

На правах рукописи

ГАЙДУК Вячеслав Юрьевич

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ,
ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ В ХОДЕ СТРУКТУРНОЙ
РЕФОРМЫ МПС**

Специальность 22.00.04 – Социальная структура,
социальные институты и процессы

Автореферат

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

САРАТОВ 2003

Диссертация выполнена в Саратовском государственном техническом университете

Научный руководитель

доктор социологических наук,
профессор
Кузнецов Павел Сергеевич

Официальные оппоненты:

доктор социологических наук,
профессор
Яковлев Лев Сергеевич
кандидат социологических наук
Зоткин Эдуард Михайлович

Ведущая организация:

Волгоградская академия
государственной службы

Защита состоится «18» декабря 2003 г. в 15-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.242 03 при Саратовском государственном техническом университете по адресу: 410054, Саратов, ул. Политехническая, 77, Саратовский государственный технический университет, корп. 1, ауд. 319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке Саратовского государственного технического университета.

Автореферат разослан «4» ноября 2003 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



В.В. Печенкин

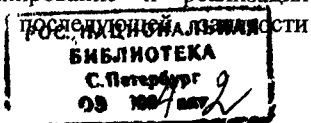
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Стабилизация политической, экономической и социальной обстановки обусловила настоятельную необходимость коренных структурных преобразований в различных отраслях хозяйствования, в том числе и на железнодорожном транспорте. Наиболее заметным практическим следствием структурной реформы железнодорожной отрасли является масштабное сокращение численности занятых: волевым методом за три года сокращено 428 тысяч работников отрасли и планируется сокращение еще 418 тысяч, что составляет в совокупности почти половину занятых в отрасли, или около одного процента всего занятого населения Российской Федерации.

Реформа поставила перед руководителями железнодорожной отрасли всех уровней два типа проблем. Во-первых, это проблемы обеспечения функционирования отрасли в условиях тотального сокращения штатов: определение оптимальной структуры и динамики сокращений, трансформация функций различных категорий персонала в целях выполнения работы меньшей численностью, обеспечение воспроизводства социально-профессиональной структуры отрасли. Во-вторых, социальные проблемы: фактическое высвобождение из отрасли огромного количества работников и обеспечение их последующей занятости, не спровоцировав массовых социальных протестов, активного противодействия реформе или явлений социальной апатии.

Особую остроту возникающих социальных проблем подтверждают многочисленные официальные материалы, регламентирующие проведение структурной реформы железнодорожного транспорта, в том числе Постановление Правительства РФ «Программа структурной реформы на железнодорожном транспорте», разработанные и утвержденные МПС теоретические концепции и целевые программы реформирования отрасли, в том числе «Концепция кадровой политики на железнодорожном транспорте России в период 2001 – 2010 гг.» и «Отраслевая целевая программа содействия занятости высвобождаемых работников железнодорожного транспорта на 2001 – 2005 гг.». Поскольку количественные характеристики структурной реформы уже утверждены Правительством РФ и действуют, практическую актуальность представляет оптимизация социально-профессиональной структуры персонала в рамках контрольных цифр, динамика занятости как в отрасли, так и во всем народном хозяйстве. Следовательно, на период реформы МПС (2001-2010 гг.) наиболее востребованы научные разработки в области планирования профессионализации кадров подготовки и переподготовки, повышения квалификации, особенностей профессиональной занятости специалистов.

В социальном плане актуальны планирование и реализация процедуры высвобождения и обеспечения



работников железнодорожных предприятий, а также анализ последствий вывода из отрасли объектов социальной сферы. Без решения возникающих в массовом порядке социальных проблем высвобождаемых работников государственные цели реформы – повышение эффективности и снижение затратности функционирования отрасли – не будут иметь успеха. Необходимо комплексная социологическая прогностическая оценка течения и последствий реализации данной кадровой стратегии на всех уровнях (рабочего места, участка, предприятия, дороги, отрасли в целом), а также непрерывный мониторинг. Реформируя железнодорожную отрасль, правительство вольно или невольно кардинально меняет жизнь сотен тысяч (а с учетом членов семей железнодорожников – миллионов) людей, формирует новую социально-профессиональную структуру всего общества, показывает на деле приверженность гуманистическим, демократическим принципам. Социологический анализ хода реформы, разъяснение ее целей, публичное обсуждение успехов и неудач позволит привлечь к ее осуществлению всех железнодорожников, поможет им сформировать и реализовать адекватную индивидуальную профессиональную стратегию.

Степень разработанности проблемы. В общем виде проблема высвобождения работников в ходе структурной реформы железнодорожной отрасли охватывает широкий спектр направлений социологии – социальная стратификация, социальная мобильность, социально-профессиональный статус, профессионализм, образование, занятость. Социологическая интерпретация проблемы высвобождения работников неразрывно связана с теориями социальной стратификации, основоположниками которых являлись М.Вебер, Э.Дюркгейм. Интерпретируя различные формы высвобождения как групповую мобильность, П. Сорокин указывал два принципиально различных способа развития социальной ситуации – революционный и реформаторский, которые исследовали, соответственно, конфликтологи (Р.Дарендорф, К.Маркс) и функционалисты (К.Девис, Т.Парсонс). Вне зависимости от способа социальная мобильность обуславливает смену социально-профессионального статуса работника (Д.Голторп, У.Уорнер). Мобильность, а особенно профессиональная, оказывает существенное влияние на уровень профессионализма работника (А.Асмолов, Ю.Волков, А.Здравомыслов), предполагает наличие и непрерывный рост уровня образования, квалификации (А.Батышев, В.Кинелев, В.Садовничий), воздействует на последующую занятость работника (Э.Гидденс, Б.Тукмцев).

Сокращение численности занятых в железнодорожной отрасли и высвобождение значительного числа работников не является специфической или уникальной особенностью современного российского государства. С аналогичными проблемами сталкивались и сталкиваются до

сих пор практически все развитые страны мира, имеющие железнодорожный транспорт. В последние два десятилетия минувшего века масштабное сокращение численности персонала железных дорог охватило развитые страны на всех континентах: Европе, Азии, Северной и Южной Америке, Австралии. Массовые сокращения железнодорожного персонала произошли в Италии, Швеции, Германии, Испании, Бразилии, Канаде, Японии, Китае, Чили. Анализ и изучению этого опыта посвящены многие работы современных социологов. Обращение к зарубежному опыту реформирования железнодорожного транспорта, анализ выступлений членов правительств, руководителей и специалистов железнодорожной отрасли, ученых в области экономики и социологии на международных совещаниях и конференциях, обобщение научных и информационных публикаций в специализированных отраслевых и общенаучных изданиях однозначно свидетельствуют, что альтернативы массовым сокращениям персонала на железнодорожном транспорте нет. Проблема целесообразности сокращения штатов в процессе структурной реформы констатируется как общепризнанный факт, который не подвергается сомнению и почти не обсуждается. Главный дебатлируемый международной общественностью, отечественными специалистами и учеными вопрос не в том, сокращать или не сокращать работников, а в том, как именно это лучше сделать, как обеспечить их дальнейшую занятость (В.Радаев, Ж.Тощенко, В.Ядов). С трудностями в этом столкнулись все страны, озаботившиеся реформированием своей железнодорожной отрасли. Самыми важными для управленцев-практиков и, соответственно, ученых-исследователей оказываются проблемы социальной компенсации. Это компенсация экономических потерь, занятости, образования и профессиональных навыков, то есть, в конечном счете, это компенсация трудовой и социальной активности человека, серьезно деформируемой в результате вынужденного увольнения. Именно этим мерам посвящено наибольшее число публикаций и дискуссий. Несмотря на одинаковые цели сокращения персонала железных дорог в различных странах этот процесс осуществлялся совершенно различными способами. Американский социолог Л.Ходсон выделил две модели: демократическую и тоталитарную. К демократической модели относятся стратегии «сокращения путем естественной убыли» (Г.Салливан, К.Траух), «добровольный уход в медленном режиме» (В.Дэвис, В.Лутц), «стратегия временного увольнения» (З.Хейнц, К.Холгер, В.Вильям), «работающие неполный день» (Е.Аллен, С.Вассерман, А.Уайт), «добровольный уход в обмен на компенсацию» (П.Ли, М.Митчелл). Среди отечественных авторов, исследовавших социологические аспекты перечисленных стратегий, можно отметить В.Галахова, В.Глазкова, Б.Левина. Особый интерес также представляет японский опыт сокращений (К.Хириси), в

особенности анализ деятельности «Корпорации по урегулированию задолженности Японских государственных железных дорог» (Д.Лу).

Тоталитарную модель высвобождения исследовали Л.Ходсон, О.Герц. Сюда относятся так называемые, по международной классификации, «принудительные увольнения без компенсации» (Д.Бартон, В.Ван-дер-Веин, А.Вейш). Из всех стран мира с протяженной сетью железных дорог подобный способ сокращения работников использовали только две – Россия и Китайская Народная Республика. Самой жесткой разновидностью данной кадровой стратегии сокращения численности являются «принудительные увольнения в короткие сроки». Данная стратегия использовалась в Чили и на железных дорогах ряда стран Латинской Америки, где у власти находились диктаторские режимы (Н.Нельсон).

Российский опыт реформирования железных дорог полностью подтвердил выводы зарубежных исследователей. Первая, чисто административная, попытка реформирования (1997-2000 годы) не увенчалась успехом: необоснованное сокращение численности обернулось оттоком из отрасли квалифицированных кадров, негативным отношением работников, противодействием реформе. Обозначилась необходимость научной проработки, в результате которой была установлена неразрывная связь сокращения штатов с переобучением и последующим трудоустройством высвобождаемых работников (Т.Вершинина, В.Гимпельсон, В.Кобец, К.Кязимов, Н.Терешина, А.Троицкая, Н.Хибовская, О.Шунатов), материальной и социальной компенсацией увольняемым на пенсию ветеранам отрасли (Н.Барр, В.Галахов, В.Глазков, А.Целько, П.Шевоцуков), функционированием отраслевых учреждений образования и воспроизводством социально-профессиональной структуры (Н.Бурносов, А.Горбунов, Б.Лапорт, В.Мицкевич, В.Морозов, Н.Федюкин, И.Чирва, Дж.Швейцер), повышением профессионализма всех категорий работников (Н.Варыпаева, Э.Воробьев, Ю.Забродин, Е.Кулинич, Б.Левин, В.Петрова, В.Щербин). Первоначально же предполагалось, что достаточно просто увеличить зарплату.

Таким образом, анализ современного состояния проблемы показывает, что успех реформирования отрасли на всех уровнях производства прямо зависит от обоснованности принимаемых решений, их комплексной социальной оценки и прогнозирования последствий.

Цель исследования. Цель диссертационной работы заключается в исследовании особенностей высвобождения и обеспечения последующей занятости работников предприятий системы МПС в период структурной реформы. Достижение поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

- осуществить социологический анализ внешних условий планирования высвобождения работников в соответствии с документами структурной реформы МПС в период (2000 -2010гг.);

- провести социологический анализ зарубежного опыта высвобождения работников в условиях сокращения персонала железнодорожных предприятий;

- проанализировать стратегии высвобождения работников железнодорожных предприятий, их социальной направленности и применимости;

- определить перспективы переобучения высвобождаемых работников и их дальнейшей занятости;

- провести социологическое исследование динамики отраслевой социально-профессиональной структуры в ходе реформы МПС;

- социологически обосновать планирование высвобождения должностей и рабочих мест в связи с увольнением работников на пенсию.

Объектом исследования является процедура высвобождения и обеспечения последующей занятости высвобождаемых работников на предприятиях Приволжской железной дороги МПС РФ.

Предметом исследования являются теоретические и практические аспекты совершенствования процедуры высвобождения и обеспечения последующей занятости высвобождаемых работников в условиях структурной реформы железнодорожной отрасли.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- обосновано, что массовое сокращение численности персонала российской железнодорожной отрасли в современных условиях объективно обусловлено процессами интенсивного внедрения новой техники, технологий, всеобщей компьютеризацией и автоматизацией производства, современной политической и социально-экономической ситуации, альтернативы сокращениям нет;

- доказано, что сокращение персонала железнодорожных предприятий является общемировой тенденцией, объемы сокращений составляют до половины занятых в отрасли, при условии успешного проведения структурной реформы в установленные сроки Россия отстанет от передовых стран Европы на 20-30 лет;

- раскрыто принципиальное значение реализуемой политики сокращений, обоснована социальная и экономическая ущербность принудительных сокращений, показаны их социальные последствия;

- по-новому обобщены и проанализированы существующие в различных странах мира стратегии добровольного высвобождения, сформулированы предложения по их применению в условиях реформы железнодорожной отрасли России;

- установлены причины негативного отношения железнодорожников к реформе, показана роль «Отраслевой целевой программы содействия занятости высвобождаемых работников

железнодорожного транспорта на 2001-2005 годы» в преодолении этих тенденций;

- разработана новая социально обоснованная процедура планирования высвобождения различных категорий работников в связи с увольнением на пенсию.

Теоретической и методологической базой исследования являются теории социальной стратификации и социальной мобильности, разработанные М.Вебером, Э Дюркгеймом, П. Сорокиным и развиваемые социологами функционалистской ориентации К.Девисом, Т.Парсонсом. Принципиально важные положения содержатся в трудах отечественных (Н.Бурносова, В.Галахова, В.Глазкова, Б.Левина, В.Радаева, Ж.Тощенко, О.Шунатова) и зарубежных (Д.Бартона, В.Ван-дер-Веина, О.Герца, Н.Нельсона, Г.Салливана, К.Трауха, К.Хириси, Л.Ходсона) ученых и специалистов по проблемам социально-профессионального статуса, высвобождения, переобучения и обеспечения последующей занятости высвобождаемых работников железнодорожных предприятий.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в оптимизации планирования системы высвобождения, переобучения и обеспечения последующей занятости высвобождаемых работников железнодорожных предприятий. Вкладом в теорию является вывод о целесообразности структурной реформы железнодорожного транспорта в России и неотвратимости масштабного сокращения численности персонала. Практическую важность для предприятий отрасли представляют рекомендованные стратегии высвобождения работников железнодорожных предприятий на основе организации переобучения и обеспечения последующей занятости высвобождаемых работников.

Предложенные мероприятия способствуют повышению привлекательности работы в железнодорожной отрасли, социальной защищенности работников, оптимизации использования кадрового потенциала. Теоретические положения диссертационной работы и эмпирические данные могут быть использованы в учебных курсах по социальной политике, проблемам занятости, социологии железнодорожного транспорта.

Положения, выносимые на защиту:

1. Главным социальным следствием проводимой на железной дороге структурной реформы является тотальное сокращение численности персонала. Вне зависимости от причин, обусловивших наличие огромного количества «лишних» работников и декларируемых целей их высвобождения, это, прежде всего, социальный процесс, процесс групповой восходящей и горизонтальной мобильности, обуславливающий трансформацию социально-профессионального статуса, образовательного уровня, уровня профессионализма, отраслевую и межотраслевую динамику занятости.

2. Проблема массового сокращения персонала железнодорожных предприятий является типичной для всех развитых стран мира, имеющих железнодорожный транспорт. В целом за последние два десятилетия на железных дорогах мира было сокращено порядка 50 % работающих и этот процесс еще не завершен. Конкретные причины и особенности сокращений имеют национальную специфику. Однако общемировыми тенденциями развития железнодорожной отрасли являются процессы интенсивного внедрения новой техники, технологий, всеобщей компьютеризации и автоматизации производства, что неизбежно влечет за собой массовое сокращение числа занятых. Эти процессы в полной мере свойственны и для России, что свидетельствует о безальтернативности и неотвратимости процесса реструктуризации предприятий и организаций железнодорожного транспорта, изменения их социальной и профессиональной структуры.

3. Принципиальное значение для успеха реформы имеет не решение вопроса о сокращении и его количественных или качественных аспектах, а разработка и практическое применение принципов, конкретных способов и процедуры высвобождения работников железнодорожных предприятий. Мировая практика показывает, что принудительные увольнения лихорадят работу железнодорожной отрасли, неизбежно ведут к обострению социальной напряженности, свидетельствуют об отсутствии ответственности государства за судьбу своих граждан. Опыт различных стран, в том числе России, апробировавших подобную стратегию высвобождения, свидетельствует о неэффективности подобных реформ, а экономия на социальных проблемах граждан оборачивается гораздо большими потерями от снижения мотивов к труду, получению профессионального образования и росту квалификации, сопротивлению реформам.

4. Анализ проведения и результатов реформ железнодорожного транспорта в различных странах мира свидетельствует об эффективности использования стратегий добровольного увольнения: «сокращение путем естественной убыли», «добровольный уход в медленном режиме», «стратегия временного увольнения», «работающие неполный день», «добровольный уход в обмен на компенсацию». Применение данных стратегий основано на принципе социального партнерства государства, работодателя (отрасли, предприятия), трудового коллектива и каждого отдельного работника. Возможность выбора в каждом конкретном случае одной из этих стратегий позволяет достигать компромисса, когда работник сам заинтересован в увольнении из отрасли в обмен на материальную и социальную компенсацию. Объектом компенсации может являться добровольный отказ от занятости, работа неполный рабочий день, работа не по специальности, необходимость переобучения. В результате применения стратегий добровольного увольнения социально-

профессиональный статус работников не только не снижается, но и может возрастать, а социально-профессиональная структура предприятия плавно трансформируется в желаемом направлении. Все эти стратегии могут быть применены практически и в условиях России

5. Наиболее перспективными для Российской Федерации в современных условиях представляются следующие разновидности стратегий высвобождения персонала железнодорожных предприятий:

- упреждающая профессиональная подготовка, переподготовка, повышение уровня образования, позволяющие трудоустроить высвобождаемых работников на новые рабочие места, другие предприятия, отрасли;
- создание железной дорогой новых предприятий различных форм собственности для работы высвобождаемых работников и размещения на них производственных заказов;
- использование стратегии «сокращения путем естественной убыли»;
- увольнение неперспективных для переобучения работников предпенсионного возраста на пенсию с выплатой соответствующих компенсаций и сохранением возможности пользования социальными учреждениями и фондами отрасли, для чего разработана новая социально обоснованная процедура планирования высвобождения работников в связи с увольнением на пенсию.

6 Игнорирование социальных проблем высвобождаемых работников в ходе неудавшейся реформы 1997-2000 годов и на первом этапе текущей реформы привело к ухудшению жизни людей, потере ими заслуженных и заработанных многолетним трудом социальных благ. Результаты выразились в снижении мотивации труда, оттоке из отрасли наиболее квалифицированных кадров, падении престижа профессии железнодорожника. Совокупным ответом тружеников отрасли на такую реформу стала социальная и трудовая апатия. Разработанная и реализуемая руководством железнодорожной отрасли «Отраслевая целевая программа содействия занятости высвобождаемых работников железнодорожного транспорта на 2001-2005 годы» является необходимым условием решения социальных проблем высвобождаемых работников, однако ее принятие сильно запоздало, а практическая реализация обозначила явную недостаточность предлагаемых компенсационных мер для преодоления уже сформировавшихся негативных тенденций снижения престижа профессии железнодорожника, оттока из отрасли квалифицированных кадров, противодействия реформе.

7 Несмотря на недостаточность компенсационных мер, положение железнодорожников все же более привлекательно в социальном отношении, чем положение работников ряда других отраслей

Апробация работы. Основные положения и выводы диссертационной работы были доложены автором на методологических

семинарах СГТУ и РГОТУПС, научно-практическом семинаре «Экономические резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов на основе совершенствования организации, нормирования и дисциплины труда» (С-Петербург, 1999), научно-практических конференциях «Проблемы коммуникации на железнодорожном транспорте» (Саратов, 2001), «Новые технологии на железнодорожном транспорте и в образовании» (Москва, 2001), «Россия как трансформирующееся общество» (Усть-Каменогорск, 2002). Результаты диссертационного исследования использованы в практической работе предприятий Приволжской железной дороги МПС РФ, что способствовало повышению социальной защищенности работников, улучшению имиджа отрасли, повышению престижности профессии железнодорожника.

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликованы две статьи и одна коллективная монография с участием автора общим объемом 11,1 п.л., в том числе авторских 2,47 п.л

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав (четырёх параграфов), заключения, списка использованной литературы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, анализируется степень ее научной разработанности, формулируются цель и задачи, объект и предмет, характеризуется его теоретико-методологическая и эмпирическая база, формулируются положения, составляющие научную новизну диссертационной работы и ее практическое значение.

В первой главе «Концепция кадровой и социальной политики на период реформирования железнодорожной отрасли» рассмотрены основные направления кадровой стратегии железнодорожной отрасли в период структурной реформы. Анализируются основные стратегии высвобождения работников, меры социальной компенсации, мероприятия по обеспечению их дальнейшей занятости

В первом параграфе «Стратегические цели структурной реформы железнодорожной отрасли и пути их достижения» обосновывается, что масштабное сокращение численности персонала железнодорожной отрасли является объективной необходимостью, экономически и социально целесообразно. Анализируются документы реформы МПС, регламентирующие объем, динамику, этапы, структуру сокращения численности персонала железнодорожной отрасли. Приводится обширный статистический материал отражающий последовательность и лимиты сокращения по подразделениям МПС, включая перечень основных объектов сокращения, категорий работников.

Показано, что главная научная и социальная проблема заключается не в определении количественных, качественных или временных показателей трансформации кадровой структуры отрасли, а в разработке и грамотном проведении самой процедуры высвобождения из отрасли избыточных работников. Анализируется опыт неудачного решения данной проблемы в ходе реформы железнодорожной отрасли 1996-1999 годов, социологическая оценка которого убедительно показала резкое снижение привлекательности трудовой деятельности на предприятиях отрасли: усилился отток из отрасли наиболее квалифицированных кадров, ослабли стимулы к труду, для многих работников всех уровней работа в отрасли перестала быть безальтернативной перспективой. Реальная угроза потери работы, социальных благ, а также вынужденная интенсификация труда нервирует всех работников отрасли, препятствует благожелательному и творческому отношению к делу, так необходимому в период реформирования. Результаты непродуманной (фактически отсутствующей) социальной политики проявились в форме социальной апатии, либо активном противодействии, неодобрении мероприятий реформы. Подобное состояние проблемы констатировали как отраслевые социологи, так и руководители МПС (Н.Бурносков, Л.Васина, В.Галахов, В.Глазков, Б.Левин, А.Целько, П.Шевоцуков, О.Шунатов)

Таким образом, показано, что для успешной реализации намеченных реформаторами экономических и политических целей необходимы продуманная отраслевая социальная политика, привлечение позитивного зарубежного опыта, разработка и обязательная реализация специальных социальных программ и, в первую очередь, упреждающей программы обеспечения цивилизованного высвобождения работников и их последующей занятости.

Во втором параграфе *«Зарубежный опыт высвобождения работающих в железнодорожной отрасли: решение экономических и социальных проблем»* показано, что сокращение численности персонала железнодорожных предприятий является общемировым процессом. В последние десятилетия количество занятых на железных дорогах Европы, Азии, Северной и Южной Америки сокращено в среднем в два раза (см. табл.): в работе приведены данные по процедуре и количеству сокращений в различных странах (Бразилии, Германии, Испании, Канаде, Китае, Японии и др.) Анализируется опыт этих стран по реализации процедуры сокращения, дальнейшему использованию высвобождаемых работников.

Для рассмотрения и обобщения совокупных теоретических аспектов проблемы высвобождения персонала были привлечены исследования Л.Ходсона, выделившего две альтернативные модели высвобождения: демократическую и тоталитарную. Исследован опыт применения и дана оценка относящихся к демократической модели стратегий: «сокращение путем естественной убыли», «добровольный уход в медленном режиме»,

«стратегия временного увольнения», «работающие неполный день», «добровольный уход в обмен на компенсацию». Особо выделен и проанализирован японский опыт сокращений, в особенности анализ деятельности «Корпорации по урегулированию задолженности Японских государственных железных дорог», специально созданной в Японии государственной организации для решения проблемы занятости высвобождаемых и железнодорожной отрасли работников.

**Сокращение персонала в конце 20-го века на железных дорогах
различных стран мира (тыс. чел.)**

Страна	До сокращения	После сокращения	Сокращено, %
Италия	209	120	43 %
Швеция	35	17	51 %
Германия	441	400	4,3 % в год
Испания	*	*	25 %
Бразилия	*	*	61 %
Канада	70	34	51 %
Япония	277	200,7	28 %
Китай	3500	2400	31 %
Чили	*	*	50 %

* - нет данных

Проанализирован опыт применения тоталитарной модели высвобождения работников – стратегии «принудительные увольнения без компенсации» и «принудительные увольнения в короткие сроки». Данная стратегия использовалась в Чили и на железных дорогах ряда стран Латинской Америки, где у власти находились диктаторские режимы (Н.Нельсон). Показано, что опыт применения программ добровольного увольнения (в обмен на щедрые материальные и социальные компенсации) позволяет решать проблему сокращения численности наиболее оптимальным, взаимовыгодным, социально ориентированным способом. В то же время опыт принудительных увольнений в ряде стран (Китай, Чили и др.), а также реформа МПС РФ 1997-2000 годов продемонстрировали рост социальной напряженности, резкое снижение мотивированности труда железнодорожников, в результате чего главная цель реформ – рост конкурентоспособности отрасли на основе повышения эффективности и социальной привлекательности труда - оказывалась недостигнутой.

Во второй главе *«Отраслевая целевая программа содействия занятости высвобождаемых работников железнодорожного транспорта на 2001-2005 годы» и ее социальная оценка* исследуются мероприятия по трудоустройству высвобождаемых работников,

предоставляемые компенсации, а также социальная адекватность и приемлемость этих мер

В третьем параграфе «Обеспечение занятости высвобождаемых в ходе реформы работников железнодорожного транспорта» анализируется организация работ по высвобождению работников из железнодорожной отрасли и их дальнейшему использованию. Учет ошибок реформы МПС РФ 1997-2000 годов выразился в практической реализации принципов добровольности и компенсационности при увольнении работников по сокращению штатов. Высвобождение неперспективных работников, ликвидация малоэффективных рабочих мест являются объектами планирования и предварительного согласования. Рассмотрены основные направления добровольного высвобождения работников: на пенсию, переобучение и трудоустройство в других отраслях, переобучение и использование на других предприятиях железнодорожной отрасли. Показано, например, что установленные документами реформы схемы увольнения на пенсию (досрочный выход на пенсию, назначение льготной пенсии, единовременная выплата и т.д.) восприняты рядом железнодорожников как приемлемая компенсация. Таким образом, обеспечивается добровольное увольнение неперспективных для переобучения и дальнейшего использования работников. Другим направлением добровольного высвобождения работников является их предварительное переобучение за счет отрасли. Переобученные работники трудоустраиваются на новые рабочие места, предприятия или в другие (в том числе смежные) отрасли. При этом обеспечиваются сохранение кадрового потенциала отрасли, возможность оперативного привлечения профессионалов в случае производственной необходимости.

Обеспечение занятости наиболее квалифицированных и перспективных работников, высвобождаемых в ходе плановых сокращений, осуществляется также путем их перевода на другие предприятия отрасли, в том числе посредством переселения их семей в трудонедостаточные регионы. Для этого разработана и реализуется специальная социальная программа строительства и приобретения жилья, согласно которой всего будет переселено 4199 семей железнодорожников, а стоимость программы составляет 2,16 млрд. руб.

Для трудоустройства работников, полностью высвобождаемых из отрасли, дорогами, железнодорожными предприятиями создаются специальные самостоятельные предприятия, обслуживающие потребности различных подразделений железной дороги. Подобные предприятия, с одной стороны, обеспечиваются заказами дороги в первоочередном порядке, а с другой стороны, располагают полной свободой выбора конкретных работ и видов деятельности, вплоть до полного

перепрофилирования. Таким образом, дорога обеспечивает поддержку своих бывших работников до их полной адаптации на новом месте работы

В четвертом параграфе «Социологическое исследование отношения работников Приволжской железной дороги к проводимой в отрасли реформе» показано, что перечень мероприятий, реализуемых дорогой в соответствии с отраслевой программой содействия занятости, еще далек от лучших мировых образцов, но это уже значительный успех в построении социально ориентированного государства, не имеющий аналогов в других отраслях хозяйствования. Эмпирическое социологическое исследование динамики отношения железнодорожников к проводимой реформе и ее мероприятиям, выполненное на предприятиях Приволжской железной дороги в 2001-2003 годах, показало появление положительных тенденций. Так, если в 2001 году в целом реформу одобряли и поддерживали всего 6,4 % опрошенных, то в 2003 году уже 18,9 %. Переход к добровольно-компенсационной модели решения кадровых проблем одобрен железнодорожниками всех рангов, но предложенные и реализуемые меры недостаточны. По-прежнему полностью не удовлетворены новациями почти половина остающихся в отрасли – 42,2 %, и большинство сокращаемых – 76,0 %, (в 2001-2002 годах полностью не удовлетворены были 82,0 %). Одной из причин этого является несоответствие деклараций программы содействия занятости реальному положению дел на местах, на что указали 32, 6 % опрошенных. Вместе с тем серьезное негативное воздействие на настроения железнодорожников продолжают оказывать последствия неудачной реформы 1997-2000 годов. Предложенные руководством железной дороги и утвержденные Правительством РФ социальные меры в своей основе подчинены и реализуют производственные интересы отрасли, а не человека и его семьи. В этом у железнодорожников нет сомнений (99% опрошенных).

Таким образом, несмотря на благотворное влияние предусмотренных «Отраслевой программой содействия занятости. » мероприятий по компенсации работникам потерь от реализации долгосрочной политики сокращения персонала переломить негативное отношение железнодорожников к реформе так и не удалось.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод, что успех структурной реформы железнодорожного транспорта, достижение ее производственных и народнохозяйственных целей возможны только при условии опережающей реализации мероприятий социальной политики, строгого применения адекватных компенсационных мер.

В заключении подведены итоги диссертационного исследования, сформулированы основные теоретические и практические выводы, представлены рекомендации по их внедрению в производство.

Основные результаты работы изложены в следующих публикациях автора:

1. Гайдук В.Ю., Ежов А.С., Жирун М.П. и др. Совершенствование социально-профессиональной структуры персонала железнодорожной отрасли в условиях структурной реформы / Под ред. П.С. Кузнецова. Саратов: СФ РГОТУПС, 2002. (10,44/1,8 п.л.).

2. Гайдук В.Ю. Высвобождение работников предприятий в ходе реформы железнодорожного транспорта // Проблемы совершенствования управления персоналом железнодорожной отрасли: Сборник научных статей. Саратов: ТНК, 2003. с.25-32. (0,45п.л.).

3. Гайдук В.Ю. Стратегии высвобождения персонала // Проблемы совершенствования управления персоналом железнодорожной отрасли: Сборник научных статей. Саратов: ТНК, 2003. с. 36-39 (0,22 п.л.)

2004-4
17937

ГАЙДУК Вячеслав Юрьевич

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ, ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ В ХОДЕ СТРУКТУРНОЙ РЕФОРМЫ МПС

Автореферат

Ответственный за выпуск к.с.н. К.Ю.Добрин
Корректор Л.А.Скворцова

Лицензия ИД № 06268 от 14 11 01

Подписано в печать 31.10.03

Бум. тип.

Тираж 100 экз

Усл. печ л 0,93(1,0)

Заказ 493

Формат 60x84 1/16

Уч -изд. л 0,9

Бесплатно

Саратовский государственный технический университет
410054 г. Саратов, ул. Политехническая, 77
Копипринтер СГТУ, 410054 г. Саратов, ул. Политехническая, 77