. Указанные положения взаимосвязаны и имеют единый выход на проблему соотношения сырьевых и постиндустриальных начал экономики России. Северу они крайне необходимы для создания здесь новой основы хозяйственного и общественного развития *(Лаженцев, 2006. с. 163-164)*.

Несмотря на длительную историю освоения Севера и Сибири и сегодня их развитие – одна из актуальнейших для России тем. Северные районы – стратегически важный объект государственного управления, а успех северной политики способствует укреплению жизнеспособности страны в целом, улучшению качества жизни всего населения. Российская Федерация нуждается в согласованной и ясной политике развития северных территорий. Настало время инициировать такие процессы на Севере, которые позволили бы оптимально решить социальные проблемы, оставшиеся с постсоветских времен, и вместе с тем не утратить накопленный многими поколениями опыт жизни и деятельности на Севере России *(Яковлев, 2006, с. 112-113)*.

Четвертое положение. Необходимо определить границы Севера России. Назрела необходимость по-новому взглянуть на Север, на его признаки

и территорию с учетом отечественного и зарубежного опыта. По существу, речь идет, во-первых, о выявлении разнофакторных специфических черт Севера, которые характеризуют течение природно-климатических процессов, а также изменение социально-экономической и медико-биологической обстановки; во-вторых, о систематизации внутрифакторных показателей и определении территории Севера раздельно по природно-климатическому, социально-экономическому и медико-биологическому факторам; в третьих, об интегрировании факторных границ Севера в единую границу. Важно отметить, что природно-климатический фактор изменяется очень медленно, тогда как обусловленные социально-экономическими и медико-биологическими факторами процессы очень динамичны. Данную особенность природно-климатического фактора можно считать ведущей для выделения территории Севера по сравнению с другими факторами.

Пятое положение. Проблемы районирования условий жизнедеятельности населения северных территорий. В настоящее время остро ставится вопрос: как производить районирование территории Крайнего Севера Российской Федерации? Необходимо ли учитывать только природно-климатические факторы или систему различных факторов? Также необходимо подчеркнуть, что районирование не должно происходить спонтанно. На федеральном уровне должна быть разработана и утверждена Концепция развития регионов Крайнего Севера. И районирование территории должно быть одним из средств реализации данной Концепции *(Давыдова, 2006, с. 276-280)*.

Следует особо подчеркнуть, что основные принципы районного регулирования должны заключаться в обеспечении равных условий воспроизводства рабочей силы в районах с экстремальными и благоприятными природно-климатическими условиями, в компенсировании ущерба, наносимого здоровью и работоспособности северян неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Особого внимания заслуживает районирование Севера по социально-экономическим критериям, поскольку от решения этой задачи будет зависеть эффективность привлечения населения в северные регионы. Несмотря на широкое привлечение ученых к этой проблеме социально-экономические критерии районирования Севера, в отличие от критериев природно-климатического районирования, крайне слабо изучены, количественно трудно определяются, особенно на уровне территорий низовых административных и муниципальных образований, изменчивы, нестабильны во времени и, самое главное, многие из них устойчиво не отражают широтную дифференциацию всей территории Севера.

При разработке методики районирования Севера по социально-экономическим критериям выявлено отсутствие в официальной федеральной и региональной статистике данных по низовым административным районам и муниципальным образованиям субъектов Федерации, необходимых для построения интегральных социально-экономических критериев. С учетом этого на данном этапе работы можно использовать упрощенную систему социально-экономических показателей, наиболее отражающих северную специфику

районов и жизнедеятельности населения: плотность сельского населения, человек на кв. км; уровень хозяйственной освоенности территории, определяемый наличием сельскохозяйственных угодий, га на 100 кв. км; транспортная обеспеченность территории, определяемая интегральной транспортной доступностью и уровнем транспортной дискриминации населения; продолжительность отопительного сезона (число дней ниже со среднесуточной температурой воздуха +8°С); стоимость 1 кв. м благоустроенного жилья в деревянных домах; средняя годовая стоимость прожиточного минимума, рублей/человек. Все эти показатели, кроме транспортной обеспеченности территории административного района или муниципального образования, можно найти или рассчитать из существующего статистического учета *(Егоров, 2006, с. 256-259)*.

Методические положения расчета экономических индикаторов условий проживания населения и хозяйственной деятельности в широтных зонах Севера. Для расчета экономических индикаторов условий проживания населения и хозяйственной деятельности (индикаторов удорожания) в той или иной широтной зоне предлагается использовать показатели государственной региональной статистики, что позволяет организовать мониторинг динамики экономических и социальных условий на Севере, тем самым интегральные индикаторы могут косвенным образом выполнять функции контроля результативности государственной северной политики.

Расчет интегральных индикаторов в условиях современной организации исчисления нормативов должен вестись по локальным низовым административным единицам – муниципальным образованиям, а затем получать агрегированные средневзвешенные оценки для однородных групп административных образований в широтной зоне. Основные исходные положения построения системы экономических индикаторов.

1. Базовыми индикаторами являются показатели экономических условий жизнеобеспечения в регионах Севера: прожиточный минимум, стоимость минимального набора продуктов питания, стоимость жилищного строительства в расчете на 1 кв. м жилья, стоимость жилищно-коммунальных услуг в расчете на одного человека, транспортно-снабженческие расходы по обеспечению населения продовольствием, топливом и транспортные расходы по доставке строительных грузов. На их основе разрабатываются относительные оценки удорожания стоимости жизни населения и транспортных затрат на доставку продукции до потребителя в регионах Севера в разрезе широтных зон.

2. Абсолютные размеры удорожания, безусловно, являются динамичными показателями, вместе с тем оценки относительного удорожания весьма устойчивы во времени, так как зависят, прежде всего, от природно-климатических условий и экономико-географического положения. В этой связи относительные оценки удорожания могут выполнять функции показателей дифференциации экономических условий в зонах дискомфортности Севера. Поскольку показатели удорожания зависят от конъюнктуры цен, изменения экономических условий, поэтому они должны периодически пересматриваться, как минимум, раз в пять лет.

3. На данном этапе в качестве паллиативного способа оценки дифференциации экономических условий в разрезе широтных зон, когда система показателей социально-экономического положения низовых административных районов – муниципальных образований крайне неоднородна и часто не содержит показателей прожиточного минимума, уровня затрат в коммунальном хозяйстве, предлагается использовать показатели государственной статистики по субъектам РФ в регионах Севера.

4. Относительные оценки удорожания стоимости жизни населения и условий хозяйственной деятельности по широтным зонам предлагается получить по косвенным индикаторам удорожания стоимости жизни населения и затрат в системах жизнеобеспечения в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, используя следующие показатели: прожиточный минимум; стоимость минимального набора продуктов питания; стоимость жилищного строительства; субсидии населению на оплату жилья и коммунальных услуг.

5. Эталонным регионом для относительного измерения северных удорожаний выбран субъект Федерации – Московская область, которая имеет показатели, близкие к средним значениям по Центральному федеральному округу.

6. Косвенным индикатором реального удорожания стоимости жизни может служить отношение прожиточных минимумов сравниваемых регионов, при условии полного учета региональных физиологических норм потребления товаров и услуг в рамках складывающихся потребительских цен. Утвержденные методики расчета показателей региональных объемов прожиточного минимума занижают дифференциацию физиологически необходимых объемов потребления продуктов питания, особенно теплой одежды и обуви, оплаты жизненно необходимых услуг, обусловленных биоклиматическими условиями Севера.

7. В качестве индикаторов удорожания стоимости жизни в северных районах предлагается использовать индикаторы относительной стоимости физиологической потребительской корзины.

8. Базовыми показателями для индикативных оценок удорожания стоимости жизни являются статистические показатели Росстата, разрабатываемые для характеристики уровня жизни населения в регионах России. К ним относятся: среднедушевые денежные доходы населения; использование денежных доходов населения на конечное потребление и накопление; структура денежных расходов домашних хозяйств на конечное потребление: расходы на питание, непродовольственные товары, оплату услуг; стоимость минимального набора продуктов питания.

9. В качестве индикаторов северного удорожания систем жизнеобеспечения предлагается использовать два расчетных показателя: соотношение размеров душевых региональных субсидий на оплату услуг ЖКХ; относительное удорожание строительства жилья как соотношение региональных цен 1 кв. м общей площади жилья.

10. Интегральными индикаторами экономических условий хозяйственной деятельности могут служить: соотношение цен производителей по различ-

ным видам продукции; коэффициенты удорожания транспортных и трансакционных издержек в северном регионе в сравнении с эталонным регионом.

11. Относительное удорожание снабженческо-транспортных расходов можно рассматривать как стоимостную оценку транспортно-географических условий северных районов и широтных зон. Если региональные цены производителей отражаются в статистической отчетности, то для оценки удорожания транспортных расходов, как правило, исходная статистическая база отсутствует.

Таким образом, установлено, что относительный прирост физиологически необходимых объемов потребления продуктов питания в широтных зонах Севера в сравнении с эталонным регионом составляет: в азиатской части Арктической зоны – 60%; на Дальнем Севере – 40-60%; на Ближнем Севере – 20%.

Соответственно относительная стоимость физиологической корзины питания составила: в Арктической зоне – 2,5-3,3 раза, при индексах цен на продовольствие в 1,6-2,8 раза; на Дальнем Севере в европейской части – в 1,5 раза, а в азиатской части в 1,5-1,8 раза; на Ближнем Севере – 1,5 раза.

В связи с отсутствием в настоящее время региональных статистических показателей расходов населения на приобретение одежды и обуви оценена стоимость физиологической потребительской корзины по непродовольственным товарам. Коэффициенты удорожания расходов на непродовольственные товары населения регионов-представителей составили: в европейской Арктике – два раза, в азиатской части – 2,8; в европейском Дальнем Севере – 1,7-2,2; в азиатской части – 5,8; в европейском Ближнем Севере – 1,4 раза, а в азиатском – 1,6-6 раз.

Представляется, что полученные индикативные оценки удорожания стоимости жизни населения на Севере свидетельствуют о том, что потребительские предпочтения населения Севера, структура денежных расходов формируются непосредственно под влиянием биоклиматических условий территорий. В этой связи коэффициенты прироста физиологических потребностей могут быть рекомендованы как региональные коэффициенты удорожания стоимости жизни населения в зависимости от биоклиматического индекса суровости метеорежима на Севере. Соотношение интегральных показателей дискомфортности территории в баллах объективно могут выполнять функции оценок прироста потребления жизненно необходимых благ для удовлетворения физиологических потребностей, и, следовательно, могут использоваться при расчете среднего удорожания стоимости жизни населения, средней потребительской корзины.

Следовательно, соотношение стоимости средних потребительских расходов (корзин) по непродовольственным и продовольственным товарам между северными и благоприятными для проживания регионами России могут быть заложены в основу расчетов прожиточного минимума и региональных коэффициентов к оплате труда, пособий и стипендий.

Рассчитанный таким образом прожиточный минимум должен быть ставкой минимальной оплаты труда в регионах Севера. Необходимо также

перейти к расчету прожиточного минимума как реальной потребительской корзине, обеспечивающей полноценное питание, покупки непродовольственных товаров и услуг в размерах, обеспечивающих здоровое существование человека, а не его выживание.

Предложенная система индикаторов природно-экономического районирования выявила целесообразность разделения территории Севера России на три широтные зоны (Арктика, Дальний Север, Ближний Север) и вычленения в них четыре меридиональных подзоны (Европейский Север, Западно-Сибирский, Восточно-Сибирский и Дальневосточный Север). Такая сетка природно-экономического районирования обеспечивает устойчивые соотношения региональных оценок удорожания стоимости жизни населения и условий хозяйственной деятельности, что позволяет иметь компактную систему индикаторов и на ее основе формировать систему дифференцированных государственных преференций и трансфертов, учитывающих природно-климатические условия и экономико-географические условия хозяйственной деятельности в широтных зонах Севера *(Вижина, Егоров, Харитонова,2006, с. 265-276)*. Следует также подчеркнуть, что работа по районированию зоны Севера по разным основаниям продолжается, ее решение осложняет то обстоятельство, что нет государственной структуры, отвечающей персонально за решение этого вопроса.

8.3. Направления государственной политики решения демографических и трудовых проблем северных территорий

Очевидно, что единых рецептов развития Российского Севера не существует. Между тем, стратегия развития северных регионов России необходима. Актуальность этого вопроса продиктована серьезными, во многом взаимоисключающими, основаниями:

– значением природно-ресурсного потенциала Севера для экономической безопасности России;

– необходимостью сохранения традиционного природопользования как одного из важнейших условий сохранения этноса северных народов;

– непростой ситуацией в экономике Севера, где меньше, чем в других регионах России, возможностей перехода на рыночные отношения по общепринятой модели.

Для решения задачи обретения экономикой северных регионов России устойчивости необходимо преодоление диспропорций в развитии добываю-

щих и обрабатывающих отраслей, сокращении доли ресурсов в структуре товарного производства при увеличении его физических объемов, а также равно эффективное развитие малого, среднего и крупного бизнеса.

Долгие годы проблема развития Севера рассматривалась исключительно с экономической точки зрения, упускался из виду другой, возможно, более важный аспект – человек. В то же время активное освоение природно-ресурсного потенциала северных территорий привело к: техногенному загрязнению окружающей среды; негативному воздействию на социокультурное развитие малочисленных народов Севера.

Почему появилась необходимость разработки стратегии именно сегодня? Можно выделить два момента. Во-первых, нарастающая дифференциация в уровне социально-экономического развития регионов России в условиях постсоветской анархии побудила Министерство экономического развития и торговли РФ выдвинуть концепцию сокращения различий социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, получившую название «политика выравнивания». Появились Фонд финансовой поддержки регионов, Фонд регионального развития, Фонд реформирования региональных финансов, которые оказывали и оказывают помощь в развитии региональных экономик. Предполагалось, что постепенно сильные помогут слабым и диспропорции в развитии сократятся. Но этого не произошло. Слабые не хотели подтягиваться под средний уровень (если они подтянутся, то помогать им уже не будут), а сильные не очень-то и хотели тянуть слабых и параллельно развиваться (ведь излишки все равно отнимут). Политика показала свою неэффективность *(Стратегические приоритеты, 2009, с. 24)*.

Во-вторых, на наш взгляд, если все оставить как есть, то естественное течение существующих процессов приведет к реализации избирательному развитию северных регионов, в части ориентированной, прежде всего, на оптимизацию добычи, обработки и экспорта сырьевых ресурсов.

Поэтому возникла настоятельная потребность в разработке стратегии развития северных регионов России, которая смогла бы определить пути их развития не только как источников сырья, но и как территорий, интенсивно развивающегося за счет эффективного использования всех имеющихся ресурсов.

В этой ситуации особое значение приобретает задача согласования интересов всех уровней управления: государства, регионов, корпораций, местных сообществ и т.д. Необходим программный документ, ориентированный на следующие конечные результаты:

– создание условий для стабильного социально-экономического развития северных регионов;

– увеличение валового внутреннего продукта;

– повышение жизненного уровня населения;

– устранение диспропорций в социальном и экономическом развитии субъектов федерации, относящихся к Российскому Северу;

– реализация уникального геостратегического потенциала северных регионов.

Для достижения указанных целей социального и экономического возрождения северных регионов, закрепления их устойчивого развития и необходима единая стратегия развития, учитывающая особенности каждой территории. Разработка и реализация Стратегии развития в масштабах всего Российского Севера позволит использовать принципы, невостребованные при разработке стратегии развития отдельной территории:

– принцип синергетической эффективности – неэффективные с экономической точки зрения отдельные региональные проекты, имеющие стратегическое значение для муниципалитета, должны быть сконфигурированы между собой так, чтобы обеспечить существенный рост общей, а через это – и локальной экономической эффективности;

– принцип реалистичности, задаваемый точными временными рамками реализации отдельных проектов, расчетом имеющихся ресурсов и участием всех заинтересованных сторон;

– принцип синхронизации проектов – согласование темпа реализации каждого проекта в контексте других проектов и проектных замыслов с точки зрения кратко-, средне- и долгосрочных целей и взаимодополняемости;

– принцип трансграничности – границы составных проектов не замыкаются административными границами территорий.

Определение целей стратегии возможно с преимущественной ориентацией на решение глобальных, а уже через это локальных задач.

Поиск решения проблем сохранения и развития Севера имеет государственное значение, поэтому в ходе разработки стратегии важная роль должна быть уделена мерам государственного воздействия. После перехода к рыночным преобразованиям возобладал подход, исключающий всякое государственное участие даже в тех видах хозяйственной деятельности, которые являются дотируемыми во всем мире. Необходим анализ проводимых мер государственной поддержки, определение приоритетных направлений развития, конкретных механизмов их реализации. Единых рецептов нет, но есть осознанная потребность использования всех имеющихся конкурентных преимуществ каждой конкретной территории в раках единых для всех правил игры *(Басаргин, Логинов, 2003, с. 12-14)*.

Государственная северная политика. Сила федеративного государства основывается на силе его регионов, целостный организм жизнеспособен только тогда, когда здоровы составляющие его части. На основе такого подхода необходимо рассматривать вопрос об особенностях современной «северной» политики, представляющей важную составную часть региональной политики российского государства.

В связи с этим возникает важный вопрос, адекватна ли «северная» политика государства роли этого региона и способствует ли она его устойчивому социально-экономическому развитию, которое, в свою очередь, является условием устойчивого развития всей России.

Эффективная региональная политика должна включать несколько элементов: понимание специфики региона, выработка обоснованных мер и решений по развитию этого региона с учетом его специфики и последователь-

ная реализация этих решений в практической жизни. Присутствуют ли эти элементы в современной государственной политике в отношении северных территорий?

Стало очевидным, что продолжение политики 1990-2000-х гг. не только не обеспечивает устойчивое социально-экономическое развитие северных регионов, но и ведет к их деградации. Об этом на протяжении всех последних лет неустанно заявляли представители северных субъектов Российской Федерации. Для того чтобы наметилась устойчивая положительная динамика развития Севера, отношение к северным регионам должно быть в принципе изменено. В такой стране, как Россия, где Север занимает более двух третей территории страны, должна быть сформирована специфическая государственная «северная» политика *(Олейник, Какая «северная» политика, 2007)*. В основе такой политики должны быть использованы следующие принципы и механизмы:

– повышение роли государства в сочетании с рыночными механизмами в регулировании экономики и социальной сферы северных регионов;

– формирование общего экономического пространства страны с обязательным учетом специфики территорий с особыми условиями хозяйствования;

– комплексное социально-экономическое развитие северных территорий, в том числе новых районов освоения природных ресурсов. Поддержка действующих и создание новых территориально-производственных комплексов (кластеров);

– государственный протекционизм, направленный на создание для населения и отраслей хозяйства Севера не льгот и преференций, а благоприятного режима развития с учетом обеспечения государственных нужд и социальной сферы в производимой ими продукции;

– ускоренное внедрение достижений науки и новых технологий, обеспечивающий быстрый рост производства при сокращении времени технологического цикла и необходимого объема завоза и накопления топлива, сырьевых и других ресурсов;

– формирование межбюджетных отношений, политики налогообложения и таможенного регулирования с позиций равенства экономических условий для хозяйственной деятельности и жизнеобеспечения населения;

– соизмерение экономического роста с возможностями эффективного хозяйствования в особых природно-климатических, экологических и географических условиях;

– поддержание ресурсно-природного потенциала с учетом необходимости удовлетворения потребностей будущих поколений;

– поддержание транспортных систем, обслуживающих основные грузопотоки на Севере, в том числе с учетом перспектив освоения континентального шельфа Российской Федерации и использования Северного морского пути;

– формирование бюджетной обеспеченности и достаточности северных территорий с учетом повышенных затрат на воспроизводство трудовых ресурсов и обеспечение жизни населения;

– оптимизация численности населения с учетом рыночных принципов хозяйствования, содействие переселению нетрудоспособных и социально незащищенных граждан;

– создание условий, обеспечивающих традиционный образ жизни и хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов;

– обеспечение дифференцированного подхода к каждой северной территории исходя из природно-климатических условий, транспортной обеспеченности и уровня социально-экономического развития.

Неуклонное проведение такой «северной» политики позволит в ближайшие десять-пятнадцать лет превратить Север в динамично развивающийся регион с устойчивой экономикой и развитой социальной сферой, надежно обеспечивающий потребности России в природных ресурсах на длительную перспективу.

Межбюджетные отношения северных регионов с центром. Необходимо уточнить, что любая политика, будь то социальная или экономическая требует финансового обеспечения. В настоящее время это находит воплощение в механизме межбюджетных отношений. И от того как будет формироваться бюджетная обеспеченность и достаточность северных территорий на воспроизводство населения и трудовых ресурсов, обеспечение достойной и комфортной жизни населения, во многом будет зависеть и благополучие всей страны, ее народа.

11 октября 2011 г. в Комитете Совета Федерации по делам Севера и малочисленных народов прошло обсуждение проекта закона «О федеральном бюджете на 2012 год и плановый период 2013 и 2014 годов». Отмечено, что закон подготовлен с учетом принятых изменений в бюджетном и налоговом законодательстве и отвечает основным положениям Бюджетного послания Президента РФ о бюджетной политике в 2012-2014 гг.: создание в рамках переходного периода предпосылок для введения, начиная с 2015 г., правил использования нефтегазовых доходов и ограничений на размер дефицита федерального бюджета; улучшение условий жизни человека, адресное решение социальных проблем, стимулирование инновационного развития страны; повышение отдачи от использования государственных расходов, в том числе за счет формирования рациональной сети государственных учреждений, совершенствования перечня и улучшения качества оказываемых ими услуг; эффективная децентрализация полномочий публично-правовых образований.

Что показал анализ данного документа. У 14 северных регионов бюджетная обеспеченность после распределения дотаций в 2012 г. ожидается ниже уровня 2011 г. Тревогу комитета вызвало то, что в планируемом периоде предполагается значительный рост внутреннего государственного долга России, который увеличится с 7,7 трлн. рублей в 2012 г. до 11,3 трлн. рублей в 2014 г. Вследствие этого существенно увеличатся расходы федерального бюджета на обслуживание государственного долга, которые в 2014 г. составят 579,2 млрд. рублей, или 4% общей суммы расходов федерального бюджета. Это больше расходов на жилищно-коммунальное хозяйство, охрану ок-

ружающей среды, культуру, образование, здравоохранение и межбюджетные трансферты вместе взятых.

Одной из наиболее серьезных проблем в 2012-2014 гг. остается обеспечение сбалансированности пенсионной системы. Для выполнения принятых обязательств по пенсионному и социальному обеспечению населения, бюджету Пенсионного фонда предусматривается увеличить трансферты с 2,9 трлн. рублей в 2012 г. до 3,1 трлн. рублей в 2014 г., что составляет около 45% общих доходов указанного Фонда. Именно этим определяется высокий уровень расходов по разделу «Социальная политика».

Большинство северных субъектов РФ отмечают, что их расходные обязательства в расчетах учитываются не полностью, а распределение доходных источников между федеральным, региональными и местными бюджетами не соответствует распределению расходных обязательств.

По представленным расчетам на 2012 г. из 80 субъектов (автономные округа учтены в составе областей, в которые они входят) у 45 расчетная бюджетная обеспеченность предполагается менее 70%. Причем в худшем положении оказываются субъекты, полностью или частично отнесенные к районам Севера. У 12 из 19 северных регионов, получающих дотации, расчетная бюджетная обеспеченность предполагается менее 70%, среди них и Республика Саха (Якутия).

Представленные показатели расчетной бюджетной обеспеченности показывают, что данный уровень разграничения доходов и финансовой помощи не позволит многим территориям решать вопросы не только социально-экономического развития, но и текущие проблемы жизнеобеспечения.

Сложные природно-климатические условия, транспортная удаленность, сложившийся уровень социально-экономического развития и ряд других объективных факторов определяют более высокие потребности бюджетных расходов в северных регионах, чем в других районах страны. Поэтому необходимо обратить особое внимание на те виды расходов федерального бюджета, которые по своему определению или фактически можно отнести к элементам государственной поддержки северных территорий.

На решение одной из самых острейших социальных проблем – переселения из северных регионов пенсионеров, инвалидов, больных и безработных – предусматривается в составе федеральной целевой программы «Жилище» 5,65 трлн. рублей, что на 17,5% меньше, чем в 2011 г. На 2013 г. запланировано снижение этого показателя на 2,8 трлн. рублей, или почти на 50%, в 2014 г. финансирование останется на уровне 2013 г.

Многие граждане, длительное время проработавшие в условиях Севера, стоят в очереди на получение жилищной субсидии более десяти лет. В июле 2011 г. приняты федеральные законы «О внесении изменений в Федеральный закон «О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» и «О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из закрывающихся населенных пунктов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», что позволяло надеяться на более быстрое получение жилищных

субсидий. Однако это возможно хотя бы при сохранении сегодняшнего уровня финансирования.

На оплату стоимости проезда пенсионерам к месту отдыха и обратно один раз в два года в соответствии с Законом РФ от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» в 2012 г. планируется выделить 1,4 трлн. рублей, что на 40% больше, чем в 2011 г.

В недостаточной степени предусматривается финансирование государственной поддержки отдельных отраслей экономики, значительно влияющих на социально-экономическое положение северных регионов. На 31% по сравнению с 2011 г. предлагается увеличить финансирование подпрограммы «Освоение и использование Арктики». В то же время объем субсидий на навигационно-гидрографическое обеспечение судоходства на трассах Северного морского пути на 2012, 2013 и 2014 гг. не учитывает даже прогнозируемый уровень инфляции.

Но добиться повышения финансирования по целому ряду направлений будет весьма непросто. Дело в том, что, начиная с 2010 г., отменено софинансирование из федерального бюджета части обязательств субъектов. К ним, в частности, относятся: предоставление гражданам субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг; предоставление мер социальной поддержки отдельным категориям граждан; выплата компенсации части родительской платы за содержание ребенка в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования; организация оздоровительных кампаний детей; обеспечение автомобильными дорогами новых микрорайонов массовой и многоквартирной застройки, а также строительство, модернизация, ремонт и содержание автодорог общего пользования, в том числе в поселениях *(Матвеев, 2011)*.

Не требует доказательств факт, что работа людей на Севере сегодня необходима. Будет она необходимой и в обозримой перспективе, пока не будет реальной альтернативы топливно-энергетическим ресурсам. Но Север – это не только «природная кладовая». Северные территории имеют стратегическое значение для России, прежде всего, в деле обеспечения безопасности и обороноспособности страны. Не секрет, что сегодня многие зарубежные государства пытаются ослабить позиции России на Севере. Задача России – не допустить этого. Но для этого, подчеркнем, необходима единая государственная политика, направленная на развитие и укрепление Российского Севера.

Решение демографических и трудовых проблем требует комплексного подхода, проведения активной федеральной и региональной социально-демографической политики, направленной на все компоненты сохранения и увеличения численности населения – рост рождаемости, снижение заболеваемости и смертности, привлечение и закрепление трудовых ресурсов в районах Севера.

Практика показывает, что пока еще очень слабы мотивационные механизмы привлечения и закрепления на Севере квалифицированных кадров,

особенно молодежи, необходимых для развития региона. Существовавшая до начала 1990-х гг. система привлечения и подготовки трудовых ресурсов для освоения Севера была разрушена, а новая, предполагающая в рыночных условиях достаточные экономические стимулы, не создана.

Существующая система гарантий и компенсаций требует серьезной корректировки, что позволило бы сделать жизнь и работу на Севере привлекательной, а трудозатраты – оправданными с точки зрения компенсации материальных и моральных потерь человека, вызванных экстремальными природно-климатическими условиями этого региона.

Основными стимулами, которые остаются решающими для большинства людей, особенно молодежи, при выборе места постоянного проживания, являются наличие интересной и хорошо оплачиваемой работы, возможность карьерного роста, создание нормальных жилищно-бытовых условий, доступность образовательных, медицинских, культурных и спортивных учреждений на соответствующей территории. Поэтому решение демографических проблем северных регионов России невозможно без комплексной модернизации социальной инфраструктуры *(Матвеев, 2011)*.

Основные направления решения демографических и трудовых проблем северных регионов были обозначены в рекомендациях на парламентских слушаниях в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации: «Проблемы законодательного обеспечения реализации демографической политики государства в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» 30 ноября 2011 г. Все рекомендации носили адресный характер по властным уровням управлении *(Рекомендации парламентских, 2011)*. Обозначим основные рекомендации, сделанные участниками парламентских слушаний.

1. Федеральному Собранию Российской Федерации и Правительству Российской Федерации:

1) разработать и принять законодательные акты, направленные на активизацию демографической политики государства в северных регионах России, предусмотрев дополнительные меры по стимулированию рождаемости, сокращению смертности населения, оптимизации миграционных процессов;

2) ускорить разработку и принятие федеральных законов о районировании Севера Российской Федерации и об Арктической зоне Российской Федерации;

3) внести изменения и дополнения в Трудовой кодекс Российской Федерации и в Закон Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», устанавливающие:

– систему минимальных стандартов условий трудовой деятельности и уровня жизни граждан, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– минимальные гарантии и компенсации для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, определив их размер не ниже

гарантий и компенсаций лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета;

– уточненное понятие минимального размера оплаты труда, исключив из него компенсационные и стимулирующие выплаты (районные коэффициенты, процентные надбавки и пр.) и определив, что размеры тарифных ставок, окладов, базовых окладов не могут быть ниже минимального размера оплаты труда;

– право лиц моложе 30 лет, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на получение процентной надбавки к заработной плате в полном объеме с первого года работы, если они проживали перед началом трудовой деятельности в этих районах не менее 5 лет;

– сокращенную 36-часовую рабочую неделю для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, без указания на необходимость включения этой нормы в коллективный договор или индивидуальный трудовой договор;

– учет в трудовом стаже периода ухода матери за ребенком до достижения им возраста трех лет и времени обучения в вузе;

– единый порядок, размер и условия предоставления компенсации расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно для всех лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и членов их семей;

– право на компенсацию за счет средств федерального бюджета расходов на проезд и провоз багажа: опекаемых (подопечных) детей к месту использования отпуска опекуна (попечителя), приемного родителя; неработающих инвалидов с детства, являющихся получателями социальных пенсий; детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и проживающих в семьях, среднедушевой доход которых не превышает величину прожиточного минимума;

– оплату за счет средств федерального бюджета расходов на проезд и провоз багажа выезжающим на постоянное место жительства за пределы районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей неработающим пенсионерам нетрудоспособного возраста независимо от вида получаемой пенсии;

– право студентов и аспирантов, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на бесплатный проезд один раз в год к месту постоянного жительства и обратно;

– бесплатное лекарственное обеспечение за счет федерального бюджета детей дошкольного возраста (до 6 лет), а также детей из многодетных, неполных и малообеспеченных семей;

– восстановить и закрепить в федеральном законодательстве меры ответственности работодателей частной сферы за предоставление северных гарантий и компенсаций своим работникам;

– внести дополнения в статью 6 Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» в части дифференцированного увеличения размера материнского (семейного) капи-

тала для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– установить, что ежемесячные денежные выплаты ветеранам и инвалидам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачиваются с учетом районных коэффициентов;

– внести изменение в федеральное законодательство в части передачи на федеральный уровень расходных полномочий по организации скорой медицинской помощи с применением санитарной авиации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– законодательно определить понятие «малокомплектные медицинские организации» и особенности нормативов их финансового обеспечения;

– предусмотреть в законодательных актах, регулирующих вопросы предоставления образовательных услуг, возможность создания образовательных учреждений в форме кочевого детского сада и кочевой общеобразовательной школы.

2. Рекомендовать Правительству Российской Федерации поручить соответствующим министерствам и ведомствам Российской Федерации:

1) разработать предложения по корректировке экономической и демографической политики государства, направленной на повышение качества жизни населения в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе предусматривающие создание системы охраны семьи, материнства и детства, приоритетную диспансеризацию и оздоровление женщин и детей, увеличение продолжительности отпуска по беременности и родам, повышение ответственности работодателей за состоянием здоровья работников;

2) выработать жесткие критерии состояния здоровья лиц, привлекаемых для работы и проживания (постоянного или временного) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3) ввести обязательные медицинские осмотры за счет работодателей лиц, привлекаемых для работы (постоянной или временной) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывших с ними членов их семей;

4) определить и установить форму и порядок дополнительного обязательного страхования здоровья лиц, привлекаемых для работы (постоянной или временной) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывших с ними членов их семей;

5) обеспечить условия для эффективного лечения краевой патологии в северных районах, предусмотрев переподготовку и повышение квалификации врачей первичного звена по вопросам профилактики, диагностики, лечения и реабилитации больных с краевой патологией;

6) включить категорию детей из числа представителей коренных малочисленных народов Севера в перечень лиц, подлежащих ежегодной диспансеризации за счет средств федерального бюджета;

7) принять меры, предусматривающие целевую контрактную подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным медицинским об-

разованием для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с обязательной отработкой выпускниками не менее пяти лет по распределению;

8) внести изменения в санитарные правила, нормативы и требования, предъявляемые к образовательным учреждениям, учитывающие специфику кочевых образовательных учреждений;

9) расширить практику применения компенсации части стоимости авиационных билетов, речных перевозок на граждан, постоянно проживающих во всех удаленных районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

10) разработать систему ипотечного и других видов жилищного кредитования для граждан, привлекаемых на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, с более низкой платой за кредит и возможностью ее последовательного снижения по мере увеличения стажа работы в северных районах.

3. Рекомендовать органам государственной власти субъектов Российской Федерации, полностью или частично отнесенных к северным районам:

1) в региональных программах социально-экономического развития выделять в самостоятельный раздел мероприятия по улучшению демографической ситуации;

2) предусмотреть меры по развитию и укреплению системы учреждений социального обслуживания семьи и детей;

3) обеспечить предоставление гарантий и компенсаций лицам, получающим их за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, в объеме не ниже, чем установлено для лиц, предоставление гарантий и компенсаций которым осуществляется за счет средств федерального бюджета;

4) в территориальных программах государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи предусматривать специальные нормативы и объемы оказания медицинской помощи в отдаленных и труднодоступных районах;

5) разработать правовые и экономические механизмы стимулирования хозяйствующих субъектов и потенциальных инвесторов к участию в социально-экономическом развитии территорий;

6) осуществлять методическое обеспечение деятельности органов местного самоуправления по управлению демографическими и трудовыми процессами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В последние несколько лет принято ряд мер по улучшению демографической ситуации в стране. Это – решение о выплате материнского (семейного) капитала, увеличение и индексация детских пособий, реализация региональных программ модернизации здравоохранения. В северных регионах приняты и выполняются региональные концепции, стратегии, планы или программы демографической направленности. Безусловно, осуществление этих мер привело к определенному улучшению показателей, характеризующих демографическую ситуацию, практически во всех северных районах.

Однако, несмотря на принимаемые меры, продолжает, и достаточно высокими темпами, сокращаться численность населения в большинстве северных регионов. За период с 1991 г. из северных районов России выехало около двух млн. человек, численность населения Чукотского автономного округа за это время сократилось в 3,1 раза, Магаданской области – в 2,5 раза, Мурманской области – в 1,5 раза. Сегодня продолжается отток с Севера России наиболее подготовленных и квалифицированных кадров и молодежи. При этом число граждан, прибывающих в северные регионы, ежегодно снижается. Вследствие этого происходит ухудшение обеспеченности человеческими ресурсами экономики и социальной сферы северных регионов.

С 1990-х гг. депопуляционные процессы были характерны практически для всех северных регионов. Однако с 2006 г. в северных регионах в целом отмечается превышение уровня рождаемости над уровнем смертности, и коэффициент естественного прироста населения имеет тенденцию к увеличению. Рождаемость наиболее высока в регионах, имеющих значительный процент населения коренных национальностей, например, в республике Тыва коэффициент рождаемости выше 20‰, в Эвенкийском АО – выше 18‰ и в Республике Саха (Якутия) – выше 16‰. Наименьший уровень смертности в Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском АО. Но в половине северных регионов в 2010 г., как и в предыдущие годы, произошла естественная убыль населения.

Вызывает озабоченность состояние здоровья детей. До 70% детей, проживающих в северных регионах, имеют отклонения в состоянии здоровья. Под влиянием неблагоприятных климатических факторов и загрязнения окружающей среды у детей-северян происходит отставание возрастного развития иммунной системы на 2-5 лет, у каждого пятого ребенка отмечается дефицит массы тела. Острой проблемой остается охрана здоровья коренных малочисленных народов Севера. За последние 5 лет уровень их заболеваемости увеличился в 2,3 раза.

Все это говорит о том, что необходимо принимать самые срочные меры по выходу из демографического кризиса. Всеми осознается, что выделяемых финансовых средств на поддержку семьи и детства явно недостаточно. Есть понимание, что государство в одиночку с этой проблемой не справится, что

бизнесу также необходимо внести свой посильный вклад в решение демографических проблем. Необходимо развивать социальное партнерство и социальную ответственность бизнеса, труд должен стать безопасным и достойно оплачиваемым.

В последние двадцать лет не лучшим образом складывается демографическая ситуация и обеспеченность отраслей народного хозяйства человеческими ресурсами и в Республике Коми. Для улучшения демографической ситуации в республике предпринимаются определенные шаги по решению социально-трудовых, демографических и миграционных проблем. В «Стратегии экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года» сказано, что цель демографической политики Республики Коми – преодоление тенденций неблагоприятного развития демографических процессов, создание условий для стабилизации численности населения республики, увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения. Там же отмечается, что целями государственной политики Республики Коми в области доходов населения и социальной защиты населения являются последовательное повышение уровня жизни населения республики, сокращение масштабов бедности и обеспечение социальной защиты уязвимых категорий населения, обеспечение доступности качественных социальных услуг населению Республики Коми.

Каким видится демографическое развитие Республики Коми. В соответствии со средним вариантом прогноза в Республике Коми и в дальнейшем ожидается сокращение численности населения, которое будет ежегодно составлять 5-6 тыс. человек. На конец 2030 г. предположительно численность населения составит 839,8 тыс. человек.

В целом по Российской Федерации прогнозируется положительный миграционный прирост населения, тогда как республика по-прежнему будет характеризоваться миграционным оттоком. В расчете на 1000 жителей миграционная убыль населения составит в 2020 г. – 3,6, в 2030 г. – 1,8. Миграционная убыль населения будет количественно дополнять естественные потери населения, еще более ускоряя сокращение его общей численности.

В республике прогнозируется рост общего коэффициента рождаемости, который достигнет своего максимального значения 11,9 родившихся на 1000 человек населения в 2011-2012 гг. и снизится к 2030 г. до 9,2‰. Предполагается, что в ближайшие годы будет повышаться и суммарный коэффициент рождаемости. Число рожденных детей, приходящихся на одну женщину репродуктивного возраста, в 2012 г. возрастет до 1,473, а к 2030 г. – до 1,502.

Определенные резервы увеличения демографического потенциала республики связаны со снижением смертности населения. Ежегодное число умерших будет уменьшаться до 11,9 тыс. человек в 2012 г., 10,7 тыс. человек – в 2030 г. В расчете на 1000 жителей численность умерших останется в пределах 12,6-12,7 человека. За счет этого сохранится естественная убыль населения, при этом относительный показатель естественной убыли снизится к 2030 г. до 3,5‰.

Прогнозируется рост ожидаемой продолжительности жизни населения. К 2020 г. она увеличится и составит 69,4 года, к 2030 г. – 71,3 года. Средняя ожидаемая продолжительность жизни городских жителей выше, чем у сельских на 3,2 года. Значительной останется разница в продолжительности жизни мужчин и женщин – 11 лет, что связано с высокой преждевременной смертностью мужчин. В 2020 г. женщины в среднем будут жить 75 лет, мужчины – 64 года, к 2030 г. соответственно 76 и 66 лет. Ожидаемая продолжительность жизни в республике останется ниже среднероссийского показателя.

В связи с этим произойдут существенные изменения в возрастной структуре населения. Доля лиц трудоспособного возраста будет из года в год сокращаться. В абсолютном выражении ожидается максимальное сокращение численности населения трудоспособного возраста в 2012-2015 гг., когда среднегодовая убыль населения этой возрастной группы будет превышать 10 тыс. человек. Такое снижение численности трудоспособного населения обусловлено как повышенной смертностью, так и оттоком населения за пределы республики, большую часть которого составляют мигранты трудоспособного возраста. В последующем она будет составлять в среднем за год 3,5 тыс. человек. Такое изменение состава населения может вызвать дефицит рабочей силы на рынке труда.

Сокращение населения трудоспособного возраста и увеличение доли лиц нетрудоспособных возрастов приведут к росту коэффициента демографической нагрузки на трудоспособное население. На конец 2020 г. на 1000 лиц трудоспособного возраста будет приходиться 679 человек нетрудоспособного возраста, 2030 г. – 633 человека.

Продолжится процесс старения населения республики. С 2013 г. в общей численности населения начнет расти доля лиц в возрасте 65 лет и старше, так как за границу 60-летнего возраста перешагнет поколение 1950-х гг. рождения. Следовательно, будут расти потребности в финансировании систем пенсионного обеспечения и социальной защиты населения. Увеличение доли лиц пожилого возраста приведет к росту нагрузки на учреждения здравоохранения.

Из складывающейся демографической динамики становится также ясным, что в прогнозный период будет обостряться проблема с обеспечением отраслей народного хозяйства человеческими ресурсами. Выходом из создавшейся ситуации может стать рост производительности труда за счет повышения профессионализма человеческих ресурсов. Но и в этой области не все так благополучно, как хотелось бы.

Государство несет ответственность за создание стимулирующей среды, подталкивающей профессиональные учебные заведения к более широкому применению инноваций и к более чуткой реакции на потребности глобальной конкурентной экономики, основанной на знаниях, и на изменения требований рынков труда, которым необходим высокоразвитый человеческий капитал. Пора осознать, что без должного развития системы профессионального и дополнительного образования для всех категорий населения, повсеместного (широкого) распространения корпоративного, внутрифирменного обучения

российские предприятия не смогут выйти из состояния «вялого» развития или «топтания на месте», составить серьезную конкуренцию иностранному бизнесу. Кроме всего прочего не будет решена главная задача – обеспечение предприятий квалифицированной рабочей силой.

Для изменения ситуации в лучшую сторону, повышения приживаемости населения и создания комфортных условий жизнедеятельности и с учетом мнения населения республики можно предложить следующие рекомендации:

– повысить материальное благополучие (увеличить заработную плату, поднять размер пенсий, увеличить северный коэффициент, устранить резкую дифференциацию в оплате труда), создать условия для отдыха за пределами мест проживания, регулировать оплату услуг ЖКХ – 32,0%. Максимальное значение этого предложения было у работников сельского хозяйства – 50,0% и в ответах жителей Воркуты – 40,0%, а минимальное – на предприятиях торговли, МТС и общественного питания – 27,8% и у жителей Усинска – 23,6%;

– усилить меры государственной поддержки населения (уделять больше внимания молодежи, проводить активную социальную политику, заботиться о пожилых людях, доступное бесплатное образование, отсутствие очередей в детские дошкольные учреждения, забота о матерях и семьях, имеющих детей) – 20,4%. Этой мере большее значение придали работники сельского хозяйства – 33,3% и жители Ухты – 22,8%, а меньшее – работники ЖКХ и бытового обслуживания – 17,6% и жители Воркуты – 16,4%;

– решить жилищную проблему (доступное жилье, ипотека и т.д.) – 13,0%. В разрезе отраслей жилищной проблеме большее внимание уделили работники торговли, МТС и общественного питания – 16,5%, меньшее – работники ЖКХ и бытового обслуживания – 5,9% (работники сельского хозяйства эту меру вообще не называли, так как не верят в ее решение). В разрезе городов нет существенной дифференциации, значимость предложения колеблется от 12,5% в Усинске до 14,7% в Печоре;

– улучшить медицинское обслуживание населения (борьба с алкоголизацией населения, закупка современного медицинского оборудования, бесплатное медицинское обслуживание) – 11,3%. На решение проблемы медицинского обслуживания обратили внимание работники торговли, МТС и общественного питания – 15,5%, проигнорировали – сельского хозяйства и уделили незначительное внимание работники ЖКХ и бытового обслуживания – 5,9%. В разрезе городов наблюдается резкая дифференциация, значимость данного предложения варьирует от 16,4% в Ухте до 1,8% в Воркуте;

– обеспечить работой (создание рабочих мест, безопасные условия труда), развивать производство – 6,4%. Здесь выделяются три города: Сыктывкар – 8,9%, Воркута – 3,7% и Ухта – 0,0%; и предприятия трех отраслей: ЖКХ и бытового обслуживания – 11,8%, торговли, МТС и общественного питания – 5,1%, сельского хозяйства – 0,0%;

– больше внимания уделять проблеме экологии – 4,5%. Больше всего проблемами экологии обеспокоены работники ЖКХ и бытового обслуживания – 11,8% и жители Печоры – 8,4%; меньше всего – работники предпри-

ятий промышленности – 2,7% и сельского хозяйства – 0,0% и жители Воркуты – 1,8% и Ухты – 0,0%;

– пропагандировать здоровый образ жизни (спорт, строительство спортивно-оздоровительных заведений) – 3,0%. Судя по материалам опроса, в Усинске достаточно спортивных сооружений, чтобы его жители вели здоровый образ жизни, так как значение этого предложения минимально – 1,4%, а хуже всего ситуация в Печоре – 5,3%. За здоровый образ жизни больше других ратуют работники предприятий социальной сферы – 6,8%, транспорта и связи – 4,6%;

– более эффективно использовать природные ресурсы республики на благо всего населения – 1,8%. Это направление особенно важно для шахтеров Воркуты – 7,3% и работников социальной сферы – 3,4%; меньше всего для Ухты – 1,3%. Жители ряда городов и отраслей это направление не предлагали.

В заключение работы размышляя о перспективах развития Севера, можно привести слова А.Г. Аграната: «Представляется, однако, куда серьезней проблема, связанная с широко распространившимся тезисом – а нужен ли нам Север вообще? Все там дорого, природа ужасная, сырье достается с таким трудом. Многое из того, что там добываем, можно купить в других регионах и странах, и дешевле. Или не тратить деньги на фундаментальное освоение территории, а идти так называемым вахтовым методом» *(Агранат, 2006, с. 8)*.

Большинство ученых североведов и практиков считают, что сегодня нужна политическая воля, чтобы признать исключительную важность Севера России для поступательного социально-экономического развития страны. Признав это необходимо сделать следующее: определить достаточный трудовой потенциал для развития экономики северных территорий в интересах российского сообщества; создать здесь населению преимущественные условия жизнедеятельности; гарантировать достойную старость или постсеверный период трудовой деятельности на «материке». Перечень базовых принципов и гарантий можно продолжить, главное их определить и неукоснительно соблюдать. Население Севера, составляющее менее 6,0% населения страны, но обеспечивающее его социально-экономическое благополучие, должно иметь достойные условия жизни, работы и заслуженной старости. Эта аксиома должна быть нравственным законом общества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агранат Г.А. Жаркие проблемы Севера // ЭКО. – 2004. – № 1. – С. 21-35.

2. Агранат Г.А. Неустоявшийся Север // Север: наука и перспективы инновационного развития / Отв. ред. В.Н. Лаженцев.– Сыктывкар, 2006.– С. 8-17.

3. Административно-территориальное и муниципальное устройство Республики Коми (на 1 августа 2006 г.). Издание шестое, официальное / ГУ «ТФИ РК». – Сыктывкар, 2006. – 278 с.

4. Акопов В.И., Загайнова Г.В. Сопряженный анализ систем расселения и уровней обслуживания населения районов Тимано-Печорского ТПК // Формирование и развитие регионального комплекса жизненных условий. – Сыктывкар, 1985. – С. 64-75 (Тр. Коми фил. АН СССР, №69).

5. Андреев Е.М., Вишневский А.Г. Вызов высокой смертности в России // Народонаселение. – 2004. – № 3. – С. 75-84.

6. Андреев О.П., Крамар В.С. Вопросы эффективности государственной социальной политики в отношении жителей северных территорий, работающих вахтовым методом // Российский Север: траектория и перспективы социального развития / Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.Н. Пивненко. – М.: КНОРУС, 2006.

7. Андрианова В.В. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений и пути его совершенствования // Культура народов Причерноморья. – 2004. – №51. – С. 26-29.

8. Антонов А.И. Социология рождаемости (Теоретические и методологические проблемы). – М., 1980. – 271 с.

9. Аракелян Е. Через 15 лет в России будет некому работать? // Комсомольская правда. – 2011. – 29 сентября-6 октября. – С. 5.

10. Арбатова М. Медведеву о гендерном равноправии [Электронный ресурс] // Гайдпарк [сайт]. [2010]. URL: http://gidepark.ru/post/article/index/id/65188?utm_source= newsletter&utm_medium=mail&utm_campaign=sudscription (дата обращения: 26.05.2010).

11. Архангельский В.Н. В дополнение к антикризисной программе // Экономист. – 2009. – №5. – С. 44-52.

12. Архангельский В.Н. О некоторых подходах к поиску путей достижения среднедетности // Проблемы демографического развития СССР. – М., 1988.

13. Архангельский В.Н. Факторы рождаемости в России // Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

14. Архангельский В.Н., Елизаров В.В., Зверева Н.В., Иванова Л.Ю. Демографическое поведение и его детерминация (по результатам социолого-демографического исследования в Новгородской области). – М.: ТЕИС, 2005. – 352 с.

15. Басаргин В.Ф., Логинов С.В. Актуальность вопросов разработки стратегии развития регионов российского севера // Стратегия развития северных регионов России: Материалы Всероссийской научной конференции. – Архангельск: Архангельский филиал Института экономики УрО РАН, 2003.

16. Безработица в России: пик пройден? [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения: [сайт]. [2009]. URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11953.html?no_cache=1&cHash=f169482d78 (дата обращения: 11.03.2010).

17. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / А.Е. Чирикова, Н.Ю. Лапина, Л.С. Шилова, С.В. Шишкин; Независимый институт социальной политики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – 232 с.

18. Бобков В. Влияние кризиса на уровень и качество жизни // Экономист. – 2010. – №4. – С. 66-78.

19. Бобков В., Гулюгина А., Одинцова Е. Региональное неравенство качества и уровня жизни и угрозы социальной безопасности России // Федерализм. – 2009. – №1. – С. 135-148.

20. Бойко Е.Р., Потолицына Н.Н. Особенности витаминного статуса и специфика проведения витаминизации у населения европейского Севера России // Север: наука и перспективы инновационного развития / Отв. ред. В.Н. Лаженцев. – Сыктывкар, 2006. – 400 с. (Научный совет РАН по вопросам регионального развития; Коми научный центр УрО РАН).

21. Большая советская энциклопедия / Под ред. А.М. Прохорова. – М.: Советская энциклопедия, 1972.

22. Борисов А.П., Семенов С.П. Особенности экономики формирования городов Крайнего Севера. – М., 1971.

23. Ботош Н.Н. Материальное положение сельских жителей Республики Коми и факторы его дифференциации: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – М., 1997. – 22 с.

24. Брандт Г. Гендерные исследования в России: особенности и проблемы // Гендерные отношения в современной России: исследования 1990-х гг.: Сборник научных статей / Под ред. Л.Н. Попковой, И.Н. Тартаковской. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2003.

25. Бреев Б.Д. Современные тенденции развития занятости населения // Экономическая наука современной России. – 2005. – №1. – С. 83-92.

26. Бреев Б.Д. Труд в условиях рыночной трансформации // Общество и экономика. – 2003. – №1. – С. 93-101.

27. Бродель Ф. Материальная цивилизация, экономика и капитализм. – М., 1992. – Т.2.

28. Бурляева В.А., Просвирнина И.А. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе // Материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». Т.2. Общественные науки. – Ставрополь: СевКазГТУ, 2008. – 194 с.

29. Бухвальд Е., Завьялов Д. Национальные проекты в системе государственного управления (на примере национального проекта «Современное здравоохранение») // Федерализм. – 2006. – №2. – С. 143-160.

30. Васин Е. Генеральная схема расселения // Российская газета. – 1995. – 1 января.

31. Вижина И.А., Егоров Е.Г., Харитонова В.Н. Методический подход к расчету интегральных индикаторов экономических оценок условий жизнедеятельности населения в широтных зонах Севера России // Российский Север: траектория и перспективы социального развития / Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.Н. Пивненко. – М.: КНОРУС, 2006.

32. Волгин Н.А. Актуальные проблемы реализации социальной политики в районах Севера // Российский Север: траектория и перспективы социального развития / Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.Н. Пивненко. – М.: КНОРУС, 2006.

33. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. – М.: Экономика, 1998. – 255 с.

34. Воробьев В.В. Географические особенности и проблемы формирования населения Восточной Сибири: дис. ... докт. геогр. наук. – Иркутск, 1974.

35. Воробьева О.Д. Экономический рост, демографический спад и проблемы экспорта образовательных услуг // Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

36. Воспроизводство населения и демографическая политика в СССР. – М., 1987. – 224 с.

37. Гендерные отношения в современной России: исследования 1990-х гг.: Сборник научных статей / Под ред. Л.Н. Попковой, И.Н. Тартаковской. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2003. – 334 с.

38. Гинцбург Л.Я., Смирнова Н.М. Льготы работающим на Крайнем Севере. – М., 1975.

39. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. и др. Социальное неравенство и социально-структурные изменения // Россия в глобальных процессах: поиски перспективы / Отв. ред. чл.-корр. РАН М.К. Горшков. – М.: Институт социологии РАН, 2008.

40. Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – 287 с.

41. Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2010: стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2010. – 275 с.

42. Города и районы: Воркута [Электронный ресурс] // Информационное агентство КОМИИНФОРМ: [сайт]. [2010]. URL: http://www.komiinform.ru/services/ goroda/aObj/502/aInst/12/ (дата обращения: 15.02.2010).

43. Города и районы: Сыктывкар [Электронный ресурс] // Информационное агентство КОМИИНФОРМ: [сайт]. [2010]. URL: http://www.komiinform.ru/services/ goroda/aObj/502/aInst/5/ (дата обращения: 15.02.2010).

44. Города и районы: Усинск [Электронный ресурс] // Информационное агентство КОМИИНФОРМ: [сайт]. [2010]. URL: http://www.komiinform.ru/services/ goroda/aObj/502/aInst/7/ (дата обращения: 15.02.2010).

45. Города и районы: Ухта [Электронный ресурс] // Информационное агентство КОМИИНФОРМ: [сайт]. [2010]. URL: http://www.komiinform.ru/services/ goroda/aObj/502/aInst/6/ (дата обращения: 15.02.2010).

46. Гросс Э. Изменяя очертания тела // Введение в гендерные исследования. – Харьков, 2001. – Ч.2.

47. Гулин К.А. Качество жизни населения – основа устойчивого развития северных территорий // «Северное измерение»: проблемы и перспективы сотрудничества: Матер. форума по «Северному измерению» (7 июня 2000 г., г. Сыктывкар). – Сыктывкар, 2000.

48. Давыдова Л.В. Социальное развитие северных регионов: опыт, проблемы, перспективы // Российский Север: траектория и перспективы социального развития / Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.Н. Пивненко.– М.: КНОРУС, 2006.

49. Демографические контуры регионов России / Под ред. Л.Л. Рыбаковского. – М.: Экон-Информ, 2009. – 176 с.

50. Демографический ежегодник Республики Коми. 2008: стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2008. – 173 с.

51. Демографический ежегодник Республики Коми. 2009: стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – 174 с.

52. Демографический ежегодник Республики Коми. 2010: стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2010. – 182 с.

53. Демографическое развитие Усинского района: история и современное состояние / В.В. Фаузер, Л.А. Попова, Вит.В. Фаузер и др. – Сыктывкар-Усинск, 2007. – 140 с. (Б-ка демографа, Вып. 6).

54. Демография: Учебник. Изд. 2-е, доп. и перераб. / Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 440 с. (Учебники Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации).

55. Демченко Т.А. Человеческий капитал в реформируемой России: демографическое измерение: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – М., 2001. – 20 с.

56. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Учебное пособие. – М.: Высш. шк., 1989. – 304 с.

57. Доброхлеб В.Г. Демографическое старение населения и становление новых социальных норм в «стареющем» обществе // Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

58. Довольны ли россияне своей работой? [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения: [сайт]. [2004]. URL: http://bd.fom.ru/report/cat/job_and_leis/job_/of040407 (дата обращения: 11.03.2010).

59. Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения. – М.: Экон-Информ, 2002. – 101 с.

60. Егоров Е.Г. О разработке методики районирования Севера по социально-экономическим критериям // Российский Север: траектория и перспективы социального развития / Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.Н. Пивненко. – М.: КНОРУС, 2006.

61. Егоров И.В. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях реформирования экономики (на примере предприятий Республики Мордовия): автореф. дис. ... канд. социолог. наук. – М., 2007. – 27 с.

62. Елизаров В.В. Состояние и перспективы системы экономической поддержки семей с детьми // Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

63. Ермаков С.П. Возможности использования межстранового анализа смертности населения для уточнения приоритетов Российского национального проекта «Здоровье» // Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

64. Ермаков С.П., Царьков А.О., Антонюк В.В. Оценка тенденций и общая характеристика показателей глобального бремени болезней российского населения за 1965-2002 гг. (предварительные результаты). – М.: ЦНИИОИЗ, ИСПИ РАН, 2004. – 96 с.

65. ЕС: поддержка принципов корпоративной социальной ответственности // Человек и труд. – 2003. – № 2. – С. 42-45.

66. Ефремов А.А., Ткачев А.В.О существующих подходах к районированию северных территорий России // Стратегия развития северных регионов России: Материалы Всероссийской научной конференции. – Архангельск: Архангельский филиал Института экономики УрО РАН, 2003.

67. Жидкова Е. Предпенсионный возраст: особенности возрастных и гендерных ограничений на рынке труда // Гендерные отношения в современной России: исследования 1990-х годов: Сборник научных статей / Под ред. Л.Н. Попковой, И.Н. Тартаковской. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2003.

68. Жилищные условия населения. Продолжительность проживания населения в месте постоянного жительства. Население, временно находившееся на территории Республики Коми. – Сыктывкар: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Коми, 2006. – 108 с. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: В 5 ч. / Федеральная служба государственной статистики; Ч.5).

69. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран: Учебное пособие / П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 448 с.

70. Загайнова Г.В. Социально-демографические аспекты экспедиционно-вахтового метода освоения нефтегазовых ресурсов Севера // Природа и региональная экономика. – Сыктывкар, 1985 (Тр. Коми фил. АН СССР. №70).

71. Загайнова Г.В. Типы лесопромышленных поселений Коми АССР // Географические аспекты освоения природных ресурсов Европейского Северо-Востока СССР. – Сыктывкар, 1973. – С. 36-42 (Изв. Коми фил. Геогр. обва СССР; Т. II, Вып. 5).

72. Задорожный В.Н., Залевский В.А., Фаузер В.В. Республика Коми: социально-экономическое развитие / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – М.: Экон-Информ, 2011. – 150 с. (Б-ка менеджера; Вып. 20).

73. Зайончковская Ж.А. Влияние демографических факторов на региональные особенности расселения // География населения СССР в условиях НТР: Основные факторы и изменения расселения. – М., 1988.

74. Закон Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» // Российская газета. – 1993, 19 февр.

75. Занятия населения. – М.: ИИЦ «Статистика России», 2004. – 347 с. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: В 14 т. / Федер. служба гос. статистики; Т.9).

76. Занятое население по видам экономической деятельности. – М.: ИИЦ «Статистика России», 2004. – 614 с. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: В 14 т. / Федер. служба гос. статистики; Т.8).

77. Заславская Т.И. Пространство посткоммунистических трансформаций / Россия, которую мы обретаем / Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. – Новосибирск: Наука, 2003.

78. Захарова О.Д. Факторы демографические // Демографический понятийный словарь / Под ред. проф. Л.Л. Рыбаковского. – М.: ЦСП, 2003. – 352 с.

79. Захарова О.Д., Кожевникова Н.И. Население Российского Севера: прошлое, настоящее и будущее // Социальная реабилитация населения в районах Российского Севера в условиях перехода к рынку. – М., 1996.

80. Зачиняев П.Н. Вахтенный и экспедиционный методы организации работ при освоении новых районов Севера // Современные проблемы освоения Севера СССР / Отв. ред. В.Ф.Бурханов. – МГУ, 1970.

81. Здоровье для всех в 21-м столетии // Европейская серия «Здоровье для всех», №6. ВОЗ. Европейское региональное бюро. – Копенгаген, 1999.

82. Здоровье человека: социогуманитарные и медико-биологические аспекты. – М.: Институт человека, 2003. – 288 с.

83. Золотова И.К., Зуев А.Э. Мониторинг формирования социально-трудовых отношений // Общественные науки и современность. – 1995. – №5. – С. 5.

84. Зурабов М. Мы строим то, чего в России пока нет // Аргументы и факты. – 2007. – №30. – С. 8-9.

85. Иванов А.Г. Демографические аспекты формирования и регулирования рынка труда Сибири: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – М., 2008. – 19 с.

86. Иванов А.И. Льготы для работников Севера. – М.: Юрид. лит-ра, 1991. – 144 с.

87. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные и социальные технологии государственного и муниципального управления. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2001. – 327 с. (Энциклопедия управленческих знаний).

88. Иванова А.Е., Семенова В.Г. Приоритетные проблемы сокращения смертности // Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

89. Игнатова Н.В. Спецпереселенцы в Республике Коми в 1930–1950-е гг. – Сыктывкар, 2009. – 192 с. (Институт языка, литературы и истории Коми научного центра УрО РАН).

90. Ильина И.Ю. Социально-демографическая дифференциация потребления населения. – М.: Экон-Информ, 2009. – 252 с.

91. Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения. – М., 1999.

92. Ионцев В.А., Алешковский И.А. Демографический фактор в развитии современной России //Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

93. Кадровое обеспечение развития экономики региона: опыт, проблемы, перспективы. – Сыктывкар, 2008. – 34 с. (Министерство экономического развития Республики Коми).

94. Калашников С.В. Социально-культурные особенности экономического развития северных территорий России // Горизонты экономического и культурного развития: Материалы пленарного заседания Второго Северного социально-экологического конгресса / Отв. ред. В.А. Черешнев. – М.: Наука, 2007.

95. Калибрихина И.Е. Экономико-демографическое развитие России: гендерный аспект: автореф. дис. ... докт. эконом. наук. – М., 2010. – 43 с.

96. Капитализм и рынок. Экономисты размышляют. – М., 2003.

97. Карпова Ю.Ю. Факторы интенсивности и результативности миграционных связей Украины с Россией // Миграция населения России. – М.: ИСПИ РАН, РГСУ, 2006. – 117 с.

98. Карташова К.К. Социально-демографические аспекты формирования жилья и обслуживания северных городов // Планировка и застройка Северных городов. – Киев: Будівельник, 1974.

99. Клепиков Н.В. Демографическая дифференциация потребительских предпочтений жителей северных городов: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – М., 2006. – 19 с.

100. Козлов А.И., Бойко Е.Р. Физиолого-биохимические и антропоэкологические основы жизнедеятельности человека на Севере // Горизонты экономического и культурного развития: матер. пленарного заседания Второго Северного социально-экологического конгресса / Отв. ред. В.А. Черешнев. – М.: Наука, 2007. – 296 с.

101. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Дело, 2002. – 312 с.

102. Концепция демографического развития Республики Коми на период до 2015 г. // Ведомости нормативных актов государственной власти Республики Коми. – 2007. – №11. – Ст. 5194.

103. Концепция демографического развития Российской Федерации на период до 2015 года // Стабилизация численности населения России (возможности и направления демографической политики). – М., 2001.

104. Корнилов Д. Республика Саха (Якутия): особенности регулирования рынка труда // Человек и труд. – 2004. – №6. – С. 44-48.

105. Коробов А., Мукомель В. Опыт миграционной политики США: уроки для России. – М.: Московское бюро по правам человека, «Akademia», 2008. – 58 с.

106. Корчагин В.П. Здоровье населения // Население и трудовые ресурсы: Справочник. – М.: Мысль, 1990.

107. Костин А. Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт и концепция для России // Стратегии России. – 2004. – №2. – С. 63-69.

108. Котырло Е.С. Человеческий капитал и экономическое развитие Российского Севера. – М.: Современная экономика и право, 2009. – 364 с.

109. Краткие итоги пилотного обследования «Семья и рождаемость» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики [сайт]. [2006]. URL: www.gks.ru/free_doc/2006/demogr.htm (дата обращения: 02.07.2010).

110. Кредисов А.И. История учений менеджмента. – Киев: ВИРА-Р, 2000. – 336 с.

111. Кривощеков С.Г., Охотников С.В. Производственные миграции и здоровье человека на Севере. – М.-Новосибирск: РАМН, МУ ОАО «Газпром», 2000. – 118 с.

112. Критерии районирования Севера России. – М., 1992. – 56 с.

113. Кузин Д. Как быть в условиях нестабильности рынка труда // Линия полета. – 2008. – №9. – С. 74-75.

114. Куцев Г.Ф. Человек на Севере. – М., 1989. – 219 с.

115. Лаженцев В.Н. Динамика социально-экономического развития Республики Коми // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2008. – №1. – С. 18-35.

116. Лаженцев В.Н. Концепция северной политики и научно-техническое развитие // Российский Север: траектория и перспективы социального развития / Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.Н. Пивненко. – М.: КНОРУС, 2006.

117. Лаженцев В.Н. Опыт комплексного исследования проблем территориального развития. – Сыктывкар, 2003. – 192 с. (Коми научный центр УрО РАН).

118. Летопись Севера. Т. IX. – М.: Мысль, 1979.– 279 с.

119. Литвиненко К.А. Факторы и общие тенденции эмиграции из стран СНГ // Миграция населения России. – М.: ИСПИ РАН, 2006. – 117 с.

120. Лукичев Г.А. Высшее образование и рынок труда: новая парадигма взаимодействия // Высшее образование сегодня. – 2005. – №6. – С. 30-33.

121. Макроэкономическая динамика северных регионов России / Коллектив авторов. – Сыктывкар, 2009. – 336 с. (Коми научный центр УрО РАН).

122. Максимов Б.И. Неоклассические социально-трудовые отношения [Электронный ресурс] // Учреждение Российской академии наук Институт социологии РАН: [сайт]. URL: http://www.isras.ru/abstract_bank/ 1210276232.pdf (дата обращения: 30.08.2009).

123. Малинин Е.Д. Методологические принципы планирования трудовых ресурсов развивающихся районов // ЭКО. – 1972. – №2. – С. 43-53.

124. Мальцева И.О. Профессиональная мобильность и гендерная сегрегация: опыт российской экономики. – М.: EERC, 2005.

125. Малышев М.А. Особенность становления социально-трудовых отношений в современной России [Электронный ресурс] // Учебно-Исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов: [сайт]. URL: http://www.yic-mfp.ru/books/publ_11.pdf (дата обращения: 30.08.2009).

126. Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И.О. Мальцева, С.Ю. Рощин; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 295 с.

127. Мангатаева Д.Д. Система расселения населения: Региональный аспект. – Новосибирск, 1988. – 80 с.

128. Маркович Д. Социология труда / Общ. ред. и послесл. Н.И. Дряхлова и Б.В. Князева. – М.: Прогресс, 1988. – 632 с.

129. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 20.

130. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 286 с.

131. Матвеев А.С. Вступительное слово на парламентских слушаниях по вопросу «Проблемы законодательного обеспечения реализации демографической политики государства в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» [Электронный ресурс] // Комитет Совета Федерации по делам Севера и малочисленных народов: [сайт]. [2011]. URL: http://www.severcom.ru/actions/section4/ (дата обращения: 20.12.2011).

132. Матвеев А.С. Север через призму бюджета // Республиканская Парламентская газета «ИЛ ТУМЭН». – 2011. – №44.

133. Мезенцева Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности? // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. – МОТ, 2003. – С. 50-71.

134. Миграционный мост между Центральной Азией и Россией: моделирование и эффективное управление миграционными потоками // Матер. межд. симпозиума (Москва – Худжанд, 22-26 сентября 2009 г.) / Отв. ред. – сост.: проф. С.В. Рязанцев, проф. О.К. Каримов и др. – М.: Изд-во «Экономическое образование», 2009. – 343 с.

135. Миграция населения. Вып. 1: Теория и практика исследования. Приложение к журналу «Миграция в России» / Под ред. О.Д. Воробьевой. – М., 2001. – 176 с.

136. Миграция населения Республики Коми. 2009: стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – 100 с.

137. Миндогулов В.В. Проблемы демографического развития российского Дальнего Востока: автореф. дис... докт. экон. наук. – М., 2004. – 48 с.

138. Миронов С.М. Северные регионы: право на особую заботу государства // Горизонты экономического и культурного развития: материалы пленарного заседания Второго Северного социально-экологического конгресса / Отв. ред. В.А. Черешнев.– М.: Наука, 2007.

139. Мониторинг ситуации в области межнациональных отношений в Республике Коми: информационный бюллетень / Отв. ред. проф. В.В. Фаузер. – Сыктывкар, 2010. – 64 с.

140. Монусова Г.А. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – №12. – С. 74-83.

141. Мостахова Т., Веселкова И. Совершенствование управления демографическими процессами в Республике Саха (Якутия) // Федерализм. – 2009. – №2. – С. 169-178.

142. Мраморнова О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: автореф. дис... докт. эконом. наук. – Краснодар, 2010. – 49 с.

143. Назарова И.Г., Фаузер В.В., Фаузер Г.Н. Этнический фактор формирования населения северных территорий // Миграционный мост между Центральной Азией и Россией: моделирование и эффективное управление миграционными потоками / Отв. ред. – сост.: проф. С.В. Рязанцев, проф. О.К. Каримов и др. – М.: Изд-во «Экономическое образование», 2009.

144. Народонаселение. Энциклопедический словарь / Гл. ред. Г.Г. Меликьян. – М., 1994. – 640 с.

145. Науменко А.Ю. Организационные и экономические аспекты реформы здравоохранения. – М., 1999.

146. Национальный состав и владение языками, гражданство. – М.: ИИЦ «Статистика России», 2004. – 946 с. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: В 14 т. / Федер. служба гос. статистики; Т.4. Кн.1).

147. Национальный состав населения РСФСР. – М.: Республиканский информационно-издательский центр, 1990. – 747 с. (По данным Всесоюзной переписи населения 1989 г. / Госкомстат РСФСР).

148. Недвецкая О.Ю. Проблемы государственного регулирования процессов переселения и миграции: северный аспект // Российский Север: траектория и перспективы социального развития / Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.Н. Пивненко. – М.: КНОРУС, 2006.

149. Некрасов Н.Н. Концепция экономического освоения новых регионов СССР // Проблемы Севера. – М.: Наука, 1974. – Вып. 19.

150. Нехода Е.В. Влияние социальной ответственности бизнеса на развитие трудовых отношений // Вестник Томского госуниверситета. – 2008. – № 314. – С. 147-151.

151. Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений: автореф. дис. д-ра эконом. наук. – Томск, 2009. – 50 с.

152. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу [Электронный ресурс] // Научная библиотека Томского государственного университета: [сайт]. URL: http://sun.tsu.ru/mminfo/000063105/302/image/302_160-166.pdf (дата обращения: 30.08.2009).

153. Новая миграционная политика: первые итоги [Электронный ресурс] // Демоскоп Weekly [сайт]. [2009]. URL: http://demoscope.ru/weekly/2009/0367/s_map.php (дата обращения 3.02.2012).

154. Норман А.С. Записка к вопросу об организации заселения в Архангельской губернии. – СПб.,1910.

155. О районе: город Печора [Электронный ресурс] // Официальный сайт МР «Печора»: [сайт]. [2010]. URL: http://pechoraonline.ru/SETTLEMENTS/topic.php?forum=90&topic=1 (дата обращения: 15.02.2010).

156. О рождаемости в Республике Коми: информационно-аналитическая записка / Комистат. – Сыктывкар, 2007. – 20 с.

157. Обзор заработных плат, компенсаций и льгот [Электронный ресурс] // ИА «Альянс Медиа» по материалам «РБК. Исследования рынков» [сайт]. [2007]. URL: http://www.businesstest.ru/NewsAM/NewsAMShow.asp?ID=5289 (дата обращения: 14.04.2010).

158. Обзор социальной политики в России. Начало 2000-х / Под ред. Т.М. Малевой / Н.В. Зубаревич, Д.Х. Ибрагимова и др. – М.: НИСП, 2007. – 432 с.

159. Общественное здоровье и экономика / Б.Б. Прохоров, И.В. Горшков, Д.И. Шмаков, Е.В. Тарасов. Отв. ред. Б.Б. Прохоров. – М.: МАКС Пресс, 2007. – 292 с.

160. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. О национальных особенностях российского рынка труда // Российский Север: траектория и перспективы социального развития / под общ. ред. Н.А. Волгина, В.Н. Пивненко. – М.: КНОРУС, 2006.

161. Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах // Учебно-методическое пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2008. – 296 с.

162. Олейник Г.Д. Какая «северная» политика нужна России? // Федеративные отношения и региональная социально-экономическая политика. – 2007. – №4.

163. Олейник Г.Д. Развитие северных регионов и социально-экологический подход к освоению новых районов минеральных и топливно-энергетических ресурсов // Горизонты экономического и культурного развития: Материалы пленарного заседания Второго Северного социально-экологического конгресса / Отв. ред. В.А. Черешнев. – М.: Наука, 2007.

164. Олейник Г.Д. Стенограмма заседания «круглого стола» на тему «Решение демографических проблем развития субъектов Российской Федерации, полностью или частично отнесенных к северным районам, в свете реализации задач, поставленных в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации на 2006 год». – 15 ноября 2006 г.

165. Опыт социального партнерства в Республике Коми. – Сыктывкар, 2002. – 286 с.

166. Остались ли еще неженские профессии? – Аргументы и факты. – 2010. – № 18. – С. 11.

167. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 368 с.

168. Панкратьева Н.В., Попов В.Ф., Шиленко Ю.В. Здоровье – социальная ценность. – М., 1989.

169. Панов Л.К. Системы расселения и охрана природной Среды на Севере // Проблемы Севера. – М., 1973. – Вып. 18.

170. Панов Л.К., Шимановская Э.Ф. Пути повышения эффективности градостроительства в районах Севера // Проблемы Севера. – М., 1974. – Вып. 19.

171. Пачи П. Гендерные проблемы в странах с переходной экономикой. – М.: Алекс, 2003.

172. Пилясов А.Н. И последние станут первыми: Северная периферия на пути к экономике знания. – М.: Книжный дом «ЛИБРИКОМ», 2009. – 544 с.

173. Пилясов А.Н. Новая роль государства в развитии хозяйства регионов Севера // Север как объект комплексных региональных исследований / Отв. ред. В.Н. Лаженцев. – Сыктывкар, 2005.

174. Подоплелов В.П., Фаузер В.В., Загайнова Г.В. Население Коми АССР. – Сыктывкар, 1990 (Сер. препринтов «Науч. докл.» РАН, УрО, Коми науч. центр; Вып. 213).

175. Политика иммиграции и натурализации в России: состояние дел и направления развития. Аналитический доклад / Под ред. С.Н. Градировского. – М., 2005. – 309 с.

176. Понизов В. О работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений // Человек и труд. – 2010. – №4. – С. 41-43.

177. Попова Л.А. Внебрачная рождаемость: тенденции, причины, модели развития внебрачной семьи. – Сыктывкар, 2007. – 92 с. (Коми научный центр УрО РАН).

178. Попова Л.А. Занятость населения и ее регулирование. – Сыктывкар: СыктГУ, 2010. – 288 с.

179. Попова Л.А. Сущность, причины и последствия современного демографического кризиса (на примере Республики Коми). – Екатеринбург: УрО РАН, 2004. – 200 с.

180. Потеря работы: масштабы проблемы – глазами россиян [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения: [сайт]. [2008]. URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/10918.html?no_cache= 1&cHash=a6ebbdb5c6 (дата обращения: 19.02.2010).

181. Прохоров Б.Б. Здоровье населения России в прошлом, настоящем и будущем // Проблемы прогнозирования. – 2001. – №1. – С. 148-163.

182. Прохоров Б.Б. Медицинская география районов нового освоения (теория, методы, опыт практических исследований): Автореф. дисс. докт. геогр. наук. – М., 1980.

183. Прохоров Б.Б. Экология человека: социально-демографические аспекты. – М., 1991.

184. Пукшанская Л.М. Из опыта изучения вахтенного метода организации труда в Братском промышленном районе // Современные проблемы освоения Севера СССР / Отв. ред. В.Ф. Бурханов. – М.: МГУ, 1970.

185. Региональная политика переходного периода на Севере // Препринт доклада по Концепции Российской программы социально-экономического развития районов Севера. – Апатиты: Кольский НЦ РАН, 1991. – 43 с.

186. Региональные проблемы воспроизводства и занятости населения // В.В Фаузер, Г.В Загайнова, В.П. Подоплелов и др. – Сыктывкар, 1996. – 112 с.

187. Регулирование предпринимательской деятельности в системах здравоохранения европейских стран / Ред. Р.Б. Солтман, Р. Буссе, Э. Моссиалос. – М.: Издательство «Весь мир», 2002. – 272 с.

188. Рекомендации парламентских слушаний в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации: Проблемы законодательного обеспечения реализации демографической политики государства в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [Электронный ресурс] // Комитет Совета Федерации по делам Севера и малочисленных народов: [сайт]. [2011]. URL: http://www.severcom.ru/actions/section4/ (дата обращения: 21.12.2011).

189. Рехин В.С. О некоторых предложениях по оптимизации переселения нетрудоспособного населения из районов Крайнего Севера // Федеративные отношения и региональная социально-экономическая политика. – 2000. – №8. – С. 14-23.

190. Ржаницына Л.С. Макроэкономические проблемы занятости // Экономика и социальная политика: гендерное измерение: Курс лекций. Под общ. ред. д.э.н. М.М. Малышевой. – М.: Academia, 2002.

191. Римашевская Н.М. Бедность и маргинализация населения // Социологические исследования. – 2004. – №4. – С. 33-44.

192. Римашевская Н.М. «Горячие точки» российской экономики // Экономика и социальная политики: гендерное измерение. – М.: Academia, 2002.

193. Рогачев С.В. Демографические вызовы и риски: политико-экономическая интерпретация // Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

194. Рождаемость. – М.: ИИЦ «Статистика России», 2005. – 875 с. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: В 14 т. / Федер. служба гос. статистики; Т.12).

195. Ромодановский К.О. Деятельность ФМС России по регулированию процессов внешней трудовой миграции в условиях кризиса // Миграция в современной России: состояние, проблемы, тенденции: Сборник научных статей / Под общ. ред. К.О. Ромодановского, М.Л. Тюркина. – М.: ФМС России, 2009.

196. Российский статистический ежегодник. 2009: Стат.сб. / Росстат. – М., 2009. – 795 с.

197. Россия: на пути к возрождению. Социальная и социально-политическая ситуация в России в 2003 г. / Под ред. Г.В. Осипова, В.Н. Кузнецова, В.В. Локосова.– М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2004.– 564 с.

198. Россия в глобальных процессах: поиски перспективы / Отв. ред. чл.-корр. РАН М.К. Горшков. – М.: Институт социологии РАН, 2008. – 319 с.

199. Россияне о безработице: угроза увольнений отступает, напряженность на рынке труда – сохраняется [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения [сайт]. [2010]. URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/13231.html?no_cache=1&cHash=bd692451c8 (дата обращения: 22.06.2010).

200. Рофе А.И. Экономика труда. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.

201. Рощин С.Ю. Занятость женщин в переходной экономики России. – М.: Экономический факультет МГУ: ТЕИС, 1996.

202. Рощин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Препринт WP4/2006/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 52 с.

203. Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев; Под. ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 416 с.

204. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения. Вып. 5: Стадии миграционного процесса. Приложение к журналу «Миграция в России» / Под ред. О.Д. Воробьевой. – М., 2001. – 160 с.

205. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения: вопросы теории. – М.: ИСПИ РАН, 2003. – 240 с.

206. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика. – М.: Наука, 1987. – 200 с.

207. Рыбаковский Л.Л. Проблемы заселения и формирования трудовых ресурсов Дальнего Востока: автореф. дис... докт. экон. наук. – Хабаровск, 1969.

208. Рыбаковский Л.Л. Проблемы заселения и формирования трудовых ресурсов Дальнего Востока: дис. докт. экон. наук. – Хабаровск, 1969.

209. Рыбаковский Л.Л. Российский Север: траектория и перспективы социального развития / Под общ. Ред. Н.А. Волгина, В.Н. Пивненко. – М.: КНОРУС, 2006.

210. Рыбаковский Л.Л. Факторы миграции // Демографический понятийный словарь / Под ред. проф. Л.Л. Рыбаковского. – М.: ЦСП, 2003.

211. Рыбаковский Л.Л., Кожевникова Н.И. Оценка возможных и необходимых масштабов привлечения иммигрантов в Россию. – М.: Экон-Информ, 2010. – 103 с.

212. Рязанцев С.В. Влияние миграции на социально-экономическое развитие Европы: современные тенденции. – Ставрополь: Кн. изд-во, 2001. – 542 с.

213. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Трудовая миграция из России и российская диаспора. – Ставрополь: ООО «Мир данных», 2006. – 58 с.

214. Рязанцев С.В., Хунмэй Я. Китайская миграция в Россию: тенденции, последствия и подходы к регулированию. – М.: Экономическое образование, 2010. – 150 с.

215. Свешников В.К. Градостроительные проблемы Севера: Тезисы докладов (Мурманск, сентябрь 1971). – Л., 1971.

216. Север как объект комплексных региональных исследований / Отв. ред. В.Н. Лаженцев. – Сыктывкар, 2005. – 512 с. (Научный совет РАН по вопросам регионального развития; Коми научный центр УрО РАН).

217. Север: наука и перспективы инновационного развития / Отв. ред. В.Н. Лаженцев. – Сыктывкар, 2006. – 400 с. (Научный совет РАН по вопросам регионального развития; Коми научный центр УрО РАН).

218. Север: проблемы периферийных территорий / Отв. ред. В.Н. Лаженцев. – Сыктывкар, 2007. – 420 с. (Научный совет РАН по вопросам регионального развития; Коми научный центр УрО РАН).

219. Селин В.С., Ткачев А.В. Проблемы районирования Севера и Арктики России // Север России: актуальные проблемы развития и государственный подход к их решению. – М.-Сыктывкар, 2004.

220. Сигарева Е.П. Государственная политика вывода России из демографического кризиса / В.И. Якунин, С.С. Сулакшин, В.Э. Багдасарян и др. Под общей редакцией С.С. Сулакшина. 2-е изд. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», Научный эксперт, 2007. – 888 с.

221. Сигарева Е.П. Демографические процессы в приграничных районах Российской Федерации // Национальная идентичность России и демографический кризис: Материалы II Всероссийской научной конференции (15 ноября 2007 г.). – М.: Научный эксперт, 2008.

222. Сигарева Е.П. и др. Демографическое развитие Самарской области: проблемы и направления политики. – М.: Глобус, 2003. – 208 с.

223. Синельников А.Б. Брачность и рождаемость в СССР. – М., 1989. – 104 с.

224. Сквозников В.Я., Жеребцов И.Л., Фаузер В.В., Безносова Н.П. Население Республики Коми: прошлое, настоящее, будущее (о чем рассказывают переписи). – Сыктывкар: Госкомстат Республики Коми, 2001. – 201 с.

225. Сколько нас? Основные итоги Всероссийской переписи населения 2002 г. по Республике Коми: Стат. сборник / Комистат. – Сыктывкар, 2005. – 111 с.

226. Славин С.В. К вопросу о методах и формах управления процессом социалистического освоения Севера СССР // Проблемы Севера. – М.: Наука, 1958. – Вып.1.

227. Смидович С.Г. Основные факторы и противоречия расселения населения // Проблемы расселения в СССР: Социально-демографический анализ сети поселений и задачи управления. – М., 1980.

228. Совершенствование взаимодействия компаний с заинтересованными лицами как форма реализации корпоративной социальной ответственности (на примере Республики Коми) / Под общ. ред. д.э.н., проф. А.П. Шихвердиева. – М.: Экон-Информ, 2009. – 128 с.

229. Состояние здоровья населения региона: тенденции и перспективы / А.И. Попугаев, К.А. Гулин, Н.А. Короленко, Е.А. Селиванов, Г.В. Тихомирова. – Вологда: НКЦ ЦЭМИ РАН, 2003. – 68 с.

230. Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 548 с.

231. Социально-демографическая безопасность России / Под ред. В.А. Черешнева, А.И. Татаркина. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. – 864 с.

232. Социально-демографическая характеристика населения Коми АССР / Коми республиканское управление статистики. – Сыктывкар, 1990.

233. Спецпоселки в Коми области. По материалам сплошного обследования. Сборник документов / Составители Г.Ф. Доброноженко, Л.С. Шабалова. – Сыктывкар, 1997.

234. Спиридонов Ю.А. Управление социально-экономическим развитием региона. – М.: Наука, 2001. – 352 с.

235. Стабилизация численности населения России (возможности и направления демографической политики) / Под ред. Г.Н. Кареловой, Л.Л. Рыбаковского. – М.: Изд. Центра социального прогнозирования, 2001. – 262 с.

236. Статистический ежегодник Республики Коми. 2008: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2008. – 451 с.

237. Статистический ежегодник Республики Коми. 2009: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – 450 с.

238. Статистический ежегодник Республики Коми. 2010: Стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2010. – 502 с.

239. Статистический ежегодник Республики Коми. 2011: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2011. – 483 с.

240. Стратегические приоритеты регионального развития: от теории к принципам формирования единого социально-экономического пространства / Под ред. В.В. Окрепилова; Институт проблем региональной экономики РАН. – СПб.: Наука, 2009. – 448 с.

241. Стратегия экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года. Постановление Республики Коми от 27 марта 2006 г. №45 (в редакции от 26 января 2009 г. №22). – Сыктывкар: Министерство экономического развития Республики Коми, 2009. – 176 с.

242. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 76 с.

243. Стрижов С.А. Формирование и развитие системы корпоративной социальной ответственности в современной экономике России: автореф. дис. д-ра эконом. наук. – М., 2007. – 45 с.

244. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1964. – Т.3.

245. Стукалов И.Е., Фаузер В.В. Управление профессиональной подготовкой кадров с учетом демографической динамики. – Сыктывкар: СыктГУ, 2005. – 95 с.

246. Суворова В.В. Теоретические подходы к проблеме регулирования социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях // Вестник СамГУ. – 2005. – №4. – С. 46-52.

247. Ткачев А.В. Особенности здоровья человека на Севере // Север, как объект комплексных региональных исследований / Отв. ред. В.Н. Лаженцев. – Сыктывкар, 2005.

248. Ткачев А.В., Бойко Е.Р., Раменская Е.Б. и др. Некоторые показатели здоровья в высоких широтах (архипелаг Шпицберген). – Сыктывкар, 1993 (Науч. докл./ Коми НЦ УрО РАН; Вып. 327).

249. Топилин А.В. Перспективы внутрироссийской миграции // Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

250. Топилин А.В., Парфенцев О.А. Перспективы трудовой миграции в России: от количественных к качественным параметрам. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 108 с.

251. Управление персоналом: опыт организаций Республики Коми. – Сыктывкар, 2005. – 130 с.

252. Урланис Б.Ц. История одного поколения (социально-демографический очерк). – М., 1968.

253. Успенская Т.Н. Демографическое развитие северных районов Уральского федерального округа: теория и практика изучения. – М.: Экон-Информ, 2007. – 267 с.

254. Устав Всемирной организации здравоохранения. – Женева. – 1946. V–СхГ.

255. Фаузер В.В. Демография и трудовой потенциал развития Республики Коми. – Сыктывкар, 2007. – 40 с. (Научные доклады / Коми научный центр УрО РАН; Вып.492).

256. Фаузер В.В. Миграционный обмен северных территорий России со странами Центральной Азии // Миграционный мост между Центральной Азией и Россией: моделирование и эффективное управление миграционными потоками / Отв. ред. – сост.: проф. С.В. Рязанцев, проф. О.К. Каримов и др. – М.: Изд-во «Экономическое образование», 2009.

257. Фаузер В.В. Проблемы демографического развития Российского Севера: дис. ... докт. экон. наук. – М., 1996. – 328 с.

258. Фаузер В.В. Проблемы формирования населения Республики Коми / Коми НЦ УрО РАН, Рос. гос. социальный ин-т. – М., 1993. – 93 с.

259. Фаузер В.В. Социальный менеджмент: вопросы теории: учеб. пособие. – Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского университета, 2004. – 216 с.

260. Фаузер В.В., Бочкова С.В., Залевский В.А. Методы аудита трудовых ресурсов / Отв. ред. д.э.н., проф. В.Ф. Скляров. – Сыктывкар: Изд-во СыктГУ, 2007. – 92 с. (Серия «Библиотека менеджера». Вып. 8).

261. Фаузер В.В., Загайнова Г.В. Проблемы сельского расселения в Республике Коми // Проблемы региональной экономики. – 1997. – №3-4. – С. 57-64.

262. Фаузер В.В., Климочкина Н.И. Нефтегазовый сектор Республики Коми: демография, труд, миграция / Отв. ред. проф. Н.Д. Цхадая. – Ухта: УГТУ, 2007. – 150 с. (Б-ка демографа; Вып.9).

263. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Вл.В. Социально-трудовые отношения: отраслевая и региональная специфика. – М.: Экон-Информ, 2010. – 175 с.

264. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Вл.В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт. – Сыктывкар-Ухта: ИУИБ, 2010. – 102 с.

265. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Г.Н. Сельское население северного региона: демографические структуры и характеристики расселения // Корпоративное управление и инвестиционное развитие экономики Севера: Вестник НИЦ КПУВИ СыктГУ (электронный журнал). – 2012. – №1.

266. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Г.Н. Сельское население северного региона: особенности жизнедеятельности, динамика и расселение // Корпоративное управление и инвестиционное развитие экономики Севера: Вестник НИЦ КПУВИ СыктГУ (электронный журнал). – 2011. – №4.

267. Фаузер В.В., Рожкин Е.Н., Загайнова Г.В. Республика Коми в XX веке: демография, расселение, миграция. – Сыктывкар, 2001. – 124 с.

268. Фаузер В.В., Стукалов И.Е. Формирование и использование человеческих ресурсов северного региона: социально-демографический анализ. – М.: Экон-Информ, 2009. – 310 с.

269. Фаузер В.В., Фаузер Вл.В. Проблемы и тенденции рождаемости населения северных городов Республики Коми // Проблемы экономики и управления. – 2009. – №3. – С. 133-147.

270. Фаузер В.В., Фаузер Вл.В. Социально-трудовые отношения: демографическое измерение. – Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011. – 192 с.

271. Фаузер В.В., Черных А.И. Социально-демографическое измерение профессионального развития человеческих ресурсов Республики Коми. – Сыктывкар: Изд-во Коми пед. ин-та, 2007. – 262 с.

272. Фаузер Вл.В. Демографическая дифференциация социально-трудовых отношений на российском рынке труда // Корпоративное управление и инвестиционное развитие экономики Севера: Вестник НИЦ КПУВИ СыктГУ (электронный журнал). – 2010. – №2.

273. Фаузер Вл.В. Социально-демографическое измерение трудовых отношений в организациях Республики Коми // Корпоративное управление и инвестиционное развитие экономики Севера: Вестник НИЦ КПУВИ СыктГУ (электронный журнал). – 2010. – №1.

274. Фаузер Вл.В. Факторы миграции формирования населения северных регионов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2010. – №3(11). – С. 138-144.

275. Федосеева В.И. Сельское население региона. – М., 1986. – 144 с.

276. Филимончик С.Н. Миграционные процессы в Карелии в годы нэпа // Историческая демография. – 2010. – №1(5). – С. 64-67.

277. Флекснер К.Ф. Просвещенное общество. Экономика с человеческим лицом. – М., 1998.

278. Фрейдин И.Л., Искрицкий Н.А. Некоторые проблемы территориального сочетания промышленности и населенных пунктов в Мурманской области // Вопросы экономики народного хозяйства Мурманской области / Отв. ред. В.А. Федосеев. – Апатиты, 1971.

279. Халкечев М.Н. Демографическая дифференциация регионов России: динамика и развитие. – М.: ЦСП, 2006. – 224 с.

280. Хасаев С.Г. Трудовой потенциал Самарской области: его гендерные и возрастные особенности: автореф. дис... канд. эконом. наук. – М., 2007. – 24 с.

281. Хасбулатова О.А. Российская государственная политика в отношении женщин (1900-2000) // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О.А. Ворониной. – М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001.

282. Ходачек В.М. О формировании населения в районах Крайнего Севера СССР: На примере Алданского горнопромышленного района // Северо-Запад европейской части СССР. – Л., 1973. – Вып.9.

283. Чернова Ж. «Мужская работа»: анализ медиа-репрезентаций // Гендерные отношения в современной России: исследования 1990-х годов: Сборник научных статей / Под ред. Л.Н. Попковой, И.Н. Тартаковской. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2003.

284. Черных А.И. Демографическое измерение профессионального развития человеческих ресурсов в условиях всероссийской депопуляции: автореф. дис... канд. эконом. наук. – М., 2007. – 19 с.

285. Чижова Л.С. Роль трудового потенциала в экономическом развитии страны // Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

286. Численность, размещение, возрастно-половой состав населения. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 г. Республика Коми. Том 1: стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2012. – 99 с.

287. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2005 г.: Статистический бюллетень. – М., 2006. – 263 с.

288. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2008 г.: Статистический бюллетень. – М., 2009. – 181 с.

289. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 399 с.

290. Шатрова Л. Какие трудовые стратегии диктует нам «новый» гендерный порядок? // Гендерные отношения в современной России: исследования 1990-х гг.: Сборник научных статей / Под ред. Л.Н. Попковой, И.Н. Тартаковской. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2003.

291. Шевяков А.Ю. Влияние социальной политики на положение отдельных групп населения // Экономист. – 2008. – №9. – С. 54-64.

292. Шевяков А.Ю. Экономическое неравенство и проблемы социально-экономического и демографического развития России // Демографические перспективы России / Под ред. академика Г.В. Осипова, проф. С.В. Рязанцева. – М.: Экон-Информ, 2008.

293. Шевяков А.Ю., Кирута А.Я. Влияние социально-экономических факторов на демографические процессы // Народонаселение. – 2007. – №3. – С. 4-20.

294. Шихвердиев А.П., Блинов А.О., Кузнецов А.В. Корпоративное право в системе корпоративного управления. – М.: Издательский Центр «Акционер», 2006. – 343 с.

295. Шишкин А.И. Социально-экономическое развитие Карелии // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2008. – №2. – С. 6-13.

296. Шишкин Н.И. О создании постоянных кадров в северных районах страны // Проблемы Севера. – М.: Наука, 1962. – Вып.6.

297. Шишкин С.В., Заборовская А.С. Формы участия населения в оплате социальных услуг в странах с переходной экономикой. – М.: ИЭПП, 2004. – 70 с.

298. Шургина А.И. Экономико-географические проблемы формирования населения и трудовых ресурсов Алдан-Чульман-Удоканского промышленного комплекса. – Якутск, 1974. – 100 с.

299. Экономика и социальная политика: гендерное измерение. Курс лекций / Под общ. ред. д.э.н. М.М. Малышевой. – М.: Academia, 2002. – 288 с.

300. Экономика труда / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М., 2004.

301. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.

302. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

303. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: «Добросвет» 2001. – 596 с.

304. Яковец Ю.В. История цивилизации. – М., 1995.

305. Яковлев В.А. Северные регионы как стратегически важные объекты государственного управления // Российский Север: траектория и перспективы социального развития / Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.Н. Пивненко. – М.: КНОРУС, 2006.

306. Яновский В.В. Развитие Севера СССР и научное обоснование политики народонаселения: Труды Северо-Восточного комплексного института Дальневосточного научного центра АН СССР. – Магадан, 1976. – Вып. 67.

307. Ярошенко С.В. Женская занятость в условиях гендерного и социального исключения // Социологический журнал. – 2002. – №3. – С. 137-150.

308. Coverman Sh. (1985) Explaining Husbunds Participation in Domestic Labor // Sociological Quarterly. Vol. 26. P. 81-97.

309. Presser H.B. (1994) Employment Schedules among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labor by Gender // American Sociological Review. Vol. 59. P. 348-364.

310. Shelton B.A. (1992) Women, Men and Time: Gender Difference in Paid Work, Housework and Leisure. Greenwood Press.

В серии «Библиотека демографа» вышли следующие издания:

1. Фаузер В.В., Климашевская Е.В. Теоретические основы формирования населения и трудовых ресурсов северных районов. – Сыктывкар, 2002. – 20 с. (Серия «Библиотека демографа»).
2. Региональная демография. Выпуск первый: избранные статьи д.э.н., профессора В.П. Подоплелова / Составитель д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – Сыктывкар, 2003. – 82 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.1).
3. Фаузер В.В., Климашевская Е.В. Региональная демография. Выпуск второй: посвящен 40-летию ОАО «АЭК «Комиэнерго» / Отв. редактор д.г.н., член-корреспондент РАН В.Н. Лаженцев. – Сыктывкар, 2004.– 47 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.2).
4. Стукалов И.Е., Фаузер В.В. Управление профессиональной подготовкой кадров с учетом демографической динамики / Отв. редактор д.э.н., профессор Ю.С. Новиков. – Сыктывкар: СыктГУ, 2005. – 95 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.3).
5. Человек в семи измерениях: от рождения до смерти. Афоризмы / Составитель д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – Сыктывкар, 2006. – 78 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.4).

6. Человеческие ресурсы организаций Республики Коми (на примере предприятий нефтегазового сектора) / В.В. Фаузер, И.Е. Стукалов, С.Е. Глубокая и др. / Отв. редактор д.э.н., доцент Л.А. Попова. – Сыктывкар, 2006. – 60 с. (ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН) (Серия «Библиотека демографа», Вып. 5).

7. Демографическое развитие Усинского района: история и современное состояние / В.В. Фаузер, Л.А. Попова, Вит.В. Фаузер и др. / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер.– Сыктывкар-Усинск, 2007. – 140 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.6).

8. Влияние демографических процессов и образовательной системы на экономическое развитие Республики Коми / В.В. Фаузер, И.Е. Стукалов, О.И. Конакова и др.– Сыктывкар, 2007. – 33 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.7).

9. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Климочкина Н.И. Роль миграции в формировании населения северных территорий / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Миндогулов. – Сыктывкар, 2007. – 34 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.8).

10. Фаузер В.В., Климочкина Н.И. Нефтегазовый сектор Республики Коми: демография, труд, миграция / Отв. редактор д.т.н., профессор Н.Д. Цхадая. – Ухта: УГТУ, 2007. – 150 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.9).

11. Человек венец природы: от первого шага до бессмертия. Афоризмы / Составитель д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – Сыктывкар, 2008. – 150 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.10).

12. Фаузер В.В., Макарова В.Н. Кредитное поведение населения Республики Коми: социально-демографический анализ / Отв. редактор д.э.н., профессор Л.Л. Рыбаковский. – М.-Сыктывкар, 2008. – 169 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.11).

13. Фаузер В.В., Стукалов И.Е. Формирование и использование человеческих ресурсов северного региона: социально-демографический анализ / Отв. редактор д.э.н., профессор Л.Л. Рыбаковский. – М.: Экон-Информ, 2009. – 310 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.12).

14. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Вл.В. Социально-трудовые отношения: отраслевая и региональная специфика / Отв. редактор д.т.н., профессор Н.Д. Цхадая. – М.: Экон-Информ, 2010. – 175 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.13).

15. Назарова И.Г. Демографические и трудовые проблемы северных регионов России / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – М.: Экон-Информ, 2012. – 182 с. (Серия «Библиотека демографа», Вып.14).

16. Фаузер В.В., Фаузер Г.Н., Назарова И.Г., Коршунов Г.В. Тенденции и перспективы социально-экономического развития северных регионов России: демография, труд, миграция, расселение / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – М.: Экон-Информ, 2012. (Серия «Библиотека демографа», Вып.15).

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

Фаузер Виктор Вильгельмович
доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки РФ
Фаузер Галина Николаевна
научный сотрудник лаборатории демографии и социального управления ИСЭ и ЭПС Коми НЦ УрО РАН
Назарова Инесса Георгиевна
доктор экономических наук, доцент
Коршунов Георгий Владимирович
аспирант отдела социально-экономических проблем ИСЭ и ЭПС Коми НЦ УрО РАН

ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СЕВЕРНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ: ДЕМОГРАФИЯ, ТРУД, МИГРАЦИЯ, РАССЕЛЕНИЕ

Монография

Серия «Библиотека демографа»
Выпуск 15

Ответственный редактор
доктор экономических наук, профессор
В.В. Фаузер

Компьютерный макет
А.В. Гончаренко

Подписано в печать 17.09.2012 г. Формат 60x90 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 19,5. Заказ 2090. Тираж 300 экз.

Отпечатано ЗАО «Экон-информ»
129329, Москва, ул. Ивовая 2. Тел. (499) 180-9305
www.ekon-inform.ru; e-mail: eep@yandex.ru