



УДК 316.334.2:630*96

© *Е. А. Уразова, 2012*

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ РЫНОЧНЫХ РЕФОРМ ЛЕСНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

Уразова Е. А. – ст. преп. кафедры «Экономика и управление отраслями химико-лесного комплекса», тел. 75-12-57, e-mail: kalney@yandex.ru (ТОГУ)

Рыночные реформы привели к изменению форм собственности и значительному сокращению объемов производства в лесопромышленном комплексе. В настоящее время продолжается процесс сокращения количества рабочих мест в лесной отрасли. Безработица, ухудшение качества жизни в лесных поселках приводит к целому ряду социальных проблем.

The market reforms led to changes in patterns of ownership and significant production cutbacks in the timber industry. Nowadays the process of cutting jobs in the timber industry is going on. Unemployment, deteriorating quality of life in forest villages results in a number of social problems.

Ключевые слова: лесная промышленность, рыночные реформы, безработица, охрана труда, уровень жизни, социальная ответственность бизнеса, лесные поселки, социальные проблемы.

Лесная промышленность в Хабаровском крае имела очень большое социальное значение, занимая одно из ведущих мест по количеству занятого населения среди отраслей хозяйства в регионах таежной зоны. К моменту распада СССР в лесной отрасли края действовало порядка 60 предприятий, на которых было занято около 37,3 тыс. чел., что составило 14,7 % от общей численности занятых в промышленности [1].

С началом рыночных реформ в лесной промышленности произошли существенные изменения организационного, правового, экономического и социального характера. В результате изменения институциональной структуры лесопромышленного производства появились новые лесозаготовительные предприятия. Существенно возросло их количество за счет мелких предприятий, коммерческих структур, за которыми не установлен надлежащий контроль. К 2000 г. число лесопользователей возросло в 5 раз по сравнению с доперестроечным количеством [1]. Ориентация на мелкие предприятия имела в качестве основания их гибкость и деловую активность в использовании малых лесосырьевых баз. Однако это наименее прозрачный бизнес, трудно под-

дающийся контролю. Подавляющее большинство таких организаций осуществляют свою деятельность с нарушением правил рубок, не вкладывая средства в развитие производства, проводя антисоциальную политику в отношении работников и жителей прилегающих территорий. Дальнейшая политика краевого правительства в области лесопользования была направлена на укрупнение лесозаготовительных предприятий [2].

В 2008 г. на территории края лесозаготовительной деятельностью занимались 145 организаций с численностью работающих 13,8 тыс. чел., что составило 13,4 % от общей численности занятых в промышленном производстве [3].

В условиях рыночных реформ, экономического кризиса наблюдается тенденция снижения численности трудовых коллективов. Причиной тому является их большая мобильность, способность к выживанию и эффективной деятельности. Большую часть социальных характеристик трудового коллектива определяет форма собственности, на которой базируется его деятельность.

Массовые реорганизации, сокращение объемов производства, техническое перевооружение привели к сокращению количества рабочих мест. Появилась относительно новая социально-экономическая проблема – безработица. И если фрикционная безработица, когда работники по собственной инициативе искали более подходящую работу, существовала практически всегда, то структурная и циклическая безработица оказались новым явлением для лесных поселков.

Для механической лесной промышленности характерна такая гибкая технология, которая позволяет регулировать долю труда и капитала в определенных рамках. Есть возможность использовать более примитивную технику и много рабочей силы или же применять технологию, направленную на автоматизацию и сокращение рабочей силы, что требует больших денежных инвестиций. Выбор приоритетного направления остается за собственником предприятия, который главной целью своей деятельности ставит извлечение максимальной выгоды, а не интересы работников и местных жителей. На большинстве лесозаготовительных предприятий кадровая политика руководства строится на выполнении минимальных требований социальной ответственности.

Современная технология заготовок уже конфликтует с прежней социально-экономической средой. Импортная лесозаготовительная техника обладает превосходными эргономическими характеристиками и позволяет предприятию получить существенную экономию рабочей силы. Сегодня один лесозаготовительный комплекс (форвардер и харвестер) с обслуживающим их персоналом числом в шесть человек, работающих круглосуточно, заменяет около 20–30 человек работников леспромхоза при механизированной заготовке, что приводит к неизбежному сокращению кадров. Проблема высвобождения кадров при совершенствовании технологической структуры производства существует уже не одно столетие, но при этом не теряет своей актуальности,



а приобретает остроту, когда неизбежные перемены в производстве затрагивают судьбы конкретных людей.

В настоящее время процесс сокращения количества рабочих мест в лесной отрасли заметно ускорился. За период с 2004 по 2008 гг. при росте численности занятых в экономике края на 2,1 % численность работников лесных предприятий сократилась на 24,2 % [4]. Основными причинами этого являются сокращение государственных органов лесного хозяйства и неблагоприятное положение большей части малых и средних лесных предприятий в связи с проводимыми реформами в области лесной политики.

В 63 поселках Хабаровского края, где проживает около 100 тысяч человек, предприятия лесного комплекса являются основным, а в некоторых случаях единственно возможным местом работы. Соответственно закрытие этих предприятий приводит к тому, что большая часть местного населения не имеет возможности социально и производственно переориентироваться [5].

Одной из важнейших проблем современной российской лесной отрасли является беспросветная социальная ситуация в лесных поселках, специально создававшихся и существовавших при лесозаготовительных предприятиях. Основной сложностью в этих поселках является явная или скрытая безработица, которая приводит к целому набору социальных проблем, в том числе преступности, алкоголизму и т. д. Деятельность служб занятости сводится к регистрации безработных и выдаче пособий по безработице, так как состояние рынка труда не дает возможности трудоустройства даже при условии организации профессионального обучения и переобучения граждан. Если в социальной структуре общин лесных поселков с активно действующими лесными предприятиями 58,6 % населения заняты постоянной работой, то в поселках с прекратившими работу лесными предприятиями эта доля сокращается до 26,7 % [2].

Высвобождение является серьезной психологической проблемой в связи с потерей привычного рабочего места, утратой стабильности, прежних социальных связей и проблемой дальнейшего трудоустройства. В этих условиях изменяется система потребностей и ценностных ориентаций работников. Основным мотивом деятельности современного работника становится величина заработной платы. У человека формируется инструментальное отношение к труду – не как жизненной потребности, а как к средству существования. Человеку не нравится выполняемая работа, но привлекает зарплата. Из-за отсутствия системы развития корпоративного духа в среде рабочих работодатели не применяют никаких иных влияний на производительность, кроме денежных и технологических.

С одной стороны, в связи с неизбежным техническим и технологическим усложнением лесозаготовительных процессов, требованиями к обеспечению экологически безопасных технологий, предприятиям требуются кадры высокой квалификации, но в то же время в отрасли теряется кадровый потенциал. Средний возраст работающих – за пятьдесят лет, а молодые кадры стремятся по возможности покинуть лесные поселки. Меняются не только экономиче-



ские, но и социальные приоритеты. После обучения в городах даже выпускники, являющиеся коренными жителями поселков, не возвращаются обратно, так как не имеют привлекательной мотивации. В Тихоокеанском государственном университете, единственном на Дальнем Востоке вузе, осуществляющем подготовку инженерных кадров для лесного комплекса, отсутствует конкурс на лесные специальности, а численность набора студентов за последние 5 лет сократилась на 60 % – со 167 человек в 2005 г. до 67 в 2010 г. [6].

В современных условиях основными социальными проблемами лесных поселков являются: низкий уровень жизни населения, отсутствие работы, ограниченные возможности реализовать свой потенциал, отсутствие благоустройства, плохое жилье, отсутствие социального обслуживания, отсутствие всякой перспективы для молодежи и подростков, отсутствие досуга, плохое транспортное сообщение. Лесные поселки в большинстве своем стали непригодными для жизни людей. В этих условиях наиболее активные жители, располагающие средствами и способные к принятию самостоятельных решений, предпринимательской деятельности, покидают поселки.

Острые социальные проблемы лесных поселков объясняются многими обстоятельствами. Во-первых, само экономическое положение градообразующих предприятий: многие из них прошли через полосу банкротств, многие до сих пор не восстановились после первой волны кризиса, как их уже настигла вторая. В 2008–2009 гг. на 30 % увеличилось количество убыточных предприятий по сравнению с предыдущим периодом. Наиболее тяжелой является ситуация в лесных поселках, в которых старые советские леспромхозы прекратили свое существование. Однако даже там, где предприятия-наследники леспромхозов продолжают существовать, ситуация оказывается далеко не благополучной, так как даже устойчиво работающие предприятия в современных условиях не могут обеспечить занятость такого количества человек, как в 80-е гг. XX в.

В настоящее время строительство новых объектов и лесовозных дорог практически не ведется. Доля инвестиций в основной капитал предприятий лесного комплекса от общей величины инвестирования промышленности сократилась с 19,1 % в 1990 г. до 4,9 % в 2008 г. [7].

Во-вторых, несформированная институциональная среда: отсутствие адекватного законодательства не обеспечивает социальной ответственности бизнеса. Даже в поселках, где социально-экономическое положение лесных предприятий стабильно, уровень жизни жителей остается крайне низким. Руководители многих успешных предприятий осуществляют антисоциальную политику: проводятся незаконные увольнения, нарушаются права работников, гарантируемые трудовым законодательством, средний уровень оплаты труда приближается к величине прожиточного минимума.

Среднемесячная заработная плата 1 работающего лесозаготовительной промышленности Хабаровского края в 2008 г. составила 13474 руб. или 71 % от уровня средней заработной платы по краю [3].



В случаях недовольства для работы привлекают лесозаготовителей из других районов края. Ряд предприятий предпочитают использовать иностранную рабочую силу (Малайзия, Китай), тогда как местное население не трудоустроено, что усиливает социальную напряженность. В 2008 г. доля иностранных граждан, работающих на предприятиях лесного хозяйства, составила 16 % [8]. Свои действия руководство предприятий обоснованно мотивирует тем, что там остались такие люди, которые работать не будут. Низкоквалифицированные, пьющие, предпенсионного возраста. В аналитическом обзоре лесного комплекса Дальнего Востока России ДВО РАН приведены результаты опросов населения по этой проблеме. «В опросе, проведенном в 2002 г. в районе им. Лазо Хабаровского края, 50 % респондентов считали привлечение иностранной рабочей силы в ЛПК недопустимым, 25,8 % – неправильным, 19,7 % – нежелательным, но неизбежным, и только 1,7 % приветствовали это явление». Также опросы населения показали, что «от 80 до 96,9 % (подавляющее большинство) респондентов не одобряют участие иностранных компаний в заготовке леса» [2]. Вновь получает широкое распространение вахтовый метод работы, однако условия его гораздо хуже, нежели в 50-е гг. прошлого века. Таким образом, в условиях безработицы происходит миграция работников лесной отрасли между районами края. Зная проблемы местных предприятий, рабочие уезжают на заработки в другой район и попадают в такие же, а зачастую худшие условия, усугубляющиеся отрывом от дома и семьи. В 2008 г. показатели оборота кадров в отрасли составили 58 % по приему и 64,4 % по выбытию [5].

Состояние охраны труда, обеспечение безопасности на производстве, гарантии трудовых прав работников на предприятиях лесного комплекса края на настоящий момент не соответствуют установленным требованиям.

Наряду с традиционными причинами производственного травматизма сегодня настойчиво заявляют о себе и причины социального характера, которые проявились при смене собственности. Основной целью собственников является извлечение выгоды, и в экономии на мероприятиях по охране труда они видят резерв повышения своей рентабельности.

Правовая незащищенность, страх перед сокращением, рост стоимости жизни вынуждает многих работников жертвовать не только здоровьем, но и самой жизнью. Обыденным делом становится гибель людей на предприятиях лесного комплекса.

Люди соглашаются выполнять работы даже там, где игнорируются самые элементарные требования безопасности по охране труда, а также отсутствие необходимого внимания руководителей предприятий к созданию здоровых и безопасных условий труда на производстве. Эксплуатируется значительное количество изношенных станков, машин и другого оборудования, не отвечающих требованиям безопасности.

Нередки случаи, когда на работу принимаются граждане, не имеющие профессиональной подготовки, соответствующей характеру выполняемой работы, без инструктажей и обучения по вопросам охраны труда.



Многие руководители и специалисты предприятий самоустранились от выполнения своих должностных обязанностей по организации работы по охране труда, контроля за соблюдением технологической и технической дисциплины, безопасных методов труда. Одной из главных причин высокого травматизма и заболеваемости является низкая ответственность работодателя за причиненный вред здоровью своих работников.

В нарушение ст. 226 Трудового кодекса РФ крайне мало средств выделяется на финансирование охраны труда. Существующая практика предупреждения и выявления профзаболеваний носит формальный характер. Выполнение медицинских рекомендаций не является обязательным ни для администрации предприятий, ни для самих трудящихся.

Результаты проверок, проведенных в Хабаровском крае государственными инспекторами по охране труда с участием других органов государственного надзора, свидетельствуют о том, что в лесопромышленном комплексе работа по созданию безопасных условий труда работающим не имеет системного характера, а эпизодическая работа не меняет коренным образом сложившегося положения с профилактикой производственного травматизма.

Государственной инспекцией труда в Хабаровском крае за период с 2006 г. по 2008 г. в целях осуществления надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов об охране труда:

- проведено 582 проверок, выявлено 6370 нарушений законодательства об охране труда, приостановлена работа 4 производственных подразделений, запрещено к эксплуатации 34 единиц оборудования, не отвечающих требованиям безопасности;
- запрещено к использованию 207 видов и 680 единиц средств индивидуальной защиты работников, не имеющих сертификатов изготовителей;
- 805 руководителей, специалистов и рабочих отстранено от работы как не прошедшие в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж и стажировку на рабочем месте;
- наложено 215 административных штрафов на юридических и должностных лиц на сумму 1397 т.р.

За этот же период в лесопромышленном комплексе произошло 122 несчастных случая, из них с тяжелым исходом – 68, со смертельным исходом – 54 [9].

Негативные последствия от рыночных реформ можно минимизировать. Для этого на предприятиях должны существовать сильные и независимые профсоюзы и защищающие интересы работников коллективные договоры. Но на лесозаготовительных предприятиях и в отдаленных поселках это почти невозможно.

В целях защиты законных трудовых, экономических и социальных прав работников лесной промышленности действует Федерация профсоюзов работников лесных отраслей СНГ, которая является правопреемником профсоюза рабочих лесной, бумажной и деревообрабатывающей промышленности



СССР. К сожалению, деятельность этой организации носит большей частью формальный информативный характер, так как на большей части предприятий отсутствуют профсоюзные органы. Работники информируются о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, о существующем риске повреждения здоровья и существующих льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, праве на страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

В современных условиях правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на уровне отрасли, является Отраслевое соглашение организаций по лесопромышленному комплексу на 2009–2011 гг. Соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли, регулирует вопросы охраны труда и действует в отношении всех работодателей, являющихся членом Союза лесопромышленников и лесозэкспортеров. Положения Соглашения обязательны к руководству и применению при заключении коллективных трудовых договоров. Значительная часть льгот, предусмотренных Соглашением, имеет рекомендательный характер и окончательно определяется при заключении коллективного договора организации.

На практике решение многих социальных вопросов, предоставление дополнительных социальных гарантий напрямую зависит от прибыли предприятия и кадровой политики его руководства.

К числу важнейших причин бедственного положения российских лесных поселков можно отнести:

- истощение наиболее доступных лесных ресурсов, использование которых может обеспечить приемлемый уровень доходности лесозаготовительной отрасли;
- фактический отказ государства от выполнения многих социальных функций и обязательств

Ошибочно перекладывать всю вину и ответственность за социальные проблемы отрасли на производственные предприятия. Советская практика хозяйствования, когда леспромхозы решали все социальные вопросы, осталась в прошлом. С началом рыночных преобразований объекты социально-культурной сферы были переданы в муниципальный баланс. А государство фактически отказалось (самоустранилось) от выполнения многих социальных функций и обязательств.

Решение социальных проблем людей – задача государственной власти всех уровней. Необходимым элементом любого развитого государства является социальная защита работников, которая приобретает особую актуальность в период рыночных преобразований. Социальная защита предполагает систему мер законодательного, социально-экономического и морально-психологического характера, благодаря которым создаются условия, обеспечивающие социально возможное в данных условиях развития общества качество жизни.



Очевидно, что одного простого решения для всех лесных поселков не существует в принципе – проблема слишком сложная. Необходим комплекс мер, которые потребуют значительных финансовых затрат. Набор мер применительно к каждому поселку должен быть индивидуальным: от развития многоцелевого природопользования до ликвидации поселения и переселения жителей в другие районы. Важнейшим средством решения социальных проблем российских лесных поселков может стать государственная программа развития лесного хозяйства и повышения продуктивности и качества лесных ресурсов.

Библиографические ссылки

1. Антонова Н. Е., Шейнгауз А. С. Управление лесным комплексом многолесного региона. – Владивосток: Дальнаука, 2002.
2. Лесной комплекс Дальнего Востока России: Аналитический обзор / Под ред. А. С. Шейнгауза. – Владивосток: Хабаровск: ДВО РАН, 2005.
3. Лесопромышленный комплекс края в современных экономических условиях: Аналитическая записка / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю. – Хабаровск, 2008.
4. Хабаровский край: Стат. ежегодник / Хабаровскстат. – Хабаровск, 2009.
5. Говорухин Г. Э., Ярулин И. Ф. Дальний Восток: История освоения и история утраты (социологический подход) // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2009. – № 1 (12).
6. Информационный портал Тихоокеанского государственного университета. Интернет-ресурс: <http://abiturient.khstu.ru/plan/>
7. Инвестиционные ресурсы и строительство в Хабаровском крае: Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю. – Хабаровск, 2009.
8. Состояние экономики Хабаровского края: Аналитическая записка / Хабаровскстат. – Хабаровск, 2009.
9. Информация по результатам проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в организациях лесопромышленного комплекса в Хабаровском крае за 2006–2008 гг. Интернет-ресурс: <http://git27.rostrud.ru>