

зовательных школ, с практической ориентацией учебного процесса; организации целенаправленной профессиональной ориентации молодежи соответственно к современным требованиям рыночных взаимоотношений, которые формируются с учетом специфики национальной экономики Украины.

Для достижения заинтересованности работников в приобретении высокой квалификации, творческого роста, интенсивному развитию и реализации при выполнении трудовых процессов знаний, способностей должна действовать мотивационная система, направленная на повышение конкурентоспособности на микро- и макроэкономическом уровне. Мотивационный механизм должен учитывать преобладающую роль оплаты труда в формировании качественных характеристик рабочей силы, необходимость дополнительных инвестиций в ее развитие. Рычаги такого механизма будут влиять экономично, социально, морально-психологически на работников и работодателей, учебные заведения, службы занятости на основе оптимального объединения интересов социальных партнеров.

1. Иванух Р.А., Колобов Л.В., Ягодка А.Г. Інвестиційна політика держава і розвиток науково-технічного прогресу // Фінанси України. – 1998. – №4. – С.77-85.

2. Семикина М. Конкурентоспроможність працівників та ціна робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2000. – №8. – С.8-11.

3. Старцун Т.П. Оцінка регіональних процесів формування прихованого безробіття (за даними соціологічного дослідження у Вінницькій області України) // Міжвідомчий науковий збірник НАН України і Міністерства праці України. – 1995. – №3. – С.148-153.

4. Ющенко В.А., Лисицький В.І. Грани: розвиток попиту та пропозиції в Україні. – К.: Скарби, 1998. – 406 с.

*Получено 16.10.2006*

УДК 331.101.262

Н.Г.КРАСНИКОВА

*Харьковский областной центр занятости*

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМ ФОРМИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ С УЧЕТОМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

На современном этапе социально-экономического развития одной из важнейших проблем является проблема снижения безработицы среди населения Украины. Проблема всеобщей занятости со времен тоталитарной плановой экономики снята с повестки дня. На повестку дня встала проблема постоянного совершенствования системы формирования и управления процессом распределения незанятого населения Украины с учетом возможностей работодателей, что предопределяет необходимость формирования рабочих мест с целью оптимизации системы «безработный - работодатель», решение которой возможно на основе теории игр, чему и посвящена настоящая работа.

В связи с ухудшением на современном этапе экономической ситуации в Украине и внедрением рыночных форм социально-экономические проблемы все более обостряются: возрастает риск безработицы; существенно ухудшаются условия трудоустройства; сохраняется скрытая безработица; осуществляется резкая дифференциация региональных рынков труда; наблюдается снижение и нестабильность стоимости рабочей силы [1].

Значительно ослабилась связь между основными зависимыми величинами: объемами производства, производительности труда, численности занятых и денежными выплатами, что практически делает невозможным мотивационную деятельность.

Высокий уровень безработицы (рис.1), особенно краткосрочной, приводит к экономическим затратам, социальному напряжению и ухудшению уровня жизни людей. Потенциальная возможность, существующая при этом – возникновение долгосрочной безработицы, имеет разрушающие экономические и социальные последствия.

Затраты, связанные с безработицей, могут определяться не только с точки зрения убытков в случае выпуска продукции, но и дополнительной нагрузки на общество, что обуславливает политическое противодействие всей программе развития реформ [2].

В определенное время затраты по безработице становятся настолько значительными, что требуют активного вмешательства государства. Количественное значение этой критической границы зависит от социально-экономической ситуации в стране.

Кроме стремительного роста безработицы и усиления социальной напряженности государственное регулирование рынка труда все более сводится к пассивной политике, т.е. выплате помощи по безработице и сворачиванию активных мероприятий. Например, если в 1995 г. 50% незанятых на рынках труда было охвачено активными мероприятиями социальной защиты, то в 1998 г. – только 29% (табл.1).

Мероприятия социальной защиты, которые реализуются на рынке труда, становятся активными только тогда, когда средства Государственного фонда занятости населения используются полностью (с необходимым переходным остатком), а в структуре затрат преобладает финансирование затрат на сохранение рабочих мест, создание дополнительных рабочих мест, покрытие затрат на профессиональное обучение, переобучение, предоставление субсидий для организации собственного дела, организации общественных работ и др.

Анализ затрат Фонда занятости в Украине [2] свидетельствует, что до 1996 г. наблюдается высокий уровень неиспользованных ресурсов. В 1992 г. общие затраты составляли 20,9% общего фонда, в 1993 г.

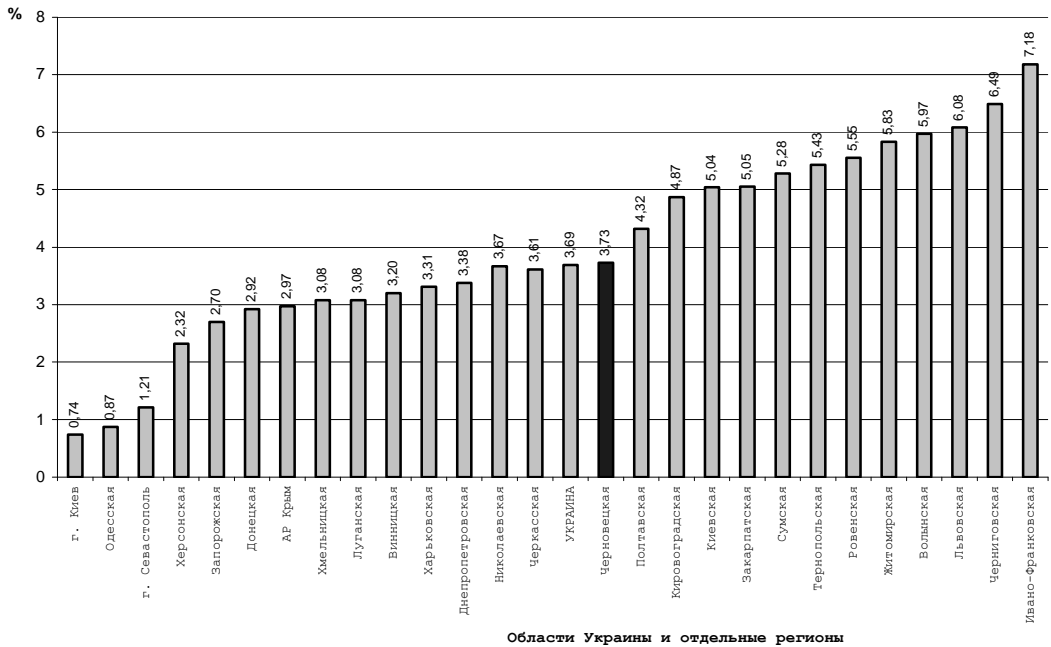


Рис.1 – Уровень безработицы по Украине в целом, ее областям и отдельным регионам

## **Коммунальное хозяйство городов**

– 28,0%, в 1994 – 37,9%, что обусловлено ожиданием масштабной безработицы и необходимостью создания резерва. В 1995 г. 2/3 сбережений фонда были израсходованы (в основном на исследовательскую работу и потребности службы занятости), однако в 1996 г. они снова снизились до 42% как следствие включения фонда занятости в государственный бюджет и задержку выплат. В 1997 г. после уплаты всех неуплаченных долгов за 1996 г. выплаты достигли 91% общей прибыли. Такая тенденция наблюдается и в последующие годы.

Таблица 1 – Уровень охвата незанятого населения на рынке труда активными мероприятиями социальной защиты (по 6 годам), тыс. чел.

№ п/п	Наименование показателей	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
1	Незанятое население, охваченное активными мероприятиями, % к предложению рабочей силы	244,6	270,4	319,6	339,1	409,0	591,7
		41,9	47,5	50,0	34,5	28,2	29,0
2	Трудоустроено, % к предложению рабочей силы	210,4	202,3	229,7	241,4	303,5	390,6
		36,0	35,5	35,9	24,6	20,9	19,2
3	Профессиональное обучение, % к предложению рабочей силы	21,2	52,3	67,2	68,0	53,4	105,2
		3,6	9,2	10,5	6,9	3,7	5,2
4	Общественные работы, % к предложению рабочей силы	13,0	15,8	22,7	29,7	52,1	95,9
		2,2	2,8	3,6	3,0	3,6	4,7

Становится очевидным необходимость формирования нового согласованного с концептуальными направлениями общеэкономического управления политики занятости, т.е. взаимоотношений работодателя и работника на государственном и региональном уровнях.

В переходный период к рыночным взаимоотношениям главная проблема в сфере труда состоит в том, чтобы найти способ смягчить переход значительного числа работников из неэффективных рабочих мест на новые высокопроизводительные.

Если ликвидация рабочих мест является необязательной, тогда стоит сосредоточить внимание на проведение структурной реформы, перераспределению рабочей силы в другие сферы занятости и социальной защиты высвобожденных работников.

Активная государственная политика на рынке труда в сфере установления оптимальных взаимосвязей между незанятым населением и возможностями работодателей должна быть нацелена, во-первых, на помощь тем, кто без поддержки и содействия не может трудоустроиться. Она обуславливается мероприятиями, призванными облегчить перемещение рабочей силы из одного сектора рынка труда до другого.

В этом направлении государственные программы помощи безработным реализуют функцию социальной защиты неконкурентоспособных слоев населения на рынках труда и играют важную роль в стабилизации социально-экономического положения трудящихся.

Активную политику на рынках труда целесообразно разграничивать с учетом отличительных элементов и причин возникновения безработицы, которая требует дифференцированного стратегического подхода. Для решения этой задачи необходимо обеспечить создание существенного банка статических кривых и построения этих данных, чтобы можно было управлять этим процессом на всех пространственно-временных уровнях социально-экономического состояния Украины и принимать управленческие решения на всех иерархических уровнях государства – от Президента Украины до рядового работодателя.

Построение кривых распределения в системе «работник – работодатель» существенно различно в зависимости от того, для какого периода оно осуществляется. Для отчетного периода оно называется обычно «выравниванием» или «выравниванием по такому-то закону».

Последнее не представляет особого труда.

Действительно, как было показано выше, та или иная кривая распределения однозначно определяется параметрами (нормальная и логарифмически-нормальная – двумя, кривые К.Пирсона – четырьмя).

Нахождение параметров при наличии отчетных данных связано лишь с меньшим или большим числом расчетов по аналитическим формулам и фактическим данным.

Иное дело перспективные расчеты, которые включают прогноз самих параметров распределения (оценку математического ожидания, дисперсии, моментов и т.д.). Этот прогноз представляет собой наиболее сложную задачу построения кривых распределения и рассматривается в разделах, посвященных вопросам моделирования перспективных распределений. В настоящем же параграфе остановимся в основном на правилах выравнивания отчетных распределений.

Можно выделить следующие основные этапы построения кривых распределения:

- 1) определение типа кривой (закона, в наилучшей степени отражающего данное распределение);
- 2) расчет (оценка) параметров;
- 3) определение (в некоторых случаях по специальным таблицам) значений функции плотности вероятностей или функции распределения частостей, что позволяет рассчитать частоты, соответствующие заданным интервалам и закону распределения;
- 4) оценка близости расчетного и фактического распределений, которая позволяет сделать окончательный вывод о приемлемости выбранного закона.

*Пример 1.* Построим на арифметической и полулогарифмической шкале следующее распределение рабочих-мужчин Великобритании по недельному заработку за октябрь 1960 г. [3].

Интервал, шиллингов	Частость, %	Интервал, шиллингов	Частость, %
---------------------	-------------	---------------------	-------------

### Коммунальное хозяйство городов

120-160	1,0	360-400	8,7
160-200	9,0	400-440	5,3
200-240	17,9	440-480	3,0
240-280	20,5	480-520	1,6
280-320	18,0	520-560	0,8
320-360	13,1	560-600	0,5
		Свыше 600	0,6
		Всего	100,0

На обычной (арифметической) шкале это распределение имеет вид, показанный на рис.2, а.

То же распределение, построенное на арифметической шкале, на которой отложены логарифмы заработков, изображено на рис.2, б.

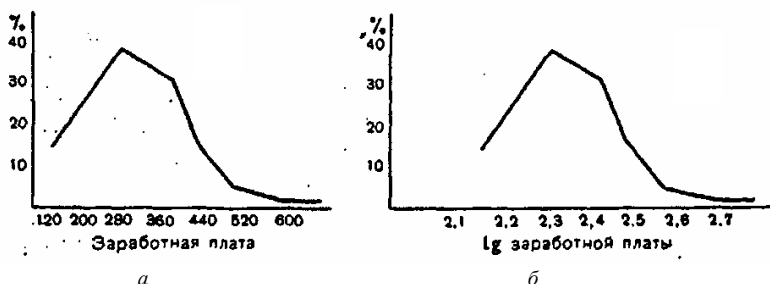


Рис.2 – Распределение недельных заработков

Как видно, на рис.2 получены совершенно аналогичные полигоны. Тем не менее, построение распределений на полулогарифмической шкале предпочтительнее, нежели откладывание логарифмов на арифметической: оно проще, так как может быть выполнено на специальной бумаге.

В некоторых случаях может оказаться полезной также двойная логарифмическая сетка, или логарифмическая шкала, т.е. такая система координат, обе оси которой имеют логарифмическое деление. В частности, приводимая ранее кривая Парето на такой шкале представляет собой прямую линию.

Если на полулогарифмической шкале распределение по недельному заработку симметрично, то можно применять логарифмически-нормальный закон для его выравнивания. Но саму по себе симметричность на чертеже увидеть не всегда просто. В тех случаях, когда это затруднительно, можно воспользоваться логарифмически-вероятностной шкалой.

Логарифмически-вероятностной шкалой называется такая система координат, одна ось которой имеет логарифмическое деление, а другая – вероятностное. Последнее выполнено так, чтобы накопленные частоты нормального распределения в сочетании с соответствующим уровнем образовывали на графике прямую линию.

Кумулята нормального распределения на арифметической сетке имеет вид симметрично вытянутого  $s$ , причем в пределах примерно от 25 до 75% она является почти прямой линией. Поэтому для ее спрямления в этих пределах вероятностная шкала должна незначительно отличаться от арифметической. Но в границах от  $-\infty$  – до 25% и от 75% до  $+\infty$  необходимо сильное растяжение шкалы, чтобы кумулята приняла вид прямой. При этом в качестве нижнего предела вместо  $-\infty$  принимается какая-либо величина, близкая 0 (обычно 0,01%), а в качестве верхнего предела вместо  $+\infty$  – величина, близкая к 100 (обычно 99,99%). В итоге в промежутках до 1 и свыше 99% вероятностная шкала сильно растянута, в промежутках от 1 до 20% и от 80 до 99% ее деления резко сжимаются, а в промежутке от 25 до 75% они почти равны между собой (см. ординату на рис.3).

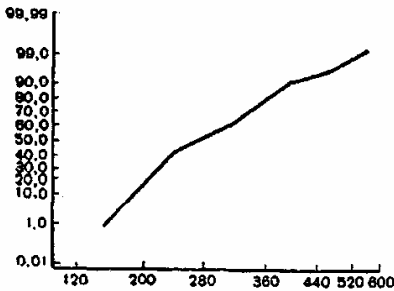


Рис.3 – Кумулята распределения недельных заработков по логарифмически

Для спрямления кумуляты логарифмически-нормального распределения наряду с вероятностным делением ординаты необходимо, чтобы абсцисса имела уже (известное нам логарифмическое деление. Если кумулята эмпирического распределения (например, по уровню заработной платы), построенного на такой шкале, близка к прямой линии, как на рис.3, то можно считать, что это распределение подчиняется логарифмически-нормальному закону. В тех случаях, когда графическое определение типа кривой затруднительно, можно пользоваться специальными статистическими критериями. Универсальным статистическим критерием для определения типа кривой является критерий  $\chi$ :

$$\chi = \frac{r_3^2 (s + 2)^2}{16(s + 1)}, \quad (1)$$

где  $s = \frac{6(r_4 - r_3^2 - 1)}{3r_3^2 - 2r_4 + 6}$ ;  $r$  – основные (стандартные) моменты распределения.

Значения критерия  $\chi$  для типов кривых, используемых в моделировании заработной платы и доходов, приведены в табл.2.

Таблица 2 – Значения критерия  $\chi$  для некоторых типов кривых

Тип распределения	Значение
I тип и $\beta$ -распределение	<0
III тип и $\chi$ -распределение	$-\infty$
IV тип	<1 и >0
VI тип	>1
VII тип (при $r_3=3$ ) – нормальная кривая	=0

При выборе одной из перечисленных кривых для выравнивания и прогнозирования распределения заработной платы и доходов следует для этих распределений на основе эмпирических данных рассчитать третий и четвертый основные моменты ( $r_3$  и  $r_4$ ) и критерий  $\chi$ , значения которого и покажут, какая кривая может быть применена.

Целесообразно использовать упрощенные моменты ( $\tilde{r}_3$  и  $\tilde{r}_4$ ), т.е. рассчитанные для единичных интервалов, с учетом максимума правдоподобия [1].

Условием применения метода наибольшего правдоподобия является дифференцируемость функции правдоподобия. Если это условие не соблюдается, расчеты этим методом или невозможны, или очень сложны, учитывая положение экономики Украины и то, что в краткосрочном периоде безработица является следствием разлада системы планирования, резкого снижения объемов производства, уменьшением совокупного спроса, возрастания цен на энергоресурсы. В этот период государственная политика занятости должна сосредоточиться на жизненно важных мероприятиях для успеха реформ в социальном секторе:

- отслеживании возрастания безработицы (мониторинг);
  - прогнозировании возможных случаев закрытия предприятий;
  - разработке механизма регулирования процесса высвобождения рабочей силы и системы социальной защиты;
  - антиинфляционной политике в сфере заработной платы;
  - выборочной поддержке предприятий с целью сохранения принятого уровня занятости. Например, подобно другим странам Центральной и Восточной Европы Чешская Республика отложила принятие законодательства о банкротстве и таким образом предоставила поддержку многим убыточным государственным предприятиям, которые продолжали функционировать. Эта политика содействовала сдерживанию уровня безработицы на краткосрочный период;
  - разработке мероприятий относительно снижения уровня безработицы и сокращение во времени ее негативного влияния за счет создания временных и дополнительных рабочих мест;
  - разработке оптимальной политики предоставления денежной помощи.
- Принятию решений о массовом увольнении должны предшествовать определение экономической и социальной безопасной границы формирования рынка труда, обоснование граничного норматива безработицы (как важнейшего ин-



дикатора оценки социально-экономического состояния экономики), степени его длительности. Эти показатели должны стать базовыми параметрами макроэкономического регулирования экономики Украины.

В среднесрочном периоде безработица будет связана с большой приватизацией, нарушением равновесия в различных отраслях, активизацией структурных изменений, изменением структуры цен, включением экономики в мировую торговлю, проникновением прогрессивных технологий и методов управления.

Рассмотренный период будет сопровождаться банкротством предприятий, территориально-отраслевым перераспределением рабочей силы, массовыми увольнениями.

Мероприятия среднесрочного периода потребуют проведения соответствующей работы для получения результатов в будущем. Основное внимание должно сосредотачиваться на разработке мероприятий относительно ликвидации последствий массовых увольнений и стимулирования спроса на труд.

Для обеспечения воссоздания производственной деятельности, получения необходимых средств для создания рабочих мест, первоочередное значение должно быть предоставлено перспективным мероприятиям структурной и инвестиционной политики [4].

Только сформулировав необходимые предпосылки для налаживания механизма восстановления системы рабочих мест, можно расширить сферу приложения труда и стимулировать трудоспособное население к ее поиску.

В этот период весьма важным является проведение активной политики, направленной на переучивание и повышение квалификации, мобильность рабочей силы.

Эти мероприятия должны реализовываться во взаимодействии с программами приватизации и структурной перестройки, быть приспособленными к разным отраслям и региональным условиям.

Мероприятия долговременного периода должны быть направлены на поддержание стабильности и экономического роста. В долговременном периоде рынок труда будет перестраиваться, постепенно отходя от режима излишнего спроса к режиму, когда безработица становится постоянным элементом экономики.

Политика на рынке труда сводится к разработке мероприятий относительно содействия найму рабочей силы: информационная помощь по вопросам трудоустройства; услуги специалистов-консультантов по возможности трудоустройства; профориентационные услуги.

Широкая компьютеризация службы занятости, создание единого банка данных дают возможность в каждом центре трудоустройства получать полную информацию о вакансиях, качественную их характеристику как в городе, так и в Украине вообще.

Социальная политика должна быть направлена на обеспечение социальных гарантий неконкурентоспособным слоям населения.

Сегодня в Украине проводится соответствующая работа по формированию механизма социальной защиты безработных, создана государственная система помощи безработным. Однако в условиях дальнейшего роста безработицы помощь по безработице, индексация заработной платы, повышение пенсий не спасут положение.

Современная политика занятости на рынке труда формируется без представления о какой бы-то ни было целостной системе, которую необходимо создать в перспективе.

Мероприятия по активной политике занятости нереальны из-за условий, которые являются неблагоприятными для инвестиционной деятельности и предпринимательства.

Реальная жизнь требует заложения главного рычага политики занятости – стимулирования спроса на труд. Речь идет о стимулировании развития производства и проведении активных мероприятий по обеспечению высокого уровня занятости. Каждому, кто хочет работать, необходимо предоставить это право. Задачей политики по стимулированию спроса на рабочую силу является создание благоприятных условий для роста производства в регионах с учетом структурных приоритетов.

Активные мероприятия на рынке труда могут играть важную роль в обеспечении занятости населения, однако учитывая сложную финансовую и экономическую ситуацию в Украине, их реализация в полном объеме является проблематичной. Активные мероприятия связаны со значительными финансовыми и административными ресурсами. Кстати, Швеция тратит на них 1,4% ВВП. Принимая во внимание ограниченность финансовых ресурсов, активная политика на рынке труда рассматривается с позиций приоритетности и ориентации на поддержание, прежде всего, регионов, которые находятся в состоянии экономического и социального напряжения, т.е. где внутренние возможности для трудоустройства являются наиболее проблематичными. К ним относятся:

- не востребуемое население горных районов, прежде всего, западных областей Украины, где рынок труда формируется за счет сельскохозяйственного населения, которое вследствие низкого уровня землеобеспечения не имеет достаточной сферы приложения труда;
- регионы, где предусматривается сокращение объемов производства из-за исчерпаемости сырьевых ресурсов и закрытия народнохозяйственных объектов. Это, прежде всего, регионы размещения атомной энергетики, например, Чернобыльская АЭС, угольной промышленности (закрытие многих шахт Донбасса) и др.;
- районы с приоритетным развитием одной-двух отраслей, где также недостаточно развита сфера приложения труда (в основном, для женщин);
- районы, которые определены для размещения переселенцев, эмигрантов (из зоны Чернобыльской АЭС, крымские татары и др.).

Направления активной государственной политики содействия занятости в регионах экономического и социального напряжения включают проведение ряда мероприятий: выделение дополнительного финансирования; проведение организационных мероприятий, которые не требуют дополнительных капитальных вложений; увеличение поставок сырья, материалов, топлива; поиск потребителей продукции.

В государственном механизме регулирования занятости этих регионов должны быть применены методы прямого и непрямого регулирования, исходя из нормативных актов непосредственного вмешательства в хозяйственную деятельность предприятий.

При разработке конкретных мероприятий относительно регулирования занятости регионов необходимо знать ближайшую и ожидаемую перспективу их развития. Нельзя разрабатывать региональную политику занятости населения, не имея прогноза рынка труда. Нельзя составить такой прогноз, не имея планирования социально-экономического развития региона хотя бы на один-два года. На основе прогноза развития экономики в регионе можно получить прогноз высвобождения и перераспределения рабочей силы по секторам и отраслям экономики. В зависимости от размеров незанятого трудоспособного населения, а также с учетом конкретных экономических и социальных потребностей региона, местная власть должна заблаговременно спрогнозировать создание дополнительных рабочих мест. Для этого определяют природные и социально-экономические возможности создания рабочих мест в регионе (районах, населенных пунктах): наличие местных сырьевых ресурсов, рекреационных зон, наличие свободных территорий и помещений для аренды предпринимателям, возможность выделения земельных участков для создания фермерских хозяйств и др.

Местные органы власти, с одной стороны, связывают региональные источники формирования рынка рабочей силы с местными возможностями, учитывая внутренние ресурсы для создания дополнительных рабочих мест, а с другой – учитывают перспективное развитие производительных сил региона, строительство и размещение новых предприятий, количество нововведенных рабочих мест. Прирост новых рабочих мест прогнозируют с учетом движения трудового потенциала региона. А поэтому региональным органам власти необходимо предоставить реальное право регулировать как создание новых рабочих мест (при увеличении уровня безработицы), так и их ограничение (при оптимизации занятости). Это позволит эффективно управлять процессом трудоустройства, рационально перераспределять рабочую силу, оперативно комплектовать рабочие места кадрами, регулируя тем самым спрос и предложение на рынке труда.

Активная государственная политика на рынке труда будет играть важную роль в процессе структурной перестройки и реформирования до тех пор, пока не будет сохранено или создано достаточное количество конкурентоспособных рабочих мест во всех отраслях экономики как ручательство экономиче-

ской политики, т.е. создана оптимальная зависимость между незанятым населением и возможностями работодателей. Для достижения этой цели нужен, в первую очередь, надежный математический аппарат в виде статистических кривых распределения незанятого населения и потенциальных его потребителей (работодателей). Естественно, оптимальным критерием как и во всей проблеме занятости будет выступать заработная плата [1].

Доказано [5], что в Украине отдельные рынки труда дифференцированы по специальностям, регионам, уровням квалификации, секторам и сферам экономики. С точки зрения теории рынка труда различают первичный и вторичный рынки труда в зависимости от уровня квалификации и заработной платы. Исходя из этого, процессы рынка труда протекают на предприятии или вне. Отдельные сферы и сегменты рынка труда связаны друг с другом (тесно или слабо) через перекрестную ценовую эластичность.

Поскольку для рынков труда характерна высокая степень дифференциации, масса наемных работников Украины не имеет достаточного представления о шансах, возможностях и безопасности при выборе специальности и рабочего места: не каждому также известны требования найма, которые изменяются, поэтому незанятый гражданин попадает в сложную позицию. Поэтому во многих странах функцию посредника при решении вопросов системы «безработный – работодатель» берут отделы по вопросам труда (*Arbeitsamt*). Они до определенной степени замещают собой рынок, однако часто рядом с ними действуют коммерческие посредники и частично осуществляется рыночное саморегулирование. Деятельность отделов по вопросам труда, которая стимулирует рынок труда выходит за границы посреднической и является фактором мобильности работников и их приспособленности к требованиям отдельных рынков труда.

1. Ачкасов А.Е. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Теорія і практика. – Житомир, 2002. – 512 с.

2. Мочерний С., Плошніков О. Економічна безпека в контексті державного суверенітету України // Економіка України. – 1998. – №4. – С.7-9.

3. Ministry of Labour Gazette. – 1961. – №4. – Р. 216-242.

4. Бондарчук Р. Стратегія реконструкції підприємств і організацій оборонно-промислового комплексу України // Економіка України. – 1999. – №10. – С.10-18.

5. Рудницька Т., Кучерявий І. Регіональні аспекти трудової зайнятості українців // Економіка України. – 1993. – №5. – С.66-73.

6. Торкатюк В.И., Марюхин В.Н., Кулик В.Т., Васильев Д.И. Теоретические основы и особенности прогнозирования перспективной занятости в строительной отрасли Украины // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.27. – К.: Техніка, 2001. – С.287-302.

*Получено 12.10.2006*