

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

**В статье рассматриваются состояние и социально-экономические особенности рынка труда в регионе на примере Челябинской области. Приведены демографические данные по региону, сведения региональных служб занятости, рассмотрены факторы и тенденции развития рынка труда. В статье даны рекомендации по повышению эффективности функционирования регионального рынка труда.**

Существенной особенностью российского рынка труда является усиление его региональной доминанты, поскольку формирование рынка труда сместилось на региональный уровень. Идет процесс децентрализации рынка труда и его территориальной сегментации. Региональная сфера занятости становится составной частью воспроизводства регионального хозяйственного комплекса. Система управления трудом формируется прежде всего на региональном уровне.

Региональный рынок труда относится к объектам регулирования региональной системы управления трудом. Описание региональной системы управления трудом может осуществляться через различные понятия, характеризующие труд, а также через такие понятия, как рынки труда, образовательных услуг и профессий. В последнее время появились работы, в которых региональный рынок труда трактуется как действующая в рамках пространства конкретного региона система взаимоотношений между покупателями и продавцами рабочей силы, причем с включением особенностей правового, экономического, социального, этнического, исторического и политического характера. Под региональным рынком труда понимают также локальный рынок, представляющий собой процесс взаимодействия продавцов и покупателей рабочей силы на территории городов, районов и др. муниципальных образований, в результате чего формируется спрос и предложение рабочей силы на местном уровне. Другими словами, под рынком труда региона понимается система общественных отношений, обеспечивающих воспроизводство трудовых ресурсов, форма организации сферы труда и занятости населения. Это определение требует методологической корректировки, так как труд – это не товар и, следовательно, объектом рыночных отношений быть не может. Правильным было бы употребление термина «рынок рабочей силы». Однако общепринятым в российской экономической литературе и в статистических сборниках является выражение «рынок труда».

Управление трудовыми ресурсами – это функция региона и предприятий, заключающаяся в обеспечении эффективного равновесия между наличием наемных работников и потребностями в них по

численности и квалификации. Структура системы управления трудовыми ресурсами включает три основных компонента: организацию профессионального образования; развитие и использование персонала предприятий и организаций; сопровождение профессиональной карьеры и психологической поддержки населения.

Российский рынок труда формируется в условиях, когда важнейшие элементы его функционирования – цена рабочей силы, уровень потребления на душу населения – не приведены в соответствие со стоимостью рабочей силы, что изначально деформирует такие важнейшие компоненты рынка труда, как спрос и предложение. В условиях кризисной экономики переходного периода ценовой фактор формирования спроса и предложения как на общенациональном, так и на региональном рынке утрачивает свое преобладающее значение. В последние годы разрыв между заработной платой и стоимостью рабочей силы резко возрос. Также существуют большие различия зарплат бюджетного и рыночного секторов. За исключением государственной администрации во всех других отраслях, финансируемых из государственного бюджета, – здравоохранении, образовании, науке, культуре – величина заработной платы значительно ниже средненациональной. Большие различия в уровне заработной платы имеют место между секторами государственной, частной и смешанной форм собственности, а также между рядовым персоналом и менеджерами. В переходный период наблюдается также значительное увеличение региональных различий в труде. Низкий уровень заработной платы снижает мотивацию к эффективному труду, оказывает отрицательное воздействие на трудовую дисциплину, уменьшает экономическую ценность образования, приводит к значительной «утечке мозгов». Это означает, что в большей степени зарплата утратила свою экономическую функцию – оптимальное распределение ресурсов. Повышение оплаты труда, преодоление разрыва между ценой труда и стоимостью рабочей силы является необходимым условием преодоления кризиса и перехода к устойчивому росту.

План действий Правительства РФ в области социальной политики и модернизации экономики

предусматривает пересмотр источников и механизмов финансирования государственной политики занятости, расширение полномочий регионов в ее проведении.

Региональная политика занятости проводится в соответствии с законодательством РФ о труде и занятости и законами, принимаемыми на уровне субъекта РФ, осуществляется на принципах социального партнерства и в пределах компетенции региональных органов труда и занятости. Основными целями регулирования рынка труда региона являются: согласование спроса и предложения на рынке труда; развитие трудовой и профессиональной мобильности работников в соответствии с конъюнктурой рынка, снижение уровня безработицы.

Регионы с напряженной ситуацией на рынке труда характеризуются сильным разбросом значительных макроэкономических и социальных показателей. Большинство региональных рынков России находится в критическом состоянии, что объясняется в первую очередь действием структурных причин, связанных с трансформацией экономической системы страны и спадом производства, что ведет к сокращению рабочей силы.

Как и на любом другом рынке, на региональном рынке труда происходит взаимодействие спроса и предложения труда. При рассмотрении рынка труда необходимо анализировать не только совокупный спрос и совокупное предложение, но и спрос и предложение на отдельных рынках труда, так как они в основном и подвергаются регулированию со стороны государственных структур.

Предложение труда в регионе определяется совокупностью следующих факторов: численностью населения и его демографическими показателями: профессиональной, квалификационной и образовательной структурой; соотношением общей численности населения и экономически активной его частью, уровнем жизни населения, состоянием экономики (экономический рост, кризис, депрессия) и тенденциями ее развития.

Таким образом, положение на рынке труда в конечном итоге определяется общим состоянием экономики. Региональные особенности функционирования рынка труда обусловлены уровнем и структурой занятости, определяемыми специализацией хозяйства, его обеспеченностью сырьевой базой, динамикой и эффективностью производства, инвестиционным климатом, характером поддержки предприятий со стороны федеральных и региональных органов власти.

Основные региональные проблемы в сфере труда и занятости связаны со значительной дифференциацией состояния рынков труда в различных субъектах Российской Федерации. Развитие

рынка труда в регионах России обусловлено специализацией их хозяйств, обеспеченностью минерально-сырьевой базой, инвестиционной привлекательностью, динамикой производства, уровнем федеральной поддержки региона. В целом для страны характерны большие территориальные различия в уровнях жизни населения, эффективности региональной экономики.

По данным исследования, проведенного учеными Института экономики УрО РАН, на структуру занятости по отраслям региона оказывают влияние три составляющие: национальная (NS), отражающая тенденции развития национальной экономики; отраслевая (IM), отражающая развитие отдельной отрасли региона; региональная (LF), отражающая влияние региональных факторов.

В 1992 г. в промышленности Уральского экономического района было занято 3333,6 тыс. чел.; к 1997 г. численность занятых снизилась на 946,6 тыс. чел., или на 28,4%, что было обусловлено всеми вышеназванными факторами.

Влияние национального фактора рассчитывалось следующим образом:

$NS = 3333,6 \cdot (-10,3\%) = -345,5$  тыс. чел., где 10,3 % характеризует снижение численности занятых в экономике РФ за 1992-1997 гг.

Отраслевой фактор:

$IM = 3333,6 \cdot (-30,3\%) = -667,8$  тыс. чел., где 30,3% – снижение численности занятых в промышленности РФ за тот же период.

Региональная составляющая:

$LF = 3333,6 \cdot (28,4\% - (-30,3\%)) = 66,7$  тыс. чел.

Сумма трех составляющих показывает общее изменение числа занятых в промышленности региона:  $(-345,5) + (-667,8) + 66,7 = 946,6$  тыс. чел.

Расчеты показали, что народнохозяйственная и отраслевая составляющие в анализируемом периоде являются отрицательными величинами, т. е. снижение численности занятых в Уральском экономическом районе в основном обуславливалось факторами, связанными с общими процессами экономических преобразований на государственном уровне. При этом наибольшее влияние на снижение численности оказал отраслевой фактор - 65,5%, но достаточно сильно влияние и национального фактора (34%). Региональный же фактор оказал положительное воздействие на изменение численности, несколько тормозя этот процесс. Показатели изменения численности занятого населения в РФ и УЭР за 1992-1997 гг. приведены в табл. 1 [1, с. 25-26].

Оценка влияния различных факторов на изменение численности занятых в промышленности отдельных областей и республик показала, что наиболее сильное влияние национального и особенно отраслевого факторов на структурные процессы в

промышленном комплексе проявляется на территориях, где традиционно развиты материалоемкие отрасли промышленности (черная и цветная металлургия, химия, машиностроение). В результате сокращение численности персонала в промышленности Свердловской, Челябинской, Пермской областей было в 2-3 раза выше, чем в других областях и республиках УЭР [1].

С ухудшением социально-экономической ситуации на макроэкономическом уровне нарастала напряженность и на региональном рынке труда. Падение производства сопровождалось сокращением занятости, отраслевым перераспределением рабочей силы.

Значительное влияние на состояние регионального рынка труда оказывает демографическая ситуация. Изначальным условием состояния рынка труда является численность населения в трудоспособном возрасте, так как она определяет количество потенциальных претендентов на рабочие места. К 2005 году значительно снизится численность и удельный вес населения в возрасте моложе трудоспособного – основного источника пополнения трудовых ресурсов. В то же время продолжается процесс увеличения численности населения трудоспособного возраста как за счет вхождения в этот возраст многочисленного поколения, родившегося в 80-е годы, так и вследствие выбытия из него малочисленного поколения, появившегося на свет в годы Великой Отечественной войны. Численность молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, будет увеличиваться до 2005 года; после этого ожидается существенное сокращение пополнения численности населения лицами трудоспособного возраста вследствие снижения рождаемости в конце 80-х и в 90-е годы.

В настоящее время ухудшается возрастная структура рабочей силы: происходит уменьшение числа лиц возраста наивысшей экономической активности (30-49 лет) и увеличение численности в возрасте 15-19 лет, т. е. профессионально не подготовленных, а следовательно, и менее конкурентоспособных на рынке труда, а также предпенсионного возраста. Воздействие данного фактора рассмотрим на примере Челябинской области. Показатели динамики численности ее населения, трудовых ресурсов приведены в табл. 2.

Таблица 1. Изменение численности занятых в РФ и УЭР, тыс.чел.

Россия			УЭР			Влияние факторов			
1992	1997	Спад/рост	1992	1997	Спад/рост	NS	IM	LF	Сумма
72071,0	64638,5	-7432,5	9708,8	8619	-1089,8	-1002,6	-172,7	85,6	-1089,8

В Челябинской области за последние годы происходили существенные изменения в возрастной структуре населения. Росла численность населения в трудоспособном возрасте в связи с вступлением в него поколения 80-х годов и выходом из него малочисленного военного поколения, а также положительным миграционным приростом (70% мигрантов – люди трудоспособного возраста). Однако уже наблюдается снижение миграционного прироста населения, и он не перекрывает естественной убыли населения. Чем выше удельный вес населения в трудоспособном возрасте, тем труднее найти работу; чем выше занятость трудоспособного населения в промышленном производстве, ориентированном на кризисные отрасли, тем больше вероятность безработицы. Прогноз численности населения Челябинской области показывает, что значительного ее снижения в ближайшие годы не будет. Продолжатся изменения в возрастной структуре населения: доля детей и подростков будет снижаться, численность населения трудоспособного возраста увеличится, что скажется на численности трудовых ресурсов [2, с. 279].

Уменьшение демографической нагрузки, рост численности и доли населения в трудоспособном возрасте можно было бы считать благоприятным фактором для экономики в ближайшей перспективе. Однако численность занятых в ближайшем будущем, скорее всего, будет увеличиваться очень незначительными темпами. Снижение численности рабочей силы за счет таких факторов, как призыв на воинскую службу, учеба, выход на пенсию, естественная убыль, не будет покрывать прирост трудоспособного населения. К тому же число вновь созданных рабочих мест в два раза меньше, чем число сокращаемых. Вследствие этого ежегодно требуется создание 20-25 тыс. новых рабочих мест.

К тому же усиливается нерациональность характера занятости, снижается эффективность использования трудового потенциала, отсутствуют многие необходимые сдвиги в структуре занятости. Необходимо отметить, что объемы производ-

Таблица 2. Динамика численности населения, трудовых ресурсов и занятости в Челябинской области в 1997-2005 гг. [2, с. 276]

Показатели	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.	2005г. (прогноз)
Население области, всего, тыс. чел.	3672,7	3675,6	3678,2	3673,2	3640,0
Население области всего, %	100	100	100	100	100
В т. ч. трудовые ресурсы, тыс. чел.	2153,9	2167,7	2183,1	2199,0	2250,0
Трудовые ресурсы (в % к общей численности)*	58,6	58,9	59,3	59,8	61,8
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	1530,0	1597,4	1640,0	1663,4	1750,0
Занятые (в % к общей численности)*	41,6	43,5	44,6	45,3	48,1

ства во второй половине 90-х годов в Челябинской области сократились гораздо больше, чем численность занятых, т. е. налицо неэффективная занятость. Так, индекс физического объема произведенной промышленной продукции по полному кругу промышленных предприятий области составил в 1998 году 86,0%, в то время как численность занятых в промышленности – 94,6%.

Специфика формирования регионального рынка труда обусловлена и действием такого фактора, как уровень развития на территории частной собственности, поскольку для работников частных предприятий в большей мере характерна частая смена места работы, приводящая к увеличению динамичности рынка труда. В 1998 году Челябинская область вышла на средний уровень в стране по численности малых предприятий – 13 тысяч. Однако по экспертным оценкам и стандартам развитых стран уровень насыщения рынка и конкурентность экономики могут быть гарантированы при показателе одно малое предприятие на 30 человек населения, то есть Челябинской области нужно иметь более 110 тысяч малых предприятий [2, с. 166]. Таким образом, нынешние темпы роста малых предприятий не могут удовлетворять потребностям региона.

Развитие малого предпринимательства является важным условием функционирования рыночной экономики. В ведущих капиталистических странах мира на долю малого предпринимательства приходится до 50% в общем объеме производства продукции, товаров и услуг.

Сектор малого бизнеса не является пока определяющим на областном рынке труда, но уже сегодня играет важную роль в снижении уровня безработицы в области. По данным статистики в сфере малого предпринимательства полностью или частично занято 24% от общей численности работающих в экономике области, более 800 тыс. человек живут за счет доходов, полученных от деятельности в малом бизнесе. По состоянию на 1.07.2000 г. удельный вес товаров и услуг, выпущенных малыми предприятиями, в общем объеме выпуска товаров и услуг составил около 5%.

Однако достигнутый к настоящему времени уровень развития малого предпринимательства недостаточен для быстрого создания новых рабочих мест, оживления спроса-предложения на местных товарных рынках, появления самостоятельных источников дохода за счет частнопредпринимательской инициативы у значительной части эко-

номически активной части населения, снижения социальных нагрузок на расходы бюджетов всех уровней.

Согласно информации областного комитета государственной статистики на 1 июля 2000 г. в Челябинской области осуществляли хозяйственную деятельность 19 136 малых предприятий и около 130 тысяч индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица.

В последнее время наблюдается процесс сближения численности официальных безработных и потребности в рабочей силе, заявленной предприятиями и организациями в службу занятости. В некоторых областях количество вакансий в банке данных этой службы даже превышает регистрируемый спрос граждан на рабочие места. Причина такого явления – в несоответствии профессиональной структуры спроса на рабочую силу потребностям населения.

Таким образом, социально-экономическое развитие региона базируется на использовании всего имеющегося у него потенциала. Человеческий потенциал в этом ряду представляется одним из наиболее важных факторов развития региона. Региональная система управления трудом призвана решать специфические региональные проблемы труда. Основными путями реализации региональной политики в сфере трудовых отношений являются: трудоустройство, содействие занятости и создание новых рабочих мест, обеспечение защиты трудовых прав работников, развитие социального партнерства между работодателями, профсоюзами и органами местной власти, усиление нормативно-правовой и законодательной деятельности по регулированию трудовых отношений в регионе, обеспечение эффективного механизма регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Управление динамическим процессом развития регионального рынка труда должно включать комплекс государственных, рыночно-конъюнктурных, общественных и частных функций, учитывающих особенности локального рынка труда и направленных на установление приоритетов роста благосостояния в регионе, на поддержание пропорционального соединения живого и овеществленного труда, на планомерное руководство, контроль и стимулирование отношений, выражающих интересы субъектов хозяйствования по поводу труда и занятости, а также на цели рыночной технологии и способы их достижения.

#### Список использованной литературы:

1. Татаркин А.И., Романова О.А., Чененова Р.И., Филатова М.Г. Региональная промышленная политика: теоретические основы, практика формирования и механизм реализации. – Екатеринбург, 2000.
2. Программа «Экономическое и социальное развитие Челябинской области в 1999-2005 годах». – Челябинск, 1999.