

УДК 331.5

Н.А. БИКСИНА,

старший преподаватель

Бугульминский филиал Института экономики, управления и права (г. Казань)

СТЕПЕНЬ НАПРЯЖЕННОСТИ СИТУАЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА КАК ФАКТОР, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ СТРАТЕГИЮ ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В статье рассматривается специфика регионального рынка труда, а также обуславливающие ее факторы. Представлена методика оценки уровня критичности положения на региональном рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда; региональный рынок труда; критерии оценки степени напряженности на рынке труда.

Под региональным рынком труда мы понимаем территориальную организацию системы отношений по взаимодействию продавцов и покупателей услуг труда как субъектов региональной экономики, в результате которых обеспечивается занятость населения региона и удовлетворяется региональная потребность в заполнении рабочих мест [1].

Формируя условия для обеспечения занятости в регионе, рынок труда включается в совокупность связей различных уровней, т.е. функционирует как открытая система, которая подвержена отклику на изменения внешних к ней условий. Таким образом, равновесие на региональном рынке достигается не только внутренними движущими силами, но и под воздействием социально-экономических отношений макроуровня.

Кроме того, следует учитывать влияние смежных с ним рынков (например, рынков товаров и капитала и рынков труда смежных территорий, что особенно проявляется через миграцию трудовых ресурсов).

При существенном влиянии на ситуацию в регионе макроэкономических процессов многие элементы, формирующие его экономику и рынок труда, достаточно инерционны. Это касается отраслевой структуры занятости, профессионально-квалификационного состава населения, основных потоков движения рабочей силы и т.п. Их параметры по территории страны весьма разнообразны. Кроме того, регионы неоднозначны не только по своим условиям, но и факторам, и целям развития. В качестве основных факторов, обуславливающих специфику региональных рынков труда, можно выделить: этнодемогра-

фические и исторические особенности; природно-климатические условия и обеспеченность сырьевыми ресурсами; плотность и тип заселения территории; условия социально-экономического развития; территориальное разделение труда и специализация; структуру собственности, хозяйства и производства; уровни его научно-технической оснащенности; состав, структуру, движение совокупной рабочей силы; традиционные виды занятости; специфику инфраструктуры; характер административного деления; степень остроты и масштабы социальных противоречий и др.

Следовательно, развитие регионального рынка труда будет определяться: во-первых, динамикой макроэкономических параметров; во-вторых, развитием внутреннего хозяйства и формированием его потребностей (спроса) на услуги труда определенного количества и качества; в-третьих, состоянием и перспективами межрегиональных связей как по линии производственного разделения труда (обмен готовой продукцией, комплектующими, сырьем, топливом и т.п.), так и по линии рационального с точки зрения единого экономического пространства и выгодного для региона движения населения и трудовых ресурсов [1].

Многие российские исследователи признают, что в настоящее время в стране не проводится эффективной региональной политики, основанной на оценке состояния ситуации на рынке труда и возможных перспектив ее развития. Между тем в связи с регулированием регионального рынка труда следует выделить вариативные стратегии, адекватные положению и задачам регулирования на конкретных региональных рынках с учетом их специфики.

Специфика региональных рынков труда рассматривается в отечественной литературе в разных аспектах. В зависимости от профиля развития выделяются следующие типы региональных рынков труда:

1) рынки индустриально развитых районов с крупным производственно-техническим и трудовым потенциалом, но с ограниченными инвестиционными ресурсами. В особо тяжелом положении оказались рынки старых промышленных регионов с добывающей, сталелитейной, судостроительной текстильной промышленностями, занятость в которых сокращается;

2) регионы с большим удельным весом занятых в неперспективных отраслях (например, угольной, металлургической и т.п.). В этих регионах должна проводиться политика постепенного высвобождения и последующего трудоустройства работников, а также ограничение государственной поддержки производства, стимулирующей отток работников из этой отрасли;

3) сельские регионы, где опережающими темпами ухудшается положение на рынке труда, в том числе и за счет самого высокого уровня скрытой безработицы. Необходимо создание на селе рабочих мест альтернативных форм занятости (переработка продукции, сфера услуг и др.);

4) национальные регионы, где в большей степени проявляется несоответствие спроса и предложения рабочей силы. Здесь необходимо всячески поддерживать национальные виды занятости, а также проводить политику профподготовки и переподготовки национальных кадров для развивающихся отраслей;

5) регионы с дискомфортными условиями жизни. Обычно они характеризуются избыточной относительно потребностей производства занятостью, и потому политика занятости должна проводиться в направлении высвобождения кадров и выезда работников из региона.

Существует подход, выделяющий в качестве критерия классификации региональных рынков труда степень деловой активности в регионе. В соответствии с этим критерием выделяются:

– рынки труда в регионах, отличающихся высокой степенью деловой активности, для которых характерны высокая занятость, низкая безработица и высокая скорость выхода из рядов безработных;

– рынки труда в регионах, отличающихся средней степенью деловой активности, для которых характерны близкие к среднероссийским показатели занятости и безработицы на градообразующих предприятиях вследствие сформировавшейся модели придерживаемой занятости;

– рынки труда в регионах, отличающихся низкой степенью деловой активности, депрессивные, отличающиеся критической ситуацией на рынке труда.

Таким образом, в отечественной литературе существует множество подходов к классификации региональных рынков труда. Однако, на наш взгляд, при выработке стратегии регулирования регионального рынка труда особенно важно учесть степень напряженности ситуации на нем. До сих пор проблема определения критериев оценки степени такой напряженности однозначно не решена. Например, существует подход, который выделяет три вариативные стратегии регулирования регионального рынка, соответствующие минимальной, умеренной и максимальной напряженности на рынке труда.

Минимальная стратегия применяется на рынках, где уровень безработицы не превышает 1%, и безработица преимущественно фрикционного типа, вызываемая естественным процессом текучести кадров, а также сезонностью производства. В этих условиях меры регулирования должны носить превентивный характер и включать меры по отладке рыночных механизмов управления занятостью, стимулированию самозанятости безработных, налоговые и иные льготы для работодателей, способных увеличить число занятых, накопление финансовых и иных ресурсов, создание организационных структур, подготовка кадров и т.д.¹

Умеренная стратегия применяется на рынках, где уровень безработицы составляет 1–5%, повышается доля структурной и циклической безработицы, она приобретает застойный характер. Данная стратегия предполагает приоритетное регулирование по тем направлениям, по которым нарастает социальная напряженность (переобучение безработных и лиц, находящихся под угрозой безработицы, содействие занятости на действующих предприятиях, расширение общественных работ, поддержка самозанятости) [2].

¹ О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 22.11.2011 № 334-ФЗ.

Максимально напряженная ситуация на рынке труда складывается в условиях, когда уровень безработицы превышает 5–6 %, преобладает циклическая и меньшей степени структурная безработица. В этих условиях создание рабочих мест нецелесообразно, так как невозможно рассчитывать на получение прибыли и достижение окупаемости. Столь же бесперспективен путь стимулирования миграции рабочей силы в другие регионы вследствие повсеместного падения спроса на услуги труда. Переобучение и переподготовка кадров затрудняются бюджетными ограничениями. Для подобной ситуации регулирование рынка труда должно смягчить последствия массовой безработицы, включать меры по сохранению трудовых коллективов до выхода из экономического кризиса, усилению социальной защиты безработных, расширению занятости на общественных работах, поддержке неполной и частичной занятости и т.д.².

Автор предлагает использовать для измерения степени напряженности ситуации на рынке труда следующие показатели: уровень безрабо-

тицы; число зарегистрированных безработных на одно свободное рабочее место; среднюю продолжительность регистрируемой безработицы; удельный вес безработных, состоящих на учете более одного года; удельный вес трудоустроенных среди состоящих на учете (в среднем за месяц) (см. табл.).

Региональная программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Татарстан, на 2011 г. (далее – Программа) разработана в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.12.2009 № 1011 «О предоставлении в 2010 и 2011 гг. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 1143 и протоколом заседания Правительства Российской Федерации от 21.06.2010 № 28.

Таблица

Методика оценки уровня критичности положения на региональном рынке труда

Перечень показателей	Методика расчета показателей	Значение
Официальный уровень безработицы, %	Отношение численности граждан, признанных безработными, к численности экономически активного населения	>6%
Уровень «застойной безработицы», %	Доля лиц, ищущих работу свыше 4 месяцев, среди всех зарегистрированных безработных	>60%
Уровень «хронической безработицы», %	Доля безработных, ищущих работу более 1 года, среди всех зарегистрированных безработных.	>15%
Доля в общей численности безработных, чел., молодежи, женщин, инвалидов	Отношение к общей численности безработных молодежи, женщин, инвалидов	>50% >70% >4%
Численность граждан, ищущих работу и состоящих на учете в службе занятости, приходящихся на одну заявленную вакансию, чел.	Отношение численности граждан, ищущих работу и состоящих на учете в службе занятости, к числу вакансий, заявленных в службу занятости	>10 чел.
Численность работников, предполагаемых к высвобождению, чел.	Численность работников, предполагаемых к высвобождению на ближайший квартал, по данным работодателей	Исходя из численности занятых в производственной сфере
Удельный вес предполагаемых к высвобождению работников к численности рабочих на предприятии, %	Отношение предполагаемых к высвобождению работников на ближайший квартал к численности рабочих на предприятии	>15%
Доля предприятий, не осуществляющих деятельность в соответствии с Уставом, %	Отношение числа предприятий, не осуществляющих деятельность в соответствии с Уставом, к общему числу предприятий	>30%
Доля работников, находящихся в административных отпусках, %	Отношение численности работников, находящихся в административных отпусках, к среднегодовой численности	>10%

² Трудовой кодекс РФ (в ред. ФЗ № 3334-ФЗ от 22.11.2011).

Основной характеристикой состояния экономики Республики Татарстан в первой половине 2010 г. является переход к восстановительному росту. Несмотря на снижение экономической активности в январе–апреле текущего года, по основным видам деятельности наблюдается рост показателей к аналогичному периоду 2009 г.

В 2009 и 2010 гг. активную роль в восстановлении экономики и социальной сферы сыграли дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда Республики Татарстан, основное действие которых было направлено на диверсификацию экономики, борьбу с социальным иждивенчеством и развитие малого предпринимательства.

Между правительством Республики Татарстан и Федеральной службой по труду и занятости заключено Соглашение о софинансировании Региональной программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Татарстан, на 2010 г. от 15.01.2010 № 14/2010.

Реализация Региональной программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Татарстан, в 2010 г. дала положительный опыт трудоустройства инвалидов. Выделение субсидий на организацию работодателями специализированных рабочих мест позволило трудоустроить 89 инвалидов.

По направлению содействия развитию малого предпринимательства по данным на 16 декабря 2010 г. разработали бизнес-планы 20,1 тыс. безработных граждан. Из них 18,9 тыс. человек после защиты бизнес-плана и заключения договоров с центрами занятости населения зарегистрировали свою деятельность в налоговых органах.

На опережающее профессиональное обучение было направлено 11,5 тыс. работников. Завершили обучение и сохранили занятость на прежних рабочих местах 11,1 тыс. человек, в том числе 1,7 тыс. человек из числа направленных на обучение в 2009 г. и 9,4 тыс. человек из числа направленных в 2010 г.

По программе оказания адресной поддержки гражданам, включая организацию переезда в другую местность для замещения рабочих мест в республике были трудоустроены 328 человек.

Прошли стажировку 1743 выпускника образовательных учреждений, для организации стажировки привлечено 1298 наставников.

Из числа участвующих в общественных и временных работах 57% граждан являлись работниками предприятий, находящимся под угрозой увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы), 30% – ищут работу, 13% – признаны в установленном порядке безработными.

В реализации мероприятий региональной программы участвовали свыше 4 тыс. работодателей, общая численность участников программы составляла более 260,0 тыс. чел. Итоги реализации региональной программы 2010 г. позволили сделать вывод об увеличении добавленной стоимости на 3,1% за счет создания новых рабочих мест.

Таким образом, региональная программа выполнена в соответствии с поставленными задачами и индикаторами оценки ее эффективности.

В целом в экономике республики наблюдаются признаки оживления деловой активности и роста финансовой устойчивости хозяйствующих субъектов. Вместе с тем нельзя назвать складывающуюся ситуацию уже сформировавшейся тенденцией. Угрозы и риски экономической нестабильности по-прежнему существуют. Именно поэтому очень важно не снижать внимание к ситуации на рынке труда. Кроме того, необходимо адаптировать основные мероприятия программы с реализуемыми сегодня в республике программами и проектами в секторах экономики и социальной сферы.

Список литературы

1. Экономика и социология рынка труда: учебник / под ред. В.А. Гаги. – М.: Инфра-М, 2008. – 340 с.
2. Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика / отв. ред. профессор Ю.П. Орловский. – Юридическая фирма «Контракт», 2011.

В редакцию материал поступил 11.11.11

Информация об авторе

Биксина Н.А., старший преподаватель кафедры «Экономическая теория», Бугульминский филиал Института экономики, управления и права (г. Казань)

Адрес: 423230, г. Бугульма, ул. Гафиатуллина, 23, тел.: (85514) 4-37-30

E-mail: biksina@bug.ieml.ru

N.A. BIKSINA,

Senior Lecturer

Bugul'ma branch of Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

**TENSION OF THE REGIONAL LABOUR MARKET
AS THE FACTOR DETERMINING THE STRATEGY OF ITS REGULATION**

The article gives a brief characteristic of the regional labour market, views the specific features of the regional labour market and factors determining it. The technique is presented for estimating the critical level of the condition in the regional labour market.

Key words: labour market; regional labour market; criteria for estimation of the labour market tension.

References

1. *Ekonomika i sotsiologiya rynka truda* (Economics and sociology of labour market). Moscow: Inrfa-M, 2008, 340 p.
2. *Polnyi postateinyi kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii. Kommentarii, raz'yasnenie, praktika* (Full clause-by-clause comment to the Labour Code of the Russian Federation. Comment, explanation, practice). Yuridicheskaya firma "Kontrakt", 2011.

Information about the author

Biksina N.A., Senior Lecturer of «Economic Theory» Chair, Bugulma branch of Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Address: 23 Gafiatullina Str., 423230, Bugulma, tel.: (85514) 4-37-30

E-mail: biksina@bug.ieml.ru
