

## ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ В МОНОПРОФИЛЬНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ

© 2015 Рощина Ирина Викторовна

доктор экономических наук, профессор

Национальный исследовательский Томский государственный университет

634050, г. Томск, пр-т Ленина, д. 36

© 2015 Артюхова Наталья Александровна

Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева

650000, г. Кемерово, ул. Весенняя, д. 28

E-mail: riv58@yandex.ru, artjuhova.na@mail.ru

Исследуются особенности сферы занятости в монопрофильном муниципальном образовании. Анализируется текущая ситуация на рынке труда монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации, определяются особенности социально-трудовых отношений на примере конкретного монопрофильного муниципального образования и градообразующего предприятия. Предлагается методика, с помощью которой возможен наиболее комплексный анализ социально-трудовых отношений в монопрофильном муниципальном образовании.

*Ключевые слова:* занятость, социально-трудовые отношения, монопрофильное муниципальное образование, градообразующее предприятие.

Проблема занятости в монопрофильных муниципальных образованиях наиболее остро проявляется в период кризисной экономической ситуации, в связи с этим данный вопрос находится на особом контроле у государства.

В настоящее время насчитывается 319 монопрофильных муниципальных образований, список которых утвержден Распоряжением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2015 г. № 668-р<sup>1</sup>. Данный перечень составляется и актуализируется на постоянной основе, согласно критериям, установленным Правительством РФ<sup>2</sup>:

- муниципальные образования со статусом городского округа или городского поселения,
- численность постоянного населения более 3 тыс. чел., при этом численность работников на градообразующем предприятии составляет 20 % среднесписочной численности работников всех организаций, функционирующих на территории муниципального образования.

Необходимо отметить, что на текущий момент большая часть монопрофильных муниципальных образований относится к 1-й категории (30 % от всех монопрофильных территорий) или ко 2-й категории (48 % от всех монопрофильных территорий), т.е. имеющих наиболее сложное социально-экономическое положение и проблемы на

рынке труда или имеющих риски ухудшения социально-экономического положения, соответственно.

В данной связи проблема состояния их социально-трудовых отношений и занятости является острой, требующей приоритетного внимания.

Согласно Комплексу мероприятий по повышению инвестиционной привлекательности территорий монопрофильных муниципальных образований, разработанных Правительством Российской Федерации, на полугодовой основе проводится мониторинг ситуации в монопрофильных муниципальных образованиях. По данным последнего мониторинга<sup>3</sup>, численность населения в моногородах по состоянию на 1 июля 2015 г. достигла 13,6 млн чел., или 9,3 % населения России. Численность занятого населения в моногородах составляет 5,8 млн чел. (43 %), из которых 969,4 тыс. чел. (16,6 %) заняты на градообразующих предприятиях, 1,5 млн чел. (25 %) - в сфере малого и среднего бизнеса (включая индивидуальное предпринимательство).

В 179 моногородах уровень регистрируемой безработицы превысил среднероссийский показатель (1,3 % от численности экономически активного населения), в том числе в 70 монопрофильных муниципальных образованиях превышение составило в два и более раза (в аналогичный

Таблица 1

**Характеристика социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования как системы**

Подсистема	Специфика социально-трудовых отношений
Социальная подсистема (социально-трудовой аспект)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оказание существенного влияния градообразующего предприятия на уровень заработной платы населения на рынке труда монопрофильного муниципального образования</li> <li>2. Низкая степень диверсификации на рынке труда (так как значительная доля населения монопрофильного муниципального образования занята на градообразующем предприятии)</li> <li>3. Низкий уровень трудовой мобильности населения</li> <li>4. Зависимость социальной и жилищно-коммунальной инфраструктуры монопрофильного муниципального образования от деятельности градообразующего предприятия</li> <li>5. Низкая предпринимательская активность населения (невысокий уровень развития малого и среднего бизнеса)</li> </ol>
Техническая подсистема (социально-производственный аспект)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Влияние инвестиционной политики градообразующего предприятия на уровень модернизации производственной базы в монопрофильном муниципальном образовании</li> <li>2. Зависимость монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия в части экологической нагрузки</li> <li>3. Взаимозависимость состояния здоровья значительной доли населения монопрофильного муниципального образования от условий организации безопасности труда на градообразующем предприятии</li> <li>4. Определение уровня градообразующим предприятием квалификации и профессиональной подготовки значительной части населения с обеспечением социально-культурной функции социализации личности</li> </ol>
Институциональная подсистема (организационно-экономический аспект)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Зависимость доходной части бюджета монопрофильного муниципального образования от эффективной деятельности и управления на градообразующем предприятии</li> <li>2. Социальная ответственность градообразующего предприятия как системообразующая составляющая эффективного и развитого рынка труда монопрофильного муниципального образования</li> <li>3. Недостаточно развитое социальное партнерство</li> </ol>

*Пимечание.* Составлено автором.

период - в 66 моногородах). В 101 моногороде количество работников, предполагаемых к увольнению с градообразующих предприятий, составляет 18,4 тыс. чел. Таким образом, спад потребительского и инвестиционного спроса в целом оказывает негативное влияние на деятельность градообразующих предприятий, что, в свою очередь, создает неблагоприятную ситуацию на рынке труда монопрофильного муниципального образования<sup>4</sup>.

Статистика показывает, что градообразующее предприятие оказывает значительное влияние на социально-экономическое положение монопрофильного муниципального образования в целом<sup>5</sup>. Необходимо отметить, что социально-трудовые отношения градообразующего предприятия не просто влияют на социально-трудовые отношения всей инфраструктуры монопрофильной территории и социально-трудовые отношения других предприятий, они “врастают” в социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования, формируя своеобразный симбиоз социально-трудовых отношений. Это делает социально-трудовые отношения монопрофильного муниципального образования совершенно непохожими на социально-трудовые отноше-

ния муниципального образования с полифункциональной структурой экономики (табл. 1).

Рассмотрим особенности рынка труда и социально-трудовых отношений на примере монопрофильной территории “Ленинск-Кузнецкий городской округ” Кемеровской области<sup>6</sup>.

Влияние сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО “СУЭК-Кузбасс” на развитие человеческого потенциала и социально-экономическое развитие монопрофильного муниципального образования “Ленинск-Кузнецкий городской округ” показано в табл. 2.

Исходя из проведенного анализа социально-трудовых отношений и социальной политики ОАО “СУЭК-Кузбасс”, градообразующее предприятие можно отнести к стратегической корпоративной социальной ответственности, предусматривающей встраивание идеи социальной ответственности в стратегию компании и направленность на создание долгосрочных конкурентных преимуществ. Необходимо отметить, что в кризисный период (2008-2009 гг.) наиболее четко проявлялась взаимозависимость монопрофильной территории и градообразующего предприятия. В этот период наблюдались негативные тенденции в

Таблица 2

**Характеристика социально-трудовых отношений градообразующего предприятия ОАО "СУЭК-Кузбасс" и монопрофильного муниципального образования "Ленинск-Кузнецкий городской округ"**

<b>Характерные виды воздействия сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия на человека как многогранного существа в условиях монопрофильности</b>	<b>На примере градообразующего предприятия Ленинск-Кузнецкого городского округа Кемеровской области ОАО "СУЭК-Кузбасс"</b>
Техническая подсистема (грань "человек-работник")	
Занятость населения. Градообразующее предприятие в монопрофильном муниципальном образовании во многом определяет уровень стабильности на рынке труда	На градообразующем предприятии ОАО "СУЭК-Кузбасс" работает порядка 25 % населения монопрофильного муниципального образования. Также на балансе градообразующего предприятия находятся и непрофильные активы (социальные объекты), на которых занято еще порядка 2 % населения
Уровень дохода. Градообразующее предприятие оказывает значительное влияние на доходы работников. В условиях кризиса предприятия сокращают издержки на оплату труда, что может негативно повлиять на платежеспособность и уровень жизни работников	Фонд заработной платы на градообразующем предприятии в общем объеме фонда заработной платы в монопрофильном муниципальном образовании составляет 28 %. При этом средняя заработная плата работающих на предприятии ОАО "СУЭК-Кузбасс" примерно на 50 % больше, чем средняя заработная плата в г. Ленинск-Кузнецкий
Здоровье работников градообразующего предприятия. От реализуемой градообразующим предприятием политики в области охраны здоровья и осуществления соответствующих инвестиций зависит состояние здоровья работников	Работа на градообразующем предприятии связана с возникновением различного рода профессиональных заболеваний. В связи с этим для сокращения уровня заболеваемости ОАО "СУЭК-Кузбасс" в рамках реализации корпоративной программы "Здоровье" в г. Ленинск-Кузнецкий на базе спорткомплекса "Юность" были созданы врачебные "расширенные" здравпункты, кабинеты предсменных медосмотров, открыт кабинет спортивной реабилитации, оснащенный лечебно-диагностическими тренажерами
Условия и безопасность труда. Без осуществления градообразующим предприятием соответствующей политики и вложений инвестиций в данное направление существуют большие угрозы для безопасности труда	Преобладающая градообразующая сфера в Ленинск-Кузнецком городском округе - это угольная отрасль, которая связана с травмоопасными условиями труда. Градообразующее предприятие стремится к снижению уровня этих рисков путем внедрения современных технологий, повышения уровня автоматизации производственных процессов, формирования культуры производственной безопасности. На эти цели градообразующим предприятием ежегодно выделяется порядка 1 - 1,2 млрд руб. Тем не менее уровень производственного травматизма остается на достаточно высоком уровне
Профессионально-квалификационный уровень. Уровень трудового потенциала значительной части населения монопрофильного муниципального образования определяет градообразующее предприятие	В ОАО "СУЭК-Кузбасс" создана система обучения и развития, которая охватывает все категории сотрудников и целевые группы потенциальных работников. Основным элементом корпоративного обучения является Корпоративный университет. Постоянная система обучения положительно сказывается на повышении качества произведенных работ сотрудниками
Социальная подсистема (грань "человек - потребитель")	
Социальные гарантии и льготы, предоставляемые градообразующим предприятием работникам	Социальный пакет сотрудников СУЭК включает систему льгот, компенсаций и социальных гарантий, предусмотренных законодательством, отраслевыми соглашениями с профсоюзами, коллективными договорами, в том числе: - оплата путевок и стоимости проезда к месту отдыха сотрудникам и членам их семей; - выплата при выходе на пенсию 15 % среднего заработка за каждый год работы в угольной промышленности; - добровольное медицинское страхование; - обеспечение углем бытовых нужд сотрудников и пр.
Продукция, работы и услуги, производимые градообразующим предприятием	Производимый уголь активно используется не только котельными города Ленинск-Кузнецкий, но и населением: 35,2 % жилого фонда монопрофильного муниципального образования имеет печное отопление на угле
Услуги, оказываемые взаимосвязанными с градообразующим предприятием объектами социальной инфраструктуры	ОАО "СУЭК-Кузбасс", помимо оказания материальной поддержки и благотворительной помощи различным социальным учреждениям (детские сады, школы, больницы и т.п.) на постоянной основе, имеет в собственности различные социальные объекты, которые оказывают социальные услуги населению (спорткомплекс "Юность", здравпункты, столовые, детские сады, центр профессионального самоопределения детей и молодежи и т.д.)

Окончание табл. 2

Характерные виды воздействия сферы социально-трудовых отношений градообразующего предприятия на человека как многогранного существа в условиях монопрофильности	На примере градообразующего предприятия Ленинск-Кузнецкого городского округа Кемеровской области ОАО "СУЭК-Кузбасс"
Институциональная подсистема (грань "человек - социализированная индивидуальность")	
Социальные программы, реализуемые градообразующим предприятием для работников	ОАО "СУЭК-Кузбасс" инвестировал в 2012 г. около 24 млрд руб. в развитие угольных и энергетических предприятий Кузбасса. Кроме того, на обеспечение промышленной безопасности угледобывающих предприятий было направлено 1,4 млрд руб.
Социальное партнерство с учебными заведениями, влияние на систему образования и ее поддержка на монопрофильной территории и в регионе	ОАО "СУЭК-Кузбасс" заключил соглашения о социальном партнерстве в подготовке рабочих кадров и специалистов с различными учебными заведениями. В рамках данных соглашений предусмотрено участие предприятия в организации производственной практики обучающихся, стажировки, повышения квалификации персонала образовательных учреждений, а также выделение средств на ремонт и содержание учебных заведений, выплату дополнительных стипендий лучшим студентам и т.д.
Участие градообразующего предприятия в социально значимых программах монопрофильного муниципального образования / региона	На реализацию важных социальных программ в 2012 г. в Кемеровской области ОАО "СУЭК-Кузбасс" направил 205,2 млн руб.
Уровень социальной ответственности и социального партнерства градообразующего предприятия	ОАО "Сибирская угольная энергетическая компания" в 2013 г. признана победителем конкурса "Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность - 2013" в основной номинации "За высокую социальную ответственность бизнеса". В 2012 г. в этом конкурсе предприятие завоевало награду в номинации "За социальные программы поддержки семей в территориях присутствия компаний". Согласно данным рейтинга информационного ресурса Сибирский бизнес-обозреватель, по уровню социальной ответственности ОАО "СУЭК-Кузбасс" занимает первое место в Кемеровской области: в 2012 г. отношение расходов на социальные нужды монопрофильной территории / региона по отношению к выручке компании за предыдущий год составило 0,616 %, а в 2013 г. - 0,32 %. Администрация Кемеровской области и ОАО "СУЭК-Кузбасс" заключили соглашение о социально-экономическом сотрудничестве на 2014 г., согласно которому на социальные потребности трудящихся и пенсионеров предприятий компании будет направлено в 2014 г. более 282 млн руб. Также компания направит 150 млн руб. на социальные программы области

*Примечание.* Составлено автором на основании данных: Годовой отчет ОАО "СУЭК-Кузбасс" по итогам работы за 2012 год : [утв. Решением единственного участника от 30 мая 2013 г. ]. URL: <http://www.spark-interfax.ru>.

деятельности градообразующего предприятия: снижение численности работников в 2009 г. - на 8 %, в 2010 г. - на 18 % (по сравнению с 2008 г.); сокращение фонда заработной платы к 2010 г. на 15 %; сокращение инвестиций и рентабельности деятельности. Данные кризисные тенденции еще в большей мере отрицательно повлияли на развитие монопрофильной территории: повышение уровня безработицы в 2009 г. до 3,6 %, что превышало среднеобластные и среднероссийские показатели (на 0,5 и 0,6 процентного пункта, соответственно); дисбаланс спроса и предложения на рынке труда (6 безработных на одну заявленную вакансию в 2009 г.); снижение общего объема инвестиций и валового муниципального продукта.

Исходя из анализа специфики социально-трудовых отношений монопрофильного муниципаль-

ного образования "Ленинск-Кузнецкий городской округ" и социально-трудовых отношений его градообразующего предприятия, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, ярко выраженная зависимость социальной, экономической и экологической сфер монопрофильного муниципального образования от градообразующего предприятия, особенно в части социально-трудовых отношений. Поэтому из-за складывающихся негативных тенденций в градообразующей отрасли возможны потеря устойчивого развития (особенно в период кризисных явлений в экономике), возникновение социально-го напряжения.

Во-вторых, наличие негативных тенденций в демографической и миграционной сферах, что способствует ухудшению трудового потенциала

монопрофильного муниципального образования. Это является существенной угрозой устойчивому развитию.

В-третьих, наличие замкнутого трудового рынка, характеризующегося однородностью профессионального состава, вся структура которого отражает особенности градообразующей отрасли.

В-четвертых, условия и безопасность труда работающих в повышенной зоне риска, что обусловлено спецификой градообразующей отрасли. Это может привести к ухудшению состояния здоровья населения.

В-пятых, отсутствие развитого малого бизнеса, что влечет за собой небольшие заработные платы работников малого бизнеса, низкую предпринимательскую активность, малую долю в валовом муниципальном продукте и, как следствие, недиверсифицированность экономики и социально-трудовой сферы.

Наконец, от социальной политики социально ориентированного градообразующего предприятия зависит благополучие населения на территории всего монопрофильного муниципального образования.

В связи с выявленной спецификой социально-трудовых отношений в условиях монопрофильности для ее более комплексного учета предлагается использовать в дополнение к проводимому Правительством Российской Федерации мониторингу монопрофильных муниципальных образований разработанную авторами статьи Методику оценки уровня устойчивого развития социально-трудовых отношений градообразующего предприятия и социально-трудовых отношений монопрофильного муниципального образования<sup>7</sup>, с помощью которой возможно оценивать результативность разнообразных направлений политики как органов местного самоуправления монопрофильного муниципального образования, так и руководства градообразующего предприятия, акцентировать внимание на качестве и уровне

жизни населения, состоянии социальной инфраструктуры, диверсификации рынка труда и занятости, условиях труда и его безопасности, социальном партнерстве и социальной ответственности. Это позволит более комплексно анализировать социально-трудовые отношения в монопрофильных муниципальных образованиях и принимать соответствующие мероприятия по решению проблем в области занятости.

<sup>1</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16 апр. 2015 г. № 668-р. Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс".

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 29 июля 2014 г. № 709 "О критериях отнесения муниципальных образований Российской Федерации к монопрофильным (моногоходам) и категориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногоходов) в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения". Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс".

<sup>3</sup> Мониторинг монопрофильных муниципальных образований, проводимый Правительством Российской Федерации. URL: <http://government.ru/orders/19717>.

<sup>4</sup> Хомякова А.А. Банкротство градообразующих предприятий: особенности и последствия для региональной экономики // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2011. № 4. С. 88-92.

<sup>5</sup> Roshchina I.V., Dyatlova N.A. Sustainable security of social and labor relations of a town-forming enterprise of a monoprofile municipality // European Science Review. 2014. № 11-12. С. 105-109.

<sup>6</sup> Рощина И.В., Дятлова Н.А. Влияние градообразующего предприятия на социально-трудовую сферу монопрофильного муниципального образования // Изв. Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2013. № 3 (89). С. 25-29.

<sup>7</sup> Рощина И.В., Дятлова Н.А. Методика определения устойчивой безопасности социально-трудовых отношений градообразующего предприятия монопрофильного муниципального образования // Вестн. Кемеровского государственного университета. 2014. № 1 (57). С. 226-230.

Поступила в редакцию 06.10.2015 г.