

Попова Наталья Владимировна,
к. э. н., доц. кафедры экономики
и менеджмента ГОУ ВПО «Пензенская
государственная технологическая
академия»
e-mail: n1968p@yandex.ru

Особенности управления занятостью населения на рынке труда Пензенской области **Peculiarities of Employment Management of the Population in the Labour Market of Penza Region**

В статье освещаются проблемы регионального рынка труда, а именно рынка труда Пензенской области. Даны рекомендации по совершенствованию управления занятостью на региональном уровне. Обоснована необходимость разработки и претворения механизма, регулирующего динамичное равновесие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

The article deals with the problems of the regional labour market more specifically the labour market of Penza Region. There are some recommendations on the improvement of employment management at the regional level. The paper is devoted to the necessity of development and realization of the mechanism regulating the dynamic balance of supply and demand of work force in the labour market.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, рабочие места, занятость населения, квотирование, эффективность труда, безработица.

Keywords: labour market, labor resources, individual working places, employment of the population, quota allocation, labour efficiency, unemployment.

В условиях мирового финансового кризиса, стагнации экономической ситуации в России приоритетными на региональном рынке труда стали меры активной политики занятости, которые, главным образом, направлены на смягчение социальной напряженности посредством развития гибкого рынка труда и повышения стимулов к активному поиску работы безработными гражданами. В этой связи особое внимание уделяется положению молодежи на рынке труда. По оценкам специалистов Министерства образования Правительства Пензенской области, в настоящее время объем подготовки специалистов в учебных заведениях области превышает потребность в них на производстве в 25 раз, а в квалифицированных рабочих – в шесть раз. Число выпускников увеличивается с каждым годом, возрастает и прием студентов, однако положение с трудоустройством молодежи остается весьма сложным. Возникает целый ряд трудно разрешаемых проблем, входящих в зону внимания системы управления занятостью региона. Молодая часть трудовых ресурсов области в связи с временной невостребованностью на местном рынке труда или покидает регион, или «деградирует» – теряет полученные профессиональные навыки.

В области очень сложная ситуация и с безработными выпускниками профессиональной школы. Кроме Малосердобинского и Тамалинского районов они зарегистрированы во всех районах региона. Две трети всех нетрудоустроенных выпускников начальной профессиональной школы по-прежнему составляют представители профессий, относящихся к категории «традиционно женских». Здесь следует отметить следующее, что, по нашему мнению, является серьезным недостатком региональной сферы образования, который, в свою очередь, затрудняет деятельность системы управления занятостью: в настоящее время наблюдается существенный крен системы высшего и средне-специального образования Пензенской области в сторону гуманитарных дисциплин. А потребности экономики региона связаны с сохранением кадрового потенциала тех профессий, которые востребованы

в современных условиях. Особенно это относится к инженерно-техническим профессиям, а также специальностям сельскохозяйственного профиля.

В целом рынок труда Пензенской области не сбалансирован: число безработных по отдельным профессионально-квалификационным группам существенно превышает количество имеющихся вакансий; по другим, наоборот, количество вакансий намного больше, чем безработных. В этой связи можно рекомендовать применение заказного принципа подготовки специалистов и рабочих кадров.

Ежегодно в Пензенской области принимается Постановление Законодательного Собрания о квотировании рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях. Размеры квот определяются в соответствии с требованиями федерального законодательства. Меры по квотированию рабочих мест разрабатываются и внедряются на основании трехсторонних договоров между работодателями, областным Правительством (в лице Министерства здравоохранения и социального развития) и департаментом УГСЗН по Пензенской области. Однако в действующих в настоящее время договорах об установлении квот практически не оговорены права работников. Вероятно, участники трехстороннего соглашения полагают, что слабо защищенные в условиях рынка работники должны быть благодарны уже за то, что им предоставили место работы. По нашему мнению, данный факт снижает полезность такой меры, как квотирование. В этой связи к работе над договорами следует привлекать профсоюзы. Положительным моментом региональных постановлений о квотировании является предоставление налоговых льгот (на уровне области) работодателям, предлагающим рабочие места особо нуждающимся в социальной защите не в счет квоты.

Также целесообразно квотировать рабочие места для женщин, так как они реально подвержены дискриминации на рынке труда. Работодатели при выборе кандидата на замещение вакантной должности при прочих равных условиях отдают предпочтение претендентам-мужчинам, а молодые незамужние и не имеющие детей женщины практически не имеют никаких шансов на трудоустройство. Таким образом, женщины фактически являются категорией граждан, которые испытывают особые трудности при поиске подходящей работы (хотя Закон о занятости и не относит женщин к этой категории). Статистические данные государственной службы занятости населения свидетельствуют о том, что около 75 % безработных – это женщины и лишь около 25 % вакантных рабочих мест – это «женские» рабочие места.

Необходимо активизировать работу и по выявлению скрытой занятости, причем в данном случае наказывать следует не только безработных, скрывающих свою фактическую занятость, но и работодателей, предоставляющих им такую возможность. Причем необходимо расширить права системы управления занятостью посредством принятия региональных законодательных актов, позволяющих ее представителям и, прежде всего, ГСЗН проводить специальные проверки по выявлению скрытой занятости, а также предпринимать ряд действий от тривиального штрафа до приостановления деятельности предприятия.

Однако основной проблемой является проблема регулирования именно занятости. Занятое население практически остается один на один с работодателем. Необходимо, чтобы субъекты управления занятостью: региональное Правительство, УГСЗН, областная федерация профсоюзов направили усилия не только на увеличение уровня занятости, но и на повышение ее эффективности. Причем в данном случае просто нельзя говорить о повышении производительности труда занятого населения без адекватного повышения уровня оплаты труда. Пензенская область по уровню доходов населения, особенно его работающей части, продолжает отставать от общероссийских показателей и показателей по Приволжскому федеральному округу.

Низкая цена труда до сих пор продолжает провоцировать трудовую эмиграцию: квалифицированные специалисты и рабочие младшей и средней возрастных групп из состава трудовых ресурсов покидают регион. Причем практически все они назад уже не возвращаются. Решить проблему путем привлечения иммигрантов, в том числе из стран Средней Азии и Казахстана, не представляется возможным, хотя региональное Правительство в последнее десятилетие активно эксплуатирует именно данное направление.

Объяснить это можно прежде всего тем, что уровень квалификации иммигрантов гораздо ниже, кроме того, региональная система управления занятостью вынуждена решать проблему обеспечения их жильем и определенными дополнительными социальными гарантиями. Возникает парадоксальная ситуация: отток квалифицированных кадров и безработица среди коренного населения и стимулирование иммиграции. В конечном итоге такая политика приведет к изменению этнического состава населения региона, его культурных и религиозных приоритетов. В этой связи целесообразны меры, направленные на повышение уровня оплаты в экономике региона хотя бы до среднего уровня в ПФО.

Таким образом, проблема занятости является ключевым вопросом, без решения которого невозможно наладить эффективную деятельность экономики.

Одним из основных элементов формирования политики эффективной занятости является разработка и претворение механизма, регулирующего динамичное равновесие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. В этой связи следует выделить два блока проблем:

– оживление экономической ситуации и инвестиционной активности в стране и ее регионах, разработка мер по развитию системы рабочих мест и увеличению потребности предприятий и организаций в рабочей силе;

– совершенствование систем оплаты труда, повышение уровня заработной платы путем сглаживания региональной дифференциации в оплате, с тем чтобы минимизировать негативные аспекты трудовой миграции, развитие системы социальных пособий, дотаций и льгот, снижающих потребность в труде отдельных социально-демографических групп населения, особенно женщин, учащейся молодежи и пенсионеров.

В реализации первого направления большое значение приобретают методы воздействия на занятость населения в условиях структурных сдвигов в экономике и развития новых форм собственности. Начавшемуся под влиянием рыночных реформ стихийному процессу реструктуризации производства важно придать управляемый характер. Другими словами, необходимо, чтобы государство стимулировало создание и реорганизацию рабочих мест (естественно, на новых принципах инвестирования). Предстоит усилить роль собственных источников финансирования инвестиций предприятий, то есть стимулировать проток децентрализованных средств (предпринимателей, населения, инвесторов и т. д.).

Существенное влияние на ситуацию на федеральном и региональном рынках труда оказывает своевременное решение проблем подготовки и переподготовки кадров. На данном этапе перехода к рыночной экономике следует акцентировать внимание на двух взаимосвязанных вопросах: что изменится в профессиональном образовании в новых условиях и как защитить профессиональное образование от влияния сиюминутных интересов. Для снижения напряженности на рынке труда Пензенской области необходимо повышать престиж рабочих специальностей, активизировать работу по поддержке предпринимательской деятельности, проводить опережающее обучение безработных граждан и молодежи, увеличить масштабы проводимой активной политики как для временной поддержки безработных (общественные работы), так и в целях последующего трудоустройства, но прежде всего следует повышать уровень трудовых доходов занятого населения, причем не за счет роста интенсивности труда.

Литература:

1. О квотировании рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите : постановление Правительства Пензенской области № 199-пП от 17.04.2000 г. Официальное издание Правительства Пензенской области. – Пенза, 2000.
2. Профессиональное самоопределение молодежи в условиях регионального рынка труда (результаты социологического и статистического исследований) / Министерство Образования Правительства Пензенской области. – Пенза, 2008.
3. Служба занятости: 10 лет – история, деятельность / сост. В. П. Павлов, Е. В. Кулешова. – М. : Экономика, 2001. – 149 с.