

### 17-я МКСТ ОБ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ СТАТИСТИКИ ТРУДА

**Т.Л. Горбачева,**  
*Госкомстат России*

На состоявшейся с 24 ноября по 3 декабря 2003 г. в Женеве 17-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ), организованной Международной организацией труда (МОТ), большое внимание было уделено определению перспективных направлений статистической деятельности МОТ. Одним из центральных был вопрос о предложенной МОТ концепции измерения параметров достойного труда. Ряд участников Конференции подняли вопрос о целесообразности концепции достойного труда для стран, где самозанятые составляют значительную часть рабочей силы и где отсутствие работы вынуждает граждан соглашаться с любой работой, независимо от ее характера. Также высказывалось мнение, что некоторые из предлагаемых индикаторов будут иметь значительные различия по странам в зависимости от уровня развития. В то же время целая группа участников высказала свою поддержку деятельности МОТ в области разработки индикаторов достойного труда. В частности, было отмечено, что предложенные подходы могут служить удобным инструментом для интеграции трудовой и социальной статистики, а также отдельных показателей экономической статистики в систему показателей мониторинга социального прогресса работающего населения в мире. В результате большой заинтересованности делегатов в продолжении дискуссии Конференция приняла решение образовать Рабочую группу по концепции и индикаторам достойного труда с тем, чтобы более подробно обсудить направления дальнейшей работы МОТ по этой проблеме. Председателем указанной Рабочей группы была избрана представитель российской делегации Т.Л. Горбачева.

В Рабочей группе по концепции и индикаторам достойного труда были представлены 47 стран, делегаты от групп трудящихся и работодателей, а также семи международных организаций. На заседании Рабочей группы с сообщением выступил директор Отдела статистического развития и анализа П. Пик. Он отметил, что в ответ на растущие запросы об оказании помощи в разработке мер по обеспечению достойного труда был разработан предварительный перечень базовых индикаторов, которые могут использоваться странами для проведения мониторинга в ключевых аспектах достойного труда. Он также отметил, что в настоящее время осуществляется сотрудничество с рядом стран по апробации возможностей сбора необходимых данных и интерпретации полученных результатов.

Дискуссия была направлена на обсуждение следующих вопросов:

- существует ли необходимость в основных международных принципах по статистике достойного труда;
- возможно ли создание международной базы данных с сопоставимыми показателями по достойному труду;
- следует ли продолжать усилия по изучению дальнейшего использования обследований рабочей силы для сбора данных, необходимых для получения индикаторов достойного труда.

В ходе ведения заседания Рабочей группы Т.Л. Горбачева высказала позицию российской делегации по представленной МОТ концепции измерения индикаторов достойного труда. В выступлении было отмечено, что это перспективное направление в развитии трудовой и социальной статистики. По мере нормализации общей ситуации в стране, снятия кризисных ситуаций в экономике меняются приоритеты в спросе на информацию, возникает потребность в разработке системы показателей, комплексно отражающей соблюдение основополагающих принципов в области труда, поскольку сохраняется еще много проблем и в оплате труда, и в доступе к труду, и его безопасности. Предложенная МОТ система индикаторов - важный инструмент анализа, который может использоваться в странах с учетом национальных особенностей и уровня развития. Вместе с тем система индикаторов нуждается в серьезной доработке как на международном уровне, так и применительно к конкретным национальным условиям. При этом по некоторым из них, возможно, потребуется разработка пороговых значений, с помощью которых будет определяться прогресс или отставание в достижении параметров достойного труда.

В ходе дискуссии многие делегаты признали важность этой новой области статистики и ее роль в улучшении измерения и понимания различных аспектов понятия «достойный труд». Была высказана поддержка МОТ в намерении проделать большую концептуальную и эмпирическую работу по этому вопросу.

Рабочая группа особо подчеркнула необходимость большей ясности в концепции, положенной в основу понятия «достойный труд», и целях сбора данных. Было отмечено, что необходимо проделать значительную работу в выборе индикаторов, которые могли бы применяться в различных национальных условиях, а также использоваться для международных сопоставлений. В выступлениях ряда делегатов подчеркивалась необходимость учитывать гендерные аспекты при разработке индикаторов.

Среди вопросов, рассматриваемых на других рабочих

группах, большой интерес для России представляли проблемы измерения неформальной занятости. На 15-й МКСТ в 1993 г. в резолюции, относящейся к статистике занятости в неформальном секторе экономики, было дано определение неформального сектора экономики, которое впоследствии было включено в пересмотренную систему национальных счетов. За период, прошедший после принятия резолюции, многие страны накопили значительный опыт в измерении занятости в неформальном секторе. При этом выявилась необходимость дополнить определение занятости в неформальном секторе понятием неформальной занятости. Это связано с тем, что одновременно с ростом неформального сектора, который можно наблюдать во многих странах, происходит расширение различных форм нестандартной занятости, неформальной деятельности, выполняемой на предприятиях формального сектора. Вопрос о необходимости сбора, разработки и анализа данных по неформальной занятости был поднят также на 90-й сессии Международной конференции по труду в 2002 г.

В ходе общей дискуссии делегация Российской Федерации отметила позитивный результат деятельности МОТ по оказанию технической поддержки странам в организации статистического измерения занятости в неформальном секторе экономики, проведению встреч на международном уровне и распространению национального опыта в этой области. МОТ содействовала подготовке Руководства по измерению ненаблюдаемой экономики, которое было опубликовано в 2002 г. совместно с ОЭСР и МВФ на русском языке, и проведению ряда семинаров по его обсуждению. Это способствовало прогрессу в проводимой в странах работе по измерению ненаблюдаемой экономики и неформального сектора.

Принимая во внимание важность принятия международных рекомендаций для оказания помощи странам в выработке национальных определений, 17-я МКСТ одобрила проект руководящих принципов по статистическому определению занятости в неформальной экономике, подготовленный МОТ и рассмотренный на заседании Рабочей группы по неформальной экономике. В ходе обсуждения документа делегация России внесла в текст ряд поправок, которые были учтены в окончательной редакции.

В ходе заседания Рабочей группы по гендерному направлению в статистике труда был рассмотрен и обсужден опыт стран в разработке и представлении информации по признаку пола, а также сформулированы основные принципы организации статистики, направленной на решение гендерных проблем.

В выступлении делегации России был представлен отечественный опыт по разработке статистики по признаку пола и предоставлении ее пользователям. Обращено внимание на то, что гендерный аспект охватывает широкий круг вопросов по всем отраслям социально-демографической статистики. Их нельзя рассматривать отдельно от статистики труда, так как только комплексный подход позволит выявить проблемы гендерного равноправия. В области статистики труда отмечены направления, по ко-

торым еще недостаточно информации: это прежде всего домашний труд в сочетании с оплачиваемой занятостью и уровнем доходов. Важное направление работы по систематизации информации в гендерном аспекте и расширению доступа к ней - разработка системы показателей для ведения баз данных и создание соответствующего Web-сайта. Подчеркнута необходимость в координации деятельности международных организаций по составлению вопросников по гендерной проблематике, по сбору и обмену информацией на международном уровне.

Рабочая группа по статистике рабочего времени отметила, что существует потребность в пересмотре международных рекомендаций по статистике рабочего времени. Существующее международное определение, принятое 10-й МКСТ в октябре 1962 г., должно быть расширено за счет охвата всех категорий наемных работников (нерегулярной, сезонной работы, работы на дому), самозанятых, неоплачиваемых работников. Необходимо ввести международные определения и методы измерения дополнительных понятий рабочего времени, которые применяются в практике ряда стран. К таким понятиям относятся обычно отработываемые часы, часы простоев.

Многие участники дискуссии отметили необходимость разработки рекомендаций по определению часов работы за год, учитывающих разнообразие методов сбора информации и различия статистики рабочего времени на национальном уровне.

В выступлении российской делегации была отмечена важность информации по статистике рабочего времени, которая используется не только в целях анализа трудовой деятельности, но и в других областях, например, для оценки эффективности производства. Было подчеркнуто, что при использовании информации об отработанном времени мы часто сталкиваемся с проблемой качества данных, полученных как от предприятий, так и в ходе опросов населения. Для того чтобы повысить точность оценок показателей отработанного времени, нами применяются методы интеграции данных из различных источников. При этом возникает необходимость в более четких руководящих принципах, которые могли бы использоваться в национальной практике, по расчету годового фонда рабочего времени и эквивалента полной занятости по различным категориям занятого населения.

С учетом состоявшегося обсуждения Рабочая группа приняла рекомендации в отношении дальнейшей работы МОТ по статистике рабочего времени и подготовке пересмотра рекомендаций в этой области.

В ходе заседания Рабочей группы по Международному классификатору занятий МСКЗ-88 большинство участников, в том числе представитель российской делегации, высказали мнение о необходимости пересмотра классификатора занятий, принятого 14-й МКСТ в 1987 г. При этом многие члены Рабочей группы поддержали предложение о том, чтобы в целях сохранения преемственности не менять структуру и основные принципы построения классификатора. По предложению Рабочей группы, на Конференции была принята резолюция в отношении будущей работы МОТ по пересмотру Международной стан-

дартной классификации занятий.

На обсуждение участников Конференции был вынесен вопрос о необходимости пересмотра и *обновления программы Октябрьского обследования заработной платы*. Это обследование посвящено изучению размеров заработной платы работников по отдельным профессиям и должностям и служит основой для проведения международных сопоставлений покупательной способности заработной платы по разработанному МОТ перечню занятий (профессий) в определенных видах деятельности.

В выступлении российской делегации была отмечена актуальность предлагаемого пересмотра состава вопросника. Россия, как и многие другие страны, регулярно заполняет вопросники МОТ по результатам проводимых обследований заработной платы работников по профессиям и должностям. Однако в настоящее время многие включенные в вопросник профессии потеряли свою актуальность, в то же время отсутствуют те профессии, которые приобретают все больший вес в экономике. В этой связи программа вопросника, последний пересмотр которого был предпринят МОТ в 1985 г., не имеет большой значимости для удовлетворения национальных потребностей в этой информации и нуждается в пересмотре с учетом опыта стран, проводящих такие обследования. Многие участники Конференции также выразили мнение о необходимости пересмотра программы вопросника с учетом разработок, которые предполагается осуществлять в рамках пересмотра Международного классификатора занятий.

В ходе обсуждения других направлений работы многие участники Конференции поддержали предложение МОТ о подготовке в предстоящий период материалов по вопросам статистики спроса и предложения рабочей силы для рассмотрения их в рамках будущей МКСТ. В выступлении российской делегации было подчеркнуто, что в России существует потребность в такой информации и этому вопросу уделяется значительное внимание со стороны правительственных, научных и общественных организаций. Учитывая, что получение информации о профессионально-квалификационной структуре спроса и предложения рабочей силы на систематической основе требует организации крупномасштабных статистических работ, Россия заинтересована в рассмотрении в рамках будущей МКСТ вопроса о методах и источниках получения такой информации.

Важной проблемой статистики труда, на которую было обращено внимание в выступлении российской делегации, является *учет международной трудовой миграции*. Опыт показывает, что в условиях, сложившихся в России и странах СНГ, оценки численности трудовых мигрантов, полученные на основе сведений об их регистрации, значительно занижены по сравнению с численностью фактически работающих иностранцев. Это зависит от многих факторов. По мере того как в странах будет налаживаться работа по упорядочению привлечения иностранной рабочей силы, этот разрыв будет сокращаться. Однако сейчас он достаточно велик. В этой связи была высказана заинтересованность в техническом содействии со

стороны МОТ в организации локальных обследований в странах быв. Союза ССР, между которыми существуют значительные потоки трудовых мигрантов. Предложение о разработках в этом направлении было поддержано делегатами из стран СНГ, Италии, Франции и рядом международных организаций и включено в итоговый документ по результатам работы Конференции в качестве одного из приоритетов будущей работы.

На Конференции был поставлен вопрос о необходимости исследований в области составления *счетов по труду* на национальном уровне. Отмечено, что только несколько стран публикуют результаты этих расчетов и что необходимо приложить усилия для распространения этого опыта. В этой связи российской делегацией было отмечено, что Госкомстат России приступил к составлению счетов по труду, в основе которых лежит интеграция данных, получаемых из различных источников. В результате этих расчетов устраняются противоречия между различными источниками информации и формируется более точная информация, которая может использоваться в расчетах на макроуровне, в системе национальных счетов. Отмечена важность обучающих программ в этой области, а также подготовки и распространения технической документации, содержащей описание опыта стран в составлении счетов по труду. Некоторые участники Конференции также высказались в поддержку развития этого направления, которое вошло в число перспективных задач деятельности МОТ, определенных по результатам состоявшихся обсуждений.

Конференция выразила поддержку деятельности МОТ по техническому содействию странам в организации статистического изучения применения *детского труда*, в том числе наихудших его форм. Программа статистического мониторинга в отношении детского труда (СИМПОК) была создана в 1998 г. как межведомственная программа в рамках Международной программы МОТ по искоренению наихудших форм детского труда. В течение периода времени с 1998 г. СИМПОК обеспечила техническое содействие более чем 40 странам в сборе и анализе данных по детскому труду. На Конференции были обсуждены проблемы, возникающие при сборе данных по детскому труду, методы сбора информации, система показателей, определены области, в которых необходима разработка методологии и международных рекомендаций. Признано целесообразным продолжить деятельность МОТ в этом направлении.

В числе прочих вопросов на Конференции были рассмотрены новые подходы Бюро статистики МОТ к сбору и распространению статистических данных по странам. В настоящее время основными формами распространения статистических данных МОТ являются следующие:

- *публикации в печатном виде*: ежегодник по статистике труда, ежеквартальный бюллетень по статистике труда и приложения и дополнения к нему, включая ежегодный Октябрьский опрос, а также сборник метаданных «Источники и методы»;

- *электронные базы данных*: база данных LABORSTA, которая находится в свободном доступе в Интернете, дру-

гие базы данных, например, по занятости по профессиональным группам (SEGREGAT), по минимальным ставкам заработной платы в отдельных странах (LABMINW).

В связи с тем что средства на статистические публикации МОТ становятся все более ограниченными, ожидается некоторое сокращение программы публикаций. Предполагается, что бюллетень по статистике труда не будет издаваться в печатном виде, в то время как статистические данные и методологические положения будут по-

прежнему доступны в базе данных LABORSTA.

МОТ в целом пересматривает свою политику в области публикаций и рассматривает и другие изменения в содержании и форме распространения публикаций, одной из которых является CD-ROM. Для поддержки информационных фондов в области статистики труда региональные офисы МОТ будут уделять особое внимание сбору статистических данных по труду и развитию своих субрегиональных баз данных.

## КОНЦЕПЦИЯ СТАТИСТИКИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ\*

(по материалам Статкомитета СНГ)

### Введение

Цель данной работы заключается в определении основных направлений статистической деятельности в области занятости<sup>1</sup> на основе обобщения и анализа изменений, происшедших на протяжении последних лет после распада СССР в условиях формирования новых экономических, трудовых и социальных условий развития общества.

Обоснованием для определения указанных направлений деятельности являются Международные рекомендации по статистике труда<sup>2</sup> и основные положения Целевой Программы МОТ на 2000-2001 гг. (и последующие годы) по социально-экономической безопасности населения, принятой на Международной конференции по труду в 1999 г., стержнем которой является раздел «Достойный труд». При этом в качестве основных элементов (компонентов) достойного труда выделяются следующие области, где в первую очередь ставится задача обеспечить безопасность и достоинство: рынок труда, занятость, работа, качество и условия труда, социальное обеспечение, трудовой доход.

Развитие частного сектора, новых форм приложения труда, многократное увеличение числа учетных единиц и трудность охвата их традиционными статистическими методами предопределили необходимость новых методов и новых каналов получения информации, характеризующей конъюнктуру рынка труда.

В результате проведенных преобразований в настоящее время сложилась система статистических показателей по труду, формируемая на основе следующих информационных источников:

- обследования населения по проблемам занятости, осуществляемые национальными статистическими служ-

бами;

- статистика предприятий и организаций;
- ведомственные источники информации (министерств и ведомств, служб занятости, налоговых органов и др.);
- расчет баланса трудовых ресурсов.

Каждый из указанных источников формирует статистическую базу рынка труда, взаимодополняет друг друга при определении окончательных (официальных) данных в области занятости, и применительно к ним рассматриваются направления развития статистики труда.

### Обследование рабочей силы и ведомственная статистика рынка труда

В сфере занятости наиболее заметно проявились перестроечные процессы. Достаточно отметить тот факт, что взамен всеобщей обязанности трудиться во всех странах СНГ провозглашена добровольность общественно полезного труда; допускается возможность незанятости трудоспособных граждан; командно-административный порядок соединения рабочей силы со средствами производства и жесткое закрепление кадров на предприятиях уступили место рынку труда, который стал главным инструментом распределения и перераспределения трудящихся между секторами экономики, отраслями и регионами.

В настоящее время общее число безработных, учитывая численность незанятых, ищущих работу самостоятельно, без обращения в службы занятости (в соответствии с методологией Международной организации труда они классифицируются как безработные), в целом по странам Содружества оценивается в 10,5 млн. человек, что составляет почти 9% экономически активного населения этих стран.

В начале переходного периода, когда статистическое

\* Журнальный вариант. Концепция одобрена Ученым советом при Статкомитете СНГ.

<sup>1</sup> Концептуальные основы статистики доходов от занятости, затрат работодателей на содержание рабочей силы, заработной платы и т. п. предполагается подготовить отдельно как продолжение данной работы.

<sup>2</sup> Основными руководящими документами в области организации статистики труда являются Конвенция 1985 г. о статистике труда (№ 160) и Рекомендации 1985 г., принятые Генеральной конференцией Международной организации труда.

наблюдение за безработицей только формировалось, оно ограничивалось в основном административным источником получения информации. Практически с первых дней официального признания существования безработицы был организован сбор информации о численности и составе безработных, зарегистрированных органами национальных служб занятости. И хотя заведомо известно, что по объективным причинам значительная часть безработных не регистрируется официально (в большинстве стран Содружества численность зарегистрированных безработных в два-пять раз ниже общего числа безработных), эти сведения, собираемые по системе министерств труда, широко используются в настоящее время, поскольку они позволяют оперативно (по основным показателям сбор данных осуществляется ежемесячно) получать информацию о числе лиц, обратившихся в органы по трудоустройству в поисках работы, о числе лиц, официально признанных безработными, о численности получающих пособие, профессиональной подготовке незанятого населения при посредстве служб занятости, о продолжительности безработицы и о трудоустройстве отдельных категорий граждан в пределах установленных предприятиям и организациям квот, и т. п.

В силу указанных функций этот источник информации необходимо сохранить в арсенале статистических работ и на будущее.

Вместе с тем следует иметь в виду, что информация о зарегистрированной безработице, разрабатываемая по системе министерств труда, отражает только ту часть безработных, которая обратилась в национальные службы занятости и отвечает условиям регистрации в данном государстве. Следовательно, ведомственная статистика в этой области подвержена влиянию изменений в законодательных положениях, регулирующих порядок регистрации безработных и выплаты пособий по безработице.

Становилось также очевидно, что отчетность предприятий и организаций, являвшаяся ранее практически единственным источником данных о занятости, не добывает значительное количество работающих в новых сферах предпринимательской деятельности (в частности, в неформальном секторе).

Таким образом, традиционные источники информации не могли уже обеспечить полный охват всех участников рынка труда, и в этих условиях было принято решение о создании специальной выборочной сети домашних хозяйств для проведения опросов населения по проблемам занятости и безработицы.

Выборочное обследование рабочей силы является наиболее последовательным (после переписи населения) видом статистического наблюдения, которое позволяет получить:

- демографические характеристики обследуемого населения (пол, возраст, семейное положение, образование, специальность);

- характеристики занятого населения (вид экономической деятельности, статус занятости, вид договора найма на работу, продолжительность рабочего времени, наличие дополнительной работы и др.);

- характеристики безработных (способы поиска работы, причины незанятости, продолжительность безработицы, наличие регистрации в службе занятости, вид деятельности, занятие на последнем месте работы);

- характеристики экономически неактивного населения (продолжительность и причины незанятости, вид незанятости, вид деятельности и занятие по последнему месту работы).

Сбор информации о занятости путем опроса населения позволяет охватить все сферы экономической деятельности и все категории трудящихся (включая неформальный сектор), занятых созданием товаров и услуг в границах производства, определенных в системе национальных счетов (СНС).

В ходе обследования опрашивается население в определенном возрасте. Этот возраст в разных странах различен. В международных стандартах не установлены конкретные возрастные границы населения при измерении экономической активности. Определение экономически активного населения, занятых и безработных, приведенное в соответствующей резолюции МОТ, содержит указание на то, что при изменении этих категорий рассматривается население старше определенного возраста. В рекомендациях ООН по проведению переписей населения уточняется, что минимальный возраст для измерения экономической активности не должен превышать 15 лет. В большинстве стран минимальный возраст, принятый для измерения экономической активности, составляет 14-15 лет, однако в отдельных странах он значительно ниже (в Аргентине, Боливии, Бразилии, например, 10 лет) или выше (в Великобритании, США, Швеции - 16 лет); в странах СНГ - 15 лет.

Различаются подходы стран и в отношении верхней возрастной границы экономически активного населения. Во многих странах максимальный возраст не установлен. Однако многие страны, руководствуясь целесообразностью и конкретными национальными условиями, установили границу максимального возраста, старше которого экономическая активность не изучается. Так, в Венгрии, Норвегии, Финляндии, Эстонии этот предел составляет 74 года.

Минимальная возрастная граница для изучения экономической активности определена с учетом того, что в случаях, предусмотренных трудовым законодательством в странах СНГ, 15-летний возраст может быть началом трудовой деятельности. Верхний предел (72 или 70 лет, соответственно, в России и Украине) введен в целях более полного охвата всего работающего населения, с одной стороны, и экономии финансовых средств - с другой, за счет исключения из обследования населения, находящегося в возрасте старше 72 или 70 лет. Имеется в виду, что численность работающего населения или безработных за пределами установленных возрастных границ столь незначительна, что ею можно пренебречь при оценке общих размеров рабочей силы в стране.

При обследовании населения по проблемам занятости применяется метод ведения опроса по *стандартизованному бланку Анкеты* с готовым текстом вопросов, за-

даваемых в определенной последовательности. Это гарантирует, что всем респондентам задаются одни и те же вопросы в одной и той же последовательности.

*Стандартизированы также способы записи ответов интервьюерами.* Это гарантирует, что ответы на один и тот же вопрос от разных респондентов записаны сопоставимым методом.

На основании разработки информации по ответам респондентов каждый опрашиваемый классифицируется как занятый, безработный или экономически неактивный.

При изменении экономической активности применяется ряд правил приоритетности: занятости отдается предпочтение перед безработицей, а безработице - перед отсутствием экономической активности. Например, человек, проработавший в отчетном периоде хотя бы один час, будет считаться занятым, даже если он являлся студентом. Это позволяет отнести каждого индивида к одной из трех категорий в определенный временной период.

Понятие безработицы, применяемое при разработке итогов обследования населения по проблемам занятости, основано на стандартном определении безработицы и охватывает лиц, которые в рассматриваемый период одновременно удовлетворяли следующим критериям:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы - обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия или работодателю, использовали личные связи и т. п. или принимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе в течение определенного периода времени.

К безработным относятся также лица, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы, но договорились о сроке начала работы (в течение двух недель после рассматриваемого периода), и не продолжали дальнейшего ее поиска;
- не имели работы, были готовы приступить к ней, но не искали работу, так как ожидали ответа от администрации или работодателя на сделанное ранее обращение. При этом период ожидания ответа не должен превышать один месяц.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Приведенное определение безработицы значительно шире предусмотренного законодательством для получения права на регистрацию в качестве безработного. В частности, безработными в соответствии с законодательством о занятости не могут быть признаны граждане, не достигшие трудоспособного возраста, а также граждане, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по возрасту.

Важно отметить, что новые социально-экономические показатели, получаемые по материалам обследований рабочей силы (безработица, экономическая активность) прочно вошли в экономическую науку и практику, широко используются в анализе и прогнозировании спроса и

предложения на национальных рынках труда. Они помогают деловым кругам разрабатывать долгосрочную стратегию маркетинга, используются для контроля существующих экономических условий, формирования правительственных программ оказания помощи определенным группам населения и прогноза будущих изменений с целью принятия более обоснованных решений, связанных с капиталовложениями, что содействует повышению деловой активности и экономическому росту.

В настоящее время многоцелевое обследование населения по проблемам занятости, в соответствии с международными стандартами, внедрено в статистическую практику Грузии, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, России и Украины. Принятие аналогичных решений в других странах остается одной из важнейших задач на ближайшую перспективу, поскольку обследования рабочей силы всемирно признаны основным источником информации, всесторонне характеризующим конъюнктуру рынка труда.

Дальнейшее совершенствование практической и аналитической работы в данной области предполагает продолжение работы по улучшению формирования выборки и распространения результатов обследования на основе оптимизации объема выборки, обеспечивающей соблюдение баланса между финансовыми затратами, с одной стороны, и качеством получаемых результатов - с другой; оптимизации в обновлении и размещении выборочной сети внутри страны в целях повышения точности данных и их представительности как в целом по стране, так и по отдельным регионам, а также оптимизации методов взвешивания и коррекции базовых весов для улучшения достоверности распространенных итогов.

**В области совершенствования программы разработки материалов выборочных обследований рабочей силы следовало бы сконцентрировать усилия на решении следующих задач:**

- обеспечение более полного учета видов экономической деятельности домашних хозяйств в соответствии с границами производства СНС;
- уточнение расчетов занятости в личных подсобных хозяйствах;
- совершенствование информации о численности занятых в неформальном секторе с учетом Резолюции, относящейся к статистике работников этого сектора, принятой 15-й Международной конференцией статистиков труда (1993 г.).

*Примечание.* В настоящее время ряд стран СНГ осуществляет расчеты занятости в неформальном секторе, используя материалы обследования рабочей силы и данные текущей статистики (в частности, заслуживает внимания опыт Молдовы, России и Украины в данной области). Вместе с тем важность этой темы в рамках будущей деятельности МОТ по оказанию помощи странам в обеспечении достойной работы заставляет по-новому взглянуть на задачу совершенствования данной статистики, поскольку именно в сфере неформальной занятости особенно остро стоит проблема *дефицита достойного труда*. Приоритетом здесь должны быть меры по улучшению учета и оценок *детского труда, труда мигрантов* и других уязвимых категорий населения, в отношении которых возможна дискриминация;

- изменение методики учета неполной занятости в со-

ответствии с Резолюцией об измерении частичной занятости (неполной и недостаточной), принятой 16-й Международной конференцией статистиков труда (1998 г.).

*Примечание.* В отличие от действующей практики, рекомендуется исчислять новый аналитический показатель на основе разработки данных опроса населения о поиске дополнительной работы и готовности работать больше (в настоящее время в большинстве стран СНГ применяется показатель, характеризующий *вынужденную* неполную занятость в связи с переводом работников на неполное рабочее время и предоставлением отпусков по инициативе администрации);

- совершенствование расчетов совокупных затрат труда, используемых в оценках объемов производства с учетом ненаблюдаемой экономики.

В части совершенствования методологических критериев, на наш взгляд, следовало бы пересмотреть действующий в настоящее время порядок отнесения к занятым лиц, отработавших в обследуемый период (как правило, неделю) *хотя бы один час*.

Важным направлением в развитии выборочных обследований является введение в статистическую практику, наряду со стандартными программами, *модульных* обследований, которые могут касаться отдельных групп населения, особых тем (проблем) или конкретных регионов (локальных рынков труда). В зависимости от информационных потребностей в качестве объектов подобных тематических обследований могут выступать такие проблемы, как положение на рынке труда лиц, требующих социальной защиты (например, выпускников школ; пенсионеров; лиц, уволенных из вооруженных сил, и др.); положение на сельском рынке труда; вторичная занятость; занятость в неформальном секторе и т. п. Введение модульных обследований позволяет анализировать дополнительные аспекты безработицы, осуществлять оценку эффективности разных форм активизации политики на рынке труда.

### Статистика предприятий и организаций по вопросам занятости

Происходящие изменения в экономике и политике оказали существенное воздействие на характер и качество использования рабочей силы в формальном секторе экономики (на предприятиях и в организациях), и, к сожалению, не всегда позитивное.

Прошедший период (1991-2003 гг.) в большинстве стран Содружества характеризовался либерализацией труда, резким сокращением спроса на рабочую силу в государственном секторе экономики, перемещением значительной ее доли в частный сектор и в сферу неформальной деятельности, новыми формами трудовой миграции.

С 1991 по 2003 г. общая численность работающих в экономике стран Содружества сократилась: например, в Беларуси - на 15%, Молдове (по сравнению с 1993 г.) - на 11, России - на 13, Украине - на 16%. Наряду с этим, в негосударственном секторе (на предприятиях частной формы собственности, совместных предприятиях и предприятиях со смешанной и другими формами негосударственной собственности) в Беларуси, Молдове и Таджи-

кистане численность работников выросла в 1,5 раза, Азербайджане, Армении и Узбекистане - в два и более раз, Кыргызстане, России и Украине - в три раза, Казахстане - почти в пять раз.

Изменения в структуре занятости в большинстве стран характеризовались снижением численности наемного персонала, который во всех странах до перестройки был преобладающим, и постоянным ростом численности работающих не по найму (работодателей, самостоятельно занятых лиц, членов производственных кооперативов, неоплачиваемых семейных работников). В 2003 г. доля работающих не по найму в общей численности занятого населения в Азербайджане и Кыргызстане составила более половины, в Армении, Казахстане, Молдове и Таджикистане - 40-50%, в Украине - около 30%. На более низком уровне доля работающих не по найму сохраняется в Беларуси - 5% и в России - около 7%.

Характерным явлением для периода с 1991 по 2001 г. был переход работников с крупных и средних предприятий в сферу малого бизнеса, и в частности в сферу услуг (транспорт, торговля, образование, культура, здравоохранение, коммунальные, социальные и другие услуги). По данным за 2003 г., доля работающих в этой сфере в Беларуси увеличилась на 15 процентных пунктов, Казахстане - на 11, России - на 14, Узбекистане - на 9, Украине - на 9 процентных пунктов. Вместе с тем в ряде стран: Азербайджане, Армении, Кыргызстане, Молдове и Таджикистане имело место снижение занятости в сфере услуг.

Во всех странах ослабло внимание к вопросам контроля за условиями труда. Практически отсутствует экономическая заинтересованность работодателей в проведении предупредительных мер. Вместе с тем состояние условий труда, уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний в рабочей среде во всех странах являются серьезной социально-экономической проблемой.

Резко сократились масштабы профессионального обучения и повышения квалификации рабочих непосредственно на предприятиях и в организациях. Только с 1992 по 1999 г. они сократились в Азербайджане в 19 раз, Армении и Кыргызстане - в 2,5 раза, Молдове и Узбекистане (по сравнению с 1996 г.) - соответственно в 1,7 и 1,5 раза, Украине (тоже по сравнению с 1996 г.) - в 1,2 раза.

Приведенные данные свидетельствуют о необходимости усиления статистического внимания к изучению ситуации с рабочей силой непосредственно на предприятиях и в организациях.

В дореформенный период статистическая практика формировалась в основном с ориентацией на план, что определяло порядок сбора информации по строго определенной системе показателей и отчетности, представляемой на сплошной основе.

С начала 1990-х годов во всех странах СНГ последовательно проводилась работа по пересмотру и изменению действующей отчетности. В частности, в большинстве стран СНГ взамен единого порядка получения информации от всех предприятий и организаций сбор сведений в настоящее время осуществляется с использованием цен-

зового метода по разным статистическим формам и с различной периодичностью в зависимости от размера и типа предприятия: крупные и средние предприятия представляют отчетность ежемесячно; малые и совместные предприятия - один раз в квартал; предприятия, учитываемые в централизованном порядке, - один раз в год. Усовершенствована и система показателей текущей отчетности по труду за счет введения в нее дополнительных показателей, ориентированных на цели активизации политики в области занятости. Помимо традиционных показателей числа работающих и заработной платы, в формы отчетности включены показатели движения кадров и рабочих мест, предусмотрена информация о различных формах избытка работающих на предприятии (показатели численности работающих в режиме неполного рабочего времени, наличия свободных рабочих мест), а также о прогнозах предприятий по высвобождению персонала и введению новых рабочих мест. Систематически осуществляется сбор информации о забастовочном движении (в соответствии с резолюцией 15-й Международной конференции статистиков труда). В ряде стран внедрена в статистическую практику система текущего наблюдения за трудовой миграцией.

Прошедшее с начала реформ время подтвердило, что сложившиеся формы текущего статистического учета в целом отвечают современным требованиям анализа социально-экономического развития стран Содружества.

Дальнейшее развитие текущего учета занятости связано с целесообразностью решения ряда проблем в части совершенствования статистического изучения условий и производительности труда, кадрового состава государственных служащих и профессионально-квалификационной структуры работающих.

*Условия труда.* В соответствии с Программой международной статистической деятельности в рамках Европейской экономической комиссии проблема улучшения анализа и контроля за состоянием охраны и условий труда предусмотрена в числе приоритетных направлений деятельности.

В рамках Соглашения о сотрудничестве в области охраны труда, подписанном всеми странами Содружества в декабре 1994 г., приняты обязательства по созданию современной информационной системы по этой проблеме на основе согласованных терминов и определений.

В ряде стран практически без изменений (еще с советских времен) действуют формы государственной статистической отчетности в данной области. Вместе с тем структурные изменения в экономике стран СНГ, развитие различных форм собственности, изменение функций органов исполнительной власти по обеспечению безопасных условий труда требуют большего статистического внимания к проблеме изучения состояния условий труда, уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в рабочей среде.

*Производительность труда.* За годы перестройки, в условиях повсеместного спада производства (особенно в начальном периоде), практически был утрачен интерес к проблеме статистического анализа производительности

труда. В условиях стабилизации экономики и налаживания производственной деятельности в большинстве стран Содружества уместно снова будировать вопрос о необходимости восстановления практики систематических расчетов производительности труда, изучения факторов ее роста (и падения) и отражении данной проблемы в Программе работ на 2004-2005 гг.

*Учет профессионально-квалификационной структуры работающих.* Для решения проблем рационального использования и управления рабочей силой необходимо также возродить практику статистического анализа структуры работающих по следующим признакам:

- по профессиям и должностям;
- по образованию;
- по специальностям, полученным в высших и средних профессиональных учебных заведениях.

Представляется необходимым ориентировать отчетность предприятий и организаций на получение информации о профессионально-квалификационной структуре работающих с выделением данных о свободных рабочих местах (то есть о потребности предприятий в рабочей силе в разрезе основных профессий) и, таким образом, сделать важный шаг в сторону организации изучения соотношения спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном аспекте.

Принимая во внимание, что сбор и обработка перечисленной информации сопряжены с большими затратами, предполагается возрождение этого важнейшего направления в статистике труда осуществлять на другой основе, используя выборочный метод, электронную передачу и обработку статистических данных.

В современных условиях возрастает потребность в информации о кадровом составе органов управления. Информация о численности работников, занятых в органах государственной власти и местного самоуправления с распределением по звеньям управления, по группам государственных и муниципальных должностей, по полу, возрасту, образованию и другим показателям, разрабатывается в настоящее время (с разной степенью детализации) только в Беларуси, Казахстане, Молдове, России и Украине.

Включение статистики кадрового состава органов управления в Программу работ других стран было бы целесообразным осуществлять с одновременным решением проблемы совершенствования данной статистики и упрощения трудоемкости на основе организации сбора и технологии обработки сведений с помощью внедрения электронной формы получения информации от объектов наблюдения и ведения пообъектной базы данных.

*Анализ надежности работы.* Надежность работы рассматривается большинством людей в качестве основного аспекта достойной работы. Поэтому МОТ предусматривает в числе ключевых показателей в этой области два индикатора надежности:

- процент занятых, удерживающихся на работе менее одного года;
- процент занятых на временной работе.

В первом случае определение «достойного» уровня на-



дежности работы связано с выбором границы, за которой возможность продолжения работы достаточно высока. Это перекликается с показателем «численность работников, состоящих в списочном составе предприятия, организации весь отчетный год», который был в советской статистической практике и который использовался ранее для анализа постоянства кадров.

Доля занятых на временной работе рекомендована в качестве второго индикатора, имея в виду, что для занятых постоянная работа является более надежной.

### Статистическое изучение трудовой миграции

Одним из основных направлений ускорения экономической интеграции стран Содружества является формирование общего рынка труда, создающего основу для свободного перемещения рабочей силы в рамках общего экономического пространства Содружества, что в свою очередь предполагает создание рычагов контроля и управления трудовой миграцией.

Проблемы трудовой миграции тесно переплетаются с проблемами миграции населения, а также с проблемами вынужденных переселенцев, беженцев и незаконной миграции. На протяжении последних лет тенденция в области миграции характеризуется снижением миграционных перемещений. Основную часть мигрантов составляют лица, меняющие место жительства в пределах своей страны: более 90% мигрантов в Беларуси, России и Украине, свыше 50% - в остальных странах Содружества. Наибольшей миграционной подвижностью обладают лица в возрасте 15-64 лет (более 70% всех мигрантов).

В большинстве стран Содружества в последние годы складывается отрицательное сальдо миграции. И только Беларусь и Россия являются единственными странами, имеющими положительное сальдо миграции. Однако и в этих странах его влияние на изменение численности и структуры населения неуклонно снижается.

*Трудовая миграция* - перемещение занятого населения (движение работников), связанное с переменой места работы.

Различают *внутреннюю* и *внешнюю* (международную) трудовую миграцию.

Статистический анализ трудовой миграции внутри государства, то есть статистическое изучение межотраслевого движения рабочей силы, а также ее перемещения по регионам и секторам экономики, базируется на основе материалов текущей и годовой отчетности по труду. Оценка масштабов и направлений миграции (движения) рабочей силы при этом осуществляется путем динамических сопоставлений и определения сальдовой величины прибытия (прироста) или выбытия (уменьшения) численности работающих по регионам (с выделением города и села), отраслям и формам собственности.

Особым видом трудовой миграции является так называемая «маятниковая» миграция, представляющая собой ежедневные передвижения рабочей силы к месту работы и обратно к месту жительства. Сальдо маятниковой

миграции определяется как разница между приезжающими в данный регион на работу и уезжающими в этих целях в другие регионы. Маятниковая миграция является одним из источников формирования рабочей силы в пределах данной территориальной единицы; ее размеры и направления в определенной степени дают возможность оценить избыток или необеспеченность сферы труда для отдельных регионов страны и с помощью этой информации регулировать указанные процессы.

Разработка этого показателя ранее осуществлялась на основе специальных единовременных сплошных учетов работников по месту работы и месту жительства. Последний такой учет проводился в странах Содружества в 1989 г.

В настоящее время переоценку этого показателя необходимо осуществить, используя материалы национальных переписей населения. В межпереписные годы корректировку данных, характеризующих маятниковую миграцию, целесообразно производить, используя материалы выборочных обследований рабочей силы, данные текущего статистического учета о механическом движении населения, а также сведения об изменении в административно-территориальном делении. Предлагаемые методы корректировки не исключают, а предполагают, наряду с этим, необходимость логических оценок и на основе данных о размещении строительства, введении в действие новых производственных объектов, культурно-бытовых учреждений и о других изменениях, влияющих на размеры и направления маятниковой миграции.

В рамках рассматриваемых проблем особый интерес представляет *приграничная трудовая миграция*. Приграничные работники являются, по существу, *маятниковыми* трудящимися - мигрантами, которые, работая у зарубежного работодателя, сохраняют свое обычное место жительства в данной стране и возвращаются туда каждый день или, по крайней мере, один раз в неделю. К приграничным работникам относятся также жители другой страны, ежедневно приезжающие на работу в данную страну и возвращающиеся к своему месту жительства.

В целях создания благоприятных условий трудовой деятельности приграничных работников и обеспечения взаимовыгодности национальных интересов каждой из стран Содружества как направляющих, так и принимающих граждан, в настоящее время во исполнение концепции поэтапного формирования общего рынка труда государств - участников СНГ проводится работа по подготовке документов о принципах сотрудничества в области приграничной трудовой миграции.

Решение этой проблемы предопределяет необходимость соответствующего информационного обеспечения, что ставит задачу проведения целенаправленных статистических работ по данной проблеме в число приоритетных уже в ближайшие 2004-2005 гг.

*Международная трудовая миграция.* В пакете предложений по перспективам работ в области статистики труда МОТ выдвигает организацию специальных обследований и учета данных о международной миграции работников с целью обеспечения политических деятелей и

аналитиков необходимой статистической базой, характеризующей масштабы и направления перемещений трудовых мигрантов с учетом гендерного аспекта и квалификации работников.

Начиная с 1995 г. в странах СНГ ведется статистическое наблюдение за гражданами, выезжающими на работу за пределы своей страны (в отличие от приграничных работников трудоустройство этих граждан связано с изменением места жительства).

Получаемая на основе указанного наблюдения информация становится все более необходимой для оценки масштабов привлечения иностранной рабочей силы и использования своих граждан в экономике других стран, а также для определения воздействия названных факторов на экономические связи между странами эмиграции и иммиграции.

Полномасштабный учет по вопросам внешней трудовой миграции в настоящее время организован в Беларуси, Казахстане, России и Украине. Объектами статистического наблюдения за работой граждан данной страны за границей являются юридические лица (предприятия и организации), получившие лицензию на деятельность, связанную с трудоустройством граждан за границей, или заключившие договоры подряда.

Объектами статистического наблюдения за привлечением иностранной рабочей силы являются юридические лица, их обособленные подразделения и физические лица, использующие труд иностранных граждан по подтверждениям, выданным на основании разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, или подтверждениям на право трудовой деятельности, выданным иностранным гражданам в случаях, не требующих разрешения. Статистическое наблюдение проводится по формам, утвержденным отдельно для получения сведений о гражданах данной страны, выехавших на работу за границу [в России - № 1-т (миграция), Украине - № 1-тм (трудовая миграция), Беларуси - № 1-тм], и иностранных гражданах, трудоустроенных на территории данной страны [в России - № 2-т (миграция), Украине - № 2-тм (трудовая миграция), Беларуси - № 2-тм]. В Казахстане утверждена единая форма № 1-ир «Отчет по ввозу иностранной рабочей силы в Республику Казахстан и вывозу рабочей силы из Республики Казахстан за границу». Статистические наблюдения за трудовой миграцией осуществляются с полугодовой или квартальной периодичностью, в России - подразделениями Федеральной миграционной службы МВД РФ; Украине - центрами занятости; Беларуси - органами государственной миграционной службы МВД Беларуси; Казахстане - органами по вопросам занятости Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

В целях уточнения информации о численности трудовых мигрантов в каждой стране должен осуществляться *взаимообмен* соответствующей информацией между странами. Необходимость такого обмена обусловлена тем,

что численность граждан, выехавших на работу за границу из одной страны, должна быть идентична численности иностранной рабочей силы из этой страны в принимающей стране. Выявленное путем сопоставления сведений, полученных от разных стран, несоответствие является сигналом к дополнительной проверке и уточнению полученных материалов.

Статкомитет СНГ в рамках формируемого общего рынка труда Содружества может организовать обмен статистической информацией о численности трудящихся-мигрантов. Таким путем страны существенно дополняют имеющуюся у них информацию о численности своих граждан, работающих по найму в странах Содружества, и могут уточнить численность иностранной рабочей силы, привлеченной в экономику своей страны.

Для практической реализации данной задачи необходимо, чтобы страны Содружества располагали соответствующей статистической отчетностью<sup>3</sup>.

*Использование итогов национальных переписей для оценки масштабов трудовой миграции.* Новые переписи населения проведены в Азербайджане по состоянию на 27 января 1999 г., Армении - на 10 октября 2001 г., Беларуси - на 16 февраля 1999 г., Грузии - на 17 января 2002 г., Казахстане - на 25 февраля 1999 г., Кыргызстане - на 24 марта 1999 г., России - на 9 октября 2002 г., Таджикистане - на 20 января 2000 г. и Украине - на 5 декабря 2001 г.

В большинстве государств при проведении переписи населения, кроме постоянно проживающего населения, подлежали опросу и лица, временно находящиеся на их территории. Они включали иностранных граждан (и лиц без гражданства), постоянно проживающих за пределами данной страны, но на дату переписи населения находящихся на территории данного государства с целью получения работы, в служебной или деловой поездке, на учебе, в качестве международных туристов (и лиц, прибывающих на отдых или лечение), транзитных мигрантов, лиц, ищущих убежища.

Сведения о численности и возрастном составе иностранных граждан, временно проживающих на территории данного государства, предполагается использовать для изучения масштабов и направлений трудовой миграции.

В настоящее время экспертные оценки о численности трудовых мигрантов очень противоречивы и, в частности, в России колеблются от 2 до 10 млн. человек, в Украине также исчисляются в миллионах человек. Анализ данных о численности временно проживающих иностранных граждан с выделением из общего числа лиц трудоспособных возрастов позволит более точно оценить численность трудовых мигрантов, определив их верхнюю границу.

Кроме того, в этих целях можно использовать информацию о численности постоянно проживающих лиц на территории данного государства, но не являющихся гражданами данной страны, с выделением из общего числа лиц трудоспособных возрастов лиц, указавших при пере-

<sup>3</sup> В настоящее время, как уже отмечалось, только в ряде стран ведется полноценный статистический учет.

писи в качестве источника средств к существованию - доход от трудовой деятельности.

### **Проблемы интеграции статистических данных по труду из различных источников информации и балансовые расчеты по труду**

Интеграция показателей статистики труда предполагает формирование сводных данных на основе использования всех имеющихся источников:

1. Отчетность предприятий и организаций:
  - крупных и средних предприятий;
  - предприятий, являющихся субъектами малого предпринимательства;
  - организаций, представляющих отчетность один раз в году (например, общественных организаций);
  - организаций общественной безопасности и обороны, отчитывающихся в централизованном порядке;
  - совместных предприятий.
2. Обследования рабочей силы.
3. Ведомственные и другие статистические наблюдения:
  - налоговых органов;
  - миграционных служб;
  - физических лиц (индивидуальных предпринимателей в промышленности, торговле, бытовом обслуживании, на транспорте и т. п.).

Процедура интеграции данных по статистике труда из различных источников информации заключается прежде всего в изучении методологии формирования показателей, получаемых из разных источников; далее в обеспечении сопоставимости данных из разных источников; оценке качества информации, анализе причин расхождений и выборе базового источника информации; определении способов корректировки и принятии официальных данных<sup>4</sup>.

Наиболее ценным методом интеграции всей имеющейся информации о рабочей силе является *баланс трудовых ресурсов*.

Начало организации ежегодных балансовых разработок в области труда относится к концу 50-х годов, и вскоре они стали одним из важнейших методов анализа в республиках быв. СССР, в странах Восточной Европы, Монголии и других странах с плановой экономикой и играли активную роль в формировании народнохозяйственного плана, а также в решении проблем рационального размещения производительных сил по территории и отраслям. Со временем баланс трудовых ресурсов, как особый аналитический инструмент, был признан Международной организацией труда. В Резолюции экономически активного населения, принятой 13-й Международной конференцией статистиков труда (октябрь 1982 г.), было рекомендовано странам с плановой экономикой «...широко применять таблицу баланса трудовых ресурсов для определения размеров и структуры рабочей силы и ее

географического распределения». С переходом к рыночной экономике встал вопрос о целесообразности сохранения данного направления статистических работ. В ряде стран принимается решение об исключении его из статистической практики. В этой связи необходимо напомнить, что баланс трудовых ресурсов составляется не только на основе материалов статистики труда, но и других отраслевых статистик: сельского хозяйства, демографии, образования, культуры и др. Аккумулируя в себе информацию многих отраслей статистики, баланс трудовых ресурсов является наиболее комплексным методом изучения состава и использования трудовых ресурсов и благодаря этому он может служить полезным инструментом для анализа источников формирования рабочей силы, реальных связей и пропорций в распределении ее по видам деятельности, между сферами и отраслями экономики, между отдельными районами страны. Такое направление аналитических разработок, безусловно, необходимо и в условиях рыночной экономики, и его целесообразно сохранить в арсенале работ по статистике труда.

В соответствии с Решением Консультативного совета по труду, миграции и социальной защите населения государств - участников СНГ, принятом на 15-м заседании совета в октябре 2002 г., рекомендовано странам Содружества сохранить расчет баланса трудовых ресурсов в арсенале статистических работ по труду.

В целях актуализации балансовых расчетов по труду и ориентации их на нужды анализа современных процессов, складывающихся на рынке труда, необходимо было внести определенные изменения в схему и принципы построения баланса трудовых ресурсов.

Как статистическое построение, схема баланса трудовых ресурсов многие годы оставалась неизменной и представляла собой таблицу, включающую в себя два взаимосвязанных раздела: в первом разделе отражались показатели наличия и состава трудовых ресурсов, во втором - показатели, характеризующие их распределение по видам занятости. При этом виды занятости в доперестроечный период ограничивались следующими показателями: занятость в отраслях экономики, занятость учебной и занятость в домашнем хозяйстве (занятые в культовых службах и военнослужащие в зависимости от поставленных задач или выделялись отдельно, или отражались в сальдо баланса вместе с занятыми в домашнем хозяйстве).

В числе основных требований, выдвигаемых в качестве обоснования пересмотра действующей методологии баланса трудовых ресурсов, следовало бы прежде всего назвать необходимость учета новых форм и видов занятости, новых категорий работающих (в частности, работодателей, наемного персонала, самозанятых и т. п.), показателей безработицы, новых форм миграции и др.

Для учета в балансовых расчетах перечисленных факторов, а также в целях наглядного отражения соотноше-

<sup>4</sup> В ежегоднике МОТ «Yearbook of labor statistics» этот показатель, определенный на основе интеграции данных из различных источников, публикуется в английской версии как «Official estimates».

ния и взаимосвязи между трудовыми ресурсами и экономически активным населением (как в целом, так и между

их отдельными компонентами) предлагается следующая схема построения баланса трудовых ресурсов.

**Расчет баланса трудовых ресурсов в среднем за \_\_\_\_\_ год**

№ п/п		Тысяч человек
А	Б	1
	<b>Формирование трудовых ресурсов</b>	
01	Всего трудовых ресурсов	
02	в том числе:	
03	трудоспособное население в трудоспособном возрасте	
04	лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике или признанные безработными	
05	подростки, занятые в экономике	
06	граждане данного государства, работающие за его пределами (-)	
06	работающие граждане другого государства (+)	
	<b>Распределение трудовых ресурсов</b>	
07	Экономически активное население	
08	Занятое население	
09	в том числе:	
10	по статусу занятости:	
11	работающие по найму	
12	работающие не по найму	
13	по секторам экономики:	
14	государственный сектор	
15	негосударственный сектор	
16	Военнослужащие	
17	Безработные	
18	Экономически неактивное население в трудоспособном возрасте	
19	в том числе:	
20	обучающиеся с отрывом от производства (без учащихся, признанных безработными)	
21	экономически неактивное население в трудоспособном возрасте (без учащихся)	
	<i>Относительные показатели</i>	
22	Уровень безработицы - в процентах к экономически активному населению (стр. 14 × 100) стр. 07	
23	Степень экономической активности трудоспособного населения (стр. 07 × 100) стр. 01	

Информационная база, необходимая для составления баланса трудовых ресурсов, в настоящее время должна формироваться на основе отчетных данных предприятий о среднесписочной численности работающих, демографической статистики, статистики социального обеспечения (в части сведений об инвалидах и пенсионерах-«льготниках» в трудоспособном возрасте), данных статистики сельского хозяйства о числе крестьянских (фермерских) хозяйств, общеобразовательных учреждений и учебных заведений высшего, среднего и начального профессионального образования, информации налоговых органов, миграционных служб и, естественно, материалов выборочного обследования населения по проблемам занятости. Только на основе использования материалов данного обследования, позволяющих получить сведения

о занятости в неформальном секторе экономики (самозанятых, помогающих членов семьи, лиц, занятых в личном подсобном хозяйстве, и др.), а также более достоверные данные о численности безработных, можно решить проблему актуализации и совершенствования балансовых расчетов по труду.

Для расчета баланса трудовых ресурсов разрабатываются более 20 основных и вспомогательных таблиц, в которых отражаются источники информации, алгоритмы расчета и межтабличная увязка, что является достаточно сложным и трудоемким и что, как нам известно, является важнейшим доводом принятия решения об отказе от балансовых расчетов.

В этой связи считали бы целесообразным использовать опыт Госкомстата России, который эти расчеты осу-

ществляет с применением программного продукта Excel. Таблицы содержат как первичные, так и расчетные показатели, которые формируются программно; предусмотрен также программный перенос показателей во взаимосвязанные таблицы.

*Расчеты совокупных затрат труда.* Перспективным направлением в работе по совершенствованию балансовых расчетов является построение с их помощью интегрированной системы статистических показателей на основе

использования материалов обследования по проблемам занятости, отчетности предприятий и организаций, результатов обследования деятельности индивидуальных предпринимателей, данных административных источников и др. Это позволит осуществлять расчеты общих (совокупных) затрат труда в человеко-часах, включая дополнительную занятость, и обеспечит более тесную связь данного показателя с показателями производства в соответствии с потребностями системы национальных счетов.

## ЗАТРАТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ НА СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА 2002 ГОД

О.Н. Митичева,  
Т.Н. Хлестунова,

Вологодский областной комитет государственной статистики

Одной из наиболее актуальных проблем в развитии трудовых отношений является определение цены труда. Ответ на вопрос: «Сколько стоит рабочая сила?» позволяют дать материалы выборочных статистических наблюдений за составом затрат организаций (работодателей) на ее содержание, которые в России стали проводиться с 1995 г. Результаты обследований не только позволяют сделать международные сравнения, но и дают интересную информацию к размышлению. Так, среднегодовые затраты на одного работника в промышленности (без электроэнергетики) в 1996 г. в России составляли примерно 4227 долларов США, в Западной Германии - 57009, во Франции - 47076 долларов, то есть более чем в 11 раз превосходили размеры затрат в России. В Вологодской области в том же 1996 г. среднегодовые затраты на одного работника в промышленности (без электроэнергетики) равнялись 26116,3 тыс. рублей (неденоминированных), или примерно 5121 доллар США, а в целом по экономике - 24608,6 тыс. рублей, 4825 долларов.

В 2002 г. среднегодовые затраты на содержание рабочей силы в расчете на одного работника в организациях составили 92385,4 рубля и были в 3,8 раза выше уровня средних затрат 1996 г. Однако несмотря на столь существенный рост их номинальных объемов, инфляция и девальвация не позволили пока восстановить прежний уровень. В 2002 г. стоимость рабочей силы в ценах 1996 г. равнялась 23471,9 рубля, а в эквиваленте к доллару США - 2943 единицы (см. рис. 1).

Тем не менее, как показывает сопоставительный анализ результатов обследований за 2000 и 2002 гг., положение стало выправляться: стоимость рабочей силы пошла вверх. По сравнению с 2000 г. затраты возросли номинально на 54,2%, реально - на 13,9% и составили в среднем на одного работника в месяц (среднемесячные затраты) 7699 рублей против 4992 рублей в 2000 г.

Цена труда увеличилась во всех отраслях экономики, кроме цветной металлургии, где уровень затрат на рабо-

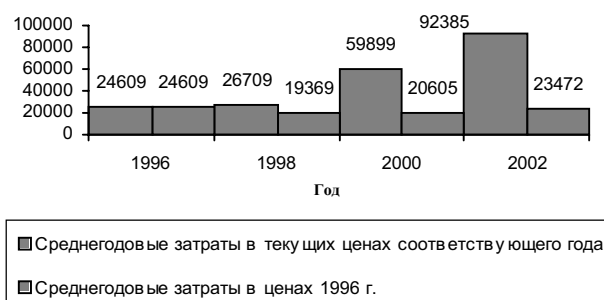


Рис. 1. Среднегодовые затраты на рабочую силу в текущих ценах и ценах 1996 г. (в расчете на одного работника; рублей)

чую силу в 2002 г. несколько упал. При этом наиболее высокие темпы роста затрат на содержание рабочей силы (более чем в два раза) были в легкой промышленности, машиностроении и металлообработке. Отметим, что в 2000 г. среднемесячные затраты на содержание рабочей силы в этих отраслях были из минимальных: в легкой промышленности - 26,4% от среднего уровня затрат в целом по обследованным отраслям экономики, в машиностроении и металлообработке - 58,4%. В 2002 г. в легкой промышленности величина затрат по-прежнему самая низкая - 2718 рублей в месяц на одного работника (в 2,8 раза ниже среднего значения по области). Максимальный уровень затрат зафиксирован, как и в 2000 г., в кредитно-финансовой сфере, черной и цветной металлургии, электроэнергетике. Вместе с тем межотраслевая дифференциация затрат на рабочую силу заметно уменьшилась. Если в 2000 г. соотношение максимального и минимального размера затрат достигало 8,8 раза, то в 2002 г. максимальный уровень затрат превышал минимальный в 4,8 раза (см. таблицу 1).

Некоторые закономерности в различиях затрат на рабочую силу проявляются при распределении организаций

Таблица 1

**Среднемесячные затраты и их соотношение со средним уровнем по отраслям экономики (в расчете на одного работника)**

	Рублей		В процентах		
	2000	2002	2002 к 2000	к среднему уровню	
				2000	2002
Всего по экономике	4992	7699	154,2	100	100
Промышленность	5467	8491	155,3	109,5	110,3
из нее:					
электроэнергетика	7452	10858	145,7	149,3	141,0
черная металлургия	9430	12846	136,2	188,9	166,9
цветная металлургия	11658	10679	91,6	233,6	138,7
химическая	6899	10130	146,8	138,2	131,6
машиностроение и металлообработка	2917	7103	243,5	58,4	92,3
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	3265	4673	143,1	65,4	60,7
строительных материалов	3851	5306	137,8	77,1	68,9
стекольная	4183	5309	126,9	83,8	69,0
легкая	1317	2718	206,3	26,4	35,3
пищевая	3986	7086	177,8	79,9	92,0
Транспорт	4051	8041	198,5	81,2	104,4
Связь	3497	6876	196,6	70,1	89,3
Строительство	6016	6487	107,8	120,5	84,3
Оптовая и розничная торговля	2953	4848	182,7	53,1	63,0
Общественное питание	2511	4415	175,8	50,3	57,3
Жилищно-коммунальное хозяйство, непродовольственные виды бытового обслуживания населения	2813	4473	159,0	56,4	58,1
Финансы, кредит, страхование и пенсионное обеспечение	9139	13116	143,5	183,1	170,4

по формам собственности, финансовому состоянию и размеру предприятий. В целом по экономике данные различия выражены более ярко, по отраслям экономики из-за небольшого объема выборки - менее четко.

В 2002 г. практически во всех отраслях наблюдался более высокий уровень затрат на рабочую силу в негосударственных, а также прибыльных организациях. Лишь в государственных предприятиях торговли, кредитно-финансовой сферы, машиностроения и металлообработки затраты на рабочую силу были выше, чем в негосударственных.

В целом по экономике среднемесячные затраты на одного работника в негосударственных организациях были на 32,5% выше по сравнению с затратами на предприятиях государственной формы собственности (8070 рублей против 6092 рублей). Особенно значителен этот разрыв в таких отраслях, как легкая промышленность - в 2,5 раза, химическая промышленность, жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения - в 1,7 раза.

Кроме того, в негосударственных организациях межотраслевая дифференциация затрат на рабочую силу значи-

тельно меньше, чем в государственных (3,9 раза против 10,6 раза).

Уровень затрат на рабочую силу в организациях, закончивших 2002 г. с прибылью, на 39,5% выше, чем в убыточных организациях (8157 рублей против 5849 рублей). Наблюдается данная тенденция и по некоторым отраслям экономики.

Таблица 2

**Среднемесячные затраты на рабочую силу по формам собственности и финансовому состоянию организаций в 2002 г. (в расчете на одного работника; рублей)**

	Организации			
	государственные и муниципальные	негосударственные	убыточные	прибыльные
Всего по экономике	6092	8070	5849	8157
Промышленность	5943	8630	6102	9163
из нее:				
электроэнергетика	8397	13248	11817	9624
черная металлургия	-	12846	-	12846
цветная металлургия	-	10679	-	10679
химическая	6061	10146	13758	9956
машиностроение и металлообработка	7311	7101	5426	8244
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	-	4673	3364	4744
строительных материалов	5151	5318	4532	5948
стекольная	-	5309	5201	5933
легкая	1339	3364	2902	2357
пищевая	-	7086	3215	8030
Транспорт	7896	8277	7584	8488
Связь	4050	8355	9988	6795
Строительство	-	6487	4004	7625
Оптовая и розничная торговля	5804	4792	5456	4826
Общественное питание	4370	4425	4054	4569
Жилищно-коммунальное хозяйство, непродовольственные виды бытового обслуживания населения	4285	7246	4031	4786
Финансы, кредит, страхование и пенсионное обеспечение	14225	12580	х	х

Довольно четко прослеживается зависимость увеличения уровня среднемесячных затрат от размеров организаций по численности персонала. Данные обследования показали, что при увеличении численности работников организации, как правило, увеличивается и размер среднемесячных затрат на одного работника. Так, в промышленности среднемесячный размер затрат на предприятиях с численностью до 50 человек составил 5111 рублей, что в два раза ниже, чем на предприятиях с численностью свыше 1000 человек, где они равнялись 10165 рублям. Среди отраслей промышленности можно отметить лесную, деревообрабатывающую и целлюлозно-бумажную (3364 рубля на предприятиях с численностью до 50 человек и 5845 рублей на предприятиях с численностью более 1000 человек), машиностроение и металлообработку (3650 и 6288 рублей), электроэнергетику (7896 и 12876 рублей). Наглядно данная тенденция прослеживается в

организациях транспорта (4888 рублей на предприятиях с численностью до 50 человек и 8698 рублей на предприятиях с численностью более 1000 человек), строительства (5657 рублей и 8421 рубль).

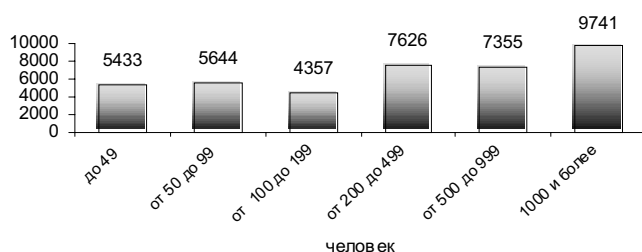


Рис. 2. Уровень среднемесячных затрат на рабочую силу в зависимости от численности работников организации в 2002 г. (в среднем по экономике в расчете на одного работника; рублей)

В то же время в отраслях черной металлургии, промышленности строительных материалов, жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании населения размер затрат в организациях с наименьшей численностью работающих (до 50 человек) превышал размер затрат на предприятиях с численностью работающих более 1000 человек.

Заработная плата - основная составляющая в затратах организаций на рабочую силу, и существенный рост абсолютных размеров расходов на эти цели привел к увеличению доли оплаты труда в общей структуре затрат (с 64,8% в 2000 г. до 72,2% в 2002 г.) при сокращении удельного веса прочих элементов затрат. Исключение составили расходы, связанные с добровольными отчислениями на социальную защиту работников и профессиональным обучением. Их удельный вес в общем объеме затрат не уменьшился, хотя и оставался низким (соответственно 3 и 0,4%).

Таблица 3

Среднемесячные затраты на рабочую силу по элементам затрат  
(в расчете на одного работника)

	Всего затрат в расчете на одного работника, рублей		Структура затрат, в %		Изменение затрат в 2002 г. по сравнению с 2000 г.		Влияние изменения отдельных элементов затрат на общее изменение, в %
	2000	2002	2000	2002	абсолютное, рублей	относительное, в %	
Всего затрат	4992	7699	100	100	+ 2707	154,2	x
в том числе:							
расходы на заработную плату	3237	5558	64,8	72,2	+ 2321	171,7	+ 46,5
расходы по обеспечению работников жильем	52	44	1,0	0,5	- 8	84,6	- 0,2
расходы на социальную защиту	1490	1830	29,9	23,8	+ 340	122,8	+ 6,8
из них:							
обязательные отчисления	1345	1596	27,0	20,8	+ 251	118,7	+ 5,0
добровольные расходы	145	234	2,9	3,0	+ 89	161,0	+ 1,8
расходы на профессиональное обучение	18	28	0,4	0,4	+ 10	155,6	+ 0,2
расходы на культурно-бытовое обслуживание	92	108	1,8	1,4	+ 16	117,4	+ 0,3
налоги и сборы	8	7	0,2	0,1	- 1	87,5	- 0,0
прочие расходы	95	124	1,9	1,6	+ 29	130,5	+ 0,6

В 2002 г. расходы работодателей на заработную плату в среднем по экономике равнялись 5558 рублям в расчете на одного работника в месяц, при минимальном уровне в легкой промышленности - 2047 рублей и максимальном в кредитно-финансовой сфере - 10057 рублей.

По сравнению с 2000 г. заработная плата выросла во всех обследованных отраслях. Увеличился и ее удельный вес в издержках организаций на рабочую силу, что свидетельствует о положительной тенденции по восстановлению роли заработной платы в формировании доходов работников и мотивации труда.

При группировке организаций по формам собственности, финансовому состоянию и в зависимости от численности работников прослеживаются следующие различия в уровне расходов на заработную плату. Выше размер заработной платы в негосударственном секторе, в организациях с численностью работающих более 1000 человек, а также в прибыльных организациях. В 2002 г. в целом по экономике заработная плата в негосударственных организациях составляла 5805 рублей, а в организациях

государственной и муниципальной формы собственности - 4489 рублей; на предприятиях с численностью свыше 1000 человек - 6893 рубля, а до 50 человек - 4114 рублей; в прибыльных - 5859 рублей, а в убыточных - 4266 рублей. При этом удельный вес заработной платы в затратах на рабочую силу был выше на государственных предприятиях (73,7% против 71,9% в негосударственных организациях), на предприятиях с численностью до 50 человек (75,7% против 70,7% на предприятиях с численностью свыше 1000 человек) и в убыточных предприятиях (72,9% против 71,8% в прибыльных организациях).

Расходы на заработную плату формируются из оплаты за отработанное и неотработанное время, единовременных поощрительных выплат, а также оплаты стоимости питания, топлива, квартирной платы и коммунальных услуг.

Наибольший удельный вес в затратах на заработную плату составляла оплата за отработанное время - 84,1%. Доля этих затрат существенно различается по отраслям. Максимальные значения были зафиксированы в обще-

ственном питании - 92%, стекольной промышленности и жилищно-коммунальном хозяйстве - 90%; минимальные - в кредитно-финансовой сфере - 75,9%, химической промышленности - 78,2%.

Доля оплаты за неотработанное время в среднем по организациям - 9,4%. Удельный вес оплаты за неотработанное время наиболее высок в черной металлургии (11%), химической промышленности (9,8%), на транспорте (10,3%), что связано в основном с отраслевыми и профессиональными особенностями в продолжительности очередных отпусков. В организациях легкой, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности высокий удельный вес оплаты за неотработанное время (соответственно 9,4 и 9,3%) объясняется оплатой непроизводительных потерь рабочего времени в связи с вынужденной неполной занятостью.

Отметим, что доля оплаты за отработанное время выше в государственных и убыточных организациях, а за неотработанное - на негосударственных и прибыльных предприятиях.

Размер единовременных поощрительных выплат, как правило, связан с наличием у организаций финансовых возможностей для дополнительного материального поощрения работников. Наибольшую долю расходов на указанные цели имели организации негосударственного сектора и прибыльные.

В обследованных отраслях единовременные выплаты на одного работника в месяц колебались от 34 рублей в общественном питании до 1612 рублей - в кредитно-финансовой сфере и увеличивали заработную плату на 1-16%. В целом по экономике эти выплаты равнялись 349 рублям на одного работника в месяц.

Таблица 4

**Структура заработной платы в 2002 г.**  
(в среднем по экономике; в процентах)

	Всего	в том числе организации			
		государственные и муниципальные	негосударственные	убыточные	прибыльные
Заработная плата - всего	100	100	100	100	100
в том числе: Оплата за отработанное время	84,1	86,2	83,7	86,7	83,9
из нее: оплата по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам	40,0	41,6	39,7	...	...
доплаты и надбавки	13,7	11,1	14,2	...	...
премии и вознаграждения	15,6	18,5	15,1	...	...
выплаты по районному регулированию	13,5	12,2	13,7	...	...
другие виды оплаты труда	1,3	2,8	1,0	...	...
Оплата за неотработанное время	9,4	9,1	9,5	9,0	9,6
Единовременные выплаты	6,3	4,5	6,6	3,9	6,3
Оплата стоимости питания, топлива, квартирной платы и коммунальных услуг	0,2	0,2	0,3	0,4	0,2

Расходы по оплате стоимости питания, топлива, квартирной платы и коммунальных услуг включают как стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания (в столовых, буфетах, профилакториях), продуктов, топлива, квартирной платы, коммунальных услуг в соответствии с законодательством, так и расходы организаций сверх предусмотренных законодательством. Эта группа расходов в общих затратах на рабочую силу имела в 2002 г. небольшой удельный вес - 0,2%, на одного работника в среднем в месяц приходилось всего 14 рублей. Достаточно высокий уровень этой оплаты (105 рублей) в химической промышленности.

По-прежнему невысокой остается тарифная часть заработной платы. В среднем по экономике в 2002 г. ее размер составил 2222 рубля на работника в месяц (40% расходов на заработную плату), в то время как размер доплат, надбавок, премий и прочих видов оплаты труда равнялся 2450 рублям (60%). В легкой, стекольной, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании населения размер тарифной части заработной платы, приходящейся на одного работника, был ниже прожиточного минимума трудоспособного населения и составлял в этих отраслях от 46 до 88% его уровня. Даже в тех отраслях, где уровень заработной платы наиболее высок (кредитно-финансовая сфера, электроэнергетика, черная металлургия, химическая промышленность), тарифная часть равна лишь 1,3-1,7 прожиточного минимума.

Расходы организаций по обеспечению своих работников жильем незначительны. В 2002 г. на эти цели выделялось в среднем ежемесячно на каждого работника по 44 рубля, или 0,5% от общей суммы затрат (в 2000 г. - 1%, 52 рубля). В основном эти расходы были связаны с содержанием жилищного фонда, находящегося на балансе организаций, - 37 рублей в среднем на одного работника в месяц.

Наибольший удельный вес расходов по обеспечению работников жильем в затратах на рабочую силу отмечался в организациях электроэнергетики (2,1%, или 229 рублей в расчете на одного работника в месяц) и черной металлургии (1,1%, или 134 рубля), наименьший - в машиностроении и металлообработке, связи и кредитно-финансовой сфере (0,1%, менее 6 рублей). Вообще не было таких расходов на предприятиях общественного питания, жилищно-коммунального хозяйства, в легкой, химической промышленности, промышленности строительных материалов, в цветной металлургии.

Расходы организаций на социальную защиту работников составили в 2002 г. в среднем на одного работника в месяц 1830 рублей (23,8% общей суммы затрат) при минимуме - 589 рублей в легкой промышленности и максимальной величине - 3242 рубля в черной металлургии.

Наибольший удельный вес (86,5%) в расходах занимали обязательные отчисления в государственные социальные фонды. Добровольные отчисления организаций на пенсионное, медицинское и другие виды страхования



**Структура среднемесячных затрат на рабочую силу в 2002 г.**  
(в процентах)

	Всего	в том числе							
		заработная плата	расходы по обеспечению работников жильем	расходы на социальную защиту		расходы на профессио- нальное обучение	расходы на культурно- бытовое об- служивание	прочие расходы	налоги и сборы
				обязатель- ные	доброволь- ные				
Всего по экономике	100	72,2	0,5	20,8	3,0	0,4	1,4	1,6	0,1
Промышленность	100	71,3	0,7	20,6	3,4	0,4	2,0	1,5	0,1
из нее:									
электроэнергетика	100	70,1	2,1	20,7	3,3	0,4	2,0	1,4	0,0
черная металлургия	100	69,2	1,1	20,0	5,2	0,6	2,6	1,3	0,0
цветная металлургия	100	70,0	-	21,6	4,3	0,1	0,6	3,4	0,0
химическая	100	70,4	-	21,3	1,6	0,3	4,3	2,1	0,0
машиностроение и металлообра- ботка	100	73,5	0,1	21,4	1,1	0,2	1,7	1,9	0,1
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	100	74,7	0,5	21,2	1,5	0,2	0,2	1,6	0,1
строительных материалов	100	75,2	-	21,9	1,5	0,0	0,3	1,0	0,1
стекольная	100	75,3	0,0	20,2	1,7	0,2	0,0	2,5	0,1
легкая	100	75,3	-	19,5	2,2	0,1	0,3	2,5	0,1
пищевая	100	74,5	0,1	21,6	1,3	0,1	0,5	1,2	0,7
Транспорт	100	71,8	0,3	21,3	2,8	0,7	0,6	2,4	0,1
Связь	100	71,4	0,1	21,3	5,6	0,2	0,1	1,3	0,0
Строительство	100	74,1	0,8	21,0	2,3	0,1	0,2	1,5	0,0
Оптовая и розничная торговля	100	76,7	0,2	19,5	1,0	0,2	0,6	1,8	0,0
Общественное питание	100	78,4	-	19,4	0,3	0,1	0,1	1,6	0,1
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения	100	74,1	-	22,1	2,1	0,1	0,1	1,4	0,1
Финансы, кредит, страхование и пенсионное обеспечение	100	76,7	0,1	20,4	1,1	0,0	0,1	1,6	0,0

работников, прочие добровольные расходы составили 12,8% и были значительны лишь на предприятиях связи (20,9% от расходов на социальную защиту в отрасли), в черной и цветной металлургии (соответственно 20,7 и 16,5%), электроэнергетике (13,8%). Отметим, что по сравнению с 2000 г. добровольные отчисления на социальную защиту в среднем по обследованным организациям увеличились на 61%.

Несмотря на то, что в 2002 г. возросли расходы организаций на профессиональное обучение персонала, их удельный вес в общем объеме затрат на рабочую силу остается крайне низким (0,4%, или 28 рублей в среднем на одного работника в месяц). Несколько выше среднего значения они были в черной металлургии и на транспорте (0,6 и 0,7% от общей суммы затрат в отрасли).

Более половины (64,9%) общих затрат на профессиональное обучение составляли расходы на оплату обучения своих работников в учебных заведениях, другая часть (35,1%) связана с содержанием и арендой учебных зданий и помещений.

Некоторый рост отмечен и по расходам на культурно-бытовое обслуживание, то есть расходы на проведение различного рода культурно-массовых и спортивных мероприятий и аренду помещений для этих целей, на содержание клубов, спортивных сооружений, оплату путевок

работникам и членам их семей на экскурсии и т. п. В 2002 г. в среднем на одного работника в месяц работодателями было израсходовано 108 рублей (1,4% общей суммы затрат). По отраслям экономики меньше всего эти расходы были в стекольной промышленности, общественном питании, жилищно-коммунальном хозяйстве, бытовом обслуживании населения, кредитно-финансовой сфере, связи (до 0,1% от общей суммы затрат в отрасли), наибольшие - в химической промышленности (4,3%) и черной металлургии (2,6%).

В целом по экономике сумма средств, связанных с дополнительными затратами организаций в пользу работников (расходы работодателей на профессиональное обучение, на культурно-бытовое обслуживание, на обеспечение работников жильем, добровольные расходы на социальную защиту), составила 414 рублей в среднем на одного работника в месяц (5,3% общей суммы затрат). И хотя их номинальный объем вырос на 34,9%, в реальном исчислении сумма этих затрат по сравнению с 2000 г. даже несколько уменьшилась. Между тем так называемые дополнительные формы стимулирования повышают материальную заинтересованность работников и в конечном счете способствуют росту производительности труда.

Выше размер дополнительных расходов работодателей в негосударственном секторе, в организациях с чис-

ленностью работающих более 1000 человек, а также в прибыльных организациях. В 2002 г. расходы на профессиональное обучение, на культурно-бытовое обслуживание, на обеспечение работников жильем, добровольные расходы на социальную защиту в среднем на одного работника в месяц в негосударственных организациях составили 463 рубля, а в организациях государственной и муниципальной формы собственности - 202 рубля; на предприятиях с численностью свыше 1000 человек - 712 рублей, а до 50 человек - 79 рублей; в прибыльных - 478 рублей, а в убыточных - 235 рублей.

При анализе издержек на рабочую силу можно выделить две группы затрат: прямые и косвенные. *Прямые затраты* включают расходы, направленные организациями непосредственно на удовлетворение потребностей работников (зарботная плата, расходы на жилье, выплаты социального характера, расходы на культурно-бытовое обслуживание и др.). Доля прямых затрат на рабочую силу в общих затратах в целом по экономике в 2002 г. составила 79,3% (в 2000 г. - 73,1%). По отраслям экономики вариация была незначительной: от 78% в организациях пищевой промышленности до 80,6% в организациях торговли и общественного питания, легкой промышленности.

К *косвенным затратам* отнесены средства, которые изымались в 2002 г. в виде обязательных отчислений в государственные внебюджетные социальные фонды и отдельных региональных и местных сборов. Эта группа расходов колебалась в указанных отраслях соответственно от 19,4 до 22%. В целом по экономике удельный вес косвенных затрат составил 20,7% (в 2000 г. - 26,9%).

Соотношение прямых и косвенных затрат организаций на рабочую силу является важнейшей характеристикой механизма возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы.

В международной практике для анализа затрат на рабочую силу используют такой показатель, как издержки на рабочую силу и в их составе - затраты на заработную плату в расчете на «чистое» время работы: отработанный человеко-час. В соответствии с декларацией, принятой в 1987 г. в Страсбурге на Конференции ООН, гарантированный социальный минимум установлен в размере почасовой заработной платы 3 доллара США в час. Расчет в долларовом исчислении среднечасовых затрат на рабочую силу и заработной платы показал, что как в целом по области, так и по отдельным отраслям экономики почасовые издержки и тем более заработная плата сложились ниже указанного уровня. В 2002 г. среднечасовые затраты на рабочую силу в целом по области составили 53,3 рубля, почасовая заработная плата - 38,4 рубля, в эквиваленте к доллару США - соответственно 1,7 и 1,2 единицы. Уровень затрат несколько выше только в электроэнергетике, черной и цветной металлургии, кредитно-финансовой сфере (2,4-2,9 доллара в час).

В среднем по России в 2002 г. среднечасовые затраты на рабочую силу равнялись 1,7 доллара США, в том числе в промышленности - 1,8 доллара. Для сравнения: в Германии в 2000 г. затраты на рабочую силу в расчете на один отработанный человеко-час в промышленности состави-

ли 23 доллара США, в Японии - 22, в США - 19,9, во Франции - 16,4 доллара США.

Таблица 6

**Среднечасовые затраты и их соотношение со средним уровнем по отраслям экономики**  
(в расчете на одного работника)

	Рублей		В процентах		
	2000	2002	2002 к 2000	к среднему уровню	
				2000	2002
Всего по экономике	34,2	53,3	155,8	100	100
Промышленность	37,7	59,0	156,5	110,2	110,7
из нее:					
электроэнергетика	51,6	74,4	144,2	150,9	139,6
черная металлургия	63,4	86,5	136,4	185,4	162,3
цветная металлургия	83,7	77,9	93,1	244,7	146,2
химическая	47,5	67,3	141,7	138,9	126,3
машиностроение и металлообработка	21,6	49,7	230,1	63,2	93,2
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	22,1	34,5	156,1	64,6	64,7
строительных материалов	26,7	37,0	138,6	78,1	69,4
стекольная	27,6	36,0	130,4	80,7	67,5
легкая	9,5	19,2	202,1	27,8	36,0
пищевая	26,5	48,1	181,5	77,5	90,2
Транспорт	28,2	56,9	201,8	82,5	106,8
Связь	24,4	46,6	191,0	71,3	87,4
Строительство	39,2	45,5	116,1	114,6	85,4
Оптовая и розничная торговля	20,4	32,0	156,9	59,6	60,0
Общественное питание	17,4	32,5	186,8	50,9	61,0
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения	19,4	30,2	155,7	56,7	56,7
Финансы, кредит, страхование и пенсионное обеспечение	65,4	90,5	138,4	110,2	169,8

Представляет интерес и анализ удельного веса затрат на рабочую силу в общих затратах на производство и реализацию продукции. Оптимальной, с точки зрения экономической теории, считается доля затрат живого труда - 60%. В 2002 г. относительная величина затрат работодателей на рабочую силу в издержках производства в среднем по обследованным предприятиям области составляла 20,1% (в 2000 г. - 23,9%, в 1996 г. - 19,8%), варьируя от 6,1% в электроэнергетике, 14,6% в черной металлургии до 55% в жилищно-коммунальном хозяйстве и 55,8% в связи. При этом к отраслям с наименьшей долей затрат на рабочую силу в издержках производства относятся отрасли с максимальными среднемесячными размерами затрат.

Данные о заработной плате можно дополнить информацией о величине доходов работников от участия в собственности организаций, на которых они работают. Хотя эти суммы и не входят в состав затрат организаций на рабочую силу, но для работников они являются дополнительным доходом. Анализ материалов обследования по-

казал, что в большинстве организаций доходы работников от участия в собственности своих организаций были незначительные и составили в 2002 г. 140 рублей в среднем на одного работника. На транспорте эти начисления составляли 3 рубля, в торговле - 32, в кредитно-финансовой сфере - 93, в строительстве - 308, в электроэнергетике - 870, в связи - 1201 рубль в среднем на одного работника.

Итак, на вопрос «Сколько стоит рабочая сила?» материалы выборочного статистического наблюдения за составом

затрат организаций (работодателей) на ее содержание за 2002 г. ответили - 7699 рублей в среднем на одного работника в месяц. По сравнению с 2000 г. затраты возросли номинально на 54,2%, реально - на 13,9%. Увеличение уровня затрат преимущественно определялось ростом расходов на оплату труда с обязательными отчислениями на социальную защиту. Размер затрат на рабочую силу значительно дифференцируется в зависимости от отраслевой принадлежности предприятий, формы собственности, финансового состояния и размера предприятий.

## ВАКАНСИИ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА\*

**А.Д. Попов**, канд. экон. наук,  
Государственное учреждение «Институт макроэкономических исследований»

Подъем российской экономики, начавшийся после финансового кризиса 1998 г., согласно официальным данным, сопровождается систематическим ростом занятой в ней рабочей силы. Однако этот процесс, как свидетельствует более глубокое ознакомление с данными ежегодных балансов трудовых ресурсов страны, весьма своеобразен (см. таблицу 1).

Таблица 1

**Численность занятых в экономике России**  
(в среднем за год; тыс. человек)

	1998	1999	2000	2001	2002	Изменение за период
Всего	63812	63963	64327	64710	65359	+1547
в том числе: официальный сектор	53682	53551	53477	52807	52735	- 947
в нем крупные и средние предприятия	42784	41871	41822	41179	40646	-2138
неформальный сектор	10130	10412	10850	11903	12624	+2494

Оказывается, что более чем 1,5-миллионное возрастание занятости в России за 1998-2002 гг. обеспечено развитием неформального сектора. Напомним в этой связи, что данный сектор объединяет, во-первых, индивидуальных предпринимателей, занимающихся предпринимательской деятельностью в форме функционирования мелких предприятий без образования юридического лица (ПБО-ЮЛ) или на индивидуальной основе (независимые улич-

ные торговцы, водители такси, мастера по ремонту бытовой техники и т. п.), независимо от того, имеют ли те и другие, или нет, государственную регистрацию в качестве предпринимателя; во-вторых, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей и непосредственно у отдельных граждан (водители, сторожа, няни и др.) и, в-третьих, производящих в домашнем хозяйстве продукцию (в основном сельскохозяйственную) для реализации.

Численность занятых в этом секторе экономики, по оценке Госкомстата России, увеличилась на 2,5 млн. человек, тогда как в составляющем основу экономики официальном секторе (где предприятия и организации имеют статус юридического лица) она, хотя и заметно медленнее, чем раньше, продолжала сокращаться и в целом стала почти на 1 млн. меньше. Причем на крупных и средних предприятиях, охватывающих ныне около 60% занятых в экономике России, сокращение числа работающих превысило 2 млн. человек.

Сокращение численности занятых по совокупности крупных и средних предприятий в последние годы существенно отличается от аналогичного процесса в 1992-1998 гг. В первую очередь это касается масштабов сокращения. В целом за 1999-2002 гг. оно оказалось меньше, чем за любой год предыдущего периода. Но главное отличие в другом, что хорошо прослеживается по данным о формировании и использовании вакансий (см. таблицу 2), которые можно извлечь из статистики движения рабочей силы, существующей в ее современном виде с 1994 г.

Рассчитанная нами по годам сумма незаполненных вакансий (стр. 6), несмотря на возросший уровень текучести кадров, стала заметно меньше как в абсолютном

\* Работа выполнена при содействии Российского гуманитарного научного фонда (номер проекта 02-02-00265а).

выражении, так и еще более по отношению к существенно сократившейся среднесписочной численности персонала. Как и ранее, эти вакансии используются для сокращения наличных рабочих мест и численности работающих. Но если в 1994-1998 гг. ежегодно сокращалось в среднем почти 80% незаполненных вакансий, то в 1999-2002 гг. - лишь около 40%. Соответственно *сокращение вакансий перестало быть основной формой снижения численности персонала предприятий и организаций*: в 1994-1998 гг. из общей суммы высвобожденных работников и сокращенных вакансий на долю последних в среднем ежегодно приходилось 63%, а в последующие четыре года - 42%.

Преобладающая часть вакансий, не заполненных в течение года, стала оставаться фиксируемой потребностью

в рабочей силе на конец года. Их величина за эти годы практически удвоилась: с 0,8% списочной численности на конец 1998 г. до 1,5% на конец декабря 2001-2002 гг. и конец сентября 2003 г. Причем это характерно для большинства отраслей экономики, в том числе для всей сферы материального производства. Например, в промышленности число вакансий выросло с 0,4 до 1,1% списочной численности персонала.

Подобное положение означает, что отмеченное сокращение занятости на крупных и средних предприятиях во многом, а в ряде случаев и целиком, можно считать следствием неудовлетворяемого спроса на рабочую силу, фиксируемого остаточными вакансиями. Обратимся к этому спросу, и в первую очередь к тому, как он формируется.

Таблица 2

**Движение вакансий на крупных и средних предприятиях**  
(тыс. человек)

		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1	Вакансии на начало года	632,8	548,9	516,7	389,9	398,0	356,9	409,9	501,9	606,9
2	Выбыло работников в течение года	14597,2	13069,3	11371,5	11016,7	10649,8	10273,8	11616,2	12373,7	12407,8
3	из них в связи с сокращением численности	1149,3	824,4	950,3	1022,1	945,4	613,7	401,3	424,7	574,4
4	Принято в течение года	11079,3	11480,1	8981,6	8981,4	9403,9	10128,3	11235,9	11953,5	12041,5
5	в том числе на дополнительно введенные рабочие места	374,7	452,8	323,9	401,8	528,5	539,3	580,1	604,9	672,7
6	Годовая сумма незаполненных вакансий: стр. 1+ (стр. 2 – стр. 3) – (стр. 4 – стр. 5)	3376,1	1766,5	2280,2	1804,9	1227,0	428,0	969,0	1102,3	1071,5
7	Вакансии на конец года	548,9	516,7	389,9	398,0	356,9	409,9	501,9	606,9	597,1
8	Они же в % к годовой сумме вакансий	16,3	29,2	17,1	22,1	29,1	95,8	51,8	55,1	55,7
9	Сокращенные в течение года вакансии: стр. 6 – стр. 7	2827,2	1249,8	1890,3	1406,9	870,1	18,1	467,1	495,4	474,4
10	То же в % к годовой сумме вакансий	83,7	70,8	82,9	77,9	70,9	4,2	48,2	44,9	44,3
11	Совокупность высвобожденных работников и сокращенных вакансий: стр. 3 + стр. 9	3976,5	2074,2	2840,6	2429,0	1815,5	631,8	868,4	920,1	1048,8
12	из нее высвобожденные работники, в %	28,9	39,7	33,5	42,1	52,1	97,1	46,2	46,2	54,8
13	сокращенные вакансии, в %	71,1	60,3	66,5	57,9	47,9	2,9	53,8	53,8	45,2
14	Списочная численность на конец года	52444,4	50825,0	47214,0	44858,7	42986,1	42586,4	42271,0	41579,1	40880,8
15	Вакансии на конец года в % к списочной численности	1,0	1,0	0,8	0,9	0,8	1,0	1,2	1,5	1,5
16	Те же вакансии в % к реализованному: стр. 7: (стр. 4 – стр. 5) × 100	5,1	4,7	4,5	4,6	4,0	4,3	4,7	5,3	5,3

Прежде всего следует отметить, что многие предприятия в немалой степени сами провоцируют свой спрос. Таким провоцирующим моментом выступает неравномерная по времени их загрузка. Несмотря на значительные положительные сдвиги, все еще велики масштабы неполной занятости работающих по инициативе администрации предприятий. В целом в 2002 г. сокращенная рабочая неделя и вынужденные неоплачиваемые или с частичной оплатой отпуска затронули каждого 13-го работника, причем в промышленности - одного из пяти, а в

машиностроении и легкой промышленности - каждого третьего. Одновременно широко практикуется предоставление неоплачиваемых отпусков по собственному желанию работников. Соответственно, если брать в расчет их рост по сравнению с последними годами советского периода (с 0,5 до двух дней на одного среднесписочного работника по экономике в целом и с 0,8 до 3,1 дня в промышленности), то в 2002 г. это вдвое увеличивает неиспользуемый фонд рабочего времени, вытекающий из неполной занятости по инициативе администрации, по

всему кругу предприятий и организаций и на 60% - в промышленности.

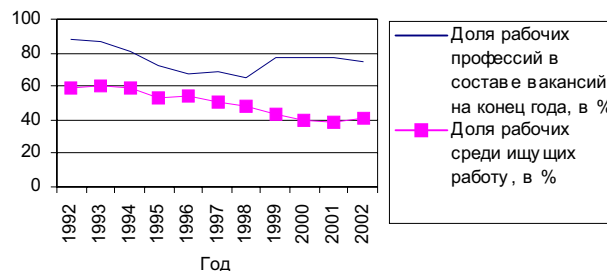
Очевидно, что официально практикуемое недоиспользование фонда рабочего времени сдерживает рост и без того невысокой заработной платы, стимулируя этим поиск другой работы и увольнения.

В этом же направлении действует и продолжающаяся практика массовой просроченной задолженности по заработной плате. В течение последних трех лет ежемесячно учитываемая сумма этой задолженности, несмотря на ужесточающие меры Трудового кодекса (статьи 142 и 236), оставалась примерно на одном уровне (около 30 млрд. рублей). При этом численность работников, которым задерживается выплата заработной платы, на 1 декабря 2003 г. составила 5,1 млн. человек (на начало 2001 г. - 9,1 млн.), а сама индивидуальная задолженность выросла в среднем с 3,5 до 6 тыс. рублей. Характерно, что лишь около 10% этой задолженности обусловлено недофинансированием из бюджетов всех уровней, тогда как 90% связано с наличием у предприятий и организаций собственных средств и их использованием.

Эти характерные моменты в деятельности многих предприятий, наложенные на неравномерность восстановления и развития отраслей экономики, специфику положения конкретных предприятий (например, находится оно в мегаполисе, крупном городе или занимает в населенном пункте монопольное положение), бесспорно, способствовали заметному усилению самодвижения занятой рабочей силы. В результате число уволенных по собственному желанию в 2001-2002 гг. достигло 9,3 млн. человек против 7,2 млн. в 1998 г.

Соответственно возрос и спрос предприятий на рабочую силу, а в нем, судя по рассмотренному выше движению вакансий, заметно повысилась реальная потребность в заполнении вакансий и ухудшилась ее реализация. К сожалению, в статистике движения работников на крупных и средних предприятиях нет каких-либо сведений, характеризующих сами вакансии. Определенную информацию в этом плане дает статистика государственной службы занятости, к которой мы и обратимся.

С начала функционирования этой службы к ее услугам обращаются предприятия и организации, которые в среднем испытывают большие трудности в наборе работников по сравнению с рассмотренной совокупностью крупных и средних предприятий. Заявленные ими, по состоянию на конец 1992-1998 гг., вакансии составляли 2,4-2,7% списочной численности их работников. За последующие четыре года (1999-2002) число предприятий и организаций, контактирующих с данной службой, выросло с 53 тыс. до 123 тыс., а число заявленных вакансий по состоянию на конец года - с 2,7 до 4,6% списочной численности занятых, или с 328 тыс. до 818 тыс. в абсолютном выражении. Одновременно изменился состав вакансий. Как видно на графике, наблюдавшаяся ранее тенденция снижения в этом составе доли рабочих профессий сменилась на противоположную. При этом среди обратившихся к услугам службы в поиске работы, напротив, сохранилась тенденция снижения доли тех, кто работал по рабочей профессии.



Аналогичная по масштабам диспропорция между спросом на рабочих и их предложением наблюдается и при методически более точном сравнении, которое стало возможным с 2003 г. в связи с внесенными изменениями в отчетность Минтруда России по форме № 2-Т (трудоустройство). За 1-е полугодие 2003 г. работавшие по рабочей профессии составили 41,7% обратившихся в службу занятости, а потребность в рабочих среди общей массы зарегистрированных за это полугодие заявок (суммы имевшихся на начало года и полученных за отчетный период) - 80,3%, в том числе в заявках промышленных предприятий - 85,4%, строительных организаций - 87,7, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения - 89%.

Поскольку в службу занятости представляются сведения в основном о массовых вакансиях, приведенные данные позволяют считать, что и в рассмотренной выше совокупности крупных и средних предприятий в целом на долю рабочих профессий приходится не менее 80% вакансий.

Следует отметить, что в форме № 2-Т раздел «Потребность в рабочей силе» совершенствуется начиная с 2001 г. Если раньше в нем констатировалось только наличие вакансий на конец отчетного периода, то теперь представлено их движение в течение этого периода: сколько было в начале года, число заявок в отчетном периоде (полугодие или год), сколько снято с учета и сколько осталось. С итогами обработки этой информации в целом по России можно ознакомиться ниже (см. таблицу 3). В ней с целью обеспечения возможности корректного анализа информация представлена по сопоставимым периодам.

Таблица 3

**Движение вакансий в рамках государственной службы занятости  
(в процентах)**

	2001	2002	1-е полугодие	
			2003	2002
Вакансии на начало года	10,7	12,4	19,6	22,2
Заявлено в течение отчетного периода	89,3	87,6	80,4	77,8
Итого потенциальных рабочих мест	100	100	100	100
Снято с учета вакансий	87,3	88,6	74,7	73,3
из них, в % к общему числу снятых с учета вакансий: в связи с трудоустройством	61,3	60,9	67,8	63,5
без трудоустройства в рамках СЗ	38,7	39,1	32,2	36,5
Вакансии на конец периода	12,7	11,4	25,3	26,7

Таблица 4

## Вакансии, заявленные в 2003 г.

	Суммарно: январь-декабрь		На конец декабря	
	тыс.	в %	тыс.	в %
Всего	6504,5	100	804,2	100
в том числе по субъектам РФ:				
г. Москва	382,1	5,9	171,9	21,4
Московская область	194,7	3,0	43,1	5,4
г. Санкт-Петербург	258,4	4,0	57,3	7,1
Ленинградская область	67,5	1,0	13,2	1,6
Смоленская область	71,1	1,1	3,3	0,4
Тамбовская область	31,3	0,5	1,7	0,2
Краснодарский край	221,2	3,4	26,4	3,3
Республика Дагестан	65,5	1,0	0,8	0,1
Республика Татарстан	216,2	3,3	12,9	1,6
Пермская область	114,0	1,8	6,5	0,8
Челябинская область	167,6	2,6	10,2	1,3
Омская область	84,4	1,3	10,6	1,3
Приморский край	106,5	1,6	10,7	1,3

Начиная с 2003 г. информация о вакансиях расширена и в ежемесячной срочной отчетности региональных органов службы занятости по форме № 1-т (трудоустройство). Теперь в ней сообщается о числе вакансий не только по состоянию на конец отчетного периода, но и о суммарной заявке их в течение этого периода. Это позволяет гораздо точнее судить о территориальном рассредоточении спроса на рабочую силу в рамках службы занятости (см. таблицу 4).

В 2003 г. у 69 субъектов Федерации доля в годовой сумме вакансий оказалась выше, чем в остаточной (но, как правило, в пределах одного процентного пункта), у семи эти доли оказались равными и у 13 имеется преимущество в распределении вакансий по состоянию на конец года. Среди последних выделяются Московская область, г. Санкт-Петербург, и особенно г. Москва. В ней последние четыре года постоянно фиксировалось 160-175 тыс. остаточных вакансий, или около 1/5 их суммарной величины в службе занятости России. Между тем в рамках годовой суммы поступающих заявок к Москве относится только 1/17 их часть. Подобные «ножницы» свидетельствуют об особом месте Москвы в рамках российского рынка труда.

Отмеченные и некоторые другие изменения в официальной статистике вакансий (в частности, распределение зарегистрированных с начала года заявок по секторам и отраслям экономики с одновременным выделением по каждой позиции заявок на рабочих, распределение вакансий по состоянию на конец 1-го полугодия или года по продолжительности их существования) в службе занятости, как мы старались показать, заметно расширили возможности анализа состояния регистрируемого рынка труда. Желательны и дальнейшие шаги в этом направлении.

Например, в форме № 2-Т в составе остаточных вакансий следовало бы выделить наиболее часто встречающиеся профессии и аналогичное выделение сделать в составе безработных. В статистике движения рабочей силы на крупных и средних предприятиях целесообразно в первую очередь по всем учитываемым позициям выделить «в том числе рабочих». Это не потребует серьезных затрат и усилий, поскольку очевидно, что для собственных нужд предприятия подобное выделение осуществляют.

### НОВОЕ ИЗДАНИЕ УЧЕБНИКА ПО ТЕОРИИ СТАТИСТИКИ

В издательстве «Финансы и статистика» в 2003 г. вышло в свет четвертое издание учебника «Теория статистики», подготовленное авторским коллективом кафедры теории статистики и прогнозирования Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ) в составе Р.А. Шмойловой, В.Г. Минашкина, Н.А. Садовниковой, Е.Б. Шуваловой, под руководством профессора Р.А. Шмойловой.

В учебнике излагаются общие вопросы теории статистики, он дает представление об основных статистических методах, их возможностях и границах применения, в нем рассматриваются метод группировок, расчет относительных и средних величин, показатели вариации, корреляционный и регрессионный анализ, анализ временных рядов. Настоящее издание учебника, в отличие от предыдущего издания (3-е изд. - 1999 г.), переработано и дополнено новыми материалами: заново написаны главы, посвященные выборочному методу и анализу частотных распределений, экономическим индексам. Теоретическую часть дополнили примеры, основанные на новых статистических данных. Учебник снабжен приложением, содержащим математико-статистические таблицы, основные формулы и понятия теории статистики, а также предметным указателем.

Учебник предназначен для аспирантов и преподавателей вузов, магистров, учащихся специфических второго высшего образования и программ МВА, специалистов аналитических служб и менеджеров и рассчитан на развитие исследовательских и предпринимательских навыков указанных групп специалистов.