

## **Социальные последствия экономического кризиса и их влияние на социальную политику региона<sup>1</sup>**

Вопрос первичности базиса и настройки наиболее очевидно проявляется в кризисных ситуациях, и применительно к заявленной теме преломляется через спектр взаимодействий социальных процессов и отношений, с одной стороны, с экономическими явлениями, с другой. Анализ предпосылок, прохождения и выхода из финансово-экономического кризиса еще долго будут предметом пристального внимания исследователей. В рамках данной статьи попытаемся сделать некоторые обобщения о влиянии экономических процессов на социальные показатели в Омской области.

Прежде всего обратим внимание, что мультипликатором взаимосвязи являются отношения занятости населения, поскольку с экономической точки зрения именно занятость является предпосылкой количества и качества человеческих ресурсов (персонала), включенного в производство товаров или услуг, условием и фактором производительности труда, качества продукции и пр. С другой стороны, в основном занятость формирует доходную базу семей и отдельных людей, предопределяет требования к образованию, ресурсы, необходимые для оплаты и развития социальной сферы. Условия занятости являются фактором здоровья и трудоспособности. Занятость (количество и качество человеческих ресурсов) в социальной сфере (здравоохранении, образовании, сфере услуг и пр.) предопределяет характер и темпы развития этих отраслей. Можно много перечислять прямые и косвенные связи. Поэтому мы и считаем необходимым сочетать мониторинг социальных отношений и социально-трудовых отношений<sup>2</sup>.

Необходимо отметить, что одним из приоритетов в мерах по регулированию кризисных явлений в России в целом, и в Омской области в частности было отслеживание уровня

---

<sup>1</sup> Проект выполняется при поддержке РГНФ (грант N 08-03-00518a)

<sup>2</sup> Половинко В.С. Интеграция мониторингов социальной сферы региона. // Сборник материалов IV Всероссийской научно-практической конференции «Социокультурные портреты регионов России: опыт комплексной реализации». - Чебоксары: ЧГИГН, 2008. С. 290-291

социальной напряженности в связи с негативными явлениями. Министерство труда и социального развития проводило мониторинг, в рамках которого определялся индекс социального самочувствия. Нужно заметить, что показатели индекса тесно коррелируют с процессами высвобождения численности персонала.

Кафедра экономики и социологии труда ОмГУ им. Ф.М. Достоевского отслеживала процессы высвобождения с ноября 2008 года по январь 2010 года в режиме опросов менеджеров по персоналу и сопоставления с данными Службы занятости населения по Омской области. Основные показатели экспресс-мониторинга:

- планирование высвобождений персонала (в том числе по категориям работников),
- фактически высвобождений персонал (в том числе по категориям работников),
- применяемые процедуры высвобождения,
- наличие и характер конфликтов, связанных с высвобождением,
- приоритетные функции управления персоналом и их характер выполнения,
- взаимодействия с другими субъектами в процессе оптимизации численности.

Метод сбора данных – телефонное интервью (или электронная почта). Респонденты – менеджеры по персоналу. Ввиду того, что в городе шла подготовка к Седьмому Омскому Кадровому форуму, возможность контактов была высокая, в том числе и потому, что кафедра предлагала попутно и бесплатные консультации по проблемам оптимизации численности.

Данные позволяли учитывать не только официальную статистику фактически совершившегося официального высвобождения персонала, но и отслеживать планирование оптимизации численности с учетом неофициальных (неформальных, латентных) методов высвобождения, таких как принуждение к увольнению по собственному желанию, сокращение рабочего дня, рабочей недели, неофициальные отпуска и пр. Самым напряженным периодом стал ноябрь-январь 2009 года, когда на предприятиях планировалось и последовательно проводилось сокращение штатов (персонала). Первоначально планировалось сокращение персонала в среднем на 15-20%. Подготовительные мероприятия вызвали напряженность среди занятого и незанятого («зависимого от занятости») населения. В дальнейшем предприниматели реально объем высвобождения снизили до 12-15%.

Наряду с анализом данных по традиционным показателям, широко представленным в публикациях, было замечено, что существенным фактором, вызывающим тревожность населения выступают не сами объективные характеристики последствий кризиса (снижение дохода, снижение уровня потребления и пр.), а ожидание этих негативных последствий. Именно поэтому мы констатировали изменение потребительского поведения в этот период,

который характеризовался снижением покупательской способности: на 32% - реальным снижением дохода и на 68 % негативными ожиданиями. Налицо проявился эффект сбережения, который для некоторых категорий (по результатам опроса ГИПИЦентра в марте 2010 г. – 34%) оценивается респондентами как «отрезвляющий», детерминирующий рациональность потребления. В целом ожидания около 40% занятого населения были более пессимистичными с точки зрения последствий кризиса («думали, что будет хуже»). Причиной этому – сравнение с кризисом 1998 года.

Прокомментируем кратко как изменилось экономическое поведение работников на рынке труда.

- С точки зрения производительности труда: более 60 % считали, что по сравнению с другими сотрудниками высокая производительность труда является залогом сохранения рабочего места. При этом экспертные опросы позволили поставить вопрос о том, что производительность (в данном контексте = результативность) в этой ситуации рассматривается с точки зрения конкуренции, что позволяет в научном плане протестировать возможность введения в научный оборот понятий «конкурентная производительность», или «относительная производительность». При этом структуру своей конкурентоспособности работники оценивали следующим образом (см. табл. 1):

Оценка своей конкурентоспособности  
(«от чего зависит сохранение рабочего места в период сокращения персонала»)

	Занятые работники	Уволенные (предупрежденные об увольнении)
Результативность труда	46	14
Личные отношения с руководителями	36	57
Прежние заслуги позитивные	48	18
Прежние неудачи «припомнят»	18	28
Уникальность качеств (компетенций)	24	4
Другое	18	16

- С точки зрения обучения. Можно диагностировать, что большинство занятых (более 60-ти процентов) задумались о получении дополнительного образования или реально его стали получать. Такая ситуация свидетельствует о постепенном формировании активности, самостоятельности в формировании своей стратегии экономического поведения. Этому способствовали и активные меры региональных и государственных органов власти, учебных

заведений, которые оперативно сформировали возможности для получения образования. По предварительным оценкам, это смогло «оттянуть» в сферу образования около 30% высвобожденных работников, что существенно позитивно повлияло на социальные процессы в регионе. Сфере образования в этот период будет посвящено отдельное исследование, здесь же отметим, что удалось найти механизмы выявления актуальных потребностей в образовании по перспективным с точки зрения трудоустройства направлениям, формы переподготовки, сформулировать интересы разных участников образовательного процесса. К сожалению, со снижением остроты кризиса внимание к этим достижениям уменьшается, что таит угрозу потери позитивных результатов.

- С точки зрения поиска работы на рынке труда. В целом ситуация на рынке труда характеризовалась превышением количества вакансий над количеством безработных, что иногда в политических целях демонстрировалось как стабилизация кризиса. На самом деле это не соответствовало действительности, поскольку характеристики вакансий содержали низкооплачиваемые и низкоквалифицированные рабочие места, а структура высвобождаемых была на большой социальной дистанции относительно этих предложений. Вместе с тем, менеджеры по персоналу заметили, что наряду со снижением требований со стороны ищущих работу, трудоустройство стало носить временный характер. Появились так называемые (на профессиональном сленге менеджеров по персоналу) «пассажиры», которые трудоустраиваются, чтобы переждать трудные времена. С другой стороны, это может характеризоваться как мобильность и гибкость рабочей силы, о недостатке которой говорилось много в литературе по труду и управлению персоналом.

Отдельно стоит сказать о социальном поведении разных субъектов рынка труда, прежде всего работодателей и органов власти. Наши исследования зафиксировали повышение социальной ответственности предпринимателей в условиях сокращения объемов производства. На фоне свертывания социальных программ поддержки отдельных групп персонала, корпоративных социальных пакетов, программ внутрифирменного обучения и пр. можно констатировать, что предпринимательские структуры более объективно подошли к проблеме оптимизации численности. Если в предыдущие периоды массовые высвобождения носили стихийный характер, то в настоящее время налицо попытки использования объективизированных методов оценки персонала при высвобождении. Работодатель начал понимать, что, потеряв сейчас, впоследствии будет трудно найти квалифицированное кадровое ядро сотрудников, что их надо удерживать сейчас, открыто общаясь по проблемам предприятия. Второе замечание - повышение юридической составляющей в работе по высвобождению персонала. Конечно, полностью избежать нарушений трудового законодательства не удалось, но уровень ответственности и правового сопровождения в этом

процессе безусловно возрос. Этому, в частности, способствовало оперативное вмешательство контролирующих органов власти, создание открытых площадок, телефонов, общественных приемных, которые помогали своевременно реагировать на проявление правового нигилизма и прямые нарушения. Я не склонен абсолютизировать роль административных методов, но в этом случае опыт положителен, и заслуживает осмысления и распространения.

В настоящее время в Омской области идет анализ действенности мер по реагированию на вызовы кризиса. В целом следует отметить оперативность и комплексность мероприятий, которые в подавляющем большинстве были действенны. Коротко остановимся на них. В Омской области действует ведомственная целевая программа "Содействие занятости населения Омской области" на 2008 - 2010 годы. В ее рамках осуществляется финансирование мероприятий по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан, мероприятий по опережающему профессиональному обучению работников, находящихся под угрозой увольнения. В соответствии с программой источником образования средств на организацию общественных работ является субвенция, предоставляемая областному бюджету из Федерального фонда компенсаций, а также средства областного бюджета, бюджетов муниципальных образований Омской области и средства работодателей.

Для реагирования на новые реалии были выработана программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Омской области на 2010 год. Программа включает мероприятия по следующим направлениям:

- 1) опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения;
- 2) организация временного трудоустройства работников, находящихся под угрозой увольнения;
- 3) организация и проведение общественных работ;
- 4) стажировка выпускников образовательных учреждений;
- 5) содействие трудоустройству инвалидов;
- 6) стимулирование создания работодателями дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов;
- 7) содействие самозанятости безработных граждан и стимулирование создания безработными гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан;
- 8) информационное сопровождение реализации Программы.

Важно отметить, что управление на основе программно-целевого подхода стало более адресным и целенаправленным. Стало уже нормой выделять результаты и показатели реализации программы.

Так, непосредственные результаты реализации Программы сформулированы следующим образом:

- прохождение профессиональной переподготовки (повышение квалификации, обучение новой профессии) - 700 работников, находящихся под угрозой увольнения;
- создание 5800 рабочих мест в рамках временного трудоустройства работников, находящихся под угрозой увольнения;
- создание 4800 рабочих мест в рамках общественных работ;
- прохождение стажировки 700 выпускников образовательных учреждений;
- содействие трудоустройству инвалидов - 120 человек;
- создание 78 дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, созданных в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов;
- создание 1600 новых рабочих мест в сфере малого бизнеса, включая 800 дополнительных рабочих мест для безработных граждан.

А целевые индикаторы выражены в двух показателях::

- 1) коэффициент напряженности на рынке труда;
- 2) уровень регистрируемой безработицы.

Отличительной особенностью управления занятостью в условиях кризиса стало проведение мониторинга социально-трудовой сферы на регулярной основе. По результатам мониторинга информации о предстоящих увольнениях работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников (далее - мониторинг) в период с 1 октября 2008 года по 1 декабря 2009 года 2242 работодателя Омской области заявили о высвобождении 28,2 тысячи работников. В структуре организаций, представивших информацию о планируемом увольнении работников, по видам экономической деятельности преобладают:

- образовательные учреждения (38,4 процента);
- организации, предоставляющие коммунальные, социальные и персональные услуги (11,6 процента);
- учреждения сферы государственного управления и обеспечения безопасности (9,7 процента);
- организации оптовой и розничной торговли (7,7 процента);

- сельскохозяйственные организации и организации, занимающиеся переработкой сельскохозяйственной продукции (6,4 процента);
- обрабатывающие производства (6,2 процента);
- учреждения здравоохранения (6,9 процента);
- строительные организации (4,7 процента).

Наибольшие увольнения работников в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидацией организаций происходили в декабре 2008 года, марте, мае и июле 2009 года. Всего за период проведения мониторинга было уволено 12,7 тысячи человек, в том числе за одиннадцать месяцев 2009 года - 11,8 тысячи человек, что значительно больше, чем за весь 2008 год (6,2 тысячи человек).

Развивая тему мониторинга, их взаимодополняемость, отметим, что главное управление государственной службы занятости населения Омской области проводит **еженедельный** мониторинг ситуации на рынке труда Омской области. Для демонстрации его информативности и возможностей оперативного реагирования на реализацию социальной политики приведем данные такого мониторинга на 21 июня 2010 года:

«С начала 2010 года работодателями заявлены 43559 вакансий, в том числе за прошедшую неделю – 3364 новых вакансии. По состоянию на 21 июня 2010 года работодателями заявлено 12020 вакансий (увеличение по сравнению с предыдущей неделей на 12 вакансий). Коэффициент напряженности на рынке труда на 21 июня 2010 года – 1,7 незанятых гражданина на одну вакансию.

С 15 июня по 18 июня 2010 года в бюджетные учреждения службы занятости населения Омской области (далее – центры занятости) за получением государственных услуг в сфере занятости населения обратились 4877 человек.

Центрами занятости за прошедшую неделю снято с учета 1085 человек, в том числе 457 безработных трудоустроено, 187 безработных направлено на профессиональное обучение, 28 безработным назначена пенсия, 413 человек снято с учета по другим причинам.

В структуре безработных граждан, состоящих на учете в центрах занятости, 36,3 процента – граждане, уволенные по собственному желанию; 24,3 процента – граждане, уволенные в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; 27,0 процента – граждане, уволенные в связи с истечением срока трудового договора; 4,0 процента – граждане, уволенные по соглашению сторон; 4,6 процента – граждане, ранее не работавшие; 3,8 процента – граждане, уволенные по другим причинам.

Численность безработных граждан на 21 июня 2010 года в городе Омске – 3965 человек, уменьшение по сравнению с прошлой неделей на 63 человека (уровень зарегистрированной безработицы – 0,6 процента), в муниципальных районах Омской области – 14689 человек, снижение по сравнению с прошлой неделей на 280 человек (уровень зарегистрированной безработицы – 3,4 процента).

В результате на 21 июня 2010 года в центрах занятости зарегистрировано 18654 безработных гражданина, уменьшение численности безработных граждан на 343 человека. На 1 июля 2009 года численность зарегистрированных безработных составляла 20742 человека, уровень зарегистрированной безработицы – 1,9 процента. На 21 июня 2010 года в Омской области уровень зарегистрированной безработицы составляет 1,8 процента.

В рамках реализации ведомственной целевой программы "Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Омской области на 2010 год", утвержденной приказом Главного управления государственной службы занятости населения Омской области от 31 декабря 2009 года № 58-п, центрами занятости по состоянию на 21 июня 2010 года организованы временные работы для 5996 граждан, находящихся под угрозой увольнения, общественные работы организованы для 3303 граждан, в том числе для 1795 безработных граждан. На опережающее профессиональное обучение направлено 367 работников, находящихся под угрозой увольнения. Заключили договоры на открытие собственного дела 548 безработных граждан. Приступили к стажировке в целях приобретения опыта работы 315 выпускников образовательных учреждений. Общая численность участников Программы дополнительных мер на 21 июня 2010 года составляет 10529 человек».

В завершение можно констатировать, что материалы исследований и экспертные оценки позволяют определить следующие направления исследований социальных процессов в регионе, перспективные с точки зрения научного осмысления и прогнозирования:

- причины, последствия и механизмы корреляции отчуждения труда в сельской местности, когда иждивенческое поведение контрастирует с увеличением занятости и производительности иностранной рабочей силы, привлекаемой в регион;
- современное влияние интеллигенции на социальные и социально-трудовые процессы в малых поселениях, когда квалифицированные специалисты (врачи, учителя, техническая интеллигенция) становятся проводниками современных социальных ценностей, трансляторами современного поведения, условием и предпосылкой социального развития этих образований;
- структура трудовых ценностей молодежи и их влияние на процессы занятости.

Сведения об авторе:

Половинко Владимир Семенович

Доктор экономических наук, профессор

г. Омск, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского

[pw3@mail.ru](mailto:pw3@mail.ru), 3812-268236 (сл.)

644077, г. Омск, пр. Мира 55, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, экономический факультет