

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	6
1.1. Понятие «социально-трудовые отношения»: общетеоретические основания	6
1.2. Типы социально-трудовых отношений.....	8
1.3. Исходная характеристика системы социально-трудовых отношений	9
ГЛАВА II. ИССЛЕДОВАНИЕ СРЕДЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПРОБЛЕМ ИХ РЕГУЛИРОВАНИЯ	11
2.1. Соединение профессиональной подготовки в вузе и реальной потребности на рынке труда	11
2.2. Регулирование и институционализация социально-трудовых отношений	12
2.3. Реализация человеческого капитала в системе социально-трудовых отношений для эффективного развития экономики ПМР	13
ГЛАВА III. МОНИТОРИНГ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	15
3.1. Концептуальные основы мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений	15
3.2. Состояние системы СТО Приднестровской Молдавской Республики по результатам мониторинга.....	19
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	22
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	25
ПРИЛОЖЕНИЯ	32

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Социально-трудовые отношения занимают особое место в жизнедеятельности человека, определяют уровень его благосостояния, социальный статус, морально-психологический климат. В условиях рыночной экономики с помощью социальной политики государство регулирует отношения между обществом и личностью.

Процесс реформирования современной приднестровской экономики требует значительных изменений в системе социально-трудовых отношений. В то время, как прежняя система была разрушена, новая система социально-трудовых отношений, адекватная современному этапу развития экономики, окончательно не сформирована, находясь на сегодняшний день в стадии развития. Конфликты и противоречия, нарастающие в системе социально-трудовых отношений, представляют серьезную угрозу для устойчивого развития экономики страны.

Несовершенство организационных и юридических форм хозяйствования, социальной и налоговой политики оказывает сдерживающее влияние на внедрение новых форм социально-трудовых отношений. Снижение социальной защиты и заработной платы населения, высокий уровень бедности, чрезмерная дифференциация в доходах ведут к глубочайшему расслоению общества, дестабилизирующую политическую и экономическую ситуацию в стране. В связи с этим большое значение сегодня приобретает консолидация различных социальных групп и слоев населения, а также поиск путей достижения общественного согласия.

Разработка и обоснование механизмов, с помощью которых система социально-трудовых отношений качественно функционировала, позволяет содействовать достижению необходимого равновесия в обществе через согласование социальных и экономических интересов участников трудового процесса. Решающее значение, при этом, приобретает усиление трудовой

активности граждан, создание условий для роста занятости населения, развитие деловой инициативы и предприимчивости, внедрение действенных механизмов соблюдения социально-правовых гарантий работников в области условий труда, оплаты труда, социального страхования.

Вышеперечисленное обуславливает актуальность темы исследования, определяющую во многом эффективность функционирования системы социально-трудовых отношений и закономерности ее развития.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

– выявлены и систематизированы признаки, которые характеризуют социально-трудовые отношения, позволившие дополнить и обобщить понятие «социально-трудовые отношения»;

– обоснована теоретическая модель системы социально-трудовых отношений, адекватная ее современному развитию: выражены цель, элементы системы, определены, дополнены и классифицированы признаки, позволившие обозначить структуру и связи системы и вычленить ее подсистемы;

Практическая значимость диссертационного исследования.

Представленные положения и выводы работы могут стать основой для дальнейшего исследования рассматриваемой проблематики. Концептуальные основы мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений могут рассматриваться в качестве базы для разработки концепции мониторинга функционирования системы. Органами государственного управления могут быть использованы результаты проведенного исследования для выработки управленческих решений и составления прогнозов развития системы.

Разработанность темы исследования. Рассматриваемая в диссертации проблема имеет большой объем исследований в отечественной и зарубежной науке, по ряду направлений которой получены значимые результаты.

Теоретические вопросы социальной политики, затрагивающих исследуемую проблему в различных аспектах, были рассмотрены в работах

многих ученых-экономистов. Богатейшее историческое наследие представлено в изучении социально-трудовых отношений в трудах классиков политической экономии Д. Риккардо, У. Петти, А. Смита, Ф. Энгельса и К. Маркса. Трудно переоценить методологическую ценность этих работ для анализа современных тенденций в области развития социально-трудовых отношений. Глубокое изучение трудовых отношений, возникающих между наемным работником и работодателем со всеми их действительными противоречиями, движущими силами и организационными принципами, внутренними закономерностями, позволило им создать целостную и достоверную теоретическую картину социально-экономического развития общества.

В работах представителей зарубежных экономических школ Ф.У. Тейлора, Дж. Кейнса, Л. Эрхарда, Р.Дж. Эренберга, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Ф. Хайека, Д. Норта, Э. Мэйо и других была обоснована необходимость и возможность бесконфликтной и плавной, без нарушения естественного хода движения, модернизации существующего устройства социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Объект исследования – система социально-трудовых отношений на уровне государства: модельное представление, мониторинг функционирования.

Предмет исследования – анализ функционирования системы социально-трудовых отношений на уровне государства.

Целью исследования является разработка экономико-математической модели социально-трудовых отношений государства.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1. Понятие «социально-трудовые отношения»: общетеоретические основания

Все большее влияние социума на экономику наблюдается в процессе развития общественного строя, что приводит к качественному изменению отношений в обществе, выражаясь «в виде смены «экономизированного принципа «социологизированным принципом»», который исходит из интересов развития отдельной личности и общества в целом, а не из максимального удовлетворения утилитарных потребностей индивида. Как следствие, происходит понимание новой роли человека труда и новое восприятие экономики труда – как науки о живой творчески одухотворенной созидательной личности, о человеке труда; а также понимание необходимости дополнения экономики труда знаниями о коммуникации и социальном общении и, в конечном счете, сотрудничестве между индивидами. Это все свидетельствует о формировании новых социальных норм, ценностей, а, следовательно, об использовании социокультурного подхода к исследованию социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения (СТО), на которых базируется вся система общественного устройства, представляют основу социально-экономического развития. Степень развития СТО рассматривается как показатель уровня развития общественных отношений в целом, социальной направленности его экономической системы.

Выделяемые подходы к понятию «СТО»

Автор	Определение
Социальный подход	
Мрачковский А.Е., Тыщенко М.В.	«Социально-трудовые отношения – это сложная многоуровневая система объективно существующих общественных отношений, складывающихся между наемными работниками, работодателями и государством в процессе труда, которые направлены на достижение приемлемого качества и уровня жизни людей».
Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.	«Социально-трудовые отношения определяют социальную значимость, общественное положение, роль и место группы и индивида».
Есинова Н.И.	«Социально-трудовые отношения – субъективированные отношения, поскольку отражают субъективно определенные действия и намерения участников этих отношений, которые определяются осознанной ими взаимной зависимостью».
Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О.	Социально-трудовые отношения представляют взаимодействие в процессе трудовой деятельности субъектов этих отношений, и направлены на улучшение качества трудовой жизни».
Воспроизводственный (экономический) подход	
Колмакова И.Д.	«Социально-трудовые отношения – это непосредственно взаимосвязанные с трудом отношения, трудовые – отношения, возникающие в процессе труда».
Белкина Н.А.	«Трудовые отношения – это базисные явления, протекающие в недрах производства, а социально-трудовые отношения – надстроечные явления, протекающие вне сферы труда».
Симонов В.С., Синов В.В.	«Социально-трудовые отношения представляют собой отношения между людьми, возникающие на основе кооперации и дифференциации экономических функций и задач, то есть разделения труда».
Интегральный подход	
Гага В.А.	«Социально-трудовые отношения характеризуют социально-психологические, экономические, правовые аспекты, взаимосвязи социальных групп и отдельных людей в процессе трудовой деятельности».
Колесников Н.Е.	«Социально-трудовые отношения являются сложной системой отношений, возникающая между людьми в процессе их хозяйственно-экономической, производственной, политической, социальной, и иных форм общественной деятельности, которая нацелена на достижение высокого качества и уровня жизни».
Генкин Б.М.	«Социально-трудовые отношения – отношения, определяющие экономические, психологические аспекты взаимодействия социальных групп и индивидуумов в процессе, который обусловлен трудовой деятельностью».

(Источник: авторская разработка)

1.2. Типы социально-трудовых отношений

Острота противоречий интересов основных субъектов в организации, значимость их негативного влияния на результативность деятельности, формы их проявления во многом зависят от типа отношений, установившегося между субъектами. Тип социально-трудовых отношений характеризует социальные, этические, психологические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе труда.

Классификация типов СТО, представленная авторами Колосовой Р.П. и Меликьяном Г.Г. получила наибольшее распространение в учебнике «Экономика и социология труда». Согласно классификации, наиболее значимое место представляют принципы равенства или неравенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений. Конкретный тип социально-трудовых отношений зависит от комбинации этих базисных принципов. Предлагаются следующие принципы:

- солидарности;
- субсидиарности;
- «господство-подчинение»;
- равноправное партнёрство;
- конфликт;
- конфликтное сотрудничество;
- конфликтное соперничество;
- дискриминация [23, с. 54].

Солидарность предполагает единство группы или класса, порождает общую ответственность и взаимную помощь.

Субсидиарность – это стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и своих действий при решении социально-трудовых проблем.

1.3. Исходная характеристика системы социально-трудовых отношений

Изучение любой системы, в частности системы СТО, начинается с построения модели, которая отображает свойства системы и позволяет спрогнозировать ее поведение в определенных условиях.

Система – это совокупность элементов, расположенных в определенной закономерности в пространстве и времени, образующих целостность с целью достижения определенных результатов [12, с. 22]. Поскольку это совокупность взаимодействующих и взаимосвязанных элементов, система в целом приобретает совершенно другое качество, нежели каждый из отдельно составляющих ее элементов. Следовательно, система характеризуется определенной структурой, качественными признаками, составом, связями и функциями. По мнению В.Н. Волковой, выбор определения системы, является фактическим началом моделирования.

Многоуровневый характер и многогранность СТО определяет многообразие аспектов исследования и множественность уровней ее анализа. Входящие в определение системы понятия, тесно связаны между собой, и, с точки зрения Л. фон Берталанфи, не определяются независимо, а, как правило, уточняют друг друга одно через другое, и поэтому любая последовательность их изложения может быть вероятна. [11, с. 36]

Система социально-трудовых отношений представляет собой сложную систему, в связи с чем не может быть сразу разделена на составляющие ее элементы, а, следовательно, в соответствии с теорией систем должна быть разбита на подсистемы. В.Н. Волкова отмечает, что понятие подсистема подразумевает выделение относительно независимой части системы, которая обладает свойствами системы, и, в частности, имеет подцель, на достижение которой ориентирована подсистема, а также другие свойства – коммуникативности, целостности и т.п. [12, с. 25].

Предлагаем выделить признаки для разделения системы СТО на подсистемы, основываясь на системном подходе [табл. 2].

Теоретическая модель системы социально-трудовых отношений.

Признаки	Подсистемы
Иерархический	– уровень государства; – уровень региона; – уровень предприятия; – уровень внутрихозяйственного подразделения; – уровень работника.
Функциональный	– производственно-экономические отношения; – производственно-организационные отношения; – производственно-правовые отношения; – социальные отношения.
Факторно-технологический	– внутренние факторы; – внешние факторы; – специфические факторы.
Численность субъектов-участников СТО	– бипартизм; – трипартизм; – мультипартизм или тетерапартизм.
Эволюционный	– коллективно-договорные отношения; – патернализм; – неокорпоративизм.
Уровни существования системы	– фактический; – нормативный.
Типологический	– социализм; – либерализм; – социал-демократия.

(Источник: авторская разработка)

При построении моделей в последнее время все больше начинают уделять внимание учету принципов их изменения во времени, что дает основание разделить систему СТО на подсистемы на основе признака эволюционности (рис. 3)

ГЛАВА II. ИССЛЕДОВАНИЕ СРЕДЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПРОБЛЕМ ИХ РЕГУЛИРОВАНИЯ

2.1. Соединение профессиональной подготовки в вузе и реальной потребности на рынке труда

Органической составляющей рыночной экономики является рынок труда, так как он выступает в качестве механизма, перераспределяющего общественный труд по сферам и отраслям хозяйства, формам и видам деятельности согласно критерию эффективности труда и производства, в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

Совершенствование высшего профессионального образования в Приднестровье предполагается невозможным без исследования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Это является предпосылкой к созданию гарантированных условий получения приднестровцами высшего образования и обеспечения занятости специалистов согласно с получаемыми ими специальностями. Исследование также предоставляет возможность прогнозирования развития рынка труда, позволяет формировать структуру специальностей, наиболее отвечающую потребностям рынка труда. Взаимодействие рынков труда и образования позволяет сделать прогноз необходимых специалистов, сформировать план набора студентов, адаптировать в соответствии с потребностями работодателей специальности.

На данный момент наиболее исследован рынок товаров, состояние этого рынка, динамика спроса и предложения. Рынок образовательных услуг и труда изучен гораздо меньше в условиях развивающихся рыночных отношений в

Приднестровье. Практически не проводится анализ взаимодействия этих рынков (рис. 4).

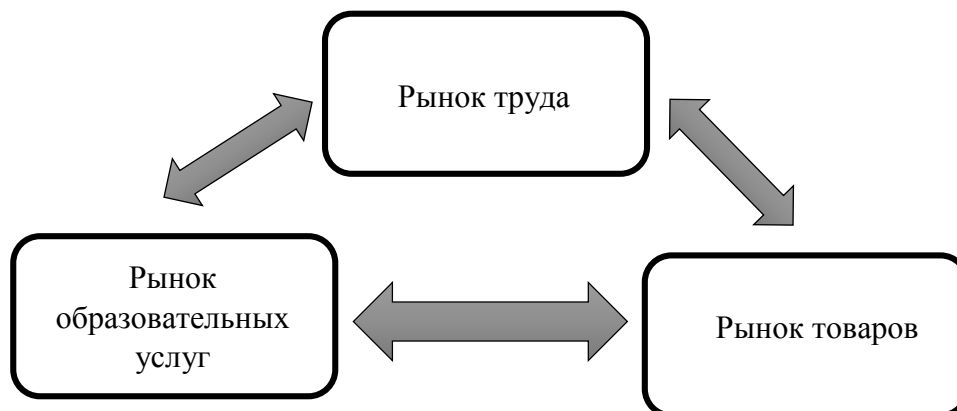


Рис. 4. Взаимодействие рынков

2.2. Регулирование и институционализация социально-трудовых отношений

Институционализация социально-трудовых отношений и развитие экономической системы невозможны без наличия эффективных регуляторов. Регулирование трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством может реализовываться на основе заключения, дополнения или изменения работодателями и работниками коллективных соглашений, договоров, трудовых договоров (ст.9 ТК ПМР) [1].

Вопрос о принципах регулирования СТО в исследовании Е. Садовой базируется на концепции согласования трипартизма (согласование противоречивых, а зачастую, противоположных интересов сторон СТО) и интересов. Безусловно, принципы трипартизма должны быть востребованы. В связи с этим, вопросы регулирования СТО наряду с «подбором, подготовкой, переобучением, трудоустройством работников, повышением квалификации высвобождаемых в рамках как разделяемых, преобразуемых, разукрупняемых предприятий, так и действующих малых предприятий» очень актуальны с позиции институционализации СТО.

На основании изложенного необходимо уточнить, что принципы трипартизма необходимо рассматривать не в качестве механизма регулирования СТО, а как способ согласования интересов сторон при проведении болезненных структурных реформ, как в социальной сфере, так и в экономике, и как способ избегания эскалации протестного движения, сложившегося вследствие серьезного ухудшения положения значительной части занятого населения.

Идеи противоположности интересов и необходимости их «мирного» согласования в социально-трудовой сфере достаточно новы для современной республики. Концепция трудовых отношений в советской системе общественных отношений базировалась на признании объективных противоречий между субъектами и необходимости поиска достаточно мирных механизмов разрешения этих противоречий. Эта концепция была совершенно несовместима с господствовавшей идеологией (идеология общественной собственности на средства производства). Соответственно принятая в разных странах терминология: забастовки, локауты, трудовые конфликты, отсутствовала даже на уровне экономической теории, а термины «профсоюзы», «коллективные договоры и соглашения» наполнялись иным смыслом. Трудовые отношения в советском трудовом праве определялись в качестве формы выражения социалистических производственных отношений – социальной взаимопомощи и отношений товарищеского сотрудничества.

2.3. Реализация человеческого капитала в системе социально-трудовых отношений для эффективного развития экономики ПМР

Проблема человеческого капитала – одна из междисциплинарных фундаментальных проблем в связи с многообразием функций человека. В исследовании этого феномена в результате междисциплинарных исследований были достигнуты определенные успехи. Повышение

потенциала человека для устойчивого развития цивилизации является главным направлением в этом исследовании.

В исследовании человека экономическая теория занимает свою нишу. Политическая экономия рассматривает человека в качестве главной производительной силы, субъекта производственных отношений и цели производства. Данный постулат не утрачивает своей роли в исследовании феномена человека, а разграничивает функции человека при социализме и капитализме.

В политической экономии капитализма функции человека в системе СТО связаны с производством прибыли. В политической экономии социализма человек выполняет функции общественного труда. В рамках формационно-классового подхода было бы правомерно такое рассмотрение, так как согласно подходу человек рассматривается исходя из «чистого социализма» и «чистого капитализма». В связи с этим человек не рассматривался в условиях конвергенции позитивных сторон социализма и капитализма.

Но в «чистом» виде ни капитализма, ни социализма не существует. Академик Примаков подчеркнул, формирование основы конвергентной модели общественного развития, которая объединяет ценности либерализма и социализма. Государство занимает место в центре этой модели, придавая социальную ориентацию рыночной экономике.

Конвергентная модель развития не является теоретической гипотезой. Как отметил академик С.Ю. Глазьев, в странах Юго-Восточной Азии зародилась новая экономическая система, которая сочетает механизмы рыночной саморегуляции и социалистического планирования, личного предпринимательства и государственного контроля. Управление хозяйственной деятельностью в этой системе построено на гармонизации интересов разных социальных групп. Глазьев дал название этой модели – «интегральный строй» и подчеркнул, что Китай – будущий мировой лидер,

ГЛАВА III. МОНИТОРИНГ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Концептуальные основы мониторинга функционирования системы социально-трудовых отношений

Важной составляющей эффективного развития государства является мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений. Мониторинг позволяет предупредить негативные тенденции, осуществить краткосрочный прогноз развития социально-трудовых процессов и оценить эффективность экономической и социальной политики государства.

Термин «мониторинг» в естественных науках применяется достаточно систематично и давно (медицина, экология и т.д.). Как вид и дефиниция научно-практической деятельности мониторинг социально-экономической деятельности по-разному трактуется в зависимости от механизмов осуществления, видения его сути, отличительных особенностей и отождествляется чаще всего с социологическими и статистическими исследованиями [19, с. 93].

Следует отметить об отсутствии единого мнения в современной экономической литературе о понятии «мониторинг». В отношении содержания мониторинга авторские позиции различаются по составу его операций и по целям. Обратившись к современным глоссариям, можно увидеть, что ему приписываются следующие значения: отслеживание, наблюдение, управление, надзор.

В научной литературе чаще всего понятие мониторинга встречается в качестве механизма постоянного наблюдения за экономическими явлениями, процессами, результатами и факторами в условиях изменения конъюнктуры финансового и товарного рынков. Следует признать похожим определение

мониторинга как системы сплошного отслеживания, постоянного сбора определенного круга данных.

Под мониторингом Быстрицкий С. и Ревайкин А. понимают организованное системное наблюдение за характером и ходом качественных изменений в экономике, которые связаны с переходом ее из одного в другое состояние. Следует отнести определение мониторинга к этой же группе понятий: как системы постоянного слежения и раннего предупреждения об изменении обстановки или возможной опасности.

Определение мониторинга в качестве систематического наблюдения, прогноза и оценки состояния окружающей среды отличается от первой группы понятий и обуславливается хозяйственной деятельностью человека. В энциклопедическом словаре можно увидеть это же определение – система наблюдения, оценки и прогноза социальной и экономической обстановки, которая складывается на территории [18, с. 54].

По нашему мнению, такая трактовка мониторинга является более конструктивной, определение и понимание мониторинга в первой группе сводится только к наблюдению за изучаемыми процессами и явлениями. Тем не менее, следует признать ограниченной и вторую группу понятий, в которой мониторинг сводится к наблюдению, прогнозному распространению и анализу выявленных тенденций на перспективу.

Обобщая разные точки зрения, отметим общие черты, характерные мониторингу: непрерывность наблюдения и оценивания объектов в соответствии со стандартным набором показателей, относительно повторяющихся и устойчивых во времени.



Рис. 5. Классификация видов мониторинга системы СТО

Политический смысл и главный вопрос мониторинга функционирования системы СТО и, в частности, управления социально-экономическим развитием – это выявление факторов, которые генерируют социальную напряженность и определяют социально опасные пределы этой напряженности.

Опасность представляет не сама напряженность, а формы ее проявления, которые должны непрерывно наблюдаться, для того, чтоб вовремя употребить и компенсировать социально опасные скачки, выводящие из равновесного состояния всю систему. Первоочередные вопросы, которые ставятся перед мониторингом функционирования системы СТО: «Какие факторы генерируют напряженность?», «Каковы параметры социальной стабильности?», «Когда напряженность становится социально опасной?» [31, с. 118].

Исследование рынка труда отвечает в определенной степени на вопрос создания новых рабочих мест и предупреждения закрытия имеющихся. Следовательно, мониторинг рынка труда тесным образом связан с поиском источников дополнительного финансирования развития производства и

анализом финансового положения отдельных предприятий. Основываясь на этих предпосылках, для проведения мониторинга функционирования СТО определен ряд статистических показателей по направлению «Рынок труда, занятость и безработица» (см. табл. 1).

Для анализа социально-трудовых процессов на предприятии в четвертую группу разработаны статистические показатели, с их помощью характеризуются:

– состояние трудовых отношений – численность трудовых споров, которые возникают на предприятии, причины этих споров, численность работников, принимающих участие в трудовых спорах, количество урегулированных трудовых споров без обращения в вышестоящие инстанции, состояние забастовочного движения на предприятии, степень выполнения коллективных договоров;

– оплата труда и формы участия предприятия в социальной поддержке своих работников – структура фонда оплаты труда в целом по предприятию, уровень среднемесячной заработной платы, структура и масштабы денежных выплат работникам предприятия в виде премий, материальной помощи, оплат путевок, доплат за материнство;

– занятость, движение кадров, подготовка и переподготовка кадров предприятия – изменение структур занятости и численности на предприятии, уровень текучести кадров по причинам; наличие и масштабы скрытой безработицы, состояние системы подготовки, степень взаимодействия руководства предприятия с местными органами службы занятости переподготовки и повышения квалификации кадров и т.п.;

– условия и охрана труда – масштабы занятости работников на тяжелых и вредных работах, состояние производственной среды на предприятии; уровень профессиональных заболеваний, производственного травматизма, общая заболеваемость работников; компенсации и льготы работникам предприятия за работу в неблагоприятных условиях и т.п.;

– общеэкономическое положение предприятия – структура и масштабы реализации произведенной продукции; изменение объемов производства продукции; структура затрат предприятия на производство и реализацию продукции; структура и масштабы реализации произведенной продукции; показатели платежеспособности; структура кредиторской задолженности и дебиторской задолженности предприятия и т.п. [34, с. 14].

3.2. Состояние системы СТО Приднестровской Молдавской Республики по результатам мониторинга

Определенная в предыдущей главе модель системы СТО показывает несовпадение фактической и нормативной формы существования системы СТО, что связано с накопившимися проблемами и противоречиями в системе социально-трудовых отношений. Значительная часть населения Приднестровья пока не готова эффективно действовать по новым правилам рыночной экономики, что ведет к нарастанию его пассивности и отчуждению от реформаторских устремлений. Наблюдается растрата накопленного ранее населением интеллектуального, квалификационного, физического и духовного потенциала, вместо мобилизации социальной энергии.

Практика показывает, что невозможно создать прочную базу экономического и социально-политического развития или изменить ситуацию в стране без глубокого проникновения в содержание процессов, которые происходят в системе СТО.

Анализ социально-трудовых отношений в Приднестровской Молдавской Республике позволяет выявить следующие проблемы, требующие решения в среднесрочной и долгосрочной перспективе:

- высокая безработица;
- отрицательная трудовая миграция в страны СНГ;
- высокий процент неформально занятых;

– отсутствие среднесрочного и долгосрочного планирования замещения рабочих мест на крупных предприятиях ПМР;

– недостаток ряда высококвалифицированных рабочих для предприятий ПМР.

Вместе с этим реализация антикризисных мер способствовала уменьшению масштабов спада и позволила создать условия для относительной стабилизации социально-экономической ситуации в республике.

Дестабилизирующее влияние на функционирование промышленных предприятий в 2014-2016 годы оказывала неустойчивая конъюнктурная ситуация на мировых товарных рынках, дисбаланс на валютном рынке в совокупности с внутренними проблемами отрасли (устаревшая структура промышленного производства, значительный моральный и физический износ основных фондов, техническое и технологическое отставание отечественных предприятий от мирового уровня, невысокая доля в выпуске наукоемкой, высокотехнологичной продукции, и др.), защита отдельными государствами собственного внутреннего рынка при помощи антидемпинговых пошлин. Практически во всех ключевых отраслях параметры выпуска в 2016 году были существенно ниже показателей 2014 года.

Отрицательная динамика в 2016 году по отношению к уровню 2014 года отмечена в таких отраслях, как черная металлургия (-67,3%), промышленность строительных материалов (-40,2%), электротехническая (-36,4%), мукомольно-крупяная (-20,1%), пищевая (-15,9%), химическая (-19,7%), легкая (-10,1%), машиностроение и металлообработка (-11,2%), лесная и деревообрабатывающая (-77,8%).

Совокупные темпы падения отчасти нивелировала ситуация в полиграфии и электроэнергетике, объемы промышленного производства которых в 2016 году на 21,1% и 11,2% и соответственно превысили показатели 2014 года.

Развитие экономики ПМР в рассматриваемом периоде происходило на фоне многих негативных факторов как политического, так и экономического характера, которые сдерживали ее поступательное развитие и предопределили динамику и структуру ВВП. Динамика ключевого показателя развития экономики отличалась высокой степенью неустойчивости и волатильности на фоне ухудшения макроэкономической конъюнктуры. До 2014 года за счёт приращения во всех основных сегментах экономики были достигнуты достаточно высокие реальные темпы экономического роста. Однако недофинансирование заработных плат работникам бюджетного сектора и пенсий уже в последующем 2015 году определило сдержанное поведение населения на внутреннем рынке, отразившись по цепной реакции негативно на всех секторах. Это привело к сокращению ВВП на 16,8%.

В течение 2014-2016 годов результативность экономики на фоне падения мировых цен на материалы и сырье определялась усилением участия государства в перераспределительном процессе и нестабильной деятельностью отраслей материального производства что отражалось на динамике нерыночных услуг.

По данным Государственной службы статистики Приднестровской Молдавской Республики, объем ВВП по итогам 2018 года сложился на уровне 13800,1 млн рублей, превысив базисный уровень 2017 года в номинальном выражении на 12,5%. Реальный прирост экономики (ВВП в сопоставимых ценах) составил 3,6%. Факторами экономического роста стало наращивание вновь созданной стоимости в индустриальном комплексе, активизация инвестиционной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное в работе исследование позволило получить определенные научные результаты и сделать следующие основные выводы.

Анализ системы СТО позволил доказать, что до настоящего времени ни в теории, ни на практике в отношении понятия «социально-трудовые отношения» не определен единый подход к пониманию самой категории, также, как и не определены его состав и структура. Это обусловлено принципиально разными точками зрения авторов в области предмета исследования – организационный, политико-экономический, социальный, экономический. По мнению автора, в соответствии с системным подходом рассмотренные концепции взаимодополняют друг друга. Исследование системы с различных сторон сделало возможным выделить базовые признаки СТО и на их основе дополнить и обобщить понятие «социально-трудовые отношения».

В работе были исследованы типы социально-трудовых отношений, выделяемые разными авторами. Это позволило сделать вывод о сложности на базе теоретического исследования однозначного определения наиболее действенного типа социально-трудовых отношений, который смог бы способствовать реализации интересов субъектов в наибольшей степени. Считаем, что социальное партнерство является наиболее перспективным типом отношения, хотя, очевидно, что на практике не существует ни один из выделенных типов в чистом виде.

В соответствии с логикой исследования, была смоделирована система СТО, определена ее цель, выделены элементы, установлены связи, разработана структура системы. Автором выделены признаки, которые позволили расчленить систему СТО на подсистемы, согласно теории систем: иерархический, функциональный, факторно-технологический, по численности субъектов-участников СТО, эволюционный, по уровню

существования системы, типологический. Расчленение системы по выделенным признакам при этом носит условный характер.

Отдельное внимание было уделено социально-трудовым отношениям в модели управления учебным заведением. Предложенные изменения придадут вузу более гибкий рыночный характер, хотя и смогут нарушить статичную структуру, которая сложилась в менеджменте. Определена необходимость создания отдела или службы управления СТО вуза и мониторинга структурных и количественных пропорций, которые складываются на рынке труда: мониторинг сможет дать концептуальное осмысление программ развития региона, ускорит процесс анализа окружающей вуза среды, проведет диагностику функций кадров, оценит соответствие потребности рынка и возможностей вуза. Приведено решение проблемы в области обучения студентов определенных специальностей по заказу предприятий.

В исследовании были рассмотрены вопросы регулирования СТО, которые позволили доказать, что принципы трипартизма являются основой регулирования рассматриваемой системы. Определена сущность понятия «регулирование социально-трудовых отношений» и предложено использование новой институциональной формы регулирования СТО – эффективного контракта. Разработана функционально-содержательная модель регулирования СТО, которая на основе системы взаимосвязанных показателей идентифицирует процессы регулирования и оценивает сложившиеся диспропорции в области социально-трудовых отношений. Предлагается применение индекса ингибитора заработной платы для оценки сложившихся задержек выплат и диспропорций в оплате труда.

В системе социально-трудовых отношений определена роль человеческого капитала в качестве функции конвергенции форм рабочей силы и непосредственно общественного труда. Выявлено, что монополия рабочего места является важной причиной недостаточно эффективного использования человеческого капитала в Приднестровье. Обосновано, что в условиях глобализации для повышения эффективности использования человеческого

капитала необходимо гармоничное взаимодействие и сочетание инвестиций государства, корпораций и индивидов.

Автором доказано, что для реализации своевременных управленческих решений и для определения вектора развития страны необходимо непрерывное отслеживание складывающегося типа модели системы СТО. Мониторинг функционирования системы СТО предложен в качестве инструмента достижения этой цели. Разработаны на теоретическом уровне концептуальные основы мониторинга функционирования системы СТО: раскрыто понятие мониторинга, выделены принципы построения, цель, задачи, определена структура процесса, разработана классификация и уровни проведения мониторинга. Предложены и объединены в четыре группы показатели для реализации мониторинга: общие показатели развития территории; уровень жизни населения; рынок труда, занятость и безработица; СТО на предприятиях.

Проведен мониторинг функционирования системы СТО в ПМР и предложены рекомендации для совершенствования процесса мониторинга. По результатам мониторинга выявлены ключевые проблемы: дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, снижение темпов прироста доходов населения; высокая дифференциация заработной платы по отраслям экономики; причины возникновения этих проблем и способы их решения.

Полагаем, что реализация рекомендаций, указанных в исследовании, позволит обеспечить развитие эффективной системы СТО в ПМР, стабильность на рынке труда, повысит уровень жизни населения и минимизирует дисбаланс между спросом и предложением в республике, что в совокупности переведет на качественно новый уровень развития систему социально-трудовых отношений в Приднестровье.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики от 19 июля 2002 года №161-3-III// ст. 1.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
3. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент. – СПб.: Прометей, 2018. – 600 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд./ Пер. с англ. под ред. Мордовина С.К. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
5. Баглай М.В., Гуляев Г.И., Иванкина Т.В. Советское трудовое право. Учебник. – М.: Юрид. лит., 1988. – 608 с.
6. Берталанфи Л. фон. Общая теория систем: критический обзор. М.: – Прогресс, 1969. – 520 с.
7. Волкова В.Н., Денисов А.А. Теория систем и системный анализ. – М.: Юрайт, 2012. – 673 с.
8. Воловская Н.М. Социально-трудовые отношения. – М.: Инфра-М, 2018. – 328 с.
9. Елькина Н.В. Социально-трудовые отношения в малом бизнесе: учеб. пособие. – Иркутск: БГУ, 2017. – 96 с.
10. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учеб. пособие. – М.: Флинта, 2017. – 120 с.
11. Зеленцова Л.С., Бобрешова И.П., Попова Т.Е. Экономика и социология труда. Методические указания к изучению дисциплины. Краткий конспект лекций. – Оренбург: ГОУ ОГУ, 2004. – 54 с.
12. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. – М.: Проспект, 2017. – 64 с.

13. Клименко О.И., Безуглова Ю.В., Иголкина Т.Н. Экономика и социология труда: учеб. пособие. – М.: КноРус, 2019. – 175 с.
14. Корогодин Н.Т. Социально-трудовая система. – М.: КноРус, 2016. – 224 с.
15. Липин А.В. Специальная оценка условий труда в системе трудовых отношений. – М.: Юнитал-М, 2015. – 234 с.
16. Лобанова Т.Н. Трудовые интересы. Психологические аспекты. – М.: КноРус, 2018. – 194 с.
17. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право: 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 220 с.
18. Мумладзе Р.Г. Социально-трудовые отношения: сущность и реализация в процессе управленческой деятельности. – М.: Русайнс, 2018. – 320 с.
19. Орловский Ю.П., Герасимова Е.С. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте. – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2016. – 320 с.
20. Рузаева Е.М. Трудовые обязанности как элемент правового статуса работника. – М.: КноРус, 2018. – 161 с.
21. Стиглиц. Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему. – М.: Эксмо, 2015. – 512 с.
22. Беляева О.В. Политическое партнерство политических партий // Вестник экономической безопасности, 2016. №3. – с. 232-235.
23. Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения // Государственное муниципальное управление. Ученые записки, 2012. – с. 22-26.
24. Ганеева Ж.К. Определение понятия «мониторинг» в различных сферах его применения // Вестник Челябинского государственного университета, 2005. №6. – с. 30-33.
25. Горелов Н.А. Труд в контексте новой индустриализации экономики России // Экономика труда, 2015. Том 2. № 1. – с. 9-38.

26. Дементьев Н.В., Какушкина М.А. Влияние внешней трудовой миграции на развитие социально-трудовых отношений региона (на примере Тамбовской области) // Российское предпринимательство, 2014. № 6. – с. 80-92.

27. Зубкин А.Ю. Методические аспекты управления социально-трудовыми отношениями в высшем учебном заведении // Transport business in Russia, 2009. – с. 139-141.

28. Испулова С.Н. Развитие социального партнерства как условие управления социально-трудовыми отношениями // Социальная политика и социология, 2010. №8. – с. 127-135.

29. Капелюшников Р.И. Производительность труда и стоимость рабочей силы // Вопросы экономики, 2009. №4. – с. 59-79.

30. Колмакова И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России // Экономика региона, 2006. №1. – с. 56-65.

31. Медведева Т. А. Исследование процессов трансформации социально-трудовых отношений на основе расширенного системного подхода // Вестник НГУ, 2013. № 13. – с. 172-180.

32. Романов П.В. Промышленный патернализм в системе социальной политики предприятий // Журнал исследований социальной политики, 2006. №3. – с. 287-295.

33. Савельева Е.А. Сущность и функции регламентации труда при переходе к цифровой экономике // Экономика труда, 2018. Том 5. № 1. – с. 1-12.

34. Садовая Е.С. Современные механизмы регулирования социально-трудовых отношений: опыт развитых стран и Россия // Проблемы прогнозирования, 2010. №5. – с. 107-123.

35. Свистунов В. М., Лобачев В. В. Трудовые отношения в условиях цифровизации экономики // Управление, 2017. № 4. – с. 29-33.

36. Симонин П.В. Социально-трудовые отношения и кадровая политика вузов // Economics, 2016. №6. – с. 43-48.

37. Стендинг Г., Смирнов П. Коллективный договор как инструмент социального партнерства // Проблемы теории и практики управления, 1995. №6. – с. 120-124.

38. Телятникова Т.В., Полянская С.Г. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в условиях развития нестандартной занятости // Экономика труда, 2019. Том 6. № 4. – с. 1387-1396.

39. Темницкий А.Л. Патерналистские основы российской цивилизации в сфере труда // Социологическая наука и социальная практика, 2015. №2. – с. 51-69.

40. Черепнин И.А., Борисова Е.С., Зорина Н.А. Мотивационные векторы интеграции образования, науки и бизнеса как фактора повышения производительности труда // Креативная экономика, 2019. Том 13. № 5. – с. 943-956.

41. Янченко Е.В. Социально-трудовые отношения и рынок труда: особенности регулирования и управления развитием // Вестник Воронежского государственного университета, 2013. №2. – с. 89-96.

42. Богаченко Е.Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Богаченко Екатерина Дмитриевна. – Воронеж, 2017. – 24 с.

43. Богомолова О.Ю. Современные правовые механизмы управления трудом на локальном уровне: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 12.00.05/ Богомолова Ольга Юрьевна. – Москва, 2019. 23 с.

44. Здоровцева Л.В. Регулирование рынка монопрофильной территории: автореф. дис. ... кандидата экон. наук: 08.00.05/ Здоровцева Людмила Владимировна. – Воронеж, 2014. – 21 с.

45. Каз Е.М. Социально-трудовые отношения в организации: динамика развития и фактор "доверие": автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Каз Евгения Михайловна. – Томск, 2017. 23 с.

46. Курьянова С.С. Регулирование социально-трудовых отношений на федеральном, региональном и внутрифирменном уровнях в системе

социальной ответственности их субъектов: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Курьянова Светлана Сергеевна. – Воронеж, 2012. – 22 с.

47. Мамытов Е.Г. Социально-трудовые отношения в современной российской экономике: состояние, тенденции развития, регулирование: автореф. дис. ... доктора экон. наук: 08.00.02/ Мамытов Евгений Геннадьевич. – Москва, 2008. – 50 с.

48. Маслова Е.В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы: автореф. дис. ... доктора экон. наук: 08.00.05/ Маслова Елена Валерьевна. – Москва, 2019. – 43 с.

49. Медведева Т.А. Эволюция теорий социально-трудовых отношений в условиях глобализации экономики: автореф. дис. ... доктора экон. наук: 08.00.05/ Медведева Татьяна Александровна. – Москва, 2016. – 24 с.

50. Мусаев Б.А. Влияние нестандартной занятости на изменения социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Мусаев Батал Ахмедович. – Москва, 2018. – 21 с.

51. Одяков С.В. Трансформация социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях постсоветской России: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04/ Одяков Сергей Вячеславович. – Екатеринбург, 2012. – 21 с.

52. Разумилов О.Г. Научно-организационные основы развития социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Разумилов Олег Геннадьевич. – Москва, 2003. – 20 с.

53. Раковская В.С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования (на примере Томской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Раковская Вера Сергеевна. – Томск, 2009. – 28 с.

54. Стебаков А.А. Институциональная среда воспроизводства социального капитала и ее совершенствование в экономике России: автореф. дис. ... канд.

экон. наук: 08.00.01/ Стебаков Алексей Александрович. – Санкт-Петербург, 2018. – 17 с.

55. Чечина О.С. Управление человеческим капиталом для инновационного развития региона: автореф. дис. ... доктора экон. наук: 08.00.05/ Чечина Оксана Сергеевна. – Санкт-Петербург, 2017. – 36 с.

56. Государственная служба статистики. О временном нетрудоспособности и травматизме. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/o-vremennoj-netrudosposobnosti-i-travmatizme.html>.

57. Государственная служба статистики. О заработной плате в ПМР. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/osnovnye-pokazateli-raboty-promyshlennosti.html>.

58. Государственная служба статистики. О состоянии условий труда. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/o-sostoyanii-uslovij-truda.html>.

59. Государственная служба статистики. Основные показатели работы промышленности. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/osnovnye-pokazateli-raboty-promyshlennosti.html>.

60. Государственная служба статистики. Потребительский рынок. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/rezultaty-fin-xoz-deyatelnosti-organizaczij.html>.

61. Государственная служба статистики. Реализация сельскохозяйственной продукции. О средних ценах и тарифах на товары и услуги в ПМР. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/o-srednix-czenax-i-tarifax-na-tovary-i-uslugi-v-pmr.html>.

62. Государственная служба статистики. Социально-экономическое развитие ПМР. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/o-soczialno-ekonomicheskom-polozhenii-pmr.html>.

63. Ежегодник Государственной службы статистики. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/ezhegodnik-gosudarstvennoj-sluzhby-statistiki.html>.

64. Информационное агентство «Regnum». [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://regnum.ru/news/economy/2746219.html>.

65. Официальный сайт телеканала ТСВ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tsv.md/v-pridnestrove-hotyat-snizit-dolyu-tenevoj-ekonomiki>.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Таблица 1

Исходные данные основных экономических показателей развития ПМР за период 2005 – 2019 гг., в % к пред. г.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ВВП	109,4	1102,2	111,7	112,5	125,9	105,7	110,4	119,6	104,2	101,9	79,79	117,79	97,48	103,56	100,6
Индекс физического объема промышленной продукции	100,2	75,4	131	97,9	74,9	93,8	101,8	104,2	81,7	113,7	91,7	94,2	123,6	105,7	100,7
Индекс физического объема продукции сельского хозяйства	80	103	48,3	198	87,9	111,9	119	68,9	185	98,5	93	116,5	105,7	103,7	89,3
Инвестиции в основной капитал	106,6	116,6	115,2	96,9	67,7	161,3	96,6	71,4	116	103,5	85,3	80,2	73,3	141,8	114
Оборот розничной торговли	121,3	104,9	115,5	95,7	90,2	106,2	108,4	107,2	105,3	95,8	76	99,4	113,4	110,4	106,3
Платные услуги населению	99,6	111,9	103,7	116,9	98	103,6	99,6	101,8	102,6	102,6	98,4	101	100	99,4	104,2
Ввод в действие жилых домов	133,1	139,3	61,2	132,5	96,9	91,1	95,8	78,2	116,3	74,6	88,2	143,4	131,9	92,5	63,9

Таблица 2

Исходные данные доходов и уровня жизни населения ПМР за период 2005 – 2019 гг., в % к пред. г.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Индекс потребительских цен	110,83	108,89	129,42	125,11	105,7	113,24	115,98	110,43	103,63	100,98	100,98	100,97	108,12	111,09	105,01

Индекс цен на продовольственные товары	110,67	107,32	131,5	131,39	105,47	115,02	116,41	114,08	105,23	101,7	95,4	103,8	119,72	113,03	101,92
Индекс цен на непродовольственные товары	110,51	111,24	113,64	118,33	109,71	109,24	118,26	105,97	100,42	96,6	96,9	106,88	109,92	103,25	99,97
Индекс тарифов на услуги	111,22	111,83	139,13	122,52	100,92	115,95	113,07	109,99	105,44	107,7	105,9	101,48	101,68	102,34	100,151

Прожиточный минимум	102,1	110,7	114,2	113,8	153,3	115,1	116,2	102,2	105,9	107,1	98,3	99,3	105,4	107	104,8
Номинальная ЗП, руб. ПМР	143,5	124,2	129,2	128,4	102,5	123,3	112,8	114,6	111,4	106,2	95,8	99,4	103,4	108,9	108,7
Номинальная ЗП, доллары США	138,9	121,6	127	127,5	97,2	116,7	103,3	116,4	111,7	106,3	95,9	98	86,8	90,6	107
Реальная ЗП	113,8	112,9	107,5	96	94,5	100,4	106,2	114,1	112,5	104,8	96,6	98,5	95,7	98	109,5
Покупательская способность заработной платы	106	115,6	113,5	92,3	95,3	135,1	108	96,2	111,5	96,5	97,5	100,7	98,2	98,9	104,1
Межотраслевая дифференциация ЗП, в т.ч.															
промышленность	105,8	119,3	137,2	133,5	91,3	120,7	111,8	118,3	106,6	101,4	96,6	99,7	107,1	112,9	106,1
сельское хозяйство	118,6	135,5	122,7	143,6	107,2	132,7	134,0	110,5	114,5	104,7	92,8	105,3	108	111,8	113,1
лесное хозяйство	120,4	145,7	116,4	114,7	113,2	128,2	110,2	124,8	116,1	97,0	100,4	128,8	87,6	108,5	95,8
транспорт	100,8	119,2	140,6	127,6	94,6	116,0	115,8	110,6	119,1	101,5	93,4	95,3	104,5	108,6	106,3
почтовая связь	112,4	126,0	112,4	132,4	130,7	113,4	111,0	105,1	107,1	101,4	106,7	103	98,2	108,7	103,8
электро- и радиосвязь	108,2	112,2	113,9	127,6	112,4	111,4	113,1	121,3	114,3	102,9	98,9	102,7	105,2	107,5	111,2
строительство	120,1	128,7	143,9	130,9	98,2	118,3	104,9	107,6	110,8	108,0	92,9	97,5	99,8	103,6	117,1
торговля и общепит	111,5	125,8	146,2	137,6	134,7	124,2	115,1	108,2	106,8	104,7	91,5	97,6	102,3	107,8	108,8

геология и метеорология	100,3	106,6	124,6	109,3	111,3	123,2	117,8	109,2	121,7	95,4	103	100,1	105,6	106,8	112,5
редакции и издательства	125,3	139,5	138,4	107,3	111,1	123,3	100,9	110,0	108,6	117,7	103,6	97	94,9	104	99,9
жилищно-коммунальное хозяйство	115,6	129,5	134,8	127,9	107,3	116,5	113,6	112,9	111,1	107,9	99,5	75,2	100,8	102,3	104,8
здравоохранение	109,8	124,2	116,3	111,0	108,8	135,0	112,1	113,3	117,1	103,2	96,9	102,5	101,8	104,4	112,9
образование	126,3	125,6	111,0	108,9	110,6	133,1	110,1	113,5	113,3	102,3	99,3	101,2	100,7	105,6	109
банки, кредитование	125,4	124,3	123,8	138,2	122,8	117,0	121,0	113,2	111,5	100,1	94,1	92,7	97,1	111,4	103,3
страхование	118,5	129,7	141,9	126,0	105,1	115,2	123,1	121,2	113,3	98,7	107,2	112,1	103	114	96,7
Денежные доходы населения	106,3	121,5	139,0	99,2	96,0	120,6	117,3	120,6	113,4	97,2	75,2	89,1	91,3	115,9	106,8
Денежные расходы населения	106,2	121,6	139,1	99,2	96,0	120,7	117,1	120,8	113,2	97,3	75,1	89,0	91,4	115,9	106,7
Субъекты малого предпринимательства	110,4	109,6	110,3	111,3	102,0	86,0	102,1	107,2	101,5	87,4	104,9	91,1	106,1	87,4	106,0
Уровень задолженности заработной платы	98,5	104	112	116,8	103,5	98,4	103,8	87,3	66,1	125,4	815,2	10	129,7	72,5	63,3
Уровень бедности															

Исходные данные по рынку труда, занятости и безработице ПМР за период 2005 – 2019 гг., в % к пред. г.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Численность населения	99,6	98,7	98,7	98,9	99,1	99,1	99,1	99,2	99,1	99,1	94,8	99,2	99,8	99,9	99,1
Экономически активное население, в т. ч.	94,8	95,2	100,1	93,0	98,3	98,3	97,1	101,9	99,8	101,5	92,5	97,0	104,2	101,0	98,2

занятое население.	94,6	95,5	100,4	92,6	93,8	98,6	99,1	102,4	100,4	100,9	93,3	96,3	104,4	100,7	99,6
количество граждан, состоящих на учете в службе занятости	80,3	78,8	84,6	118,2	357,7	100,0	91,4	64,7	89,1	87,8	62,8	155,6	123,8	50,0	115,4
ищущие работу	78,0	83,3	80,0	175,0	128,6	100,0	122,2	63,6	128,6	88,9	112,5	100,0	100,0	66,7	100,0
Экономически неактивное население	104,2	103,1	98,0	99,9	100,1	102,2	100,2	97,2	99,4	99,8	85,5	101,4	101,9	98,8	99,4
Численность пенсионеров	99,8	99,9	100,0	99,9	101,9	101,0	100,8	100,8	101,1	100,4	92,6	96,5	97,0	93,5	88,9
Число вакантных рабочих мест	105,9	106,3	105,9	77,8	75,0	123,8	115,4	73,3	113,6	56,0	64,3	103,3	161,3	186,7	100,0
Численность безработных	89,6	77,8	85,7	100	466,7	91,7	58,4	95,6	79	91,1	61,3	142,1	125,9	55,9	121,1
Численность работников, которым были предоставлены отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации															
Численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации															
Распределение численности безработных по															

продолжительности поиска работы															
Количество предприятий, которые имели забастовки															

Исходные данные показателей СТО на предприятиях ПМР за период 2005 – 2019 гг., в % к пред. г.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Численность пострадавших на производстве , в т.ч.	118,2	113,9	56,6	87,9	83,3	112,9	87,5	127,4	90,7	80,4	61,5	112,5	116,7	79,4	108,0
со смертельным исходом	108,9	115,4	66,7	60	50	66,7	150	100	133,3	125	60	66,7	150	-	-
промышленность	78,6	88,8	81	67,2	62,8	174,1	70,2	112,1	75,7	85,7	70,8	76,5	146,2	78,9	180,0
транспорт	105,3	120,0	41,7	150,0	126,7	52,6	90,0	144,4	76,9	90,0	88,9	125,0	90,0	100,0	177,8
сельское хозяйство	25,3	157,1	45,5	40,0	350,0	171,4	16,7	300,0	33,3	50,0	400,0	125,0	40,0	50,0	100,0
торговля и общепит	96,4	-	-	-	-	200,0	150,0	33,3	300,0	-	-	-	-	-	100,0
ЖКХ	-	133,3	-	-	60,0	66,7	400,0	-	-	250,0	-	-	-	150,0	66,7
здравоохранение	69,3	50,0	40,0	300,0	33,3	-	-	166,7	-	-	50,0	1100,0	45,5	40,0	150,0
образование	-	-	-	50,0	50,0	500,0	-	-	-	-	100,0	100,0	50,0	200,0	100,0
другие отрасли	96,2	186,4	34,1	103,6	86,2	72,0	144,4	165,4	120,9	67,3	42,9	86,7	192,3	132,0	6,1

Численность работников, занятых во вредных и опасных условиях труда	104,2	101,8	95,2	97,5	99,5	97,9	100,3	92,1	99,6	93,0	96,8	97,4	98,3	96,7	98,5
количество профессиональных заболеваний															
количество организаций, которые провели аттестацию рабочих мест по условиям труда															
количество отраслевых соглашений															
количество трудовых споров															
численность работников, охваченных коллективными договорами															
подготовка и переподготовка кадров предприятия															

