**СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ШАХТЕРОВ**

проф., доктор техн. наук, академик МАНЭБ А.С. Голик,

канд. экон. наук, ведущий науч. сотрудник ЦНИЭИуголь Н.А. Лебедкин

As a result of aktively restructuring a coal industry with 1993 on 2002 гг. the number of the personnel in branch was reduced with 859,6 up to 297 thousand the man, the production угля has fallen with 305,0 up to 253,4 млн.т, the wages of the miners have decreased in 3,7-4,5 times, the size of pensions on the average has decreased 5-6 times. With the purposes of preservation of industrial potential and maintenance of social safety of the miners the new order тарификации of payment of work in coal branch and pension maintenance of the miners which have left on deserved rest is offered.

В результате активной реструктуризации угольной промышленности c 1993 по 2002 гг. добыча угля упала с 305,4 млн.т до 253,4 млн.т, численность персонала сократилась с 859,6 в 1993 году до 297 тыс. человек, заработная плата шахтеров снизилась в 3,7-4,5 раза, размер пенсий в среднем уменьшился в 5-6 раз. В целях сохранения производственного потенциала и обеспечения социальной безопасности шахтеров предлагается новый порядок тарификации оплаты труда в угольной отрасли и пенсионного обеспечения шахтеров, вышедших на заслуженный отдых. Процесс реструктуризации угольной промышленности России, начавшийся в 1993 году, был вызван обвальным снижением потребностей в угольной продукции в связи с гипертрофированным развитием добычи нефти и газа и падением производства в смежных отраслях промышленности и народного хозяйства страны в связи с развалом прежней хозяйственной системы, прекращением хозяйственных связей с потребителями угля в отделившихся республиках и активной реализацией нового политического курса на ликвидацию социального общественного строя и реставрацию капитализма как общественной формации путем приватизации общенародной собственности. На первоначальном этапе реструктуризации отрасли (1993-1997 гг.) основной упор делался на ликвидацию убыточных, малорентабельных, неперспективных и опасных по горно-геологическим условиям предприятий. 3а указанный период из угольной промышленности России было высвобождено по различным причинам 348,2 тыс. чел., или почти половина численности персонала на начало реструктуризации, в том числе с ликвидируемых и подлежащих ликвидации особо убыточных и неперспективных предприятий –78,7 тыс. чел. (21,6 % общего сокращения персонала) [5], а с 1993 по 2002 гг. было высвобождено работников в угольной промышленности 563,8 тыс. чел., или 72% от общей численности на начало 1994 года, в том числе с ликвидируемых предприятий – 187,3 тыс. чел., или 11,1% от общей численности. Только в Кузбассе за эти годы численность работников угольной отрасли сократилась на 147,6 тыс. человек, в том числе на ликвидируемых шахтах - на 22,2 тыс. человек. Динамика высвобождения персонала угольной отрасли представлена в табл. 1 [6]. Ускоренные темпы снижения добычи угля и массового высвобождения работников отрасли в период 1993-1997 гг., к сожалению, не были подкреплены соответствующими механизмами социального обеспечения и создания рабочих мест, что крайне негативно отразилось на уровне жизни высвобождаемых работников и на социально-экономическом положении шахтерских городов и поселков, учитывая что значительная часть шахтеров, лишенных работы и не сумевших приспособиться к новым условиям жизнедеятельности, ушла в криминальную сферу или пополнила ряды бомжей, оставшись не только без работы, но и без жилья. Поэтому дальнейший процесс реструктуризации во избежание массовых выступлений обездоленных шахтеров необходимо было в социальном плане скорректировать и сбалансировать.

Таблица 1- Снижение численности персонала угольной отрасли, тыс. чел.

Годы Общая численность Общее снижение Высвобождение персонала

персонала(на начало года) численности персонала ликвидируемых организаций

1993 859,6

1994 783,3 76,3 14,5

1995 703,8 79,5 18,9

1996 595,2 108,6 18,4

1997 495,6 99,6 26,9

1998 421,4 74,2 48,4

1999 370,8 49,8 18,2

2000 345,6 25,2 12,5

2001 336,5 9,1 5,4

2002 297,0 39,5 24,1

Всего за 1994-2002 гг. 563,8 187,3

С этой цель были созданы два госучреждения – по координации программ местного развития ГУ «Соцуголь» и по ликвидации нерентабельных шахт и разрезов ГУРШ. Соцуголь фактически приступил к работе лишь с марта 1998 года или с опозданием на пять лет от реальной необходимости в выполнении возложенных на него задач. Наиболее эффективным выходом из создавшегося положения, как с моральной, так и с экономической точек зрения, было решение о предоставлении увольняемым пенсионерам дополнительной пенсии пожизненно и создание новых рабочих мест для лиц, еще не достигших пенсионного возраста. К сожалению создание новых рабочих мест слишком запаздывало от реальных потребностей и не в полной мере удовлетворяло спрос, в связи с чем значительная часть трудовых ресурсов оказалась потерянной для общества. То есть результаты оказались не адекватны поставленным целям. Современный этап развития экономики в России требует самого пристального внимания к одному из важнейших ресурсов страны - человеку. Отечественная практика в течение долгих лет декларировала всемерное повышение благосостояния членов общества, все большее духовное и материальное развитие людей. Однако коммерческая идеология хозяйственной деятельности на первое место выдвигала иные принципы, а именно - обеспечение максимальной прибыли при минимуме затрат, в первую очередь за счет снижения оплаты труда и затрат на социальные нужды. Это диктовало отношение к человеку как к сопутствующему незначительному и малоценному фактору, всегда присутствующему по мере необходимости в нем, а не мощному социально-психологическому ресурсу совершенствования производства и развития общества. В настоящее время в результате перестройки экономики указанное отношение к трудовым ресурсам со стороны новой буржуазии усилилось и укрепилось многократно. Тем не менее, в последнее время вышло немало научных трудов, посвященных работе с персоналом наемных работников, не имеющих ни средств производства, ни прав на них, поскольку подавляющая часть средств производства из общественной собственности перешли в частные руки. Однако многие вопросы, связанные с оплатой труда наемных работников, нельзя признать достаточно разработанными. В работах Ш. Бедо, Г. Ганта, Р. Джонса, Г. Мабли, П.П. Маслова, В. Парето, В.П. Пугачева, Н.А. Римашевской, Г.И Черкасова, В.Н. Чернышева и многих других, достаточно подробно рассмотрены вопросы, связанные с уровнем оплаты труда и ростом производства, дифференциацией доходов по группам населения, подбором, расстановкой, переподготовкой кадров, подготовкой руководителей, анализом трудовых процессов и т.д. Однако экономических исследований всего комплекса элементов по управлению персоналом, как системы проведено еще явно недостаточно. Недостаточно разработаны проблемы оценки творческого, интеллектуального и смешанного труда сотрудников фирмы в условиях рыночных отношений и вопросы оптимизации инвестиционной политики фирм в области социальной безопасности трудовых ресурсов. То есть отношение к трудовым ресурсам и обычным людям без капитала определилось и уже достаточно прочно укоренилось как к дешевой рабочей силе, постоянно присутствующей на рынке труда и призванной обслуживать новых богачей и собственников средств труда и орудий производства. Однако такое отношение к трудовым ресурсам не может быть признано перспективным. Поэтому переосмысление роли и места человека, его способностей и возможностей в сфере производства способствует повышению конкурентоспособности предприятий России на мировом рынке, а значит выводу страны из кризиса. С этой целью предлагается использование в российской системе управления персоналом концепции «живого человеческого» капитала [1] или «золотого» фонда [2] как важнейшей части производительных сил общества. Теория человеческого капитала, в основе которой лежит нравственный и социально-экономический, а не повелительный подход, основанный на экономическом принуждении наемного работника, вынужденного не только наниматься на работу, но и соглашаться с условиями оплаты труда по усмотрению нанимателя, имеет достаточно обоснованные основания стать одним из центральных разделов современной экономики социальной безопасности трудовых ресурсов. Внесение наиболее важных элементов теории человеческого капитала (социальная защита населения и тружеников, борьба с безработицей, забота о ветеранах, инвалидах, матерях-одиночках, многосемейных и т. д.) в российскую практику должно привести к пересмотру и расширению концепции управления фирмами и изменению критериев в анализе эффективности системы управления человеческими ресурсами и хозяйственной деятельностью в целом.

В системе рыночных хозяйственно-экономических отношений экономика пронизывает фактически все сферы жизнедеятельности общества. Не является исключением при этом и сфера жизнедеятельности самого человека в общественном понимании его как главного компонента и субъекта общественно-экономических отношений в производственно-хозяйственной деятельности страны. Поэтому вопрос об экономической оценке каждого в отдельности человека на всех этапах его развития и производственной деятельности и прежде всего с учетом уровня его профессиональной подготовки является объективно обусловленным фактором самой природой общественно-экономических отношений в обществе. Поэтому трудовые ресурсы заслуживают того, чтобы их рассматривали не только как трудовой фактор, обеспечивающий с помощью орудий труда осуществление производственного процесса, но одновременно с этим и как человеческую личность со своими персональными жизненными целями и духовными, интеллектуальными и в первую очередь материальными запросами. Три фактора, когда они гармонично между собой взаимосвязаны, составляют человеческую личность. Это, прежде всего, сам человек как физическое лицо и субъект материального мира, далее его интеллект и духовность [2]. Каждая из этих составляющих имеет свою ценность, которая может и должна иметь соответствующую ей экономическую оценку и следовательно стоимость, а на рынке трудовых ресурсов еще и определенную цену в зависимости от платежеспособного спроса на эти ресурсы для осуществления того или иного производственного процесса. Таким образом, материальность, интеллект и духовность определяют ценность каждой в отдельности человеческой личности на каждом этапе его физического, духовного и интеллектуального развития. Материальная субстанция человеческой личности и нации в целом может быть представлена в общественно-экономическом аспекте следующими структурными элементами – физическим здоровьем, уровнем благосостояния и независимостью. Следует при этом отметить, что такие материальные качества как уровень физического развития и профессиональной подготовки, хотя и с некоторыми сложностями и допущениями, но вполне могут быть определены и соответствующим образом оценены, то интеллект и духовность, несмотря на их более высокую по определению значимость, могут быть определены лишь через проявления этих качеств в процессе трудовой или иной общественной деятельности. Главная цель разработки методики экономической оценки трудовых ресурсов состоит в том, чтобы в случае получения работниками травм, приведших к тому или иному материальному ущербу, инвалидности или смертельному исходу, обеспечить объективно обусловленную и экономически обоснованную денежную компенсацию непосредственно пострадавшему или в случае его смерти близким родственникам погибшего [3]. Это необходимо знать для того, чтобы правильно оценивать величину ущерба, наносимого пострадавшим и способствовало бы более полному, бережному и экономически эффективному использованию трудовых ресурсов, а также более целенаправленно и ответственно подходить к их подготовке в целях обеспечения оптимальной хозяйственной деятельности в стране с тем, чтобы не допускать подготовки специалистов, которые оказываются не востребованными в народном хозяйстве, и противостоять массовой безработице. В настоящее время размеры таких компенсаций, как показывают расчеты, занижены в несколько раз. Кроме того, невозможно произвести оценку и сравнение экономических потенциалов разных стран без учета стоимости трудовых ресурсов и нетрудоспособного населения этих стран, а также величины соотношения численности указанных групп населения, что и определяет величину эффективности использования «живого» труда в обществе [4]. Более того, только при наличии конкретных расчетов по оценке неиспользуемых в экономике страны трудовых ресурсов, находящихся как бы в «замороженном» состоянии, можно успешно противостоять безработице, которая, наряду с заниженной оплатой наемного труда, несет к тому же и социальную напряженность в обществе. Непонимание роли ценности трудовых ресурсов в экономике страны в центре и на местах оборачивается громадными потерями и для страны в целом, и для каждого ее региона. Неиспользование в полной мере трудовых, природных, материальных (созданных трудом человека) или иных ресурсов является верным признаком неумелого и непрофессионального руководства хозяйством страны или соответствующего ее региона, края, области, каждого отдельного предприятия. Идея объективной экономической оценки трудовых ресурсов заключается как в использовании существующих научных методов, так и в разработке новых - для определения затрат на создание, воспитание, обеспечение необходимого физического, умственного, профессионального и духовного развития личности как фондообразующей основы для расчета стоимости каждого труженика на каждом этапе его развития. Процесс стоимостной оценки человека является динамическим. Каждый год жизни либо добавляет, либо уменьшает стоимость каждого труженика. Стоимостная оценка необходима как для оценки значимости каждого человека в период его обычной текущей жизнедеятельности, так и в случае выбытия его из общественно-производственного процесса в случае получения им производственной травмы, особенно когда это приводит к инвалидности или, тем более, к смертельному исходу. Указанная идея может быть реализована несколькими методами, каждый из которых заслуживает внимания для практического использования в соответствующих обстоятельствах.

В основе метода экономической оценки стоимости трудовых ресурсов лежит учет затрат на создание, воспитание, развитие и подготовку подрастающего поколения к профессиональной трудовой деятельности. В состав основных затрат на эти цели входят следующие: затраты, связанные с рождением ребенка, с последующим его питанием, созданием необходимых жилищных условий, приобретением обуви, одежды и других необходимых товаров, затраты на обучение в общеобразовательной школе и на специальное профессиональное обучение. Расчет величины этих затрат может быть осуществлен либо прямым статистическим методом, что наиболее достоверно, хотя и более трудоемко за счет необходимости использования многолетних данных, либо с использованием более простых нормативных методов, учитывающих усредненный объем затрат на эти цели [3].

Социальная политика – это, главным образом, комплекс организационных и экономических мероприятий, призванный обеспечить социальную безопасность трудовых ресурсов и пенсионеров. Результативность социальной политики и ее эффективность проявляются в уровне и качестве жизни населения. Уровень жизни - это степень обеспеченности населения прежде всего материальными, а также и духовными благами исходя из сложившихся потребностей и сравнения с уровнем благосостояния в соседних странах. При этом потребности носят активный характер, служат побудительным мотивом деятельности человека, их рост вызывает рост уровня жизни и побуждает население к активной трудовой деятельности. Качество жизни - это гармоничное сочетание высокого уровня благосостояния с высоконравственным и интеллектуально продвинутым характером жизнедеятельности населения в сочетании с достаточно сбалансированной целевой направленностью трудовой, общественной и персонально-личностной деятельности каждого труженика в отдельности, а также степень участия его в коллективной трудовой и общественной деятельности, характеризующей степень полезности для общества каждого индивидуума, каждого его члена как частицы общества. Поэтому оплата труда ниже уровня прожиточного минимума не только не позволяет воспроизводить полноценное поколение, но и наносит громадный моральный ущерб достоинству каждого человека.

Самым слабым звеном во всей системе социальной защиты трудящихся и населения от произвола властей и новых собственников является безработица. Экономически необоснованное и физически неестественное состояние человека, когда он, обладая специальностью и, будучи физически здоровым и стремящимся к труду, но, не обладая средствами производства и акциями какого-либо предприятия, которые позволяли бы ему получить работу на этом предприятии по своей специальности, не может трудиться и обеспечивать себя и свою семью необходимыми материальными и финансовыми ресурсами для обеспечения собственной жизнедеятельности. Поэтому указанное экономическое явление подлежит наиболее детальному и тщательному анализу с тем, чтобы, исследовав как следует, его суть и природу возникновения и функционирования, стало бы возможным разработать и предложить научной общественности и соответствующим структурам власти, ответственным за хозяйственную деятельность в каждом регионе, конкретные и реально осуществимые меры для ликвидации этого самого негативного фактора во всей системе социальной защиты и социального обеспечения населения и экономических отношений в обществе. Безработица – это не только результат неграмотного и непрофессионального управления хозяйственной деятельностью в стране. Это еще и важнейший экономический фактор неэффективного хозяйствования, не позволяющего эффективно использовать и другие ресурсы экономического развития, в том числе финансовые и природные, которыми наша страна богата как никакая другая страна во всем мире. Поэтому именно безработица и является тем краеугольным звеном, потянув за которое достаточно разумно и энергично, можно вытянуть всю цепь социально-экономических проблем, накопившихся за время неуклюжей приватизации средств производства, так услужливо предложенной в 1990-1991 гг. руководству страны нашими «друзьями» из-за океана и принятой на вооружение нашими недальновидными политическими деятелями без необходимого критического анализа и осуществленной в настолько кратчайшие сроки, что даже достаточно образованные и грамотные отечественные экономисты совершенно растерялись и лишь с недоумением наблюдали за развалом экономики и всей социальной системы защиты населения, создававшейся и достаточно плодотворно действовавшей в течении более семидесяти лет.

Основные задачи социальной защиты населения вытекают из главной цели дальнейшего развития российского общественного строя, суть которой заключается в обеспечении благополучия, здоровья и независимости нации в тесном и сбалансированном сочетании с дальнейшим развитием интеллекта и духовности нации и применительно к угольной промышленности сформулированы, исходя из необходимости, во-первых, обеспечения социальной защиты всего экономически активного населения отрасли в угольных регионах, а не только высвобождаемых работников с закрываемых угольных предприятий и, во-вторых, определения необходимых финансовых ресурсов для сохранения действующих и осуществления ввода новых рабочих мест, обеспечивающих социально и экономически приемлемый уровень доходов населения и снижение социальной напряженности. Социальная напряженность в обществе определяется уровнем безработицы и долей малоимущего населения и когда суммарный уровень этих двух показателей зашкаливает за консолидированный уровень инфляции и рецессии, то социальные потрясения становятся неизбежными.

Важнейшими показателями материального благополучия населения и трудящихся масс являются заработная плата наемных работников и пенсии для тружеников, исполнивших свой гражданский долг и вышедших на заслуженный отдых.

Неумелое вмешательство господствующей власти в экономику никогда не приводило к положительным результатам. Так, если до 1954 года соотношение тарифных ставок в угольной промышленности составляло 8,7 единиц (ставка наивысшего 7-го разряда мастера-взрывника и машиниста комбайна составляла 157 руб в смену, а ставка подсобного рабочего 3 разряда в шахте - 18 руб в смену), то после «хрущевского» реформирования это соотношение было уменьшено в 2,9 раза. В связи с этим снижение интенсивности и производительности труда, предопределенное таким «реформированием» и такой уравниловкой в оплате труда, не замедлило сказаться на результатах даже в условиях внедрения новой и более производительной техники.

Размер оплаты труда на уровне прожиточного минимума только лишь для воспроизводства трудовых ресурсов в качестве придатков к рабочим инструментам, машинам и оборудованию не только не способствует развитию нации в соответствии с историческим назначением каждого индивида, но тормозит умственный и духовный потенциал, заложенный в природе каждого человека, оглупляет его, доводит до уровня примитивного представителя животного мира, поскольку все остальные функции при таком уровне оплаты как физического, так и умственного (а также и смешанного) труда атрафируются, а при многократном и длительном употреблении могут передаваться и по наследству.

Поэтому создание нормальных социально-бытовых условий, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность работников угольной промышленности является вполне обоснованным объективным фактором, имманентно присущим горнодобывающему производству. Постоянно накапливающаяся недооценка этого фактора, незримого на первый взгляд, при достижении определенного уровня может проявить себя также внезапно и не менее мощно, как и природные факторы - такие, например, как горные удары или внезапные выбросы породы, угля и газа.

В целях упорядочения заработной платы шахтеров и дальнейшего совершенствования тарифно-квалификационной сетки целесообразно разработать основные методологические подходы и научные положения по разработке новых тарифов применительно к вновь сложившимся социально-экономическим условиям на начало текущего 2009 года, которые в силу текущей инфляции должны корректироваться не реже одного раза в месяц или в крайнем случае ежеквартально с соответствующим упреждением, в связи с неуклонным практически еженедельным ростом цен на продукты питания, в порядке предоплаты.

В связи с новыми социально-экономическими условиями, сложившимися к 2009 году, нами разработаны методология и методы расчета новых тарифных ставок в увязке с ранее действовавшими тарифами по экономически обоснованным нормативам, учитывающим инфляцию, сложившуюся к началу 2009 года. Тогда Единая тарифная сетка будет выглядеть следующим образом (при шаге шкалы соответственно 10%, 15% и 20%):

Таблица 3 - Единая тарифная сетка для шахтеров, специалистов и администрации угольных шахт (разрезов), угольных компаний, проектных, образовательных и научно-исследовательских организаций и других структурных организаций и учреждений угольной промышленности и федеральных государственных учреждений и организаций по экономически обоснованным нормативам:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд | Перечень профессий и должностей | Отраслевая тарифная ставка для рабочих и оклад (для специалистов и административных работников), руб/месяц | | |
| Индекс 1,1 | Индекс 1,15 | Индекс 1,2 |
| 3 | Подсобные рабочие в шахте (разрезе) и на поверхности | 8250 | 8662 | 9095 |
| 4 | Рабочие добычных и проходческих забоев, внутришахтного транспорта | 12375 | 12994 | 13643 |
| 5 | Рабочие добычных и проходческих забоев, внутришахтного транспорта | 16500 | 17325 | 18191 |
| 6 | Рабочие добычных и проходческих забоев, внутришахтного транспорта | 20625 | 21656 | 22739 |
| 7 | Рабочие добычных и проходческих забоев, внутришахтного транспорта | 24750 | 25988 | 27287 |
| 8 | Рабочие добычных и проходческих забоев, внутришахтного транспорта | 28875 | 30319 | 31835 |
| 9 | Рабочие добычных и проходческих забоев, внутришахтного транспорта | 33000 | 34650 | 36382 |
| 10 | Рабочие добычных и проходческих забоев, внутришахтного транспорта | 37625 | 39506 | 41482 |
| 11 | Мастера добычных и проходческих участков, участков вентиляции и внутришахтного транспорта (ВШТ), горные дежурные диспетчера, маркшейдеры, геологи, нормировщики | 41387 | 43268 | 45150 |
| 12 | Мастера добычных и проходческих участков, участков вентиляции и внутришахтного транспорта (ВШТ), горные дежурные диспетчера, маркшейдеры, геологи, нормировщики | 45526 | 49759 | 54180 |
| 13 | Мастера добычных и проходческих участков, участков вентиляции и внутришахтного транспорта (ВШТ), горные дежурные диспетчера, маркшейдеры, геологи, нормировщики | 50079 | 57223 | 65016 |
| 14 | Начальники участков (добычных, проходческих, ВШТ, вентиляции и др.), научные сотрудники НИОКР, проектных и образовательных организаций, бакалавры, магистры наук | 55086 | 65806 | 78019 |
| 15 | Заместители главного инженера/директора предприятия, главные механики, главные энергетики, главный бухгалтер и другой управленческий персонал предприятий, компаний, ОАО, ЗАО и прочих структурных подразделений научные сотрудники НИОКР, проектных и образовательных организаций, кандидаты и доктора наук | 60595 | 75677 | 93623 |
| 16 | Главные инженеры предприятий, компаний, ОАО, ЗАО и прочих структурных подразделений, ведущие и главные научные сотрудники НИОКР, проектных и образовательных организаций, кандидаты и доктора наук | 66655 | 87029 | 112347 |
| 17 | Директора (ректоры) предприятий, компаний, акционерных обществ, образовательных, научно-исследовательских, проектно-конструкторских, и прочих структурных подразделений, кандидаты и доктора наук | 73320 | 100083 | 134817 |
| 18 | Главные специалисты и руководители подразделений министерств и ведомств, доктора наук | 80652 | 115096 | 161780 |
| 19 | Руководители министерств и ведомств, сенаторы, депутаты ГД, кандидаты и доктора наук, академики и член-корреспонденты РАН, МАНЭБ и других общественных, естественных и технических наук | 88718 | 132360 | 194136 |

Примечание:

1 Аттестация и контроль за присвоением разрядов, а также прием и увольнение с работы производятся под непосредственным контролем и с участием профсоюзов и государственных структур на всех уровнях хозяйственной деятельности в стране.

2 Что касается пенсионеров, то было бы целесообразно и здесь увязать размер пенсии с вкладом каждого пенсионера в создание национального богатства страны путем установления размера пенсии в соответствии с фактическим стажем работы, к примеру по1,5- 2% за каждый год производственного стажа от средней зарплаты в отрасли за прошедший год.

Разработанные в данном исследовании методы оценки и регулирования социальной защиты населения угольных регионов от продолжающейся нищеты и недостаточной социальной обеспеченности шахтеров и их семей обосновываются в первую очередь чрезвычайно отсталым уровнем социальной обеспеченности, сложившимся за долгие годы социалистической диктатуры и резко ухудшившимся за годы перестройки, а также растущими потребностями населения, к настоящему времени уже достаточно информированному об уровне социальной защиты населения в других странах и собственным опытом жизнедеятельности в доперестроечный и текущий периоды. С введением новой пенсионной системы шахтеры потеряли приоритет и стали получать пенсии в одинаковых размерах с гражданами, ушедшими на пенсию на общих основаниях. Экономическая необоснованность и нравственная некорректность принятых решений, а вслед за этим принятый закон о монетаризации льгот в условиях растущей инфляции, окончательно скомпроментировали весь пакет социальной защиты работников и населения и к настоящему времени привели к неотложной необходимости пересмотра и ввода в действие не только конкретных мер социальной защиты населения, но и самой идеологии отношения к этой сфере деятельности. В этих условиях остро возникла необходимость поиска новых методических подходов к усилению социальной защиты работников. Поэтому предлагаемая выше тарификация оплаты труда создает реальные предпосылки для приведения к соответствию меры труда и меры потребления, что исключает социальную несправедливость в обществе и гарантирует стабильность и устойчивость экономики.

**ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

1 Необходимость совершенствования действующей тарифной сетки для работников угольной промышленности вызвана изменившимися условиями, в связи с переходом отрасли к новым социально-экономическим отношениям и целесообразностью приведения к соответствию интересов и финансовых возможностей новых собственников средств производства с насущными интересами и реально сложившимися потребностями трудящихся, специалистов и административных работников угледобывающих предприятий.

2 Настоятельная потребность в упорядочении заработной платы и приведения ее размеров к соответствию с профессиональным уровнем шахтеров и работников угольных разрезов с учетом социально-бытовых и демографических условий к настоящему времени достигла предельной актуальности и требует безусловного и безотлагательного решения в целях смягчения неуклонно растущей социальной напряженности в обществе и особенно в угольных регионах.

3 Постоянные колебания уровней инфляции, особенно в социально-бытовой сфере, настоятельно требуют приведения к соответствию оплаты труда с неуклонно растущими ценами, особенно на продовольственные товары массового спроса и тарифы ЖКХ. Рост цен на продукты питания и на рабочую силу должны быть сбалансированы в соответствии с объективной экономической целесообразностью и объективной социальной необходимостью. Поэтому разработка новой тарифной сетки для работников угольной отрасли является объективно обоснованной, актуальной и экономически оправданной.

4 В принципе целесообразно рабочую тарифную сетку объединить с типовым штатным расписанием и сеткой должностных окладов в Единую тарифно-квалификационную трудовую сетку, потребность в которой уже достаточно созрела для того, чтобы уточнить ее параметры и ввести в практику хозяйственной деятельности на предприятиях, в компаниях, не исключая из этого перечня министерства, ведомства, другие организации и учреждения как регионального, так и федерального уровня вплоть до премьер-министра и главы государства.

5 Доработка и внедрение в практику организационно-финансовой деятельности угольных компаний и предприятий нового тарифно-квалификационного справочника в качестве нормативного и директивного документа будет способствовать снижению социальной напряженности вместе с ростом с социального обеспечения и защиты тружеников отрасли и пенсионеров, вышедших на заслуженный отдых и большей частью остро нуждающихся в профилактике и лечении болезней, полученных в течении длительной и плодотворной трудовой деятельности.

6 В целях обуздания растущей в угольных регионах безработицы вследствие ликвидации значительного количества угольных шахт, малорентабельных и малопроизводительных разрезов рекомендуется создать в каждом угольном регионе (в городах Кемерово, Инте, Воркуте, Шахты, Иркутске, Якутске и других) биржи труда, утвердив положения об их деятельности в Минэнерго с предоставлением им прав контроля за состоянием и размещением трудовых ресурсов во всех угольных компаниях, с филиалами указанных бирж труда в угольных городах Кузбасса и других угольных регионах.

7 Организовать в Кемерово и других угольных центрах, а также в Томске, Новосибирске и Москве, научно-внедренческие технопарки с вовлечением и привлечением в них технических и экономически образованных специалистов в целях внедрения существующих и разработки новых технических и организационно-технологических решений по дальнейшему повышению производительности и эффективности угледобывающего и прочего производства на территориях угольных регионов, в первую очередь кузнецкого, восточносибирского, дальневосточного, а также печорского и восточнодонецкого и осуществлять их внедрение в производство. В целях решения указанных задач создать Специализированный Угольный Фонд (СУФ) для финансирования деятельности указанных технопарков.

8 Создать в основных угольных центрах Кузбасса и других бассейнов шахтерские ремесленные училища (ШРУ) для подготовки квалифицированных рабочих кадров не ниже 5-го разряда для работы в угольных шахтах и других промышленных предприятиях региона.

9 Источники финансирования: госбюджет, коммерческие предприятия и банки, стабилизационный и резервный фонды, местные и федеральные налоги непосредственно, разного рода ценные бумаги (ЦБ), включая зарубежные с низкими ставками доходности.

10 Безработицу следует рассматривать не как неизбежного спутника производственной деятельности, а как непрофессиональное управление хозяйственной деятельностью в стране и в ее регионах со всеми вытекающими из этого положения последствиями, а именно настоятельной необходимостью использования всех имеющихся в стране и регионах ресурсов: в первую очередь трудовых, а также финансовых, природных, созданных трудом человека основных производственных фондов, интеллекта инженерного и научного корпуса, творческого потенциала научной интеллигенции.

11 Вновь ввести в действие помимо материальных также и моральные принципы поощрения тружеников отрасли, которые не взирая на новые трудности упорно и успешно претворяют в жизнь главные принципы жизнедеятельности, а именно плодотворный интенсивный и качественный труд на благо общества, своей семьи и себя лично, неустанное повышение общего и специального образования, укрепление здоровья и здорового быта в семье и других высоких нравственных качеств.

**ЛИТЕРАТУРА:**

1 Гусев Д.А. Социально-экономические проблемы угольной промышленности. Реферат по предмету «экономическая география и регионалистика». Кафедра МГГУ: управление внешнеэкономической деятельностью предприятий. М. 2005

2 Голик А.С., Лебедкин Н.А. Экология жизнедеятельности предприятий угольной промышленности. // ВЕСТНИК МАНЭБ, Том 1Х, №9 (№2). 2004, с. 127-135.

3 Голик А.С., Лебедкин Н.А., Мельникова А.А. Основные принципы регулирования безопасности экономики.// БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТЭК РОССИИ. МАНЭБ. Ассоциированный член ДОИ ООН. Материалы Х Международной научно-практической конференции в рамках ежегодных научных чтений МАНЭБ «Белые ночи». Россия. Кемерово-Санкт-Петербург. 2006, с. 125-130.

4 Голик А.С., Лебедкин Н.А., Мельникова А.А. Обеспечение финансовой и экономической безопасности угольных шахт и разрезов за счет интегрально-дифференциальной горной ренты.// БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТЭК РОССИИ. МАНЭБ. Ассоциированный член ДОИ ООН. Материалы Х Международной научно-практической конференции в рамках ежегодных научных чтений МАНЭБ «Белые ночи». Россия. Кемерово-Санкт-Петербург. 2006, с. 123-125.

5 Рожков А.А. Особенности реализации направлений программ местного развития: опыт и перспективы. В кн. «Реструктуризация угольной промышленности и местное развитие», Фонд «Реформуголь», М., 1999, с. 27-48.

6 Рожков А.А. Совершенствование нормативно-правовой базы и организационно-экономических механизмов формирования и реализации программ местного развития углепромышленных территорий. Журнал «Уголь», № 1, М., 2001, с.25-29.