

# РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ<sup>1</sup>

Н. З. Шаймарданов, Н. П. Неклюдова

*В статье рассмотрены современные проблемы и особенности занятости населения, обусловленные нарастающим дефицитом трудовых ресурсов. Предложены приоритетные направления регулирования региональной занятости с учетом негативного действия демографического фактора.*

Демографические проблемы оказывают все большее влияние на сферу трудовой деятельности, и, как следствие, на перспективы экономического развития в целом. В связи с этим актуальна оценка степени данного воздействия, прежде всего, в отношении ограничений занятости в региональной экономике. Для определения перспективного дефицита трудовых ресурсов в регионе совокупный спрос на труд (сумма численности занятых и числа вакантных рабочих мест) оценивался по функциональной зависимости от объемов ВРП и динамики накопления капитала. Расчеты свидетельствуют, что на макроуровне коэффициент эластичности совокупного спроса на труд по ВРП составляет примерно 0,2%, а по капитальным ресурсам (-0,1%).

На основе прогнозных вариантов развития экономики Свердловской области до 2020 г. Институтом экономики УрО РАН была сделана оценка перспективного спроса на труд (по инерционному, оптимистическому и инновационному сценариям развития). Совокупный спрос на труд в экономике региона по оптимистическому сценарию увеличивается со средним темпом прироста в 1%, а по инновационному — 0,6% в год, в инерционном варианте заложено

незначительное снижение спроса в трудовых ресурсах). Рост потребности экономики в рабочей силе был сопоставлен с численностью трудовых ресурсов. Результат интерпретирован как возможный объем предложения труда, с которым может столкнуться региональная экономика в ближайшей перспективе. В данном варианте — без учета миграции [7].

В соответствии с проведенной оценкой дефицит трудовых ресурсов в Свердловской области начнет проявляться во все увеличивающемся со временем масштабе, достигнув к концу 2020 г. в среднем по 3 вариантам, от 150 до 200 тыс. чел. Несмотря на происходящее в перспективе наращивание основных фондов и замещение труда капиталом путем внедрения трудосберегающих технологий дефицит трудовых ресурсов, будет проявляться достаточно явно, при этом реализация второго и третьего сценария приведет к более раннему возникновению дефицита трудовых ресурсов [1].

Экспертные оценки причин возникновения дефицита трудовых ресурсов свидетельствуют о пяти основных причинах кадрового голода (кроме демографических):

- низкая заработная плата, которую предлагает соискателям предприятие;
- отсутствие возможности предоставить жилье новым работникам;
- нежелание выпускников высших учебных заведений работать по полученной специальности;
- тяжелые условия труда;
- недостаточное количество специалистов, выпускаемых средними и начальными профессиональными образовательными учреждениями.

Проблемы, возникающие в сфере занятости и на рынке труда, определяют социально-экономическое положение населения и непосред-

<sup>1</sup> Публикация выполнена в рамках Целевой программы УрО РАН поддержки междисциплинарных проектов, выполняемых в содружестве с учеными СО и ДВО РАН. Интеграционный проект № 09-С-6-1004 «Региональная социально-экономическая политика как инструмент устойчивого экономического роста в условиях экономической интеграции».

редственно влияют на процессы его воспроизводства. Так, безработица оказывает негативное влияние на развитие семьи, определяя ее жизненный уровень, социальный статус. Следовательно, необходимо говорить не только об актуальности демографических проблем в контексте развития рынка труда, но и о важности обратных связей. В свою очередь, мигранты предъявляют достаточно высокие требования к принимающей территории.

Можно выделить основные направления в построении системы государственного регулирования занятости населения с имеющимся дефицитом трудовых ресурсов и необходимостью проводить иммиграционную политику.

**Основные возможности преодоления возникающего дефицита** связаны с повышением экономической активности, повышением производительности труда, смягчением структурных проблем рынка труда, замещающей миграцией. Рассмотрим внутренние источники смягчения остроты выявленной проблемы.

**Повышение экономической активности** населения предполагает прежде всего вовлечение на рынок труда части экономически неактивного населения. Отдельной проблемой является повышение возраста выхода на пенсию, а также привлечение на рынок труда пенсионеров старшего трудоспособного возраста.

**Повышение производительности труда** как один из путей смягчения перспективного его дефицита в значительной степени связано с повышением капиталовооруженности труда. Это требует (как и предполагает инновационный сценарий) более интенсивных инвестиционных вложений, прежде всего в реальном секторе производства. Их недостаток будет усиливать отраслевою неоднородность эффективности использования рабочей силы и, следовательно, усугублять проблему ее дефицита. В настоящее время отечественная экономика испытывает недостаток в новых, современных трудосберегающих технологиях.

Необходимым направлением превентивной политики по смягчению возникающего ограничения предложения труда в экономике является **решение проблемы структурной безработицы**. В противном случае в экономике будет наблюдаться острая нехватка специалистов в целом ряде секторов экономики и одновременно — высокий уровень безработицы.

При этом преодоление диспропорций — это, в первую очередь, задача рынка образования (в самом широком смысле, включая корпора-

тивные курсы и курсы переподготовки, предоставляемые службой занятости населения), во вторую — внутренней миграции (с помощью которой устраняются структурные диспропорции на рынке труда, носящие географический характер), и уже в третью — иммиграции.

В стратегической перспективе необходимо формировать региональную комиссию по изучению и развитию трудового потенциала. Сегодня, в ситуации перехода к экономике знаний, не сырьевые, а человеческие ресурсы становятся ключевым фактором экономического развития и залогом конкурентоспособности страны в XXI веке.

Ведущей идеологией данной структуры должно стать практическое применение научных результатов исследований в области демографии, миграции, рынка труда и занятости населения при разработке и тесной взаимосвязке политики занятости и иммиграционной политики, а также встраивание их в общий контекст регионального социально-экономического развития [1].

В решении социальных вопросов речь должна идти не столько об увеличении объема социальных обязательств, сколько о разработке новой парадигмы социально-трудовой политики, опирающейся на институты гражданского общества, бизнеса и государства.

Следующим направлением является внешний источник и связанное с ним прогнозирование и планирование трудовой иммиграции, которое должно осуществляться в контексте общей иммиграционной политики с четко обозначенными задачами и целями. Огромным недостатком в данном направлении, однако, является отсутствие Концепции миграционной политики и, как следствие, стратегических ориентиров в сфере трудовой миграции. Концепция миграционной политики, обсуждаемая еще с 2002 года, так и не принята [5]. Вместо нее в 2003 году распоряжением Правительства была одобрена Концепция регулирования миграционных процессов. В действующей же Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года буквально сказано: «Демографическая политика Российской Федерации направлена на <...>, регулирование внутренней и внешней миграции, <...>» [6]. То есть вновь речь идет исключительно о задачах регулирования. И даже воссоздание в мае 2009 г. Правительственной комиссии по миграционной политике говорит пока только о намерении эту политику иметь.

Можно выделить конкретные факторы, которые могут обуславливать выбор целей и средств иммиграционной политики:

- структурное реформирование экономики;
- влияние общественного мнения и заинтересованных лобби;
- географическое положение;
- политическая ситуация и др.

Для оценки уровня обеспеченности регионов трудовыми ресурсами и определения потребности экономики в иностранной рабочей силе необходимо проведение постоянного мониторинга экономической и профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на рынке труда. Проводимая политика должна опираться на тщательный анализ всего имеющегося статистического материала.

Важнейшей предпосылкой эффективности политики занятости становится создание и правильная организация работы координирующих органов. Для решения проблем координации работы между различными компетентными органами связь между иммиграционной политикой, взаимоотношениями со странами, являющимися источниками иммиграционных потоков, политикой обеспечения национальной безопасности, социальной политикой, политикой занятости и в сфере образования, налоговой политикой должна быть более тесной.

Например, миграционная сфера, закрепленная в настоящий момент за Федеральной миграционной службой (ФМС), в программе оказалась представлена только контрольными функциями. Необходимо обратить также внимание на то, что к компетенции Министерства внутренних дел относится выработка государственной политики и нормативно-правовое регулирование в области миграции [2], а соответствующие полномочия в области трудовой миграции находятся в компетенции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [3].

Таким образом, компетенция в области выработки миграционной политики «разорвана» ведомствами, имеющими разную подчиненность, более того, между указанными ведомствами искусственно разделены вопросы регулирования миграции и трудовой миграции. К тому же из документов, регулирующих деятельность Министерства здравоохранения и социального развития и Федеральной службы по труду и занятости РФ, не видно, чем же конкретно в области регулирования трудовой миграции должны заниматься указанные ведомства.

Ключевая проблема — это несоответствие полномочий и институциональных возможностей уполномоченного ведомства и характера самой миграционной сферы.

Миграционная политика является функцией ряда политик, находящихся в более высоком слое принятия решений. На этом основании в системе государственного управления миграционная функция может быть, к примеру, отнесена к разным ведомствам. Кроме известных вариантов, она может быть в структуре полномочий Министерства регионального развития РФ на том основании, что регулирование миграционных потоков является функцией политики регионального развития.

Сегодня функции уполномоченных государственных органов в сфере управления миграционными процессами не встроены в модель государственного регулирования рынка труда. Из документов, регулирующих деятельность соответствующих органов исполнительной власти, должно более конкретно следовать, какие функции осуществляет то или иное ведомство в области управления процессами миграции, поскольку деятельность государства как регулятора рынка трудовых ресурсов должна строиться на основе четких и понятных рынку правил, быть публичной и прозрачной.

С учетом вышесказанного необходимо выделить следующие важнейшие направления при формировании политики, направленной на более тесную взаимосвязь демографических, миграционных процессов и занятости населения:

**1. Усиление взаимодействия министерств и ведомств по координации действий в социально-трудовой сфере.** Проведенный Институтами экономики УрО РАН анализ, целей, задач и функций семи министерств правительства Свердловской области, деятельность которых прямо или косвенно влияет на состояние социально-трудовой сферы области, свидетельствует об отсутствии координации между ними.

**2. Разработка модели научно обоснованного мониторинга социально-трудовой сферы, включающего анализ ситуации, контроль и краткосрочный прогноз.** Без хорошо налаженной научной системы мониторинга невозможно принимать эффективные управленческие решения. Данный мониторинг должен проводиться не только на уровне региона, но и в разрезе муниципальных образований. Для этого необходимо развитие муниципальной статистики и формирование показателей как количественных, так и качественных, характеризующих

процессы в социально-трудовой сфере, в т. ч. миграционные.

Для проведения мониторинга целесообразно внедрение аутсорсинга функций по его реализации. Мониторинг должен проводиться независимой организацией при участии ученых-экономистов, демографов, социологов, юристов, хорошо знающих регион, особенности его развития и относящихся к нему не формально, а с интересом и желанием помочь в решении проблем.

### **3. Модернизация программного обеспечения занятости населения в современных условиях:**

— разработка программ на основе региональной стратегии развития занятости на долгосрочную перспективу (10-15 лет) с учетом территориальных особенностей социально-экономического развития;

— расширение сферы применения региональных программ развития занятости на процессе воспроизводства трудового потенциала, в отличие от ныне действующей практики, когда программным регулированием охвачено лишь население, обратившееся в службу занятости за консультацией или в поисках работы;

— разработка региональных программ временной и постоянной трудовой миграции;

— внедрение селективного подхода в практику регулирования трудовой миграции;

— разделение трудовых мигрантов на категории (временные, долгосрочные и постоянные) и проведение в отношении каждой из них специализированной политики привлечения, возвращения, адаптации и интеграции;

— длительный временной период действия, позволяющий оценивать среднесрочные и долгосрочные социально-экономические эффекты от реализации программ;

— встроенность в программы социально-экономического развития региона на основе тесной взаимоувязки целей, задач, приоритетов и механизмов реализации политики занятости населения, иммиграционной политики в другие направления регионального развития;

— возможность в рамках программ комбинировать и объединять усилия всех субъектов политики занятости населения;

— установление количественных параметров результативности программ по годам реализации, с ежегодной оценкой фактических результатов;

— постоянная система мониторинга, оценки и контроля за ходом реализации программ.

### **4. Формирование постоянно обновляющейся информационной базы для миграционного планирования, включающей:**

— текущее состояние и прогнозные (средне- и долгосрочные) оценки демографического развития региона;

— текущее состояние и прогнозные (средне- и долгосрочные) оценки развития рынка труда и занятости населения в отраслевом разрезе;

— формирование каталога профессий с дефицитом рабочей силы (полугодовой или ежеквартальной);

— оценку социально-экономической безопасности региона;

— ежегодные обзоры потребности работодателей в рабочей силе;

— оценку эффективности использования иностранной рабочей силы.

### **Список источников**

1. Козлова О. А., Шаймарданов Н. З. Миграция и занятость населения, проблемы взаимодействия // Демографическая политика в регионе. Проблемы и перспективы: Екатеринбург: ИЭУРО РАН, 2010

2. Указ Президента РФ «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации» от 31 июля 2000 г. №1415 // Собрание законодательства РФ. 2000. № 32. ст. 3342.

3. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 30 июня 2004 г. № 321. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.minzdravsoc.ru/docs/government/postan/gov>

4. Распоряжение Правительства РФ «О Концепции регулирования миграционных процессов в Российской Федерации» от 1 марта 2003 г. №256-р. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.ufmsoren.ru/Docs/PP/RaspP\\_256\\_01032003.htm](http://www.ufmsoren.ru/Docs/PP/RaspP_256_01032003.htm)

5. Указ Президента РФ «Об утверждении концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» от 9 октября 2007 г. № 1351. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ufms.spb.ru/desc/ukazy-cid-16/>

6. Постановление Правительства Российской Федерации «О правительственной комиссии по миграционной политике» от 26 мая 2009 г. № 450. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fms.gov.ru/images/newsimg/450.pdf>

7. Демографическая политика в регионе: проблемы и перспективы: сб. статей / Под ред. д. с. н. А. И. Кузьмина. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2010. 196 с.

### **УДК 331.5**

**ключевые слова:** дефицит трудовых ресурсов, регулирование занятости, политика занятости, иммиграционная политика