

А. А. Сафонов¹

РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Взаимосвязь сферы занятости населения с особенностями социально-экономической ситуации в России.

Распоряжением от 17 ноября 2008 года Правительство РФ утвердило основные направления деятельности на период до 2012 года. Этот документ определил приоритетные социально-экономические задачи правительства и страны в целом на среднесрочную перспективу. Названный период во многом будет определять успех в достижении уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции. Одна из особенностей этого периода заключается в появлении новых внешних и внутренних вызовов устойчивому социально-экономическому развитию России. В наиболее обобщенном виде эти вызовы проявляются в следующих основных аспектах:

— нестабильность мировой экономики, колебания мировых финансовых рынков, цен на энергоносители и продовольствие;

— значительное усиление роли человеческого фактора во всех областях развития экономики и общества;

— ускорение технологических изменений: в мире назревает переход к качественному обновлению технологической базы на основе нано- и биотехнологий, энергосбережения, информационных и коммуникационных технологий;

— усиление роли экономических институтов в глобальной конкурентной борьбе за привлечение стратегических инвестиций с глобальных рынков капитала, создание благоприятной конкурентной среды для инвесторов и предпринимателей;

— ужесточение различных ограничений экономического роста, в частности снижение предложения трудовых ресурсов и дефицит квалифицированной рабочей силы.

Таким образом, два из пяти обозначенных в Основных направлениях вызова непосредственно связаны с эффективностью использования человеческих ресурсов в сфере занятости. При этом необходимо учитывать, что сама сфера занятости в России за последние 20 лет претерпела существенные изменения, которые носят не только положительный характер. Позитивны изменения, связанные с ликвидацией сверхзанятости населения, расширением многообразия форм и видов занятости, развитием ее гибкости, тенденциями изменения отраслевой структуры занятости и приближения ее к пропорциям, характерным для стран с развитой рыночной экономикой,

отличающихся более высокой долей работников, занятых в сфере услуг.

Развитие рыночных отношений в России привело к увеличению спроса на рабочие места, замещаемые на основе вторичной занятости. В середине 1990-х около 1,3 млн человек в стране имели второе место оплачиваемой работы, в 1998 году работали более чем в одной организации либо искали второе место работы около 3,5 млн, в 2005-м таких граждан было уже 10,5 млн, то есть более 15 %² всего занятого населения страны, в 2006-м — 10,8 (15,6 % всего занятого населения), а в сентябре 2009 года — 12,2 млн человек, или 17,3 % занятого населения страны.

Позитивные тенденции в динамике производства в период, предшествовавший началу мирового финансово-экономического кризиса, привели к сокращению работников, вынужденно занятых неполный рабочий день. Число находившихся в вынужденных отпусках в России сократилось с 4,7 млн человек в 1998 году до 1,2 млн в 2007-м, а занятых неполное рабочее время — с 4,3 млн до 435 тыс. В настоящее время возобновилась тенденция к вынужденному сокращению полной нормы рабочего времени значительного числа работников, и связано это с негативными макроэкономическими тенденциями, вызванными мировым финансово-экономическим кризисом.

Глобализация в определенной мере способствовала ликвидации моноукладности экономики России и сопровождалась перераспределением работников между отраслями. В настоящее время более половины всех занятых работают в организациях частной формы собственности. В составе занятого населения за последние 10 лет с 21,6 до 25 % выросла доля занятых в отраслях непродуцированной сферы при незначительном абсолютном увеличении (300 тыс. человек) работников соответствующих отраслей³.

Сокращение числа занятых в экономике страны за последнее десятилетие сопоставимо с масштабами оттока работников из промышленности, где за это время число работающих уменьшилось на 8,5 млн человек. Движение рабочей силы между отраслями экономики и предприятиями различных видов экономической деятельности привело по меньшей мере к двум результатам. Во-первых, изменилась отраслевая структура занятости населения. Сократилась доля занятых в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, науке. Значительно выросла доля работающих в торговле, управлении, здравоохранении, физической культуре и социальном обеспечении, финансовой сфере, жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании.

¹ Заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ, доктор экономических наук, профессор. Автор ряда научных публикаций, в т. ч. книг; «Охрана труда», «Управление социальными расходами: актуальные проблемы и современные тенденции», «Аттестация рабочих мест по условиям труда», «Современное состояние социально-трудовых отношений в России и перспективы их развития». Действительный государственный советник РФ 3-го класса.

² Рассчитано по сборнику «Обследование населения по проблемам занятости». Вып. от 1998, 2001, 2006 гг.

³ К отраслям непродуцированной сферы с определенной долей условности отнесены следующие: здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение, образование, культура и искусство, наука и научное обслуживание, финансы, кредит, страхование, управление.

Влияние глобализации и распространение в российской экономике тенденций, связанных с гендерной дифференциацией найма работников, нашли отражение в том, что за последние 10 лет значительно — на 5,5 млн человек — сократилась численность занятых в экономике страны женщин. Число работающих мужчин уменьшилось на 3,4 млн человек.

За последние 20 лет примерно на треть увеличилось число мужчин, занятых на предприятиях таких «женских» отраслей экономики, как связь, здравоохранение¹, культура и искусство. Еще более резко выросло число мужчин, работающих в торговле (в 3,5 раза) и в финансово-кредитной деятельности и страховании (более чем в 7,5 раза). Число работающих в этих отраслях женщин либо осталось неизменным (связь), либо увеличилось, но менее значительно по сравнению с мужчинами.

В настоящее время тенденции развития производства требуют придания системе трудовых отношений значительно большей гибкости. Различают несколько форм гибкости занятости²: численную гибкость³, функциональную⁴ и гибкость рабочего времени⁵.

Правовые нормы действующего в России трудового законодательства определяют возможность занятости работников в организациях различных форм гибкости занятости. На уровне организации численная гибкость проявляется в увольнении по сокращению штатов и распределении работников по видам трудового договора. С 2000 года по настоящее время число уволенных в связи с сокращением штата в России постоянно увеличивается, в среднем почти на 30 % ежегодно⁶. Косвенной количественной характеристикой масштабов увольнения по этому основанию является динамика численности высвобожденных работников, признанных безработными в установленном порядке и зарегистрированными в органах государственной службы занятости. Несмотря на относительно незначительные масштабы, численная гибкость занятости в последние годы вносит негативный вклад в формирование кадрового потенциала организаций. Согласно Трудовому кодексу РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении штата имеют работники более высокой квалификации. Молодые работники по этому критерию, как правило, уступают более зрелым и в соответствии с законодательством являются

первоочередными кандидатами на высвобождение. В результате предприятия лишаются смены, необходимой для формирования кадрового потенциала в перспективе.

Таким образом, проблемы трудоустройства и высвобождения молодежи являются еще одним отражением развертывания процессов глобализации в России, в соответствии с чем Основные направления предусматривают создание дополнительных стимулов для привлечения в экономику молодежи.

Проявление гибкости рабочего времени имеет не только позитивные, но и негативные формы. Расчеты потерь трудового потенциала от его недоиспользования в связи с вынужденной неполной занятостью работников показывают, что в этом случае экономика страны даже в благоприятный для нее период, предшествовавший финансово-экономическому кризису, ежегодно теряла в пересчете на «условного» среднестатистического работника труд около 140 тыс. человек.

Представляется целесообразным использование опыта развитых стран по целенаправленному формированию творческого потенциала трудовых ресурсов. В ведущих западных странах работа в этом направлении началась еще в прошлом веке. В Японии, США и других странах в это время были приняты законы, нацеливавшие государство и частных предпринимателей на развитие интеллектуального потенциала работников и поощрение фирм к «инвестициям в человека». В Японии была разработана правительственная концепция «формирования человека», которая легла в основу экономического и социального развития страны. В дальнейшем на ее основе была принята программа «Развитие человека в новом индустриальном обществе»⁷, в которой были изложены принципы обучения, развития способностей, необходимых для информационного общества. Аналогичные программы были приняты в США, Франции, Великобритании, Швеции и ряде других стран. Политика развития трудовых ресурсов в странах с развитой рыночной экономикой возглавляется государством, а реализуется при значительном финансовом, организационном и ином участии деловых кругов и различных социальных институтов общества.

В подавляющем большинстве стран с развитой рыночной экономикой наиболее значительное воздействие на динамику занятости, ее гибкость, структуру, уровень безработицы оказывают нормы, регулирующие найм и увольнение работников.

Введение в российскую практику некоторых норм трудового законодательства других стран может способствовать рациональной стабилизации производственных коллективов предприятий страны, характеризующихся крайне высокими (более 60 %) показателями суммарного оборота кадров. Например, во многих странах при определении выходного пособия учитывается стаж работы. Так, в Италии и Португалии при стаже работы более 20 лет пособие выплачивается в размере средне-

¹ Включая физкультуру и социальное обеспечение.

² Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России // Вопросы экономики. 1999. № 11.

³ Под численной гибкостью понимается как увеличение, так и сокращение среднесписочной численности работников, в том числе за счет использования временно занятых, сезонных работников, а также лиц, занятых на предприятии меньше законодательно установленной нормы рабочего времени.

⁴ Под функциональной гибкостью понимается возможность выполнения работником в процессе трудовой деятельности не только непосредственно своих обязанностей, но и обязанностей других, например временно отсутствующих сотрудников.

⁵ Под гибкостью рабочего времени понимается предоставление работнику возможности выработать определенную индивидуальным трудовым договором норму рабочего времени без строгого соблюдения установленного в организации правилами внутреннего трудового распорядка времени начала и окончания работы.

⁶ Без учета субъектов малого предпринимательства.

⁷ Программа подготовлена президентами крупнейших компаний, руководителями правительственных учреждений и ведущими учеными.

сячной заработной платы за 18–20 месяцев, в Греции — за 6 месяцев. В ряде стран работодатель при расторжении контракта обязан учитывать не только стаж, но и возраст работника. Существует норма преимущественного права оставления на работе определенных категорий работников при высвобождении. Первоочередными кандидатами на увольнение являются недавно нанятые сотрудники независимо от уровня квалификации. В некоторых случаях работодатель обязан, как предусмотрено и российским трудовым законодательством, принять меры для трудоустройства высвобождаемого работника в рамках компании либо предоставить возможность переобучения.

Существенным «вызовом трудовых отношений» в условиях глобализации становятся различные аспекты и проблемы международной миграции населения. На протяжении ряда лет росло число иностранных граждан, работающих в России. По данным Федеральной миграционной службы РФ, за период с 2004 по 2010 год их численность увеличилась с 213,3 до 1361,0 тыс. человек. Преимущественно (89,3 %) это мужчины, из которых 35–40 % находятся в наиболее трудоспособном возрасте — 30–39 лет. Одновременно идет миграционный отток из России. В 2000 году он составлял 145,8 тыс. человек, в 2008 — 39,5 тыс. Выезжают лица, имеющие высокий уровень образования: высшее или среднее специальное. В подавляющем большинстве это люди, имеющие относительно непродолжительный трудовой стаж. У 80 % из них, а в отдельные годы даже более чем у 80 %, продолжительность профессиональной деятельности не превышала 1 года.

Квалифицированный профессионал, носитель знаний, становится главным источником инноваций, определяющих, в конечном счете, глобальную конкурентоспособность социально-экономической системы. В связи с этим возрастает роль социальных структур, определяющих качество человеческого потенциала, одной из которых является сфера образования. В общем числе дипломированных выпускников вузов снижается доля получивших образование на дневном и вечернем отделениях. Кроме того, происходит отток высококвалифицированных кадров профессорско-преподавательского состава из государственных вузов в негосударственные, где доминирующим видом подготовки всегда являлась наименее эффективная с точки зрения подготовки квалифицированных специалистов заочная форма обучения.

Таким образом, проблема снижения качества образования, как представляется, связана с гипертрофированным развитием не очных форм обучения, которые в силу организации учебного процесса и сочетания учебы с работой не дают возможности получить систематизированных, глубоких знаний. Каждый второй студент, обучающийся в негосударственном вузе, вынужден подрабатывать, что не может не сказаться на качестве учебы. Как показывает практика, сочетание обучения с работой позитивно отражается на профессиональных знаниях будущего специалиста в том случае, ког-

да выполняемые им на рабочем месте трудовые функции самым тесным образом связаны со специальностью, которую студент приобретает. В этом случае он значительно более конкурентоспособен по сравнению со своими сокурсниками. Если же непосредственной связи места работы и будущей профессии нет, а в условиях рынка труда подбор такого перспективного рабочего места достаточно проблематичен, то будущий специалист выглядит на квалификационных экзаменах не лучшим образом.

Если принять во внимание вышеперечисленные аспекты, то очевидно, что проблемы глобализации трудовых отношений тесно связаны с вопросами профессиональной подготовки квалифицированных кадров и молодежной политикой.

На обозначенных выше проблемах необходимо сосредоточить как научные разработки, так и практические действия.

Результаты реализации в 2009 году региональных программ, предусматривающих дополнительные меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации.

На реализацию дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ, в 2009 году было предусмотрено направить из федерального бюджета 43,5 млрд рублей.

Все субъекты РФ утвердили региональные программы на 2009 год, предусматривающие дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда субъектов РФ, с общим объемом финансирования 38,1 млрд рублей, в том числе 35,6 млрд — субсидии из федерального бюджета. Общая численность участников региональных программ насчитывает 2,5 млн человек. Нераспределенный остаток средств федерального бюджета составил 7900,2 млн рублей. Объем израсходованных средств консолидированного бюджета по состоянию на 31 декабря 2009 года составил 35,584 млрд рублей, что соответствует 93,4 % от средств, утвержденных в региональных программах субъектов РФ. По оперативным данным, средства, предусмотренные на реализацию региональных программ, в полном объеме освоены в Белгородской, Брянской, Курской, Калининградской, Ленинградской, Мурманской, Ростовской, Оренбургской, Пензенской, Самарской, Саратовской, Свердловской, Иркутской и Амурской областях, Краснодарском, Красноярском, Алтайском и Забайкальском краях, республиках Татарстан, Дагестан, Калмыкия, Бурятия и Тыва, а также в Москве и Санкт-Петербурге.

По состоянию на 31 декабря 2009 года в целях реализации региональных программ в субъектах РФ заключено более 344,2 тыс. договоров со 130,3 тыс. организаций на общую сумму 37,3 млрд рублей. Численность участников региональных программ составила 2803,8 тыс. человек, в том числе:

- граждане, находящиеся под угрозой увольнения — 1,8 млн человек;
- безработные граждане — 0,4 млн человек;
- граждане, ищущие работу, — 0,5 млн человек;

— выпускники учебных заведений — 0,1 млн человек.

На организацию опережающего профессионального обучения работников, находящихся под угрозой увольнения, заключено 37,7 тыс. договоров с 9,4 тыс. организаций на общую сумму 1405,7 млн рублей. Численность участников по заключенным договорам составила 218,9 тыс. человек, фактически участвовали в мероприятиях 216,0 тыс. человек.

С целью организации общественных работ, временного трудоустройства и стажировки в целях приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае массового увольнения заключено 167,9 тыс. договоров с 114,8 тыс. организаций на общую сумму 27171,9 млн рублей. Численность участников по заключенным договорам составила 2553,8 тыс. человек. По состоянию на 1 января 2010 года в мероприятиях принимали участие более 2434,5 тыс. человек.

В общественных, временных работах и стажировке на градообразующих предприятиях участвовали около 213,0 тыс. работников, находящихся под риском увольнения, что составляет около 10,0 % от фактической численности всех участников мероприятий по организации общественных работ, временного трудоустройства и стажировки в целях приобретения опыта работы. Наибольшая численность участников отмечена на градообразующих предприятиях Свердловской, Челябинской, Ульяновской областей, Чувашской Республики, республик Башкортостан и Татарстан.

Активно реализовывались меры по организации стажировки в рамках региональных программ. Численность граждан, направленных на стажировку в целях приобретения опыта работы, по состоянию на 31 декабря 2009 года составила более 60,4 тыс. человек, в том числе 49,5 тыс. выпускников образовательных учреждений.

На оказание адресной поддержки гражданам, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест, заключено 10,9 тыс. договоров с 4,6 тыс. организаций на общую сумму 408,9 млн рублей. Численность участников по заключенным договорам составила 11,0 тыс. человек.

В рамках реализации мер по содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан заключено 127,7 тыс. договоров на общую сумму 7534,3 млн рублей. Открыли собственное дело 127,6 тыс. человек.

Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений.

Ведущая роль в регулировании социально-трудовых отношений принадлежит социальному партнерству, а именно переговорному процессу между представителями работодателей и работников. Взаимодействие социальных партнеров должно строиться на основе ряда принципов, прежде всего открытости и доступности информации, обоснованности принятия решений, взаимной ответственности сторон. Одной из основных задач сторон социального партнерства является соблюдение и защи-

та социально-трудовых прав работников на уровне предприятий и организаций.

По состоянию на начало 2010 года в России действует 61 отраслевое соглашение, заключенное на федеральном уровне социального партнерства. Действие соглашений распространяется на 75 % организаций, действующих в различных секторах экономики страны, где трудится более 46 млн работников (около 62 % от числа занятых в России), что, безусловно, способствует повышению эффективности защиты трудовых прав работников и их социальных интересов.

Меры, которые принимаются на правительственном уровне и на уровне субъектов РФ, носят упреждающий характер, что предполагает активное взаимодействие социальных партнеров в рамках трехсторонних комиссий. На федеральном уровне действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, где рассматриваются наиболее актуальные вопросы социально-экономического развития страны, в том числе вопросы, предусмотренные Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008–2010 годы. В субъектах РФ на региональных трехсторонних комиссиях рассматриваются вопросы, требующие решения в социально-трудовой сфере.

В настоящее время социальными партнерами на федеральном уровне проводится работа по совершенствованию стратегии развития социального партнерства на отраслевом уровне, в частности по формированию и проведению согласованной политики в сфере экономических и социальных трудовых отношений, обеспечению учета экономических интересов бизнеса в ходе переговорного процесса. Будут проработаны наиболее актуальные вопросы, касающиеся отдельных положений Трудового кодекса РФ и Федерального закона «Об объединениях работодателей» в части совершенствования переговорного процесса по заключению отраслевых соглашений. Основные направления развития социального партнерства будут положены в основу подготовки в текущем году нового генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на очередной период.

Ратификация конвенций Международной организации труда.

В соответствии с поручением Президента РФ, поручением Правительства РФ Министерство здравоохранения и социального развития РФ совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти проанализировало перечень конвенций МОТ и других международных актов, предусмотренных Генеральным соглашением на 2008–2010 годы. Проведенный анализ показал, что существующие в России правовые основы социальных и экономических гарантий прав граждан в основном соответствуют нормам ряда конвенций. Принятие их положений возможно без внесения из-

менений в действующее законодательство, а их реализация не повлечет дополнительных расходов федерального бюджета, что позволяет подготовить их к ратификации.

В настоящее время Минздравсоцразвития РФ совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти активно проводит работу по подготовке проектов нормативных правовых актов, необходимых для первоочередной ратификации конвенций МОТ. Предусматривается внести материалы в Правительство РФ в начале будущего года.

Социальное страхование и пенсионное обеспечение.

Правительством РФ принят ряд мер по повышению реального уровня пенсионного обеспечения. Социальное страхование трудящихся за счет средств работодателей улучшится в связи с принятием нового законодательства. С 1 января 2010 года вступили в силу федеральные законы:

— № 212-ФЗ от 24.07.2009 «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования»;

— № 213-ФЗ от 24.07.2009 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) РФ в связи с принятием федерального закона “О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования”».

Реализация указанных законов обеспечит достижение следующих целевых ориентиров пенсионной системы:

— начиная с 2010 года минимального уровня материального обеспечения пенсионеров не ниже величины прожиточного минимума пенсионера и повышение среднего размера трудовых пенсий по старости к 2016–2020 годам до величины, обеспечивающей не менее 2,5–3 прожиточных минимумов пенсионера;

— создание условий для повышения индивидуального коэффициента замещения утраченного заработка, на который начислялись страховые взносы, в реальном выражении, трудовой пенсией по старости не менее 40 %.

Для достижения этих целей с 1 января 2010 года осуществлены следующие меры:

— переход от налогового к страховому принципу формирования доходов пенсионной системы и обязательного социального страхования путем упразднения единого социального налога и введения страховых взносов на обязательное пенсионное и социальное страхование по единому для всех организаций и работодателей тарифу независимо от принадлежности к той или иной сфере экономической деятельности;

— перевод базовой части трудовой пенсии в систему обязательного пенсионного страхования, финансируемую за счет средств страховых взносов, и установление единого принципа индексации всей

суммы пенсии с учетом роста доходов Пенсионного фонда РФ в расчете на одного пенсионера, но не выше роста среднемесячной начисленной заработной платы;

— сохранение с учетом принимаемых антикризисных мер в 2010 году ставки тарифа страховых взносов на уровне ставки единого социального налога: 20 % на обязательное пенсионное страхование, 2,9 % в Фонд социального страхования РФ, 3,1 % в фонды обязательного медицинского страхования (с 1 января 2011 г. установление страхового тарифа в размере 34 %, в том числе 26 % — на обязательное пенсионное страхование, исходя из необходимого объема финансирования трудовых пенсий, в том числе финансирования ее базовой части за счет этого источника; 2,9 % — на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, 5,1 % — на обязательное медицинское страхование);

— установление льготного переходного периода, в течение которого для страхователей, имеющих налоговые льготы по уплате единого социального налога, предусматривается установление пониженного тарифа страхового взноса и компенсация части страхового взноса и выпадающих в связи с этим доходов системы обязательного социального страхования за счет средств федерального бюджета;

— введение предельного размера выплат работнику для начисления страховых взносов в 2010 году в размере 415 тыс. рублей с последующей ежегодной индексацией этого предельного размера в соответствии с ростом средней заработной платы;

— увеличение с 1 января 2010 года денежной оценки пенсионных прав, приобретенных 1 января 2002 года, на 10 % и повышение на 1 % за каждый год работы до 1 января 1991 года;

— установление социальной доплаты к пенсии, если ее размер с учетом мер социальной поддержки не достигает величины прожиточного минимума в субъекте РФ.

В части обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством реализация данных законов повлечет изменения, затрагивающие систему обязательного социального страхования. В частности, с введением принципа начисления страховых взносов на заработок, не превышающий установленного предела в год (415 тыс. рублей в 2010 г., или 34 583 рубля в расчете на месяц), предусматривается упразднить прямые ограничения пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком максимальным размером, который в настоящее время нарушает принцип соотносимости (эквивалентности) обязательных платежей и страховых выплат. Эти пособия будут начисляться исходя из фактического заработка застрахованного лица, на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование (с учетом установленной предельной величины базы для обложения страховыми взносами).

В результате введения этих мер максимальные суммы выплат, которые смогут получить застрахованные лица в 2010 году, составят:

Вид пособия	Размер	Максимальная сумма выплаты (2010)
Пособие по временной нетрудоспособности	60 % заработка — при страховом стаже до 5 лет;	20 750 руб.
	80 % заработка — при страховом стаже от 5 до 8 лет;	27 666 руб.
	100 % заработка — при страховом стаже 8 и более лет	34 583 руб.
Пособие по беременности и родам	100 % заработка	34 583 руб.
Ежемесячное пособие по уходу за ребенком	40 % заработка	13 833 руб.

Улучшение условий и охраны труда.

Одним из направлений Программы антикризисных мер Правительства РФ является обеспечение безопасных условий трудовой деятельности и улучшение охраны труда на основе совершенствования нормативной базы.

Одними из основных факторов, сдерживающих сокращение численности рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями, являются отсутствие экономической заинтересованности работодателей в обеспечении безопасных условий труда работников, а также неэффективность существующей системы управления охраной труда на всех уровнях, созданной в 1970—1980-х годах, не способной в полной мере обеспечить эффективную профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

В рамках утвержденной Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008—2010 годы осуществляется реализация комплекса мер, обеспечивающих улучшение условий труда в наиболее травмоопасных видах экономической деятельности. При этом основное внимание уделяется переходу к экономическим методам управления охраной труда путем создания системы оценки, контроля и управления профессиональными рисками, что будет способствовать созданию механизма экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда.

Основной задачей новой системы управления охраной труда является переход от реагирования на страховые случаи к управлению рисками повреждения здоровья работников. Данная цель может быть достигнута путем создания всеобъемлющей сквозной

системы управления профессиональными рисками, которая должна стать основой управления системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и охватить все рабочие места вне зависимости от размера и формы собственности предприятия.

Разработанные в 2007—2009 годах решения и реализованные мероприятия позволят в краткосрочной перспективе обеспечить модернизацию системы охраны труда и социального страхования и перейти к современной высокотехнологичной системе оценки и управления профессиональными рисками, мотивировать работодателя к созданию безопасных условий труда и внедрению безопасных технологий. Создание единого информационного пространства в сфере управления профессиональными рисками и системы страхования профессиональных рисков позволит контролировать достоверность информации и качество проводимых работ, принимать обоснованные управленческие решения.

Влияние экономического кризиса сказалось на уровне производственного травматизма. Обусловленные кризисом негативные явления в сфере охраны труда приводят к возрастанию риска несчастных случаев и ухудшению состояния здоровья работников, в первую очередь на микропредприятиях, где отсутствуют надлежащие структуры управления охраной труда и главным приоритетом является выживание в условиях экономического кризиса. Вместе с тем даже в условиях экономического кризиса и связанного с ним спада производства, объективного ухудшения финансового состояния большинства хозяйствующих субъектов снижение уровня требований и стандартов в сфере охраны труда недопустимо, особенно для малых предприятий.

Необходимо значительно больше внимания уделять обеспечению работников современными средствами индивидуальной защиты, своевременному проведению инструктажей, обучению и проверке знания правил охраны труда и технической эксплуатации машин и оборудования, поддержанию на должном уровне контроля за охраной труда, проведению других организационно-технических мероприятий.

Таким образом, в современных условиях в экономике как никогда ранее необходима консолидация усилий федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, профсоюзов, работодателей в целях обеспечения безопасных условий труда работников.