

Чекмарев О.П. Мотивация повышения производительности труда наемных работников: факторы дефицита кадров, размера и дифференциации оплаты труда// Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. - СПб.: СПбГАУ, №38, 2015. – С. 184-190

Данная электронная версия материала скачана Вами с сайта: <http://motivtrud.ru> и предназначена только для индивидуального ознакомления, после чего файл должен быть удален. При заимствовании материалов ссылка на автора, первоисточник и сайт обязательны (при размещении ссылок в сети интернет они должны быть оформлены в виде гиперссылок).

МОТИВАЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ: ФАКТОРЫ ДЕФИЦИТА КАДРОВ, РАЗМЕРА И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Производительность труда, эффективность, наемные работники, мотивация труда, стимулирование труда, дифференциация оплаты труда

Аннотация: Статья открывает серию публикаций о факторах мотивации к производительному труду наемных работников в современной России. В настоящей статье оценивается производительность труда в России, определяются пути повышения продуктивности труда и анализируются проблемы дефицита кадров, размеров и дифференциации оплаты труда работников как факторов мотивации к эффективному труду.

The summary: Article begins a series of articles about the factors motivating to productive work of employees in modern Russia. In this paper we evaluated the performance of labor in Russia, determined ways to improve the productivity of labor and analyzes the problems of shortage of personnel, size and differentiation of labor remuneration as motivators to work effectively.

Ситуация второй половины 2014 г. в России вновь обратила внимание ученых, бизнесменов и представителей государственной власти на необходимость изменения механизма дальнейшего развития экономики. Санкции западных стран, в связи с ситуацией на Украине, обвальное падение цен на нефть привело к резкому увеличению ресурсных ограничений в виде, прежде всего, финансовых средств, поступающих в страну и питающих ее экономику, поддерживающих благосостояние населения. Большие внешние долги корпоративного сектора в условиях падения притока валютной выручки поставили экономику на порог кризиса. Впрочем, даже стабильные цены на нефть, характерные для 2012–2013 гг., на фоне расширяющихся социальных

обязательств государства уже в то время привели к значительному замедлению темпов экономического роста (до уровня 1,3% в 2013 г. по данным Росстата).

В таких условиях естественным выглядит попытка властей сместить приоритеты от идеи наращивания природной ренты и экстенсивного роста к практике интенсивного развития экономики. Так как до настоящего времени труд относится к одному из важнейших экономических ресурсов, то рост эффективности его использования в виде увеличения производительности является той базой, на которой должна строиться новая модель экономического роста. В связи с тем что носителем труда является человек, то все многообразие факторов и методов повышения его производительности можно рассматривать с позиций мотивационного подхода. Ведь само по себе наличие ресурсов, технологий или иного потенциала высокопроизводительного труда всегда упирается в вопрос о том, насколько сильно мотивирован к использованию этого потенциала человек труда. В рамках данной и последующих работ мы сосредоточимся, прежде всего, на мотивации труда наемных работников, что связано, с одной стороны, с тем, что объем деятельности этой категории экономически активного населения намного превышает объемы труда самозанятого населения, а с другой – с тем, что исследование мотивации последних достаточно подробно приводится в одной из прошлых работ автора [2]. Данная статья открывает серию публикаций, целью которой является оценка факторов мотивации наемных работников в современной России к производительному труду и анализ проблем в этой области, что в дальнейшем позволит выработать предложения по ускорению темпов роста производительности труда в Российской Федерации.

Для оценки текущей ситуации с производительностью труда в России целесообразно обратиться к двум видам статистической информации. Начнем с межстрановых сопоставлений производительности. Информационной базой для расчетов послужили статистические данные о валовом внутреннем продукте (ВВП), в том числе скорректированном по ППС (паритет покупательной способности), полученных Всемирным Банком. Там же была взята информация

об усредненном годовом фонде рабочего времени в расчете на одного занятого. Численность занятых в экономике взята из данных Росстата. Методика получения сопоставимого показателя производительности труда была следующей. Перемножая среднестатистическое количество занятых в экономике страны на годовой фонд рабочего времени мы рассчитали примерный совокупный объем отработанного рабочего времени всеми занятыми в стране. Далее на эту величину, рассчитанную по каждой из сравниваемых стран, был поделен ВВП по ППС. В результате был получен показатель, характеризующий уровень производительности одного часа труда усредненного работника, выраженный в \$ США по паритету покупательной способности (последний столбец табл. 1).

Таблица 1. Сравнение производительности труда в России и некоторых странах мира в 2012 г. (\$ США в расчете на 1 чел. час.)

№ п/п	Страна	ВВП млрд. \$	ВВП по ППС, млрд. \$	Занятые, млн. чел	Фонд раб времени час/чел в год	Общий млрд. чел. час в год	Производ труда \$/чел. час
1	США	16163	16163	142,5	1789	254,93	63,40
2	Япония	5954,5	4517	62,7	1745	109,41	41,29
3	Германия	3533,2	3472	40,1	1393	55,86	62,16
4	Франция	2686,7	2438	25,8	1489	38,42	63,46
5	Великобритания	2614,9	2353	29,4	1654	48,63	48,39
6	Норвегия	500,0	325	2,6	1420	3,69	88,08
7	Швеция	543,9	415	4,7	1618	7,6	54,61
8	Финляндия	255,8	215	2,5	1679	4,2	51,19
9	Испания	1355,7	1511	17,3	1666	28,82	52,43
10	Корея	1222,8	1591	24,7	2163	53,43	29,78
11	Россия	2017,4	3365	68	1982	134,78	24,97

Составлено и рассчитано по [1, 3, 4]

Понимая некоторую степень погрешности расчетов показателя сопоставимой производительности и неоднозначности возможной

интерпретации полученных результатов, полученные данные вполне соотносятся с результатами, полученными другими экономистами [5]. Сопоставляя полученные показатели, можно утверждать, что почасовая производительность труда в России ниже, чем у наиболее экономически развитых стран мира примерно в 2,5 раза. Достаточно интересным результатом расчетов явилась достаточно низкая производительность труда в Японии, что, видимо, требует отдельного анализа. Но, даже не смотря на такой результат, эффективность труда в этой стране превышает российский показатель более чем на 65%. Также отметим и лидерство в производительности труда Норвегии, которая, так же как и Россия, является нефтедобывающей страной со значительным сырьевым экспортом.

Второе сопоставление, которое наглядно показывает другую проблему, связанную с производительностью труда, – отстающие темпы роста этого показателя в России, если сравнивать их с темпами роста реальной заработной платы (табл. 2).

Таблица 2. Отдельные показатели, характеризующие производительность и ситуацию на рынке труда [1]

Показатель	2003 г.	2005 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2012 г.	2013 г.
р.ВВП, в % к пред. Году	107,3	106,4	108,1	105,4	92,1	104,0	103,4	101,3
Производит. Труда в % к пред. Году	107,0	105,5	107,5	104,8	95,9	103,8	103,1	101,8
Реальная з/пл 1-го раб-ка в % к пред году	110,9	112,6	116,2	111,5	97,2	104,6	108,4	105,3
Уровень безработицы, % среднегод.	8,6	7,7	6,1	6,3	8,4	7,5	5,5	5,5
Текущее кадров в % от среднесписочного состава*								
Убыло	-	31,3	32,6	30,5	28,2	29,0	28,7	29,5
Прибыло	-	29,4	30,4	26,2	27,2	28,4	28,2	28,9

*Без субъектов малого предпринимательства.

Данные, приведенные в табл. 2, позволяют утверждать, что на протяжении всех 2000-х гг. происходил процесс опережающего роста реальной заработной платы в сравнении с производительностью труда. Даже в кризисный 2009 г. падение реальной оплаты труда было меньшим, чем падение производительности. Помимо того, что подобное положение дел является одним из факторов развития инфляции, это, по сути, означает, что оплата труда перестает отражать реальный вклад работников в производство товаров и услуг, становится неадекватной результатам работы.

Таким образом, можно подытожить, что Россия имеет достаточно серьезное отставание в производительности труда от экономически развитых стран. Его снижение и приведение в соответствие с темпами роста оплаты труда является основой для устойчивого экономического развития страны в достаточно длительной перспективе. Чтобы разобраться, почему же производительность труда в России столь низка и каковы возможные механизмы ее поднятия, рассмотрим основные факторы, которые определяют мотивацию работников к производительному труду.

С позиций наемного работника все они могут быть условно поделены на две большие группы:

- эндогенные, то есть внутренние по отношению к работнику мотиваторы (системы ценностей и потребностей, базовые свойства личности, черты характера, эмоции и задатки способностей);

- экзогенные, то есть факторы, опосредованные внешней для работника средой.

В рамках данной работы мы не будем рассматривать эндогенные факторы мотивации в связи с тем, что они достаточно подробно исследуются в других работах автора [6,7] и в целом по занятому населению не являются высокодинамичными элементами во времени. Основное же внимание целесообразно уделить экзогенным факторам, так как именно оперируя или учитывая их (последнее наряду с эндогенными факторами) можно создавать стимулы для роста производительности труда.

Основными группами экзогенных факторов мотивации труда наемных работников являются:

- 1) ситуация на рынке труда (дефицит кадров, текучесть, безработица, информационная прозрачность, трансакционные издержки устройства на работу и пр.);
- 2) размер и распределение заработной платы;
- 3) условия труда (все, что связано с возможностью удовлетворения нематериальных интересов в процессе или в результате работы);
- 4) ресурсные и технологические ограничения на рабочем месте;
- 5) институционально-эволюционные факторы (история отношений, организация работы, система коммуникаций, законодательство и пр.).

Помимо данных групп факторов, которые и будут являться предметом дальнейшего исследования, следует отметить и такие крайне важные факторы, как мотивация государственных (муниципальных) органов власти, а также компетентность и мотивация бизнеса (собственников и топ-менеджмента). Именно эти факторы для России являются базовыми, без изменения отношения власти и бизнеса к наемным работникам невозможно рассчитывать на продуктивное использование всего инструментария, направленного на рост производительности их труда [2]. Ниже при оценке необходимости принятия тех или иных мер по повышению эффективности труда мы будем исходить из условной предпосылки, что и государство, и бизнес мотивированы к этому процессу.

Перед тем как остановиться на анализе отдельных экзогенных факторов мотивации, стоит ответить еще на один вопрос. Каковы основные пути повышения производительности труда? На наш взгляд, все они могут быть классифицированы следующим образом:

1. Увеличение времени работы (если цель заключается в получении большего результата труда не с единицы отработанного времени, а с единицы занятого населения).

2. Увеличение интенсивности труда (т.е. ускорение самого процесса труда за счет потенциала самого человека).
3. Рост фондовооруженности труда, т.е. повышение количества физического капитала, который использует работник в процессе труда (в данном случае эффект возникает исходя из облегчения и ускорения процесса труда при использовании орудий труда, оборудования и пр., а также повышения качества, а следовательно, и добавленной стоимости продукта труда).
4. Рост качества используемого физического капитала (имеет аналогичные предыдущему пункту цели).

Проанализируем два элемента из перечисленных выше групп факторов, влияющих на мотивацию наемных работников к производительному труду, а именно: рынок труда в части дефицита кадров и доходы наемных работников с учетом степени их дифференциации.

Начнем с анализа **рынка труда**. В табл. 2 были представлены показатели уровня безработицы по РФ за период 2000-х гг. Они отражают достаточно важную проблему российской экономики – дефицит кадров. Из данных табл. 2 видно, что уровень безработицы перед кризисом 2008 г. и особенно в последние два-три года находился в России на очень низком уровне (5,5%). При этом в значительной части регионов страны и особенно в городах-миллионниках этот показатель был еще более низким. Например, по данным Росстата, к концу 2014 г. безработица в Санкт-Петербурге составила 1,4%, а в Москве – 1,3%. По сути, данная ситуация может характеризоваться как сверхзанятость. Дефицит кадров, по данным Российского союза промышленников и предпринимателей, в 2013 г. являлся самой острой проблемой для отечественного бизнеса (более 52% топ-менеджеров отметили ее как значимую для их предприятия). Конечно, есть и исключения. Например, в Кабардино-Балкарии безработица составила 9,5%, а в Чеченской Республике – 15,5%. Однако в целом по стране дефицит кадров снижает мотивацию работников к производительному труду, для их удержания работодатели вынуждены платить персоналу заработную плату

выше, чем производительность их труда. Таким образом, можно объяснить обозначенную выше проблему постоянного превышения темпов роста реальных заработных плат над темпами роста производительности труда. Кроме того, данная проблема обостряется наличием не только абсолютного, но и структурного дефицита кадров, несоответствием выпуска специалистов потребностям рынка труда [14], что исключает быстрое включение работников в производственные процессы.

Дефицит кадров вызывает и еще одну проблему – текучесть персонала в организациях (табл. 2). Если в 1995 г. в условиях достаточно высокого уровня безработицы текучесть кадров по приему составляла 22,6%, а по выбытию 25,7%, то в период снижения безработицы в стране этот показатель имел тенденции к повышению и в 2013 г.: составил 28,9% и 29,5% соответственно. Для сопоставления, по оценкам компании Nau Group, в 2010 г. общемировой уровень текучести кадров составлял 20,31%, а в Европе – 18,15% [8]. Хотя и общемировая статистика в динамике показывает рост текучести кадров в долгосрочной перспективе. Отчасти, последнюю тенденцию можно объяснить повышением доли лиц, профессия которых распространена на рынке труда, но является специфичной, с точки зрения выполняемых функций) для конкретной компании (руководители функциональных подразделений, IT-специалисты и пр.). Это приводит к повышению независимости работников, и как следствие – к росту текучести. Мотивационными основаниями текучести при дефиците кадров в нашей стране является желание работников найти лучшее место работы, которое совпадает с желаниями работодателей заполнить вакантные места, делая предложения потенциальным работникам более конкурентоспособными. Но это рождает и негативные эффекты, ведь адаптация работника даже на достаточно простом, с точки зрения функциональных обязанностей, рабочем месте занимает от полугода до года. Если работники, а особенно специалисты увольняются с работы раньше времени полной реализации в рамках организации их потенциала эффективности, то, по сути, работодатель будет постоянно нести издержки, связанные с наймом,

обучением, адаптацией новых работников, и это притом, что в данный период производительность труда последних также будет ниже потенциально достижимой. Таким образом, сокращение текучести кадров через повышение приверженности работника к рабочему месту – важнейший резерв повышения эффективности труда, и прежде всего в рамках рабочих мест, на которых длителен период организационной и профессиональной адаптации работников.

Тесно связанным с рынком труда фактором мотивации наемных работников является размер и дифференциация заработной платы. В табл. 3-4 представлены данные о динамике и межстрановых сопоставлениях показателей дифференциации заработных плат.

Таблица 3. **Отдельные показатели дифференциации и размеров заработных плат в России [9]**

Показатель	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2009 г.	2011 г.	2013 г.
Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой, в разгах (коэф. фондов)	24,9	25,3	22,1	14,7	16,1	15,8
Индекс Джини (коэффициент концентрации заработной платы)	0,456	0,459	0,447	0,418	0,425	...
Медианная заработная плата, руб./мес.	5467	6870	8879	13192	16043	21268
Отношение медианной заработной платы к средней заработной плате	69,9	69,8	70,8	72,1	71,8	72,2
Средняя заработная плата, тыс. руб./мес.	8,6	10,6	13,6	18,6	23,4	29,8

Как следует из табл. 3, коэффициент фондов и коэффициент Джини в России имели значительную тенденцию к сокращению между 2005 и 2009 гг., когда дифференциация доходов достигла минимального уровня в XXI в. Однако затем опять начались процессы усиления дифференциации. Отмеченное снижение дифференциации заработных плат было во многом обусловлено с мерами государства по повышению заработных плат отдельным категориям работников бюджетной сферы (врачей, учителей общеобразовательных школ).

Судя по данным Росстата, за период с 2005 по 2009 гг. темп роста номинальных зарплат работников в сфере образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг превысил темпы роста зарплат в целом по экономике на 12-15%. Однако в период 2010-2013 гг. эта тенденция замедлилась, кроме того, в рамках данных сфер деятельности начала возрастать дифференциация доходов [9]. Такая ситуация возникла, в том числе, в результате внедрения дифференцированных схем оплаты труда, что в целом является положительным фактором мотивации труда.

Положительной тенденцией является и постепенное приближение медианной оплаты труда к средней, что свидетельствует о постепенном снижении доли работников, получающих заработную плату ниже средней по стране. Однако общий размер дифференциации труда в России остается очень высоким. Сопоставление коэффициентов дифференциации доходов в России и развитых зарубежных странах-членах большой восьмерки показывает, что Россия практически лидирует по степени дифференциации ставок заработной платы (табл. 4).

Таблица 4. Степень социально-экономического расслоения населения [10]

Страна	Год	Удельный вес 20-процентным группам доходов населения, в процентах от общего объема доходов					Коэффициент фондов, в размах
		первая	вторая	третья	четвертая	пятая	
Япония	1993	10,6	14,2	17,6	22,0	35,7	4,5
Германия	2000	8,5	13,7	17,8	23,1	36,9	6,9
Франция	1995	7,2	12,6	17,2	22,8	40,2	9,1
Канада	2000	7,2	12,7	17,2	23,0	39,9	9,4
Италия	2000	6,5	12,0	16,8	22,8	42,0	11,6
Великобритания	1999	6,1	11,4	16,0	22,5	44,0	13,8
США	2000	5,4	10,7	15,7	22,4	45,8	15,9
Россия	2008	5,1	9,7	14,8	22,5	47,9	16,9

Близкий с Россией уровень дифференциации есть только в США, но здесь нужно помнить, что дифференциацию дохода нужно рассматривать и с точки зрения обеспеченности групп населения с минимальными доходами. Одно дело, когда даже последняя 10% группа с наименьшей оплатой труда может позволить себе поддерживать уровень жизни, достаточный для обеспечения прожиточного минимума, другое, когда в рамках данной группы работники, по сути, попадают в категорию нищеты. В табл. 5 приведены данные о средней заработной плате в каждой из 10% групп населения, различающихся по уровню дохода (1-я группа – с минимальными доходами. 10-я группа – с максимальными). Сопоставим данные ставки оплаты труда с минимальной ставкой оплаты труда, утвержденной федеральными властями США, которая составляет 7,25 \$/час., или не менее чем 37,120 тыс. руб./мес. (при 40 часовой рабочей неделе и курсе рубля взятом еще на докризисном уровне – 32 руб./\$). Исходя из этих данных, выходит, что в России от 70 до 80% работников получают заработную плату ниже минимального уровня оплаты труда в США. Если при этом учесть паритет покупательной способности (ППС), соотношение которого к валютному курсу в 2011 г. было равно примерно 51% [12], то и в данном случае получается, что более 40% наемных работников в России имели заработную плату ниже скорректированного минимального размера оплаты труда в США (18,6 тыс. руб.). С другой стороны, проблема крайне низкого уровня оплаты труда может быть рассмотрена на сопоставлении заработных плат и прожиточного минимума. По оценке Росстата, в 2013 г. только 19,3% наемных работников получали заработную плату, превышающую 5 величин прожиточного минимума [9], что говорит о том, что меньше пятой части работников можно относить к среднему классу населения и выше, и это без учета количества иждивенцев, приходящихся на одного работника (одним из материальных критериев отнесения человека к категории среднего класса в России является величина среднедушевого дохода в размере 6 прожиточных минимумов [13]).

Таблица 5. Распределение общей суммы начисленной заработной платы в тыс. руб./мес. по 10-процентным группам работников [1]

Год	Группы от min доходов к max									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2000	0,2	0,5	0,8	1,0	1,3	1,7	2,2	2,8	3,9	8,2
2005	1,1	2,1	3,0	3,9	4,9	6,1	7,6	9,4	12,9	27,1
2006	1,4	2,6	3,8	4,9	6,2	7,7	9,4	11,9	16,0	34,6
2007	2,0	3,6	5,0	6,5	8,1	9,9	12,0	15,0	20,1	43,3
2009	4,1	6,0	7,9	9,9	12,0	14,5	17,5	21,7	28,7	60,6
2011	4,7	7,1	9,5	12,0	14,6	17,6	21,3	26,5	35,0	75,1
2013	6,2	9,7	12,9	16,1	19,5	23,3	28,3	35,1	45,9	97,6

Катастрофический разрыв в доходах работников при крайне низком общем размере оплаты труда в группах лиц с наименьшими зарплатами приводит к нескольким негативным эффектам.

1. Чувство социальной несправедливости в распределении оплаты труда снижает мотивацию к производительному труду исходя из сопоставления усилий работника и начальника для получения заданной зарплаты. Понимая несопоставимости пропорций между трудовой активностью работника и результатом, относительно тех же зависимостей у более высокооплачиваемого персонала, работник, получающий низкую оплату, пытается компенсировать это путем снижения активности, формализации процесса труда. По сути дела он на практике следует таким принципам, как: «кому платят, тот пусть и работает» или «они делают вид, что платят, а мы – что работаем». Мотивация достижения заменяется у наемных работников мотивацией избегания, отлынивания от работы [6].

2. У работника возникает демотивация повышения уровня образования и квалификации, что сдерживает возможности увеличения качества человеческого капитала. Ведь, с одной стороны, низкий уровень дохода подавляющего большинства работников российских организаций приводит к ограничению материальных возможностей получения платных образовательных услуг. С другой стороны – при сложившейся системе

внутрифирменных отношений у значительной части персонала возникает уверенность, что высокий уровень оплаты труда связан скорее не с уровнем компетентности человека, а со статусностью занимаемого места и наличием связей.

Таким образом, представленный анализ позволяет рассматривать дефицит кадров в российской экономике и высокий уровень дифференциации заработных плат важными факторами, которые ограничивают возможности продуктивного использования наемных работников, снижают их мотивацию к производительному труду.

Литература

1. **Росстат** (официальный сайт). URL: <http://gks.ru>.
2. **Чекмарев О.П.** Мотивация предпринимательства в России: тенденции государственного регулирования от кризиса 2008 г. до настоящего времени // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2013. – Т. 6. – № 3. – С. 7-21.
3. **Всемирный банк** (официальный сайт). ВВП стран мира по ППС URL: http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.PP.CD?order=wbapi_data_value_2013+wbapi_data_value+wbapi_data_value-last&sort=desc
4. **Employment Outlook OECD**. Paris: OECD, 2014.
5. **Зайцев А.** Межстрановой анализ отраслевой производительности труда в 1991-2008 годах//Экспертный сайт Высшей школы экономики. URL: <http://opes.ru/data/2014/06/10/1233924707/%D0%9A%D0%A8-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B8%D0%B7%D0%B2%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0-20140603-Zaytsev.pdf> . Дата обращения (12.01.2015)
6. **Чекмарев О.П.** Концепция личных издержек и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. – СПб.: Астерион, 2009. – 265 с. URL: <http://motivtrud.ru/PCost/research.html#razdel1> .
7. **Чекмарев О.П.** Возможности применения концепции личных издержек для оценки связи между удовлетворенностью работника и факторами мотивации.//Известия Санкт-Петербургского Государственного Аграрного Университета. – №12. – 2009. – С. 64-68
8. **Авшалумова Р.** Бегом от руководителя//Ведомости. – 2014. – №112 (3616).

9. **Труд и занятость в России.** 2013: Стат.сб./Росстат. □М. – 2013. – 661с.
10. **Группа восьми» в цифрах.** 2009: Стат.сб./Росстат. □ М. – 2009. – 131 с.
11. **Российский статистический ежегодник.** 2014: Стат.сб./Росстат. – М. – 2014. – 693 с.
12. **Россия и страны мира.** 2014.: Стат.сб. / Росстат. – М. – 2014. – 382 с.
13. **Концепция** долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р.
14. **Лукичев П.М.** Качество высшего образования XXI в. // Труды Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств. 2013. Т. 200. С. 34-40.
15. **Employment Outlook OECD.** Paris: OECD, 2001.