

УДК 331.56

*Н. А. ГРОМЫКО, канд. экон. наук, доцент
Белорусский государственный университет транспорта*

ОЦЕНКА ВЫНУЖДЕННОЙ НЕПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ТРАНСПОРТА

Предложена методика оценки вынужденной неполной занятости в организациях транспорта, в основе которой лежат потери рабочего времени. Апробация указанной методики позволила выявить вынужденную неполную занятость в транспортных организациях республики.

В современных экономических условиях рынок труда республики характеризуется наличием значительной вынужденной неполной занятости, которая ведет к недоиспользованию трудового потенциала в различных отраслях экономики. В этой связи возникает необходимость разработки единых подходов к оценке вынужденной неполной занятости.

В научной литературе различные аспекты анализа и регулирования занятости рассматриваются как отечественными, так и зарубежными учеными. В развитие методологии исследования, формирования и регулирования занятости внесли свой вклад такие авторы как Л. С. Боровик, Е. В. Ванкевич, Н. А. Волгин, С. Н. Лебедева, А. П. Морова, Г. Н. Соколова, С. С. Ткаченко, Л. П. Киян, А. А. Никифорова и др. Следует отметить, что в научных исследованиях рассматриваются различные подходы к оценке неполной и избыточной занятости в экономике государства. Вместе с тем анализу вынужденной неполной занятости на уровне отдельных отраслей достаточное внимание не уделяется.

В условиях мировых финансовых кризисов активной реализации политики занятости населения препятствуют, прежде всего, недостаточные инвестиционные ресурсы и, как следствие, ограниченные возможности государственного финансирования мероприятий по содействию занятости за счет бюджетных источников. Одним из значимых ограничений применения либеральных мер государственного регулирования рынка труда выступает неэффективное использование рабочей силы, которое выражается в накоплении вынужденной неполной занятости в организациях посредством перевода работников на неполный рабочий день (неделю) и предоставления отпусков

без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе нанимателя.

В научной литературе существуют различные подходы к определению неполной занятости: как «частичной безработицы», «частичной занятости», «маргинальной занятости», «потенциальной безработицы» и др. Некоторые авторы занимают промежуточную позицию, называя неполную занятость скрытой безработицей, но не соглашаясь с позицией тех ученых, которые предлагают ее учитывать при определении общего уровня безработицы. За разными подходами к толкованию данного термина скрываются разные ориентиры для выработки краткосрочной и долгосрочной политики на рынке труда: трансформации скрытой безработицы в открытую форму, или стимулирование более полной и производительной занятости [1, с. 131].

Социальные и экономические аспекты использования организациями в широких масштабах режима вынужденной неполной занятости оцениваются специалистами весьма неоднозначно. Одни отмечают, что через формы неполной занятости переход от общества «полной» и «всеобщей» занятости к обществу с безработицей происходит постепенно и без социальных срывов. Другие полагают, что вынужденная неполная занятость ведет к снижению мотивации к реструктуризации неэффективного производства. Помимо этого, снижается уровень жизни работников, происходит их декартификация. В то же время, главное преимущество этой формы занятости, как альтернативы массовым увольнениям, заключается в том, что при наличии формальной связи с организацией работник ощущает социальную идентификацию, включенность в сеть социальных связей, при помощи которых он может искать другую работу [1, с. 143].

Неполная занятость может быть как добровольной, так и вынужденной. В последнем случае сотрудник работает неполное рабочее время или отправляется в отпуск по инициативе нанимателя, при этом заработная плата сохраняется частично или не выплачивается вовсе. Вынужденная неполная занятость, прежде всего, отмечается в условиях кризисных явлений в экономике, характеризующихся спадом производства, снижением спроса на рабочую силу, которое не сопровождается сокращением персонала. Таким образом, данная форма занятости характеризуется неэффективным использованием рабочего времени и проявляется в сокращении продолжительности рабочего дня или недели, вынужденных отпусках, потерях рабочего времени, целодневных и внутрисменных простоях.

В то же время добровольная форма неполной занятости отвечает интересам определенных категорий работников (инвалидов, одиноких матерей, женщин, имеющих малолетних детей, студентов, подрабатывающих в свободное от учебы время, и др.) и увеличивается в условиях роста уровня жизни. Таким образом, вынужденную неполную занятость целесообразно учитывать отдельно от добровольной неполной занятости.

Вынужденная неполная занятость имеет негативные последствия, к которым можно отнести ухудшение материального положения и, как следствие, снижение покупательной способности населения, а также понижение квалификации и ослабление трудовой мотивации работников. Помимо этого, вынужденная неполная занятость приводит к недопроизводству валового внутреннего продукта по сравнению с его потенциально возможным уровнем, поскольку представляет собой неэффективное и неполное использование занятых трудовых ресурсов. При этом вынужденная неполная занятость в любое время может трансформироваться в безработицу, что повлечет за собой дополнительную нагрузку на бюджет страны (выплата пособий по безработице и др.).

Вместе с тем имеют место и положительные последствия. Вынужденная неполная занятость позволяет предотвратить рост безработицы и удержать ее на социально приемлемом уровне, поддержать благосостояние населения и тем самым обеспечить минимальный уровень потребления, а также сохранить кадровый потенциал организаций. Следует отметить, что вынужденная неполная занятость в некоторой мере способствует повышению мотивации работников к изменению данного положения посредством получения дополнительного образования, повышения квалификации, переквалификации, а также стимулирует предпринимательскую активность.

В число вынужденно не полностью занятых работников включают:

- персонал организаций, занятых неполное рабочее время (день или неделю) по инициативе нанимателя;
- сотрудников направленных в отпуска по инициативе нанимателя.

Персонал, добровольно работающий неполное рабочее время, в составе вынужденной неполной занятости учитывать не следует, поскольку добровольная форма неполной занятости не является следствием кризисных явлений в отраслях экономики и увеличивается вместе с ростом благосостояния общества.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь вынужденная неполная занятость в республике в 2011 г. составила 97,5 тыс. чел., или 2,8 %. По сравнению с 2010 г. этот показатель сократился на 36,9 % (в 2010 г. он составлял 154,5 тыс. чел., или 4,5 %) (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика вынужденной неполной занятости в Республике Беларусь в 2008–2012 гг.

Год	Численность работников, работавших в режиме вынужденной неполной занятости		Численность работников, занятых неполное рабочее время по инициативе нанимателя		Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя	
	тыс. чел.	предыдущему году, %	тыс. чел.	предыдущему году, %	тыс. чел.	предыдущему году, %
2008	140,9	115,5	65,1	93,8	75,8	144,0
2009	357,0	253,4	202,1	310,4	154,9	204,4

Окончание таблицы 1

Год	Численность работников, работавших в режиме вынужденной неполной занятости		Численность работников, занятых неполное рабочее время по инициативе нанимателя		Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя	
	тыс. чел.	предыдущему году, %	тыс. чел.	предыдущему году, %	тыс. чел.	предыдущему году, %
2010	154,5	43,3	75,4	37,3	79,1	51,1
2011	97,5	63,1	41,6	55,2	55,9	70,7
2012	92,7	95,1	27,3	65,6	65,4	117,0

Примечание – Таблица разработана на основании [4].

При этом численность работников, переведенных на работу с неполной рабочей неделей, составила 41,6 тыс. чел., или 55,2 % к 2010 г. (75,4 тыс. чел.). Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя, в 2011 г. сложилась в размере 55,9 тыс. чел., или 70,7 % к предшествующему году (79,1 тыс. чел.) [2].

Согласно данным официальной статистики в 2012 г. в режиме вынужденной неполной занятости работали 92,7 тысячи человек или 2,7 % занятых в экономике (в 2011 г. – 2,8 %). В 2012 г. по сравнению с 2011 г. количество работников, переведенных на работу с неполной рабочей неделей (днем), уменьшилась на 34,5 % до 27,3 тыс. чел., а численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя, увеличилась на 17 % до 65,4 тыс. чел. [3].

Общее количество неотработанного времени в республике по причине вынужденной неполной занятости в 2012 г. составило 771,9 тыс. чел.-дн., что равнозначно ежедневному невыходу на работу 3,1 тыс. чел. В 2011 г. этот показатель составил 3,3 тыс. чел. [3]. Из общего числа неотработанных по указанной причине человеко-дней 67,6 % приходилось на предприятия обрабатывающей промышленности, на строительные организации – 20,6 %, на организации транспорта и связи – 3,2 %. Условно рассчитанная численность ежедневно неработающих составляла в обрабатывающей промышленности 2,1 тыс. чел., а в строительстве – 0,6 тыс. чел. [4].

Согласно данным, представленным в публикации Национального статистического комитета «Социально-экономическое положение Республики Беларусь в январе – апреле 2013 г.», в первом квартале 2013 г. 29 тыс. работников (0,9 % среднемесячной численности) работали в режиме вынужденной неполной занятости. В аналогичном периоде 2012 г. этот показатель составил 60,7 тыс. чел., или 1,8 % [5].

В первом квартале 2013 года по сравнению с первым кварталом 2012 г. численность работников, переведенных на работу с неполной рабочей неделей (днем) по инициативе нанимателя, уменьшилась в 3,1 раза до 7,1 тыс. чел. При этом численность работников, которым были предоставлены отпуска по

инициативе нанимателя, уменьшилась на 43,3 % до 22 тыс. чел. Отпуска без сохранения заработной платы по инициативе нанимателя в марте текущего года были предоставлены 2,1 тыс. чел., или 28,4 % от общей численности работников, имевших вынужденные отпуска [5].

Общее количество неотработанного времени по причине вынужденной неполной занятости в первом квартале 2013 г. составило 176,9 тыс. чел.-дн. (в аналогичном периоде 2012 г. – 384,3 тыс. чел.-дн.). Это равнозначно ежедневному невыходу на работу 2,9 тыс. чел. (в первом квартале 2012 г. – 6 тыс. чел.) [5].

В организациях транспорта и связи республики в 2011 году потери рабочего времени без учета неявок по уважительным причинам в среднем на одного работника составили 2,6 дней и увеличились по сравнению с предшествующим периодом на 0,1 день, или на 4 % (таблица 2).

Таблица 2 – Потери рабочего времени в среднем на одного работника в организациях транспорта и связи в Республике Беларусь в 2010–2011 гг.

Показатель	Год		Отклонение, (+,-)
	2010	2011	
Отработанное время, дн.	231,9	230,2	-1,7
Неявки по уважительным причинам, дн.	37,3	38,4	1,1
Потери рабочего времени, дн.	2,5	2,6	0,1
из них:			
- отпуска, предоставленные по инициативе нанимателя и по договоренности между работником и нанимателем	2,2	2,3	0,1
- целодневные простои	0,1	0,1	0,0
- прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины	0,2	0,2	0,0
<i>Примечание – Таблица разработана на основании [6].</i>			

Вместе с тем существующий подход к определению масштабов вынужденной неполной занятости учитывает не все потери рабочего времени. Поскольку вынужденная неполная занятость представляет собой неполное и неэффективное использование занятых трудовых ресурсов, то на практике она проявляется в падении объемов производства, снижении производительности труда, а также увеличении количества работников, направленных в вынужденные отпуска по инициативе нанимателя. Исходя из этого предлагаем проводить оценку неполной вынужденной занятости посредством учета затрат рабочего времени.

В соответствии с данной методикой, численность вынужденно не полностью занятых предлагаем определять как отношение разности полного фонда рабочего времени за вычетом неявок по уважительным причинам (больничные, очередные отпуска и др.) и фактически отработанного времени за определенный период к полному фонду рабочего времени одного работника за аналогичный период.

Согласно проведенным расчетам в 2011 г. численность работников организаций транспорта, работавших в режиме вынужденной неполной занятости, сложилась в размере 2,9 тыс. чел. (1,1 % от среднесписочной численности работников), тогда как в 2010 г. этот показатель составлял 2,7 тыс. чел., или 1 % от среднесписочной численности (таблица 3).

Таблица 3 – **Неполная вынужденная занятость в организациях транспорта в Республике Беларусь в 2010–2011 годах**

Показатель	Год		Отклонение, (+, –)
	2010	2011	
Отработанное время, дн.	231,9	230,2	–1,7
Среднесписочная численность работников, тыс. чел	256,9	256,0	–0,9
Численность работников, работавших в режиме неполной вынужденной занятости, тыс. чел	2,7	2,9	0,2
<i>Примечание</i> – Таблица разработана на основании [6] и [7].			

При проведении расчетов исключение из полного фонда рабочего времени неявок по уважительным причинам, таких как очередные отпуска или неявки, оформленные больничными листами, позволяет учесть только потери рабочего времени, вызванные нерациональным использованием рабочей силы (целодневные простои; отпуска, предоставленные по инициативе нанимателя; неотработанные дни в связи с работой в режиме неполного рабочего времени и др.), поскольку не все потери рабочего времени можно рассматривать в качестве элементов вынужденной неполной занятости.

Таким образом, предложенный подход к оценке вынужденной неполной занятости позволил рассчитать численность работников организаций транспорта, вынужденно занятых в режиме неполного рабочего времени. Следует отметить, что применение вынужденной неполной занятости в условиях кризисных явлений в экономике в краткосрочном периоде оправдано, поскольку позволяет сохранить кадровый потенциал организаций, обеспечить включенность работника в социально-экономические отношения и не допустить рост уровня безработицы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Кабалина, В. Неполная занятость в России / В. Кабалина, З. Рыжикова // *Вопр. экономики.* – 1998. – № 2. – С. 131–143.

2 Рынок труда в Республике Беларусь за январь – декабрь 2011 г. // *Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь [Электронный ресурс].* – Режим доступа : www.mintrud.gov.by/ru/activity/sostojanie. – Дата доступа : 30.04.2012.

3 В Беларуси число безработных уменьшилось в январе на 13,5 % до 26,5 тыс. чел. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rabota.by/news>. – Дата доступа : 03.07.2013.

4 Занятость населения и безработица // *Официальный сайт Министерства труда и*

социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2013_1/14.pdf. – Дата доступа : 03.07.2013.

5 В режиме вынужденной неполной занятости в I квартале трудились 29 тыс. работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://spok.by/novosti/vsya-lenta/v-rezhime-vynuzhdennoi-nepolnoi-zanyatos>. – Дата доступа : 02.07.2013.

6 Труд и занятость в Республике Беларусь. – Минск, 2012. – 277 с.

7 Транспорт и связь в Республике Беларусь. – Минск, 2012. – 152 с.

*N. HRAMYKA, PhD, associate professor
Belarusian State University of Transport*

EVALUATION OF INVOLUNTARY PART-TIME EMPLOYMENT IN THE ORGANIZATION OF TRANSPORT

The paper proposed a method for evaluation of involuntary part-time employment in the organizations of transport, which is based on the loss of working time. Testing this technique helped identify involuntary part-time employment in the organizations of transport republic.

Получено 09.09.2013

**ISSN 2225-6741. Рынок транспортных услуг
(проблемы повышения эффективности).
Вып. 6. Гомель, 2013**

УДК 656.072:330.36

В. П. ГУДКОВА

*Государственный экономико-технологический университет транспорта,
Украина*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА

Продолжена периодизация развития предприятий пассажирского транспорта. Обобщены направления повышения эффективности экономической деятельности на рынке транспортного обслуживания населения.

Поиску способов преодоления экономических проблем предприятий пассажирского транспорта и установлению сущности главных категорий и понятий, отображающих целостность и специфичность характеристик транспортного обслуживания населения, посвящали свои исследования И. М. Ак-