

С. Сигова,
кандидат экономических наук,
ведущий научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга
Петрозаводского государственного университета,
старший преподаватель кафедры менеджмента ПетрГУ

ДИНАМИКА РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СНИЖЕНИЯ ТЕМПОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

**Удовлетворение потребностей региональных рынков
труда предполагает стремление к уравниванию
между существующими трудовыми ресурсами
и потребностями экономики в них.**

В условиях плановой экономики данное явление носило название «обеспечения полной занятости населения, т.е. удовлетворения потребности населения в рабочих местах, эффективное использование труда; обеспечение потребности всех отраслей народного хозяйства в работниках необходимых профессий и квалификации» [1].

В настоящее время речь идет о соответствии спроса и предложения на рынке труда. Однако фрагментарность и недостаточная обоснованность концептуальных и методологических подходов к удовлетворению потребностей рынка труда обуславливают необходимость углубления теории, методологии исследования процессов восполнения трудовых ресурсов, обоснования механизмов управления указанным процессом в России. Наиболее остро эта необходимость проявила себя в условиях кризиса.

Несмотря на большое количество исследований, посвященных функционированию рынка труда, до настоящего момента отсутствует единая точка зрения на то, что представляет собой «спрос» и «предложение»

рабочей силы. Существуют два возможных варианта. Первый связан с определением спроса через количество новых рабочих мест (вакансий) на момент расчета и количества занятых рабочих мест, должностей, для которых работодатели ищут замену (Т.Г. Морозова, Ю.М. Дудырев, В.Ф. Тихонов, М.Н. Рудаков и др.). Соответственно, предложение определяется через безработных и занятых, ищущих работу.

Данная трактовка представляется узкой, препятствующей полноценному анализу и прогнозированию ситуации на рынке труда.

В сложившихся условиях более правомерным является другой подход, согласно которому совокупный спрос определяется как общая потребность экономики в наемной рабочей силе, а совокупное предложение – охватывает всю наемную рабочую силу (Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов, А.В. Топилин и др.).

Второй подход позволяет структурировать совокупный спрос и совокупное предложение.

В составе первого следует выделять такую составную часть, как ежегодная

дополнительная потребность в квалифицированных кадрах, которая:

1. компенсирует ежегодное выбытие рабочей силы (естественная убыль, увольнения и проч.);

2. обеспечит развитие экономики заданными темпами.

Таким образом, ежегодный дополнительный спрос (дополнительная ежегодная потребность) на рынке труда – это ежегодное необходимое приращение к имеющемуся числу работников до их оптимального количества или ежегодный требуемый параметрами развития экономики входящий поток работников на рынок труда.

Оптимальное количество работников – это совокупность работников требуемой квалификации, необходимых и достаточных для обеспечения развития экономики по выбранному сценарию с учетом существующей и перспективной производительностью труда.

Аналогично ежегодному дополнительному спросу определяем «ежегодное дополнительное предложение». Оно представляет ежегодный входящий поток на рынок труда, включающий в себя выпускников образовательных учреждений дневного отделения (выпускники заочного отделения, как правило, уже работают и могут повлиять только на размер структурной безработицы), прибывающих мигрантов и безработных, прошедших переподготовку.

В современных условиях объектом государственного регулирования должно стать именно ежегодное дополнительное предложение на рынке труда. При условии его соответствия ежегодному дополнительному спросу рынок труда будет сбалансирован.

Все данные, используемые в статье, касающиеся ежегодного дополнительного спроса на рынке труда (или дополнительной потребности рынка труда) в квалифицированных кадрах, получены на основе расчетов с использованием методики макроэкономического прогнозирования потребностей в рабочей силе [2, 3], которая учитывает параметры экономического развития и демографической ситуации в стране.

Ежегодное дополнительное предложение на рынке труда получено из государственных статистических форм отчетности. По выпускникам дневного отделения образовательных учреждений – из форм:

3-НК – сведения об учреждениях ВПО (прием, выпуск, контингент по специальностям);

2-НК – сведения об учреждениях СПО (прием, выпуск, контингент по специальностям);

1-Профтех – сведения об учреждениях НПО (прием, выпуск, контингент без деления на специальности).

Данные по призыву в армию и продолжающих обучение на других уровнях на основе таблиц 1-вуз (распределение), 1-техникум (распределение) и 2-профтех и учитывают только выпускников очной формы бюджетного отделения. Сведения по прибывшим мигрантам получены из форм 2-Т (миграция) – годовые статистические отчеты о численности иностранной рабочей силы [4, 5, 6].

Определяющую роль в восполнении недостатка квалифицированных кадров на рынке труда играют выпускники системы образования.

Существует устоявшееся мнение о том, что за счет «всеобщего высшего образования» рынок труда характеризуется избытком квалифицированных кадров с ВПО. На рис. 2 представлены данные в целом по РФ, показывающие, в какой степени осуществляется покрытие дополнительной потребности рынка труда за счет выпускников системы профессионального образования в 2007 году. Для получения корректных данных в расчетах используется значение количества выпускников ОУ дневного отделения за вычетом продолжающих обучение по другим уровням образования и призванных на службу в армию.

Исходя из данных рис. 1, ежегодный дополнительный спрос стабильно превышает дополнительное предложение для каждого образовательного уровня. Дополнительная потребность на рынке труда России в 2007 году в разрезе специальностей покрывалась за счет выпускников системы профессионального образования (дневное отделение «минус» продолжающие обучение и призванные в ряды Вооруженных сил РФ) на 84,2% по ВПО, на 67,4% выпускниками СПО и на 47,3% выпускниками НПО.

Таким образом, в 2007 году фактические трудоустраивающиеся выпускники системы профессионального образования не могли обеспечить потребности рынка труда в квалифицированных кадрах. Кроме того, представленные данные опровергают устоявшееся мнение о «всеобщем высшем образовании», о «перепроизводстве» профессиональных кадров с ВПО. Фактическое состояние рынка труда показывает существование недостатка

профессиональных кадров, в том числе, и с высшим образованием.

В разрезе субъектов РФ на региональных рынках труда складываются различные ситуации, которые выборочно показаны в табл. 1 (представленные регионы характеризуются различным уровнем и потенциалом социально-экономического развития).

Дефицит кадров соответствующей квалификации показан как отрицательное значение, «излишек» кадров – как положительное значение.

Данные табл. 1 показывают различную степень возможного удовлетворения потребностей региональных рынков труда в квалифицированной рабочей силе за счет фактически трудоустраивающихся выпускников системы профессионального образования. Например, Томская область с избытком (более, чем на 39%) может восполнить возникший недостаток в специалистах с ВПО, но она будет характеризоваться дефицитом работников с СПО в размере 33,0% и работников с НПО

в размере 8,7%. В Ростовской области – излишнее количество кадров с ВПО и СПО (на 11,1% и на 4,7%), но недостаточно специалистов с НПО (дефицит в размере 45,5%). В Санкт-Петербурге в достаточном количестве есть кадры с ВПО («излишек» 24,6%), но потребность в специалистах с СПО и НПО может быть удовлетворена лишь на половину.

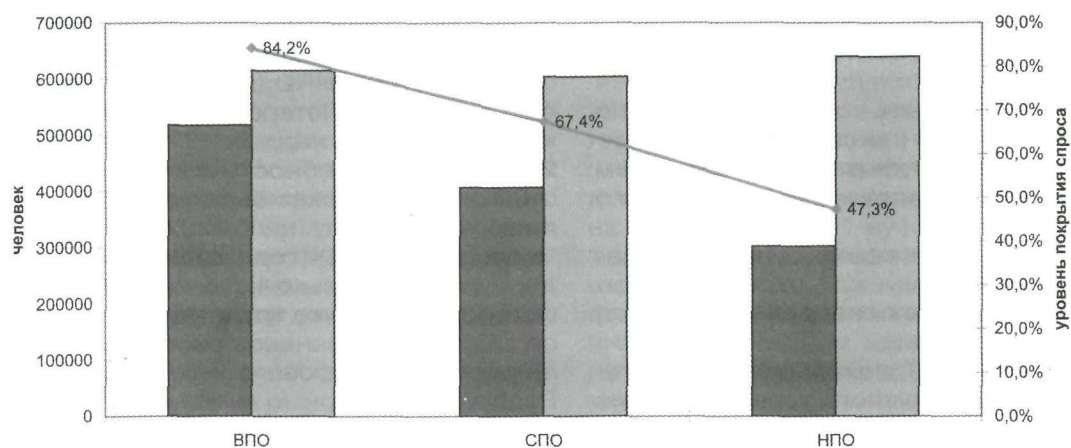
По данным 2007 года, в Российской Федерации есть только 1 субъект, в котором потребность рынка труда удовлетворяется за счет выпускников системы образования по всем уровням – это Ингушская Республика.

В то же время, как было показано на рис. 1, по данным 2007 года зарубежная трудовая миграция на 39,7% превышает выпуск системы профессионального образования (за минусом продолжающих обучение и призванных в ряды Вооруженных сил). Мигранты прибывают во все без исключения субъекты РФ, причем преимущественно трудоустраиваясь на рабочие специальности. В связи с этим можно утверждать,

Таблица 1

Дефицит/«излишек» профессиональных кадров по уровням образования на региональных рынках труда в 2007 году

Субъект РФ	ВПО	СПО	НПО
Всего по РФ	-15,8%	-32,6%	-52,7%
Волгоградская область	-11,3%	-10,1%	-98,9%
г. Москва	-8,6%	-70,4%	-80,6%
г. Санкт-Петербург	24,6%	-52,3%	-56,6%
Калининградская область	-42,0%	-50,3%	-64,7%
Камчатский край	-12,9%	-49,2%	-60,6%
Краснодарский край	-28,1%	-27,8%	-61,4%
Красноярский край	-15,8%	-28,5%	-46,2%
Ленинградская область	-90,6%	-82,1%	-53,5%
Московская область	-71,5%	-62,1%	-63,5%
Мурманская область	-48,7%	-53,2%	-76,4%
Новосибирская область	17,3%	-25,6%	-39,8%
Пермский край	-49,7%	-18,7%	-14,5%
Республика Карелия	-21,9%	-48,0%	-49,5%
Республика Саха (Якутия)	-29,5%	-29,0%	-66,3%
Ростовская область	11,1%	4,7%	-45,5%
Свердловская область	-17,0%	-33,1%	-67,1%
Томская область	39,3%	-33,0%	-8,7%
Тульская область	-3,7%	-31,9%	-58,6%
Тюменская область	64,2%	-23,6%	-40,6%
Хабаровский край	-17,9%	-33,1%	-23,8%
Ханты-Мансийский АО	-79,5%	-71,9%	-86,6%
Челябинская область	-14,8%	-37,9%	-4,1%
Чувашская Республика	-5,6%	-8,9%	-45,2%
Ямало-Ненецкий АО	-97,1%	-83,5%	-88,7%



Выпуск дневного отделения, фактически трудоустраивающийся
 Ежегодный дополнительный спрос, чел.
 Покрытие дополнительного спроса за счет фактически трудоустраивающегося выпуска дневного отделения системы профессионального образования

Рис. 1. Покрытие дополнительной потребности рынка труда РФ за счет выпуска системы профессионального образования (дневное отделение), 2007 год

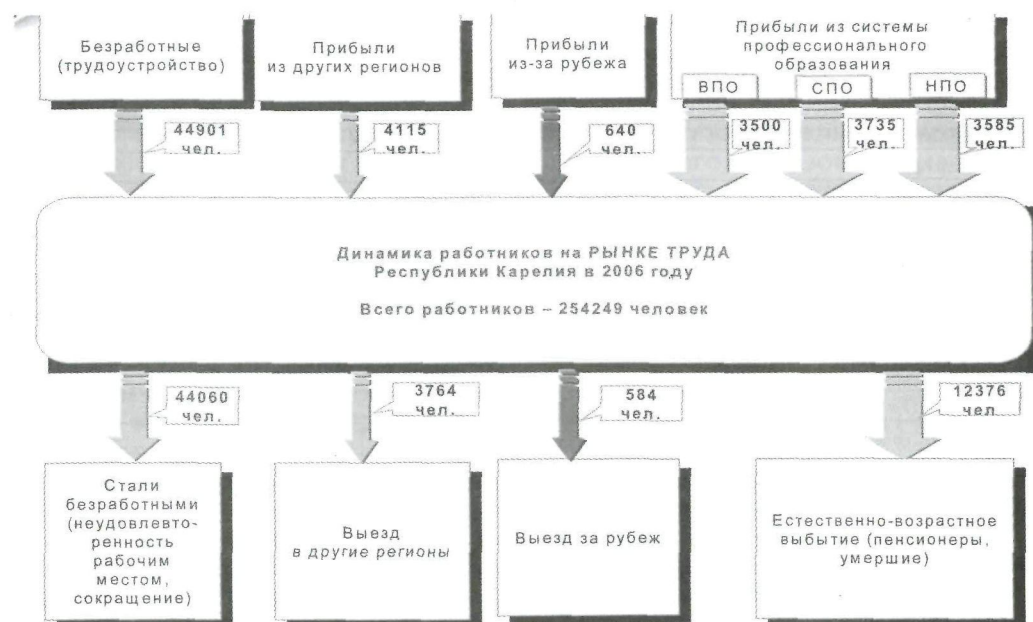


Рис. 2. Схема потоков рабочей силы на рынке труда (на примере Республики Карелия), 2006 год

что недостаток в кадрах со средним и начальным профессиональным образованием на региональных рынках труда будет восполняться за счет миграции.

Традиционно миграцию рассматривают как фактор восполнения дефицита трудовых ресурсов, способствующий экономическому росту и развитию. Вместе с тем в последнее время ее преимущества все чаще подвергаются сомнению.

Роль трудовых мигрантов на рынке труда России неоднозначна. Еще 17 марта 2005 г. на заседании Совета Безопасности РФ Президент России В. Путин отметил: «Трудоспособное население России стремительно уменьшается, и уже в ближайшем будущем это может негативно сказаться как на росте экономики, так и на возможностях исполнения ряда социальных обязательств». Решением этой проблемы могла бы стать зарубежная трудовая миграция. Однако, как подчеркнул Президент В. В. Путин, несмотря на важность миграционного фактора, его использование в России было неэффективным, хотя привлечение мигрантов из стран СНГ является самым естественным способом пополнения трудовых ресурсов.

Вопрос привлечения в Россию внешних трудовых ресурсов нашел продолжение в Послании Президента России Федераль-

ному Собранию Российской Федерации 2006 года, в котором, в частности, было отмечено: «... рост численности населения должен сопровождаться осмысленной стратегией иммиграционной политики. Мы заинтересованы в притоке квалифицированных легальных трудовых ресурсов».

С другой стороны, в условиях кризиса при двукратном росте безработных мигранты будут усугублять ситуацию на рынке труда, усиливая давление на него, повышая социальную напряженность в обществе.

Еще несколько лет назад при рассмотрении количественных потоков движения рабочей силы на рынке труда (входящих и выходящих) миграцией можно было пренебречь, так как с учетом ее направленности (иммиграция или эмиграция) в целом для рынка труда получали величину, близкую к нулю. Характерным примером является рынок труда в Республике Карелия (рис. 2).

Как видно из рис. 2, прибывшие из-за рубежа и убившие за рубеж представляют собой близкие по значению величины (640 и 584 чел. соответственно).

В последние 2 года ситуация кардинально изменилась – входящий миграционный поток значительным образом увеличился (рис. 3).

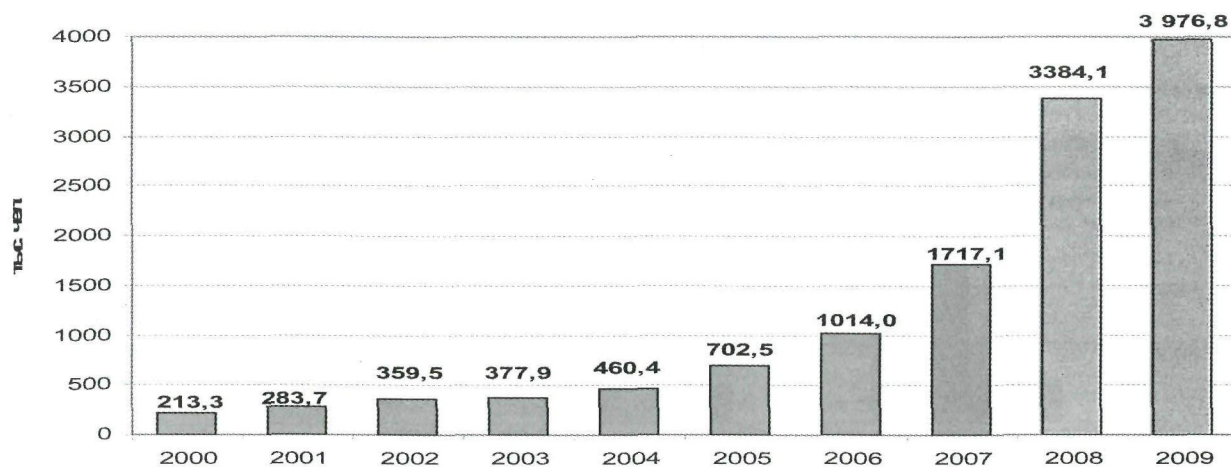


Рис. 3. Динамика численности иностранных работников в Российской Федерации (с 2000 по 2007 год – фактические данные, с 2008 по 2009 год – план согласно квотам, тыс. чел.).

Данные рисунка показывают кратное возрастание входящего потока зарубежной трудовой миграции. С учетом протекающего кризиса, когда, по оценкам, количество безработных увеличится почти в 2 раза, возникает настоятельная необходимость регулирования рассматриваемой составляющей совокупного предложения.

Рассмотрим, каков был вклад зарубежной трудовой миграции в покрытии дополнительной потребности рынка труда РФ в 2007 году (рис. 4).

Как следует из приведенных на рис. 4 данных, зарубежная трудовая миграция наименьшее давление оказывает на рынок труда высококвалифицированной рабочей силы, наибольшее – в отношении трудовых ресурсов с начальным профессиональным образованием. Так, в 2007 году в РФ прибыли мигранты с высшим профессиональным образованием, составившие 20,1% от ежегодной дополнительной потребности рынка труда; мигранты со средним профессиональным образованием могли бы покрыть 63,2% существующей потребности в указанных кадрах. Особо следует выделить мигрантов с начальным профессиональным образованием, которые почти в 2 раза превысили потребность рынка труда в 2007 году.

В то же время среди субъектов РФ есть 5 регионов, где потребность в специалистах с ВПО покрывается от 62 до 94% за счет зарубежной трудовой миграции (Сахалинская область, Еврейская АО, Амурская область, Ненецкий АО, Ямало-Ненецкий АО).

В отношении мигрантов со средним профессиональным образованием в 11 регионах покрытие потребности составляет от 104 до 505% (Ненецкий АО, Сахалинская область, Амурская область, г. Москва, Тюменская область и др.).

Как уже было отмечено, самыми многочисленными являются мигранты с начальным профессиональным образованием. В 22 субъектах РФ они более чем в 2 раза обеспечивают существующую потребность (в 39 СФ покрытие потребности составляет более 100%).

В табл. 2 выборочно представлена информация по субъектам РФ о покрытии дополнительной потребности рынка труда РФ за счет зарубежной трудовой миграции по уровням образования.

Из данных представленной таблицы следует, что в целом по России зарубежная трудовая миграция могла бы обеспечить покрытие ежегодной дополнительной потребности на 14,4% в специалистах с ВПО, на 45,2% в спе-

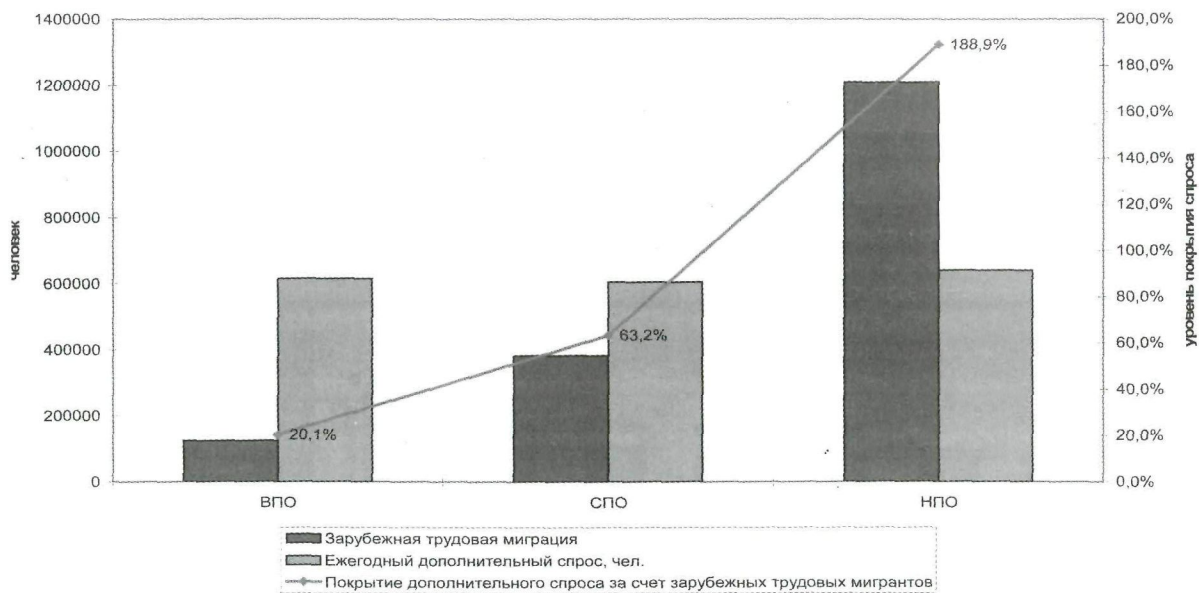


Рис. 4. Покрытие дополнительной потребности рынка труда РФ за счет зарубежной трудовой миграции, 2007 год

Таблица 2

Покрытие дополнительной потребности рынка труда РФ за счет зарубежной трудовой миграции по уровням образования, 2007 год

Субъект РФ	Всего	ВПО	СПО	НПО
Всего по РФ	66,0%	14,4%	45,2%	135,1%
Волгоградская область	73,4%	15,7%	50,1%	154,1%
г. Москва	235,5%	46,1%	165,6%	528,8%
г. Санкт-Петербург	101,4%	20,4%	70,4%	222,9%
Калининградская область	105,5%	24,7%	79,6%	188,0%
Камчатский край	42,0%	9,0%	24,7%	103,8%
Краснодарский край	75,9%	17,5%	58,0%	135,4%
Красноярский край	78,6%	18,7%	57,8%	141,1%
Ленинградская область	88,2%	18,4%	54,4%	212,9%
Московская область	199,6%	41,6%	123,3%	481,0%
Мурманская область	21,0%	4,9%	13,0%	45,0%
Новосибирская область	112,0%	24,1%	79,9%	224,3%
Пермский край	63,8%	13,1%	44,7%	135,7%
Республика Карелия	34,3%	8,9%	18,8%	77,2%
Республика Саха (Якутия)	134,7%	32,5%	104,1%	230,1%
Ростовская область	25,1%	5,2%	19,7%	47,7%
Свердловская область	130,0%	32,2%	86,5%	245,6%
Томская область	46,7%	8,7%	31,2%	118,3%
Тульская область	108,9%	30,0%	63,6%	215,6%
Тюменская область	174,7%	37,3%	108,2%	407,6%
Хабаровский край	120,3%	23,0%	79,0%	299,4%
Ханты-Мансийский АО	134,2%	27,2%	89,0%	307,4%
Челябинская область	67,5%	15,2%	35,6%	186,4%
Чувашская Республика	13,0%	2,7%	10,2%	24,8%
Ямало-Ненецкий АО	261,6%	62,3%	134,9%	696,8%

циалистах с СПО и на 135,1% в специалистах с НПО.

В разрезе субъектов Федерации данные сильно отличаются от приведенных средних значений. Так, в Москве, Московской и Тюменской областях существует избыток мигрантов с НПО, превышающий существующую потребность в 4–5 раз. В Мурманской, Ростовской областях, Чувашской Республике та же потребность обеспечена лишь на 25–47%.

Вклад зарубежной трудовой миграции в покрытие потребностей в специалистах с СПО также подвержен сильной межрегиональной дифференциации. Например, в Ямало-Ненецком АО, Тюменской области, Москве и Московской области трудовых мигрантов преобладает с избытком, в остальные субъекты РФ их едет гораздо меньше, чем существует потребность.

Таким образом, как следует из приведенной таблицы, в различных субъектах РФ зарубежная трудовая миграция в раз-

ной степени способствует покрытию возникающей дополнительной потребности рынка труда.

Анализ вклада выпускников системы образования и зарубежных трудовых мигрантов в удовлетворение потребностей в квалифицированных специалистах показывает, что каждый региональный рынок труда является уникальным, с неповторяющимися пропорциями ежегодного дополнительного спроса и ежегодного дополнительного предложения. Кроме того, в условиях кризиса существенным источником возможного восполнения кадрового дефицита становится увеличивающаяся армия безработных.

Несмотря на уменьшение количества занятых, дополнительная потребность в кадрах будет все так же существовать за счет выбытия части граждан из состава экономически активного населения по естественным-возрастным причинам, а также за счет перехода Россией на ин-

новационный путь развития. В связи с этим возникает настоятельная необходимость регулирования всех составляющих ежегодного дополнительного предложения для достижения сбалансированности функционирования рынка труда.

1. При осуществлении анализа тенденций, присущих региональным рынкам труда важным становится определение «дополнительной ежегодной потребности» (или «дополнительного ежегодного спроса на рынке труда») и «дополнительного ежегодного предложения».

2. Ежегодный дополнительный спрос на рынке труда формируется как за счет выбывших работников, так и за счет изменений, происходящих в экономическом развитии региона (открытие новых предприятий, модернизация производственных линий и проч.).

3. Ежегодное дополнительное предложение формируется посредством трех источников:

- выпускников дневного отделения образовательных учреждений, которые, получив образование, готовы продавать свою способность к труду;

- мигрантов, прибывших в регион в поисках лучших социально-экономических условий;

- переподготовленных безработных граждан.

4. В 2007 году выпускники дневной формы обучения системы профессионального образования не могли обеспечить потребности рынка труда в квалифицированных кадрах. Дефицит кадров с высшим профессиональным образованием составил -15,8%. Недостаток квалифицированных кадров с СПО составил 32,6%, с НПО -52,7%. Эти данные подтверждают несостоятельность мифа о «перепроизводстве» выпускников с ВПО.

5. С учетом зарубежной трудовой миграции в 62 регионах достигается удовлетворение ежегодного дополнительного спроса со стороны рынка труда, причем в 30 субъектах РФ достигается и структурное удовлетворение существующего спроса. Кроме того, за счет миграции обеспечивается высокий уровень конкуренции за рабочие места, что позволяет работодателю выбирать более квалифицированных сотрудников.

6. При проведении активной миграционной политики в региональном разрезе следует учитывать «минусы» прибывающей из-за рубежа рабочей силы. Есть субъекты РФ где «... мигранты, составляя конкуренцию коренным жителям, сокращают заня-

тость, увеличивают безработицу и социальные расходы; снижают заработную плату коренного населения; способствуют росту теневой экономики; усиливают угрозы экономической безопасности, терроризма, межэтнических конфликтов. Привлечение мигрантов в условиях недостаточно эффективно функционирующих национального и регионального рынков труда, структурных перекосов и нерешенных миграционных проблем может не только не сократить дефицит, но и еще более усилить существующие дисбалансы» [7].

7. В условиях кризиса повышается необходимость государственного регулирования ежегодного дополнительного предложения на рынке труда (выпуски из ОУ ВПО, СПО, НПО; мигранты; безработные) для уменьшения социальной напряженности в обществе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР. М.: Экономика, 1974. 791 с.

2. Питухин Е.А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование»/Е.А. Питухин, В.А. Гуртов. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 350 с.

3. Гуртов В.А., Питухин Е.А., Серова Л.М. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием./Проблемы прогнозирования. 2007. № 6 – С. 91–108. Английская версия статьи: Gurtov V. A., Pitukhin E. A., Serova L.M. Modeling the Economy's Need for Professionally Trained Personnel//Studies on Russian Economic Development, 2007, Vol. 18, No. 6, pp. 622–633.

4. Сведения о государственных и муниципальных высших учебных заведениях/Форма государственной статотчетности № 3-НК. М.: ГМЦ Росстата, 2006

5. Сведения о государственных и муниципальных средних специальных учебных заведениях или высших учебных заведениях, реализующих программы среднего профессионального образования на начало 2005–2006 учебного года/Таблицы по форме государственной статотчетности № 2-НК. М.: Росстат, 2006.

6. Сведения о числе учебных заведений, наличии и движении контингента учащихся учебных заведений начального профессионального образования (ПУ, профлицеев, центров непрерывного профессионального образования) и численности обучения по хоздоговорам за 2005 год/Таблицы по форме государственной статотчетности, Форма 1 (профтех) сводная. М.: ГМЦ Росстата, 2006.

7. Алонкина Л.И. Миграция: тенденции и последствия/Актуальные проблемы развития внешнеэкономических связей в условиях глобализации. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции. Орел: ОрелГТУ, 2008. 231 с.