

РАЗДЕЛ IV

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

УДК 331.2

ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Н.В. Боровских¹, Е.М. Авласович²

¹АНО ВПО Омский экономический институт г. Омск, Россия;

²ФГОУ ВПО ОмГАУ им. П.А. Столыпина г. Омск, Россия.

Аннотация. Представлен анализ рынка труда и прогноз его развития в Омской области. Проанализировано три группы факторов, влияющих на гендерные различия в заработной плате на уровне региона, гендерные различия в человеческом капитале, концентрации занятых мужчин и женщин в разных отраслях экономики, в разных профессиях и на разных должностях, уделено внимание вопросам дискриминация женщин на рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда, гендерная дискриминация, гендерная асимметрия, человеческий капитал.

Введение

Обеспечение гендерного равенства является одним из факторов достижения устойчивого развития и эффективного экономического роста страны и региона. Несмотря на внимание международных организаций к проблемам гендерного неравенства, профессиональной сегрегации и недоиспользования человеческого капитала женщин в экономике, большинство стран не в состоянии преодолеть барьеры на пути к равноправию мужчин и женщин. Установлено, что достижение гендерного баланса повышает устойчивость экономики не только на макро-, но и на мезо- и микроуровнях, поскольку является важным фактором социально-экономического развития. В экономической литературе, посвященной анализу гендерных различий в оплате труда, сложилось три основных объяснения неравенства женщин в заработной плате. Первое – это различия в человеческом капитале между мужчинами и женщинами; второе – концентрация занятых мужчин и женщин в разных отраслях экономики, в разных профессиях и на разных должностях; третье – дискриминация женщин на рынке труда.

Целью нашего исследования является анализ перечисленных факторов гендерных различий в оплате труда на уровне региона, выявление и оценивание других причин дифференциации зарплат среди мужчин и женщин.

Факторы гендерных различий в оплате труда

Как известно, в большинстве стран женщины традиционно больше мужчин занима-

ются домашним хозяйством (в том числе и уходом за детьми), поэтому они имеют меньше возможностей, чем мужчины, аккумулировать знания и навыки, которые пользуются спросом на рынке труда. При этом можно ожидать, что чем больше домашняя нагрузка женщины, тем в большей степени она утрачивает навыки, полезные для рынка труда. Следует также отметить, что женщины имеют меньше стимулов инвестировать в обучение на работе, так как ожидается, что рабочая карьера у них будет короче, чем у мужчин, и в ней будут перерывы. С другой стороны, работодатели также склонны меньше инвестировать в таких работников из-за большего риска того, что сделанные инвестиции могут не окупиться. Все это приводит к тому, что женщины аккумулируют меньше человеческого капитала, чем мужчины, и поэтому, в соответствии с теорией человеческого капитала, их труд оплачивается ниже, чем труд мужчин [1].

Исходя из анализа структуры занятости в странах и регионах, можно говорить о том, что работники-женщины концентрируются в определенных отраслях экономики и (или) определенных профессиях и типах должностей. В этом случае объяснение разницы в средних уровнях оплаты труда между мужчинами и женщинами сводится к двум моментам: объяснению межотраслевых и межпрофессиональных различий в оплате труда и объяснению неравномерного распределения мужчин и женщин по различным типам рабочих мест. Межотраслевые различия в оплате труда часто принимаются как данные, а инте-

рес представляют причины различий в гендерной структуре занятости.

Неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям и профессиям может быть объяснено с точки зрения теории человеческого капитала [1,2,3]: женщины предпочитают рабочие места, где требуется меньше инвестиций в развитие навыков (особенно специфических навыков) вследствие прерывной и менее продолжительной, чем у мужчин, рабочей карьеры. С другой стороны, самим работодателям не выгодно делать инвестиции в таких работников и нанимать их на работу. Наём работников-женщин может повлечь за собой более высокие по сравнению с работниками-мужчинами прямые и косвенные издержки для работодателей. Известно, что женщины в среднем чаще опаздывают на работу, более требовательны к условиям труда и социальному пакету и менее гибки в отношении работы в сверхурочное время, чем мужчины.

Неравномерное распределение может объясняться также с точки зрения теории компенсирующих различий. На рабочих местах, где в меньшей степени требуются тяжелые физические усилия, более короткая рабочая неделя, предоставляется определенный социальный пакет, направленный, в том числе, на (частичную) компенсацию издержек по содержанию детей, женщин можно встретить с большей вероятностью, чем на других работах. В этом случае неденежные характеристики способны в определенной мере компенсировать более низкую оплату труда и, таким образом, объяснить, почему низкооплачиваемые рабочие места могут быть выбраны женщинами. Многие исследования показывают, что различия в человеческом капитале и отраслевая и профессиональная гендерная асимметрия занятости объясняют большую часть различий в заработной плате между мужчинами и женщинами. Тем не менее, существенная часть тендерных различий остается необъясненной этими факторами. Этот остаток принято объяснять дискриминацией женщин. Проанализируем для Омской области действие перечисленных факторов на гендерные различия в оплате труда.

Анализ трудовых ресурсов Омской области

Численность основного источника формирования трудовых ресурсов в регионе – трудоспособного населения в трудоспособном возрасте – в 2013 году уменьшилась по сравнению с 2009 годом на 97,3 тыс. человек и составила 1128,8 тыс. человек [4,5]. Ежегодные потери этой части населения в Омской

области за период 2005-2013 гг. составили более 24 тыс. человек, причем они носят долгосрочный характер, обусловленный снижением показателей рождаемости в 1990-х годах, а также неблагоприятным сочетанием поколений на входе в трудоспособный возраст и на выходе из него. Более того, наблюдается не только количественное сокращение трудоспособного населения, но и его качественное ухудшение – старение экономически активной части населения.

По прогнозу, в 2017 году по сравнению с 2013 годом в регионе численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в Омской области сократится на 42,0 тыс. человек (или на 3,7 процента) и составит 1086,8 тыс. человек. Вместе с тем сокращение трудовых ресурсов области частично компенсировалось увеличением численности работающих пенсионеров и подростков, а также иностранных трудовых мигрантов, в том числе соотечественников. В 2013 году в Омской области число работающих пенсионеров и подростков насчитывало 86,9 тыс. человек, и по сравнению с 2009 годом данная категория работающего населения увеличилась на 29,3 тыс. человек. По прогнозу, в 2017 году по сравнению с 2013 годом численность работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста, увеличится еще на 9,6 тыс. человек (или на 11 процентов) и составит 96,5 тыс. человек [6]. За 2009 – 2013 годы произошли изменения в структуре занятости населения Омской области. За указанный период отмечено снижение численности занятых в таких видах деятельности, как добыча полезных ископаемых (на 16,7 процента), предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (на 13,1 процента), государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование (на 6,9 процента), транспорт и связь, и образование (по 6,3 процента), производство и распределение электроэнергии, газа и воды (на 5,9 процента), здравоохранение и предоставление социальных услуг (на 5,4 процента), сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (на 4,3 процента), обрабатывающие производства (на 3,2 процента). При этом возросла численность занятых в сфере рыболовства и рыбного хозяйства (на 50 процентов), операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг (на 25,8 процента), строительства (на 19,2 процента), финансовой сфере (на 13,2 процента), оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и

предметов личного пользования (на 5 процентов), деятельности гостиниц и ресторанов (на 1,2 процента).

Анализ факторов гендерных различий оплаты труда в Омской области

Отраслевая асимметрия оплаты труда мужчин и женщин на уровне региона выражена очень ярко (рис 1). С точки зрения теории,

это можно объяснить разной сложностью и условиями труда, но, как считают авторы исследований [7], более половины наблюдаемого гендерного разрыва в оплате труда не может быть объяснено различием в характеристиках производительности труда между мужчинами и женщинами.

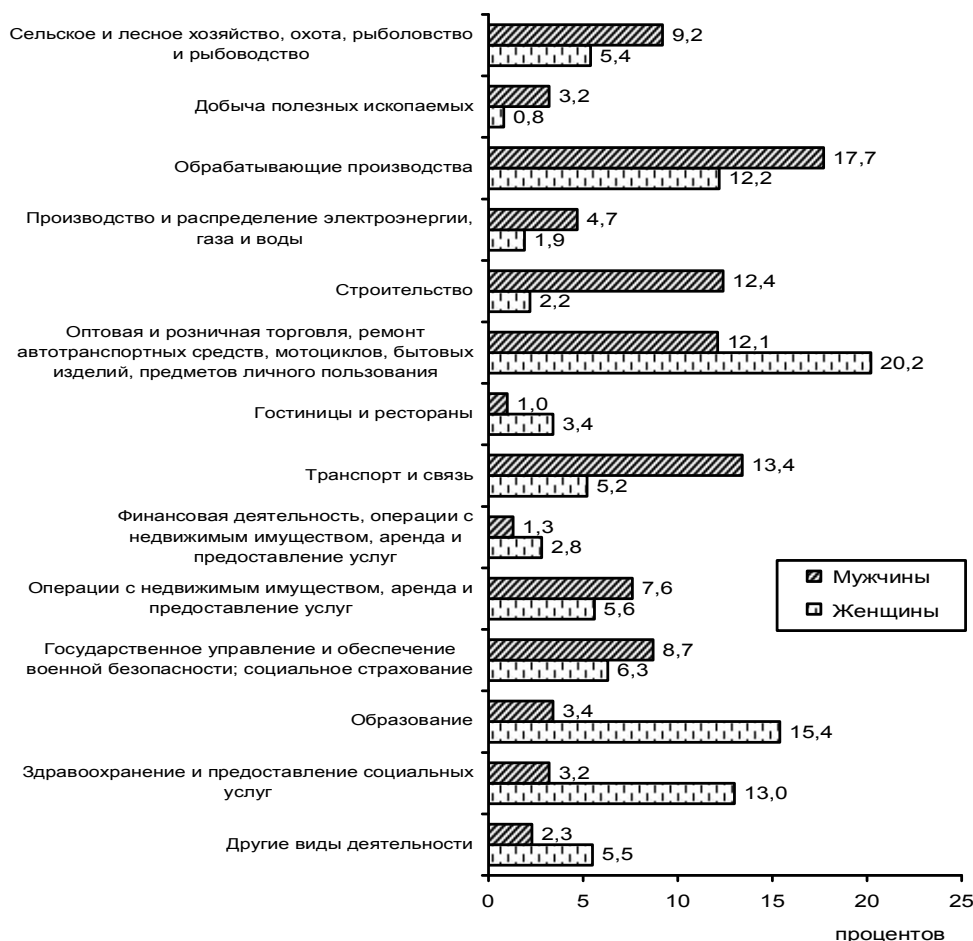


Рис 1. Структура занятости мужчин и женщин в экономике по видам экономической деятельности на основной работе в 2013 г.

Согласно данным Росстата (2013 г.) по гендерному распределению занятости традиционно мужскими отраслями являются рыболовство, где 88,2% от занятых составляют мужчины, строительство - 85,2% мужчин, добыча полезных ископаемых - 79,9%, транспорт и связь - 73,0%, Производство и распределение электроэнергии, газа и воды - 71,6%, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство - 63,2%. Женские отрасли – это образование - 81,5% женщин, здравоохранение и предоставление социальных услуг - 79,9%, гостиницы и рестораны - 77,0%, предоставление прочих коммунальных, социальных и других

услуг - 69,5%, Финансовая деятельность - 67,4%. Такая ситуация характерна для 2005-2013 г.г. и практически не меняется и в настоящий период времени.

Сопоставление структуры занятости с распределением оплаты труда по отраслям показывает, что отрасли, отнесенные к мужским имеют уровень оплаты выше среднего, а к женским – ниже среднего. Исключение представляет только финансовая деятельность: здесь среднемесячная номинальная заработная плата составляет 222% от уровня средней по России, это самый высокий результат по отраслям.

Некоторые исследователи [8] отмечают, что в России наиболее богатые регионы имеют наибольший гендерный разрыв в оплате на рынке труда и наименьшее представительство женщин в органах власти. По данным 2013 г., в Омской области относительно умеренная дифференциация сохранилась: больше всего зарабатывают работники сферы добычи полезных ископаемых - 43530 руб. Но здесь занято менее 0,1% населения области (около 400 человек), финансового сектора - 36 003 руб. – это также немногочисленная группа населения -15500 человек (1,6%) -и государственного управления - 32 671 (5,7% населения). Учёт разной численности занятых по регионам страны в той или иной отрасли позволит только частично объяснить наличие региональной дифференциации оплаты труда населения. Например, в Омской области в 2013 г. меньше всех зарабатывают работники сельского хозяйства - 13 439 руб., а это почти самая многочисленная занятая населения области, 141,3 тыс.человек (15%). Заработная плата этой отрасли от среднеобластного уровня составляет всего 57,7%. Максимальный уровень зарплаты в 2013 г. достигнут в организациях сельского хозяйства Кормиловского (более 20 тыс. рублей), Омского (свыше 19 тыс. рублей) и Азовского районов (почти 16, 7 тыс. рублей). Среди регионов Сибирского Федерального округа по уровню среднемесячной заработной платы Омская область за 2013 год переместилась с 5 на 4 место, опережая Кемеровскую область. При этом средняя зарплата омских аграриев выше, чем в Новосибирской области на 26%, в Алтайском крае – на 16,1%. Самая большая группа в Омской области численностью 141,9 тыс. человек занята в оптовой и розничной торговле, ремонтом автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования. Здесь традиционно женщины составляют более 60% и получают заработную плату выше средней на 7,2%, в то время как в целом по России работники этой сферы получают всего 81% зарплаты от среднероссийского уровня.

В обрабатывающем производстве Омской области занято 135.6 тыс.человек (14,4%), они зарабатывают 94,7% от среднеобластного уровня, но здесь ярко прослеживается дифференциация по женским отраслям и мужским. Например, работники текстильного и швейного производства зарабатывают меньше всего (39,7%), а производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования даёт возможность заработать

на 16% выше среднеобластного уровня. Неравномерное распределение по профессионально-квалификационным группам, как уже отмечалось, также проявляет асимметрию занятости среди мужчин и женщин и в наибольшей мере отражается на дифференциации оплаты труда. Анализ этого распределения позволяет сделать интересные выводы, подтверждающиеся статистическими исследованиями.

Гендерные различия отдачи от вложений в человеческий капитал

Сглаживающим эффектом (сокращение гендерного разрыва на 10%) на дифференциацию оплаты труда выступает большая отдача от вложений в человеческий капитал у женщин, чем у мужчин. Преимущество в накопленном человеческом капитале занятых женщин проявляется при гендерном анализе уровня образования, занятости по профессионально-квалификационным группам и стажу работы. Проведенный нами анализ структуры занятых по уровню образования показывает, что доля занятых женщин с высшим образованием (34,2%) и средним профессиональным образованием (31,2%) выше, чем у мужчин (соответственно 26,7% и 21,4%). Более половины занятых мужчин имеют только начальное профессиональное образование или общее основное, а среди занятых женщин таких всего 34,3%. Более того, число женщин занятых на квалифицированных должностях выше. Исследования показывают, что женщины, занимая более высокий профессионально-должностной уровень, выигрывают в оплате труда больше, чем мужчины. Воспользуемся данными госкомстата за 2013 г. о численности занятых по группам занятий. Специалисты высшего уровня квалификации - 61,8% - женщины (в т.ч.: специалисты высшего уровня квалификации в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения – 64,4% женщин, специалисты высшего уровня квалификации в области образования – 79,3% женщин, прочие специалисты высшего уровня квалификации – 70,5%); исключение - специалисты высшего уровня квалификации в области естественных и технических наук - 68,6% - мужчины. Специалисты среднего уровня также представлены в большей части женщинами – 67,7% (в т.ч.: специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал в области естественных наук и здравоохранения – 91,8%, специалисты среднего уровня квалификации в сфере образования – 94,2%), исключение - специалисты среднего уровня квалификации физи-

ческих и инженерных направлений деятельности – 74,4% мужчины. Перевес в сторону занятости мужчин характерен для более низких уровней квалификации: рабочие жилищно-коммунального хозяйства – 70,8% мужчины, квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр – 80,1% мужчины, рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и строительно-ремонтных работах – 89,5% мужчин. В пользу большей отдачи от вложений в человеческий капитал у женщин свидетельствует анализ стажа работы, т.к. у женщин величина стажа общего и на текущем месте работы немного выше, чем у мужчин. Например, 10 и более лет на последнем месте работает 37,3% женщин и 31,8% мужчин. При этом уровень экономической активности мужчин, как правило, выше: 51,2%, а у женщин – 48,8%. В Омской области женщины составляют 53,8% населения, из населения трудоспособного возраста 51% - мужчины и 49% - женщины. Старше трудоспособного возраста также больше женщин (72,2%), молодежь трудоспособного возраста больше мужчин (51,4%). По данным госкомстата РФ, средний возраст экономически активного населения для мужчин и женщин абсолютно одинаковый – 39,6 лет. Показатель среднего возраста выравнивается за счет того, что из экономически активных в нетрудоспособном возрасте 65-72 года женщины составляют 52,9%, в то время как среди мужчин значительный перевес в экономической активности в более молодых возрастных группах: в 15-19 лет доля мужчин – 60,2%, в 20-24 года – 56,1%, в 25-29 лет – 53,9%. Необходимо обязательно учесть и тот момент, что в группу трудоспособного экономически неактивного населения среди женщин попадают 25,5% - это лица, ведущие домашнее хозяйство, что вполне соответствует положению и обязанностям женщины в семье, и что объясняет причину более низкой продолжительности рабочей недели, а также меньшее количество женщин на «всецело поглощающих», руководящих должностях. Среди трудоспособных экономически неактивных мужчин всего 1,5% занятых домашним хозяйством.

Одинаковый уровень экономической активности мужчин и женщин доказывает и тот факт, что уровень безработицы по мужчинам и женщинам за последние годы практически одинаков, с незначительным перевесом в сторону мужчин – 5,8%, а среди женщин – 5,1%. В Омской области ситуация иная, по

данным Росстата, 7,2% - уровень женской безработицы и 6,5% - уровень мужской.

Однако, как показывает практика, проблема устройства на работу среди женщин существует, и в данном случае вступает в действие фактор семейного положения, усиливающий гендерную дискриминацию. Известно, что при приеме на работу задается вопрос о состоянии в браке и наличии детей до 7 лет, ответ, сопоставляющийся с возрастом устраиваемой на работу женщины, может привести к затруднениям при найме. Кроме того, проведенные эконометрические исследования выявили, что состояние в браке оказывает положительный эффект на зарплату мужчин, а наличие маленьких детей оказывает отрицательный эффект на зарплату женщин. Официально безработная женщина трудоустраивается 7,5 месяца, тогда как мужчина - 6,9; их доля среди нетрудоустроенных свыше 8 месяцев составляет 2/3. Уровень необъяснимых различий в оплате труда мужчин и женщин среди работников до 30 лет существенно выше, чем в других возрастных группах. Доля занятых в возрасте от 15 до 29 лет мужчин выше (25,2%), чем у женщин (21,4%), это можно объяснить наибольшей вероятностью в этом возрасте иметь детей до семи лет. Данные о вакансиях биржи труда Омской области показывают высокую степень высвобождения работников тех отраслей, где преимущественно используется женский труд (легкая и пищевая промышленность, сфера обслуживания). Стаж работы более 5 лет, переход в категорию специалистов среднего и высшего уровня квалификации сокращает гендерную дифференциацию оплаты труда и, согласно исследованиям, существенно снижает уровень необъяснимых гендерных различий. И всё-таки приходится признать, что дискриминация оплаты труда по гендерному признаку существует и является проблемой.

Заключение

Во всем мире, в России в целом, в отдельных регионах, в том числе и в Омской области пути решения проблемы гендерной дискриминации нашли некоторое отражение в ряде проектов. На общенациональном уровне была принята концепция по улучшению положения женщин, демографического развития РФ в период до 2015 года. Российский офис Программы развития ООН разработал Гендерную стратегию России, в которой отмечается необходимость проведения широкомасштабных национальных и международных информационных акций и просветительских кампаний, направленных на повышение

уровня гендерной культуры российского общества и социальной ответственности средств массовой информации. Вопросы гендерного равенства часто являются предметом обсуждения на заседаниях комиссии Территориального Общественного Объединения Федерации Омских Профсоюзов (ТОО ФОП) по вопросам социальной защиты женщин, а также в членских организациях ТОО ФОП. Постоянные комиссии по гендерному равенству, созданные в ТОО Федерации омских профсоюзов и более чем в 250 профсоюзных организациях крупных предприятий города, регулярно проводят заседания, на которых решают практические вопросы положения работающих женщин, изучают опыт работы, распространяют методические материалы. В рамках ведомственной целевой программы "Содействие занятости населения Омской области" реализуется дополнительные мероприятия в области содействия занятости населения по организации профессионального обучения отдельных категорий граждан, не зарегистрированных в качестве безработных, в том числе женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Существует закон Омской области "Об отдельных вопросах осуществления полномочий в области содействия занятости населения и о внесении изменений в статью 5 Закона Омской области "О квотировании рабочих мест в Омской области». При всем внимании к проблеме гендерной дискриминации во всем мире статистика Европейской комиссии по равноправию говорит о небольшой эффективности принимаемых мер; за последние 25 лет разница между заработной платой мужчин и женщин сократилась лишь на 2%, следовательно, труд мужчин и женщин будет одинаково оплачиваться через 187 лет. Необходимы определенные меры как законодательно-правового, так и экономического характера [9], позволяющие учитывать особенности женского занятости; продолжительность рабочего дня, количество и возраст детей, снижение квалификации в случае декретного отпуска и др. На рынке труда требуются меры, позволяющие усовершенствовать политику занятости и изменить структуру спроса на труд, практику найма и продвижения персонала, повысить престижность занимаемых женщинами должностей. Кроме того, следует осуществлять государственный статистический мониторинг производительности труда в гендерном разрезе.

Библиографический список

1. Ощепков, А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России / А.Ю. Ощепков // Экономический журнал высшей школы экономики. – 2006. – том 10, № 4. – С. 590 – 619.
2. Абдрахманова, Д.Р. Проблема неравенства в уровнях оплаты труда и ее причины / Д.Р. Абдрахманова, И.И. Нуртдинов // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2014. – Том 2, № 5. – С. 168-171
3. Богорубова, Т.А. Конституционные права граждан; проблемы гендерной дискриминации в современном трудовом праве / Т.А. Богорубова // Правовая культура. – 2012. – № 2 (13). – С. 175-180.
4. Официальный портал Правительства Омской области. – Режим доступа: <http://gszn.omskportal.ru/>
5. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области. – Режим доступа: <http://omsk.gks.ru/>
6. Боровских, Н.В. Экономически активное население: региональный аспект / Н.В. Боровских, Ю.В. Шляпина // Наука XXI века: тенденции и перспективы сборник материалов международной научной конференции Омск, 2014. – С. 34-39.
7. Панов, А.М. Гендерный анализ Российского рынка труда / А.М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – том 33, № 3. – С. 235-247.
8. Калабихина, И.Е. Почему важно развивать институты гендерного равенства в России / И.Е. Калабихина // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2011. – № 1. – С.149-176.
9. Шабунова, А.А. О гендерной дифференциации заработной платы на рынке труда / А.А. Шабунова, А.И. Россошанский // Проблемы развития территорий. – 2013. – № 5 (67). – С. 50-56.

GENDER DIFFERENCES IN PAYMENT FOR LABOUR: A REGIONAL ASPECT

N.V. Borovskikh, E.M. Avlasovich

Abstract. The authors present an analysis of labour market and prognosis of its development in Omsk region. The authors have analyzed three groups of factors influencing gender differences in a salary on the region's level, gender differences in human capital, concentration of employed men and women in various sectors of economy, professions and positions. The authors also give attention to women's discrimination on the labour market.

Keywords: labour market, gender discrimination, gender asymmetry, human capital.

References

1. Oshhepkov A.Y. Gendernye razlichija v oplate truda v Rossii [Gender differences in payment for labour in Russia]. *Jekonomiche-skij zhurnal vysshej shkoly jekonomiki*, 2006, no 4. pp. 590 – 619.
2. Abdrakhmanova D.R., Nurtidinov I.I. Problema neravenstva v urovnjah oplaty truda i ee prichiny

[Problem of inequality in payment for labour's levels and its causes]. *Fundamental'nye i prikladnye issledovanija v sovremennom mire*, 2014, no 5. pp. 168-171.

3. Bogorubova T.A. Konstitucionnye prava grazhdan; problemy gendernoj diskriminacii v sovremennom trudovom prave [Constitutional rights of citizens; problems of gender discrimination in modern labour law]. *Pravovaja kul'tura*, 2012, no 2 (13). pp. 175-180.

4. Oficial'nyj portal Pravitel'stva Omskoj oblasti [The official portal of the Government of Omsk region]. Available at: <http://gszn.omskportal.ru/>

5. Territorial'nyj organ Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki po Omskoj oblasti [Territorial body of the Federal State Statistics Service in Omsk Region]. Available at: <http://omsk.gks.ru/>

6. Borovskih N.V., Shljapina Y.V. Jekonomicheski aktivnoe na-selenie: regional'nyj aspekt [Economically active population: regional aspect]. *Nauka XXI veka: tendencii i per-spektivysbornik materialov mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii*, Omsk, 2014. pp. 34-39.

7. Panov A.M. Gendernyj analiz Rossijskogo rynka truda [Gender analysis of the Russian labor market]. *Jekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz*, 2014, no 3. pp. 235-247.

8. Kalabikhina I.E. Pochemu vazhno razvivat' instituty gendernogo ravenstva v Rossii [Why it is important to develop institutions of gender equality in Russia]. *Nauchnye issledovanija jekonomičeskogo fakul'teta. Jelektronnyj zhurnal*, 2011, no 1. pp.149-176.

9. Shabunova A.A., Rossoshanskij A.I. O gendernoj differenciacii zarabotnoj platy na rynke truda [On the gender differentiation of a salary on the labour market]. *Problemy razvitiya territorij*, 2013, no 5 (67). pp. 50-56.

Боровских Нина Владимировна (Россия, Омск) – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Бухгалтерский учет и финансы» АНО ВПО Омский экономический институт (644112, Омск, пр. Комарова, 13, e-mail: Ninabor_omsk@mail.ru).

Авласович Елена Михайловна (Россия, Омск) – кандидат экономических наук, доцент кафедры философии, истории, экономической теории и права ФГБОУ ВПО Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина (644008, Омск, ул. Сибакоевская 4, e-mail: avllena@yandex.ru).

Borovskikh Nina Vladimirovna (Russian Federation, Omsk) – doctor of economic sciences, professor, head of the department "Accounting and finances", Omsk economic institute (644112, Omsk, prospect Komarova, 13, e-mail: Ninabor_omsk@mail.ru).

Avlasovich Elena Mikhailovna (Russian Federation, Omsk) – candidate of economic sciences, associate professor of the department of philosophy, history, economic theory and law, Omsk state agrarian university n.a. P.A. Stolypin (644008, Omsk, Sibakovskaya st. 4, e-mail: avllena@yandex.ru).

УДК 656.07

СТОИМОСТНЫЕ И ТЕХНИКО-ЭКСПЛУАТАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЫБОРА ГРУЗОВЫХ АВТОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ

О.В. Быкова, Д.И. Заруднев
ФГБОУ ВПО «СибАДИ», Россия, г. Омск.

Аннотация. В статье рассматривается проблема выбора подвижного состава на основе стоимостных и натуральных показателей при доставке грузов автомобильным транспортом. Актуальность данного вопроса обоснована сравнением эффективности функционирования бортового одиночного автомобиля и бортового автопоезда при доставке сыпучего строительного груза в городских условиях эксплуатации. Определена выработка в тоннах, затраты на перевозку, себестоимость перевозки 1 тонны и 1 тонно-километра.

Ключевые слова: себестоимость, эффективность перевозок, автотранспортная система, технико-эксплуатационные показатели, подвижной состав.

Введение

На уровне логистического менеджмента компании управление транспортировкой состоит из нескольких основных этапов: выбор способа транспортировки; выбор вида транспорта; выбор транспортного средства; выбор перевозчика и логистических партнеров по транспортировке; оптимизация параметров транспортного процесса [1].

Выбор рационального автотранспортного средства (АТС) является одним из главных вопросов, который решается при обосновании транспортно-технологических схем перевозки грузов. Он взаимосвязан с технологией подготовки к перевозке груза, упаковки, потребления, применения погрузо-разгрузочного оборудования, выполнения складских работ. Правильно выбранный под-