

УДК 631.158:658.3

СОСТОЯНИЕ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ СЕЛА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ)

*Г.В.Лапицина, кандидат экономических наук, доцент, Романова Т., студентка,
Лапицина Е.Ю., аспирантка Московского ГАУ*

Институциональные преобразования, проводимые государством в период с 1991 по 1998 годы, не могли не затронуть такую сферу общественной жизни, как трудовую. В результате этого значительно сократилась численность работников сельскохозяйственных предприятий, что привело к снижению уровня занятости и росту личных подсобных хозяйств, которые не могут, зачастую, обеспечить работника даже на уровне прожиточного минимума. Именно поэтому проблема занятости была и остается актуальной и по сей день.

Нами был проведен социологический опрос среди работников сельскохозяйственных предприятий Ульяновской области, касающийся таких вопросов, как: занятость населения, охрана труда и трудовые отношения в сельском хозяйстве. Всего в опросе приняло участие 248 человек различных возрастных, квалификационно-должностных групп.

В результате реформ 1991-1998 годов была создана новая структура производства, которая характеризуется преобладанием предприятий с частными (коллективными и индивидуальными) организационно-правовыми формами. Распределение хозяйственных субъектов в аграрном секторе по формам собственности представлено в таблице 1.

Как видно из данных таблицы 1, наибольший удельный вес занимают личные подсобные хозяйства (ЛПХ) – около 60 % - и эта тенденция из года в год увеличивается (в 2003 г. они составили 133,2 % от уровня 2000 г.). Это связано с тем, что высвобождаемые из предприятий и организаций работники стали переходить в личное подсобное и домашнее хозяйство.

Исследуя масштабы безработицы и социальной защиты безработных (табл. 2), замечено, что пособия по безработице получают примерно 90% от уровня общей их численности. Этот показатель в 1993 г. составлял 66,6 %, а в 2003 г. – 88,7 %. Таким образом, можно сделать вывод, что уровень общей и регистрируемой безработицы значительно различается. Это связано с тем, что при обращении в органы занятости существуют свои трудности: частая перерегистрация в условиях удаленности районных служб; бесперспективность получения работы; низкий уровень пособий по безработице и продолжительные задержки с их выплатой.

Наибольший удельный вес в общей численно-

сти безработных занимают женщины, что дает основание говорить о не востребованности женского труда, хотя, судя по показателям, в 2003 г. по сравнению с 1993 г. этот показатель сократился на 9,9 %. Уровень безработицы среди бывших студентов также имеет тенденцию к снижению: если в 1993 г. он составлял 13,0 %, то в 2003 г. – 3,3 %. Это связано с рядом причин: ужесточение требований и снижение мотивации к регистрации в качестве безработных, а также улучшение профконсультационных услуг. На рынке труда сокращается спрос на рабочую силу, что вызывает у многих опасение потерять работу и не найти новую. Это заставляет держаться за свое рабочее место и мириться со злоупотреблениями со стороны администрации.

По результатам проведенного анкетирования, 48,9 % работников сельскохозяйственных предприятий опасаются потерять работу; 28,5 % респондентов настроены оптимистично – у них нет подобных опасений; остальные затруднились ответить.

Можно проследить зависимость ответов от квалификационно-должностной группы работников. Не опасаются потерять работу в основном руководители и специалисты высшего звена (16,7 %). Среди же специалистов среднего звена преобладает страх потерять работу (8,2 %), солидарны в этом мнении с ними 16,8 % квалифицированных рабочих и 17,7 % неквалифицированных рабочих.

Представляют интерес намерения работников в случае потери работы. На вопрос: «Каковы будут ваши действия в случае потери работы?» только 18,2 % респондентов предполагают обратиться в районную службу занятости; 22,8 % будут искать работу самостоятельно; 26,4 % займутся ЛПХ. Фермерское или какое-либо другое собственное дело собираются организовать 3,7 и 4,1 % соответственно опрошенных работников сельхозпредприятий.

Молодежь в большей степени ориентирована на самостоятельный поиск работы (14,6 %), чем работники других возрастных групп, а работники в возрасте 31-49 лет – на работу в ЛПХ (16,4 %). В случае потери работы 5,7 % молодежи собираются уехать в город. Полную безысходность в случае потери работы испытывают люди предпенсионного возраста (8,7 %): не знают, что и предпринять.

Сложившаяся в сельском хозяйстве система повышения квалификации и переподготовки кад-

Таблица 1. Распределение хозяйственных субъектов по формам собственности

Показатели хозяйственных субъектов	По годам в тыс. единиц				%
	2000	2001	2002	2003	
Всего	20240	21838	23330	25178	124,4
в том числе:					
– государственные и муниципальные	4270	4430	4469	4597	107,7
– частные	12975	14222	13674	17278	133,2
– смешанной формы собственности	1601	1604	1569	1629	101,7

Таблица 2. Масштабы безработицы и социальная защита безработных

Показатели	1993 г.	1995 г.	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2001 г.	2003 г.	2003 г. в % к 1993 г.
Уровень безработицы, %	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе								
женщины	55,9	47,6	40,4	49,8	47,5	39,8	50,4	90,1
бывшие студенты	13,0	3,7	2,7	4,8	7,1	6,0	3,3	25,4
лица из сельской местности	9,7	7,5	17,2	18,3	12,6	29,8	12,4	127,8
Получают пособие по безработице. % к численности безработных	66,6	92,9	95,6	96,7	90,5	90,0	88,7	133,2

ров утратила свое первоначальное значение и важность. Материалы проведенного социологического опроса показывают, что ситуация в этой области не совсем благоприятная (табл. 4).

Только 19,1% работников сельхозпредприятий считают, что работа по повышению квалификации в хозяйстве полностью отражает их интересы. Так как руководителей и специалистов высшего и среднего звена периодически посылают на курсы повышения квалификации, то они соответственно составляют 11,2 и 6,3 % от общей численности. Затруднились ответить 40,1 % респондентов, из которых значительная часть приходится на квалифицированных (18,4 %) и неквалифицированных (19,4%) работников.

Деиндустриализация сельскохозяйственного производства, повышение доли физически изношенной техники и оборудования, сокращение финансирования мероприятий по созданию здоровой и безопасной производственной среды привели к резкому ухудшению условий и охраны труда. В период с 1993 по 2003 гг. снизилась частота травматизма на 44,8 %. При этом следует иметь в виду, что объемы производства сократились намного больше, чем численность работающих.

В статистическую отчетность не включаются производства, в которых численность работающих не более 15 человек.

Таким образом, из учета выпадают все фермерские хозяйства, уровень травматизма в которых

наиболее высок. Обращает на себя внимание тот факт, что коэффициент летальности практически не изменяется с течением времени (0,136 в 2003 г.). О действительном положении дел свидетельствует коэффициент тяжести травматизма, который имеет тенденцию к увеличению из года в год (если в 1995 г. он составлял 25,1, то в 2000 г. – 27,5).

Данные проводимого опроса работников подтверждают усиливающуюся тенденцию ухудшения производственной дисциплины. Всего 11,4 % респондентов отметили улучшения в дисциплине труда; 62,1 % – отрицательно охарактеризовали изменения в дисциплине труда. Первыми и наиболее остро ощутили на себе ухудшение дисциплины труда неквалифицированные (31,8 %) и квалифицированные (19,1 %) работники. Это связано с тем, что нарушения трудовой дисциплины отмечаются в большей степени среди менее квалифицированной части работников, у которых самооценка собственных нарушений занижена.

Согласно данным, полученным в результате социологического исследования, причиной ухудшения ситуации с охраной труда является недостаточный контроль за ходом выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором. На вопрос «Отражает ли коллективный договор Ваши интересы в области охраны труда?» 46,8 % респондентов ответили «частично», причем из них 20,0 % – это руководители и специалисты среднего звена и 16,9 % квалифицированных рабочих. Затрудни-

Таблица 3. Опасения потери работы среди работников сельхозпредприятий (в % к числу опрошенных)

Квалификационно-должностные группы	Опасаются потерять работу	Не опасаются потерять работу	Затруднились ответить
Работники сельхозпредприятий всего-	48,9	28,5	22,6
Из них:			
руководители и специалисты высшего звена	6,2	16,7	4,1
руководители и специалисты среднего звена	8,2	6,8	5,8
квалифицированные рабочие	16,8	5,3	7,6
неквалифицированные рабочие	17,7	0,3	5,1

Таблица 4. Мнение работников различных квалификационно-должностных групп об отражении в колдоговоре их интересов в повышении квалификации (в % к числу опрошенных)

Квалификационно-должностные группы	Отражает ли колдоговор Ваши интересы в повышении квалификации?			
	полностью	частично	не отражает	трудно сказать
Работники сельхозпредприятий всего-	19,1	30,7	10,1	40,1
из них:				
руководители и специалисты высшего звена	11,2	12,9	0,3	1,3
руководители и специалисты среднего звена	6,3	5,1	0,4	1,0
квалифицированные рабочие	1,6	9,3	4,1	18,4
неквалифицированные рабочие	–	3,4	5,3	19,4

Таблица 5. Мнение различных квалификационно-должностных групп работников о работе администрации предприятия (в % к числу опрошенных)

	Удовлетворены ли Вы работой администрации?			
	да	не совсем	нет	трудно сказать
Работники сельхозпредприятий всего-	14,6	36,1	21,9	27,4
из них:				
руководители и специалисты высшего звена	2,8	3,4	0,5	0,9
руководители и специалисты среднего звена	9,1	10,0	2,3	15,6
квалифицированные рабочие	2,7	14,6	11,9	6,7
неквалифицированные рабочие	–	8,1	7,2	4,2

лись ответить 28 % опрошенных, среди которых 15,2 % – неквалифицированные рабочие. Это может быть связано с тем, что не все знают и вообще не видели конкретно о чем написано в договоре, то есть не знают своих прав. И только у 7,7 % договор полностью отражает интересы, естественно, что наибольший удельный вес здесь принадлежит руководителям и специалистам высшего и среднего звена (2,3 и 2,1 % соответственно).

То, что позиции работников в отношении с администрацией в последнее время ослаблены, подтверждают данные проведенного опроса.

Как видно из таблицы 5, полностью удовлетворены работой администрации лишь 14,6 % опрошенных, остальная часть не удовлетворена или удовлетворена не совсем. Причем можно отметить: рейтинг администрации снижается по мере перехода от высших к низшим квалификационным группам. Привлекает к себе внимание тот факт, что

оценка руководителей и специалистов высшего звена, представляющих администрацию предприятия, неоднозначна. Это объясняется тем, что они не всегда принимают непосредственное участие в принятии административных решений.

Интересные результаты оценки деятельности администрации получены в зависимости от положения дел в хозяйстве. В «плохих» хозяйствах нет работника, который был бы доволен деятельностью администрации, в сравнении – 5,9 % респондентов удовлетворены этой работой в хозяйствах с «хорошим» положением дел. Однако в них также имеется 2,2 % работников, неудовлетворенных работой администрации. Таким образом, можно сделать вывод, что на данных предприятиях имеются скрытые конфликты, которые при определенном стечении обстоятельств могут перейти в открытые.

Делая общий вывод можно отметить, что в будущем ситуация в социально-трудовых отноше-

ниях может резко измениться. Это произойдет, когда на первый план выйдут такие причины для социальных конфликтов, как: сохранение рабочих мест и создание нормальных условий для трудовой деятельности. Опрос показал, что тенденция развития конфликтной ситуации между работниками сельскохозяйственных предприятий и администрацией усиливается.

То, что вероятность появления такого конфликта высока, указали 13,6 % опрошенных, затруднились ответить 56,3 %. Учитывая, что подъем экономики в сельскохозяйственном производстве будет неизбежно связан с высвобождением излишней рабочей силы и невозможностью ее быстрого трудоустройства, медленно «тлеющий» конфликт между работниками предприятия и администрацией может привести к серьезному локальному взрыву.

Итак, в сфере социально-трудовых отношений сложились следующая ситуация и тенденции:

- снижение удовлетворенности работой администрации у всех групп работников;
- недовольство работой администрации в хозяйствах с неудовлетворительным и очень плохим положением дел;
- снижение рейтинга профсоюзов среди работников всех категорий, особенно в части защиты работников от необоснованного увольнения и обеспечения достойной оплаты труда;
- неудовлетворительная роль коллективного договора в системе социально-трудовых отношений на предприятиях, особенно в решении проблем образования и общественного воспитания детей, медицинского обслуживания и улучшения жилищных условий;
- высокая вероятность возникновения открытого конфликта между администрацией и работниками, особенно в хозяйствах с плохим положением дел.

УДК 631.16

КРИТЕРИИ И СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В. В. Роон, аспирант кафедры «Финансы и кредит»

Для целей управления предприятием необходима оценка его финансовой устойчивости. Это дает возможность не только прогнозировать возможность функционирования предприятия в перспективе, планировать финансовые ресурсы, но и вскрывать и в дальнейшем мобилизовать имеющиеся внутренние резервы. Оценка финансовой устойчивости может быть проведена как по абсолютным, так и относительным показателям.

Финансовая устойчивость - это многофакторный показатель. Очевидно, поэтому в настоящее время в нашей стране нет официальных нормативных материалов ни по составу коэффициентов, характеризующих финансовую устойчивость предприятия, ни по методике их расчета, что обуславливает основные направления исследования в этой области.

Методика определения финансовой устойчивости по абсолютным показателям, приводимая отечественными учеными, практически одина и сводится к оценке запасов и затрат источниками их формирования - собственными оборотными средствами; собственными оборотными и долгосрочными источниками формирования; общей величиной источников.

Данная методика имеет ряд положительных моментов. Она позволяет:

- выделить четыре уровня финансовой устойчивости предприятия;
- в рамках внутреннего анализа осуществить

углубленное исследование финансовой устойчивости предприятия;

- ориентирована на широкий круг пользователей.

Несмотря на то, что приведенная методика определения финансовой устойчивости предприятия отражается в большинстве работ отечественных ученых, в них наблюдаются некоторые различия и спорные моменты, на которые следует обратить внимание.

В частности, Маркарьян Э.А. и Герасименко Г.П. [4] отмечают, что наличие собственных оборотных средств определяется как разница между суммой источников собственных средств и стоимостью основных средств и внеоборотных активов:

$$E^c = I^c - F,$$

где E^c - наличие собственных оборотных средств;
 I^c - источники собственных средств (итог III раздела пассива баланса);

F - основные средства и иные внеоборотные активы (итог I раздела актива баланса).

Неправомерно, на наш взгляд, называть I-ый раздел бухгалтерского баланса - *основные средства и иные внеоборотные активы*, поскольку основные средства входят составной частью во внеоборотные активы.

Требует уточнения, на наш взгляд, и основной элемент, включаемый в формулу расчета финансо-