

На правах рукописи

**Буторин
Андрей Михайлович**

**Основные направления регулирования занятости
населения в регионе**

**Специальность: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2012

Работа выполнена на кафедре экономических и финансовых дисциплин
ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Меньшикова Ольга Ивановна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Белкин Евгений Валерьевич,
помощник первого заместителя Председателя
Федерального Собрания Совета Федерации
Российской Федерации

кандидат экономических наук
Зибарев Денис Борисович,
заместитель руководителя департамента Фонда
социального страхования Российской
Федерации

Ведущая организация: **ФГБУ «Научно-исследовательский
институт труда и социального страхования
Министерства здравоохранения и
социального развития Российской
Федерации»**

Защита состоится «21» мая 2012 г. в 15.00 час. на заседании
диссертационного совета ДМ 521.004.07 при ННОУ ВПО «Московский
гуманитарный университет» по адресу: 111395, г. Москва, ул. Юности, 5/1
корп. 3, ауд. 511.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ННОУ ВПО
«Московский гуманитарный университет».

Автореферат разослан «__» апреля 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Суслова Е.И.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Переход Российской Федерации к рыночной экономике трансформировал многие социальные и экономические аспекты трудовых отношений. Усилилась дифференциация доходов населения по регионам, отраслям, профессиям и должностям. Структурные изменения экономики привели к дисбалансу на рынке труда - безработице в одних сферах экономической деятельности и нехватке рабочей силы в других. Обозначилась проблема нерациональной занятости населения, специфика и содержание которой предопределены как объективными экономическими, так и субъективными причинами.

На состояние занятости населения на региональном уровне также оказывает влияние и качество функционирования институциональной системы, в том числе место, роль и характер участия государства в рыночной экономике, методы государственного регулирования трудовых отношений.

Следует констатировать отсутствие эффективной государственной политики в области занятости, ощущается недостаточность превентивных мер по сокращению числа безработных граждан, а также разработки действенного механизма государственного контроля в сфере трудовых отношений в регионах.

В связи с тем, что реализация программ содействия занятости на уровне субъектов Федерации и органов местного самоуправления затруднена по причине бюджетного дефицита, наиболее перспективным направлением повышения эффективности государственной политики в области занятости является проведение активных программ службами занятости совместно с предпринимателями по созданию новых рабочих мест, содействию самозанятости, регулированию предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу.

Вместе с тем практическая адаптация перспективных направлений повышения занятости населения не может быть реализована только

посредством стратегических направлений политики государства. Необходима разработка качественно нового инструментария, способствующего эффективному решению проблем совершенствования трудового законодательства, миграционной политики, сферы труда и занятости на уровне регионов России, в частности, Европейского Севера РФ, что обуславливает актуальность темы диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. Научной основой исследования послужили труды классиков экономической науки и представителей неоклассической теории занятости - Д.М. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, Д. Рикардо, П. Самуэльсона, А. Смита, Ж.-Б Сэя, и А. Филиппса, М. Фридмена, Ф. Хайека, П. Хейке, Ф. Энгельса.

В отечественной экономической литературе вопросы использования трудовых ресурсов, занятости населения и регулирования рынка труда освещены такими авторами, как Е.Г. Антосенков, Л.С. Бабынина, Б.Р. Бреев, В.А. Вайсбурд, И.В. Гуськова,, Т.И. Заславская, Р.И. Капелюшников, Е.Д. Катульский, А.В. Кашепов, А.Я. Кибанов, О.А. Колесникова, А.Э. Котляр, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Г.Э. Слезингер, В.Н. Якимов.

Вопросам регулирования занятости в регионах посвящены работы А.А. Белокрылова, О.С. Белокрыловой, О.А. Биякова, Е.В. Буйной, Х.Н. Дьяконова, Н.П. Кетовой, О.А. Колесниковой, В.В. Котилко, Д.В. Орловой, Л.А. Плотицыной, М.Д. Поварич, и др. Исследованиям рынка труда на Севере России посвящены работы М.Н. Белогубовой, Н.П. Залывского, О.В. Овчинникова.

В своих работах авторы анализируют рынок труда и занятость, основные факторы, воздействующие на их формирование и становление, выявляют тенденции развития с учетом меняющейся социально-экономической ситуации в стране. Вместе с тем, следует отметить недостаточность научных разработок, посвященных вопросам развития региональной политики в сфере труда и занятости, направленных на смягчение проблем безработицы в посткризисный

период, а также преодоления негативных тенденций в динамике занятости и на рынке труда.

Цель исследования – разработка теоретических и методических подходов к процессу регулирования занятости населения в регионе.

Цель исследования предопределила постановку и решение следующих взаимосвязанных задач:

- обосновать и уточнить понятийный аппарат в части регулирования региональной занятости;
- провести изучение рынка труда и состояние эффективной занятости населения в регионе;
- предложить показатели оценки эффективной занятости населения в регионе;
- исследовать неформальную занятость и ее особенности в регионе;
- выявить организационно-экономический механизм управления занятостью населения в регионе;
- разработать основные направления совершенствования механизма управления занятостью населения в регионе.

Объект исследования – сфера занятости населения в регионе.

Предмет исследования – организационно-экономические отношения, складывающиеся в процессе регулирования занятости населения в регионе.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные теории и практике рынка труда и занятости населения, методам оценки экономической эффективности программ занятости, принятию оптимальных управленческих решений по вопросам занятости, экономико-математическому моделированию процессов, способствующих формированию механизма регулирования занятости.

Информационно-эмпирическую базу исследования составили основные положения Конституции РФ, Трудового Кодекса РФ, Закона РФ «О занятости населения в РФ» и иные федеральные и региональные нормативно-правовые

акты по вопросам рынка труда и занятости, официальные данные Федеральной службы государственной статистики, сведения, публикуемые в научных изданиях, в периодической печати, материалы международных и российских научных конференций по рассматриваемой проблеме, данные глобальной информационной сети Интернет, а также результаты собственных исследований и расчетов автора диссертации.

В процессе исследования использовались экономико-математические методы, структурный анализ, факторный анализ, сравнительный анализ.

Научная новизна диссертационной работы определяется разработанными автором направлениями регулирования занятости населения на региональном уровне.

Основные научные результаты, полученные лично автором, содержащие элементы научной новизны и выносимые на защиту, сводятся к следующим основным положениям:

1. Развита теоретическая модель регулирования региональной занятости, что позволило рассматривать «занятость» на мезоуровне в двух аспектах: как категорию, соответствующую Закону о занятости населения в РФ – деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству Российской Федерации и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход; как категорию, позволяющую оценить эффективность использования рабочей силы в исследуемом регионе, движение населения относительно вещественных условий производства и представляющую собой индикатор распределения рабочей силы в соответствии с определенной хозяйственной деятельностью.

2. Установлено, что характеристикой оптимального регулирования и достижения эффективной занятости в регионе может являться «фактор самоудовлетворения», свидетельствующий об удовлетворении каждого отдельного жителя региона состоянием занятости населения, обеспечиваемым

службой занятости. При этом доказано, что базовые детерминанты указанного фактора включают в себя: высокий уровень трудовой мотивации; свободно избранный производительный труд; достойный уровень оплаты труда; ориентированность на потребности и интересы индивида; здоровье и развитие личности.

3. Предложены, с учетом ситуации на рынке труда Европейского Севера РФ, в качестве количественных оценочных показателей «фактора самоудовлетворения» состоянием занятости населения в регионе - показатель времени поиска работы или продолжительности безработицы; показатель незанятого населения, зарегистрированного в службе занятости, на одну вакансию или показатель напряженности; соотношение уровней общей и зарегистрированной безработицы, тенденция к снижению которых свидетельствует о положительной оценке фактора.

4. Обоснована необходимость нового методического подхода, предполагающего разделение категорий «занятые в неформальном секторе» и «неформальная региональная занятость», которая включает в себя занятых в неформальном секторе и незарегистрированных занятых в формальном секторе. Данное разделение позволит более явно обозначить уровень скрытой и реальной безработицы в регионе, спрос на рабочую силу в формальном секторе, нестабильность формальной занятости и, в конечном итоге, снизить напряженность на рынке труда за счет регулирования занятости в регионе.

5. Разработан организационно-экономический механизм управления занятостью на Европейском Севере РФ в составе функций, элементов, организационной структуры и экономических методов. Функции, предполагающие административное, правовое и экономическое регулирование занятости выступают основой элементного состава организационно-экономического механизма, включающего процесс планирования занятости, информационное обеспечение и процесс контроля занятости. Организационная структура представлена в механизме управления службой

занятости, выполняющей административные, правовые и экономические функции. В качестве экономической составляющей механизма выступает компенсационный пакет работников службы занятости в виде должностного оклада и премий.

6. Предложены направления совершенствования регулирования занятости на Европейском Севере России, включающие в себя: повышение эффективности активных программ содействия занятости, таких как профессиональное обучение, содействие самозанятости, организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, профессиональная ориентация за счет расширения интегративных связей служб занятости с предприятиями и организациями; расширение перечня активных программ содействия занятости за счет включения в их состав направлений, используемых частными агентствами по трудоустройству; решение проблем занятости сельского населения, то есть снижения сельской безработицы за счет использования как специальных программ для села, так и общих активных программ содействия занятости.

Теоретическая и практическая значимость. *Теоретическая значимость* диссертационного исследования определяется возможностью использования отдельных его результатов для дальнейшего развития теории рынка труда и занятости населения на региональном уровне как актуальной научно-практической задачи. Результаты исследования вносят вклад в развитие теоретико-методических аспектов регулирования занятости населения в регионе.

Основные положения, выводы и рекомендации диссертационной работы ориентированы на широкое использование региональными службами занятости и другими заинтересованными структурами, развития отраслей промышленности Российской Федерации. Предложенные рекомендации дают

возможность повысить результативность и эффективность проводимых мер регулирования занятости, а также значительно повысить эффективность активных программ содействия занятости в регионе.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования разработанных автором организационно-экономического механизма регулирования занятости, показателей оценки «фактора самоудовлетворения» как характеристики состояния занятости в регионе; предложений по оценке эффективности активных программ содействия занятости населения и ранжированию программ.

Результаты исследования могут быть использованы при чтении лекционных курсов в вузах таких учебных дисциплин как: «Производственный менеджмент», «Экономика труда», «Управление персоналом», «Антикризисный менеджмент» и других смежных дисциплин. Практический материал может быть задействован при подготовке учебно-методических разработок и пособий.

Апробация результатов диссертационного исследования. Основные положения и выводы диссертационной работы докладывались и обсуждались на научно-практической конференции в Поморском государственном университете им. М.В. Ломоносова (г. Архангельск).

По теме диссертации опубликовано 8 научных статей общим объемом 1,9 п.л.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, включающих 8 параграфов, заключения, списка использованной литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы, раскрывается степень ее разработанности в отечественной и зарубежной литературе, определяются цель, задачи, объект и предмет исследования, охарактеризованы его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, апробация работы.

В первой главе «**Теоретические подходы к регулированию занятости населения**» обоснованы эволюционные этапы развития рынка труда, изучены современные подходы и методы регулирования занятости в Российской Федерации, рассмотрены принципы саморегулирования занятости и правовые аспекты трудовых отношений.

Исследование эволюционных этапов развития рынка труда в России показало, что на протяжении последнего столетия изучение проблем «занятости» населения и регулирующих ее законодательных актов получило реальное развитие лишь в постсоветский период. Вместе с тем в различных научных трудах более раннего периода вопросы «занятости» и «труда» рассматривались лишь в рамках теории трех факторов производства.

На современном этапе развития экономики решение проблем занятости населения стало особенно актуальным в связи с начавшимся в конце 2008 года глобальным экономическим кризисом, последствия которого до сих пор ощутимы не только на российском рынке труда, но и в общемировом масштабе. Для обоснования важности и необходимости изучения проблем занятости населения в России, в диссертации проанализированы дефиниции понятий «труд» и «занятость», исследованы сходство и различия данных категорий с позиции сравнительных критериев.

В результате проведенного сравнительного анализа в диссертации доказано, что занятость и труд – понятия органически взаимосвязанные. В то же время категория «занятость», понятие более широкое, поскольку выражается в отношениях по поводу установления взаимосвязи отдельных индивидов с конкретными рабочими местами с целью труда, и в широком аспекте - пропорций между вещественными и личными факторами производства, она представляет собой необходимые социальные рамки, в которых протекает трудовой процесс.

С учетом отсутствия характеристики занятости, включающей все аспекты данной категории, в диссертации предлагается определение,

систематизирующее и отражающее комплексный характер категории, то есть занятость в широком смысле слова, это категория, позволяющая оценить эффективность функционирования рынка труда, движение населения относительно вещественных условий производства и представляющая собой индикатор распределения рабочей силы в соответствии с определенной хозяйственной деятельностью.

В качестве индикатора занятость характеризует распределение рабочей силы по секторам и отраслям экономики с учетом форм собственности, типов организации предприятий, а также статусом деятельности и режимом рабочего дня. Данная функция занятости позволяет в каждый определенный момент характеризовать состояние спроса и предложения рабочей силы на рынке труда и, соответственно, знать излишек (скрытая безработица) или недостаток (вакансии) рабочей силы в определенных отраслях экономики и на предприятиях.

При этом не отрицается определение занятости, существующее в Законе о занятости населения в РФ, которое предполагает трактовку ее в узком понимании: занятость как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Достижение характеристик эффективной занятости в регионе невозможно без участия служб занятости, которые посредством осуществления программ занятости и проведения соответствующих мероприятий, обеспечивают эффективную (продуктивную) занятость населения региона. Поскольку тема исследования – основные направления регулирования занятости в регионе, то, по мнению автора исследования, именно «фактор самоудовлетворения» каждого отдельного человека состоянием занятости населения в регионе, обеспечиваемым посредством службы занятости, может служить отражением качественного и

оптимального регулирования занятости и являться, так называемой, «визитной карточкой» эффективной занятости в регионе.

Отмеченные обстоятельства обуславливают значимость и доминантность «фактора самоудовлетворения», качественными критериями которого являются: уровень мотивации труда; достойная заработная плата; состояние здоровья, охрана труда, повышение квалификации.

Проведенный в исследовании анализ взглядов и теорий специалистов по вопросам регулирования занятости позволил отметить значимость государственного регулирования занятости. В государственной политике занятости наибольшую на современном этапе актуальность приобретают следующие направления: от политики низкой безработицы к политике эффективной занятости; от дешевых и неквалифицированных мест – к рабочим местам с достойной заработной платой и высокой квалификацией; от жесткого трудового законодательства и слабой дисциплины экономических субъектов – к гибкому трудовому законодательству и высокой дисциплине.

В таких условиях должны меняться отношения государства и населения в области занятости. Они должны строиться в двух направлениях, где с одной стороны - активное население, а с другой – социальная поддержка или защита населения. Проведение государственной политики занятости осуществляется в двух видах – активная политика и пассивная политика занятости.

Под активной политикой подразумевается совокупность мер правового, организационного и экономического характера, которые должны проводиться государственными структурами в целях уменьшения уровня безработицы и повышения эффективной занятости. В том числе мероприятия, направленные на предупреждение и профилактику увольнений работников для сохранения существующих рабочих мест, обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, занятых поиском работы; на активный подбор и рациональное распределение рабочих мест; на финансирование процесса создания новых рабочих мест, в том числе временной занятости и

общественных работ, организацию новых рабочих мест через систему развития самозанятости. Кроме того, одним из инструментов активной политики является содействие предпринимательской деятельности и малому бизнесу.

Пассивная политика занятости включает совокупность мероприятий, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы и включает в себя выплату пособий по безработице, регистрацию и учет безработных граждан, поиск и трудоустройство работников на вакантные должности организаций.

Вторая глава **«Региональные особенности организации занятости населения»** посвящена вопросам исследования рынка труда и проблемных вопросов состояния занятости населения в регионе, обоснованию оценочных показателей «фактора самоудовлетворения» состоянием занятости в регионе, изучению методологических вопросов неформальной занятости и ее особенностей на региональном рынке труда.

Анализ ситуации на рынке труда Европейского Севера РФ, включающего Республики Карелия и Коми, Архангельскую область с Ненецким автономным округом, Вологодскую и Мурманскую области, позволил выделить следующие ключевые проблемы или региональные особенности в сфере занятости: разрыв между уровнями общей и регистрируемой безработицы; дифференциация городов, районов, округов по уровню регистрируемой безработицы; высокий уровень «сельской» безработицы, в том числе среди коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ненецкого автономного округа; несоответствие спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном, территориальном разрезе, недостаток высококвалифицированных рабочих кадров; в основном низкий образовательный уровень безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости населения, прежде всего в сельской местности; низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий граждан

(молодежь без практического опыта работы, женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды, граждане, уволенные с военной службы, лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы и др.).

Эти ключевые проблемы послужили базой для формирования оценочных показателей «фактора самоудовлетворения» состоянием занятости в регионе, в состав которых вошли – показатель соотношения уровней общей и регистрируемой безработицы, показатель времени поиска работы или продолжительность безработицы, а также показатель напряженности – численность незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости, на 1 вакансию.

При этом в качестве главного оценочного показателя удовлетворенности или «фактора самоудовлетворения» состоянием занятости населения, как результата работы службы занятости на Европейском Севере РФ, в исследовании предложен показатель среднего времени поиска работы или продолжительности безработицы.

Анализ главного оценочного показателя «фактора самоудовлетворения» приведен в таб.1.

Анализ значений показателя продолжительности безработицы или времени поиска работы позволяет позитивно оценить «фактор самоудовлетворения» состоянием занятости в 2010 г. по сравнению с 2009 г. так как уменьшилась длительность поиска работы, а также снизился удельный вес ищущих работу 12 и более месяцев по республике Карелия, в Мурманской и Архангельской областях. Иная тенденция имеет место в Вологодской области, Ненецком автономном округе и республике Коми. И в этом случае следует говорить о неудовлетворенности состоянием занятости и, соответственно, работой службы занятости, которое вызвано, скорее всего, несоответствием спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном аспекте.

Таблица 1

Средняя продолжительность безработицы или время поиска работы в 2009 и 2010г.г¹

	2009г.		2010г.	
	Среднее время поиска работы, месяцев	Удельный вес ищущих работу 12 и более мес, %.	Среднее время поиска работы, месяцев	Удельный вес ищущих работу 12 и более мес, %.
Россия	7,2	28,7	7,5	29,9
Республика Карелия	7,7	31,9	7,6	31,3
Республика Коми	6,2	23,9	6,7	27,7
Архангельская область, в т.ч.	6,6	21,9	6,0	21,2
Ненецкий автономный округ	5,9	13,1	7,2	20,0
Вологодская область	6,2	19,1	6,8	24,3
Мурманская область	7,2	30,9	6,4	21,1
Европейский Север	6,8	25,5	6,78	24,3

Следующим оценочным показателем «фактора самоудовлетворения» является соотношение уровней общей и зарегистрированной безработицы.

В диссертации уделено внимание изучению вопросов безработицы на территории северных регионов России, в результате чего установлено, что с 1993 г. до 2000 г. уровень безработицы увеличился с 5,9% до 10,1%; с 2000 г. до 2002 г. уровень безработицы увеличился с 10,1% до 10,4%, а к 2003 г. вновь снизился до 10,3%. Если в 2007 г. уровень безработицы составил 5,5%, в 2008 г. уровень составил 7,1%, то в 2010 г. уже составил 8,4% и снизился по сравнению с 2009 г. на 0,6 проц. пункта. Следует отметить, что это снижение характерно практически для всех субъектов Федерации Европейского Севера (кроме Мурманской области) – это отчетливо прослеживается на графике (рис. 1)

¹ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб. / Росстат. М., 2011. С. 122.

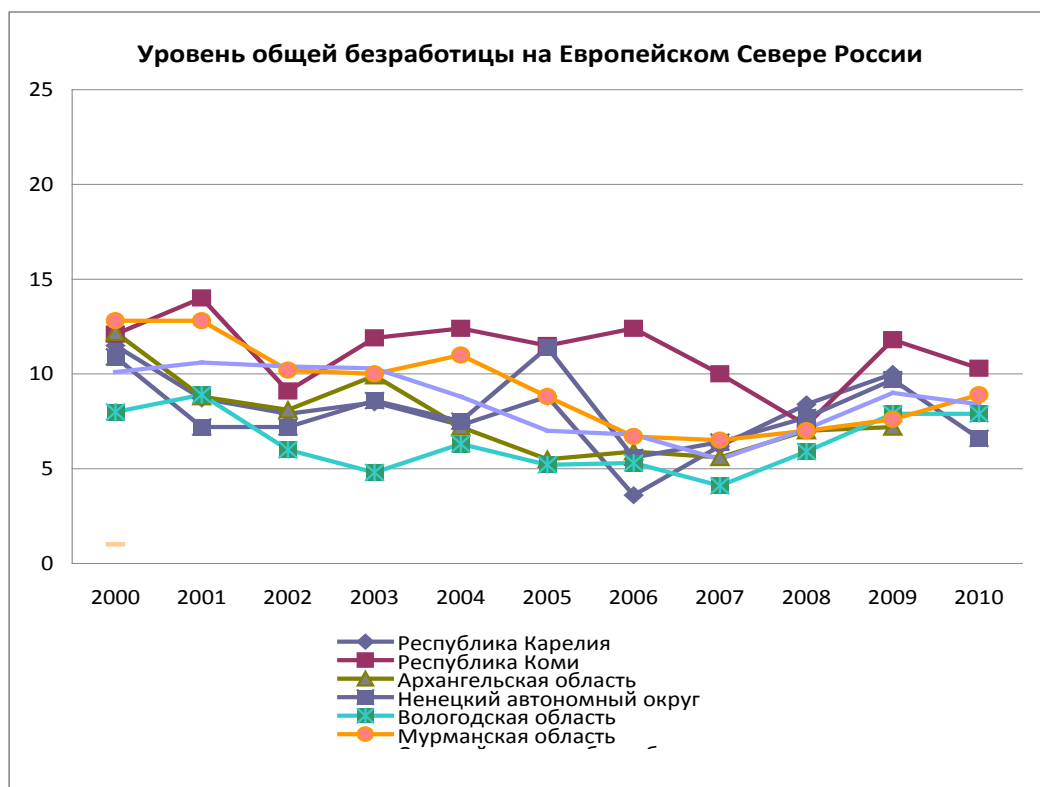


Рисунок 1 – Динамика уровня общей безработицы в регионах Европейского Севера России за период 2000-2010 гг.²

Самый низкий уровень безработицы на протяжении 10 лет сохранялся в Вологодской области, за исключением 2000 г. и 2001 г. В 2010 г. самый низкий уровень безработицы - в Ненецком автономном округе и Архангельской области.

Переходя к рассмотрению уровня зарегистрированной безработицы в регионах Европейского Севера, следует отметить тренд, отличный от уровня общей безработицы (рис. 2). Это связано, прежде всего, с тем, что регистрируемая безработица поддается регулированию со стороны службы занятости и в определенных ситуациях и временных периодах происходит усиление или ослабление уровня регистрируемой безработицы, в том числе

² График построен на основе данных справочника Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб./ Росстат. М., 2011.

искусственное. Например, происходит слияние центров занятости, в результате которого часть центров занятости ликвидируется. В целях регистрации и перерегистрации безработным гражданам необходимо самостоятельно добираться до новых, укрупненных центров занятости, что требует, как правило, дополнительных финансовых средств и времени. В результате значительная часть безработных граждан, проживающих в отдаленных, сельских территориях отказывается от регистрации. В ряде центров занятости в целях сокращения численности зарегистрированных безработных, прежде всего, имеющих иждивенческое настроение (нацеленных на получение пособия по безработице без желания приступить к подходящей работе), вводятся дополнительные процедуры, предшествующие регистрации.

На рисунке 2 можно увидеть, что за период с 2000 г. по 2010 г. уровень зарегистрированной безработицы на Европейском Севере России варьировался в пределах от 1% до 4,8%. Самый высокий уровень за этот период был в Ненецком автономном округе, самый низкий – в Вологодской области.

Проведенный в диссертации расчет и анализ оценочных показателей «фактора самоудовлетворения» состоянием занятости населения и развития регионального рынка труда за 2010 г. представлен в таб. 2.

Как подчеркнуто в диссертации, на основании полученных данных, пока еще нельзя говорить о полном удовлетворении результатами состояния занятости в регионе, то есть о максимальной величине «фактора самоудовлетворения». Выводы основываются на том, что продолжительность безработицы или время поиска работы составляет в среднем по региону около 7 месяцев, а по Карелии – даже около 8 месяцев: коэффициент разрыва между уровнями общей и зарегистрированной безработицы в среднем по Европейскому Северу России составляет более 3 раз. Что касается показателя напряженности, то он также не позволяет пока говорить о существенном снижении напряженности на рынке труда, так как в целом по региону численность незанятых граждан составляет около 3,5 человек на вакантное

место, а по Ненецкому автономному округу - даже 7 человек на вакантное рабочее место (таб. 2).

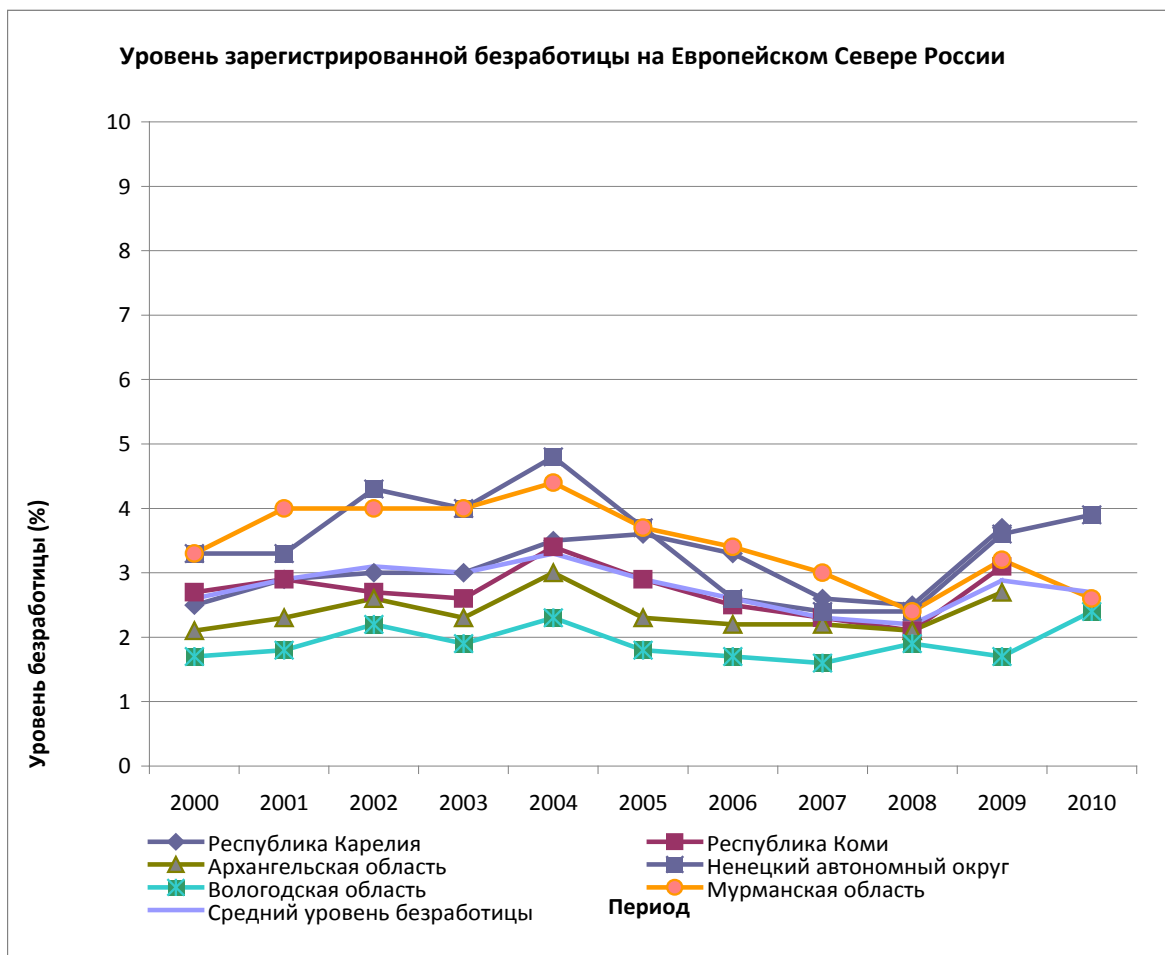


Рисунок 2 -Динамика уровня зарегистрированной безработицы в регионах Европейского Севера России за период 2000-2010 гг.³

³ График построен на основе данных справочника Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб./ Росстат. М., 2011.

Таблица 2

Оценочные показатели фактора самоудовлетворения на Европейском Севере за 2010г. ⁴

	На 1.01.2011г.		
	Соотношение уровней общей и регистрируемой безработицы, %	Время поиска работы или продолжительность безработицы, месяцев	Численность незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости, в расчете на 1 вакансию (показатель напряженности), чел
Республика Карелия	3,7	7,6	3,9
Республика Коми	4,3	6,7	2,8
Архангельская область, в т.ч	3	6,0	2,2
Ненецкий автономный округ	1,69	7,2	7,0
Вологодская область	3,3	6,8	2,2
Мурманская область	3,4	6,4	2,6
Европейский Север	3,23	6,78	3,45

Исследование проблем занятости населения обусловило необходимость анализа вопросов «неформальной занятости», как категории не получившей еще достаточного распространения в научной литературе. До сих пор отсутствует четкое определение неформального сектора, общепризнанные критерии отнесения работающих к формально или неформально занятым. Неформальная занятость определяется как незарегистрированная (то есть основанная на устных договоренностях) занятость в формальном и неформальном секторе экономики. Отсутствие контракта отличает неформальную занятость от теневой, при которой устные договоренности об условиях и оплате труда устанавливаются помимо действующего трудового договора. Одновременно неформальная занятость не тождественна занятости в неформальном секторе, поскольку в первом случае неформальность приписывается форме трудовых отношений, а во втором - типу

⁴ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб./ Росстат. М., 2011. С. 122.

производственной единицы (предприятия). Таким образом, по мнению диссертанта, следует различать неформальную занятость и занятость в неформальном секторе экономики, так как неформальная занятость может быть и в формальном секторе.

В этой связи с позиции соискателя для решения проблемы «неформальной занятости» в регионе, в том числе и для преодоления негативных тенденций развития неформального сектора в экономике региона, предлагается новый методический подход. Учитывая то, что статистика предоставляет информацию только о неформальном секторе и занятых в нем, но не о численности неформально занятых, автору исследования представляется, что, поскольку пока еще не выработаны четкие критерии определения неформальной занятости, происходит методологическая путаница, когда численность в неформальном секторе региона оказывается тождественной неформальной региональной занятости. По мнению диссертанта, следует четко различать занятых в неформальном секторе региона - структурах без образования юридического лица, и неформальную региональную занятость - занятых в неформальном и формальном секторах экономики региона без оформления трудовых соглашений; то есть для определения величины неформальной занятости следует учитывать дополнительно незарегистрированных занятых в формальном секторе. Поскольку пока определить реальную величину неформальной региональной занятости (то есть с учетом формального сектора экономики) не представляется возможным, то, по мнению автора исследования, на современном этапе следует говорить не о неформальной занятости, а о занятых в неформальном секторе экономики региона, а статистическим органам давать дополнительную сноску – «занятые в неформальном секторе не тождественны неформальной занятости региона».

Данные о занятых в неформальном секторе Европейского Севера России приведены в таблице 3.

Таблица 3

Занятые в неформальном секторе по типу занятости по субъектам Европейского Севера Российской Федерации за 2009 г., тыс. чел⁵

	Всего	в том числе заняты				Занятые в неформальном секторе в % к общей численности занятого населения
		только в неформальном секторе	в неформальном секторе и вне его	из них		
				с основной работой в неформальном секторе	с дополнительной работой в неформальном секторе	
А	1	2	3	4	5	6
Россия	13490	11819	1671	20	1651	19,5
Европейский Север	386	338	47	1	46	14,3
Республика Карелия	43	36	7	0	6	12,8
Республика Коми	62	50	12	0	12	12,9
Архангельская область	115	103	11	1	11	18,2
в том числе Ненецкий авт. округ	3	3	0			13,1
Вологодская область	118	107	11	0	11	19,1
Мурманская область	48	42	6		6	9,9

Как следует из данных таб. 3 в среднем по Европейскому Северу удельный вес занятых в неформальном секторе ниже, чем в целом по России и это, прежде всего, за счет Мурманской области, Республик Карелии и Коми. Можно сказать, что неформальный сектор экономики в данных субъектах пока еще не получил должного развития, тем более, что более 70% занятых - это работающие по найму у физического лица, тогда как только около 30% составляют предприниматели без образования юридического лица. В исследовании также сделан вывод о неоднородности группы занятых в неформальном секторе и выделены занятые только в неформальном секторе и

⁵ [Экономическая активность России. 2009](#). Стат. Сборник Росстат. М., 2010. URL : www.gks.ru/wps/portal

вторично неформально занятые, с выделением занятых на основной регулярной работе в неформальном секторе и работе в неформальном секторе как дополнительной. Как видно из данных таб. 3 на Европейском Севере, как и в целом в России, 87,6% составляет занятость только в неформальном секторе и, следовательно, для субъектов Европейского Севера РФ характерна, прежде всего, занятость в неформальном секторе как единственном источнике доходов.

В третьей главе **«Основные направления совершенствования регулирования занятости населения»** автором рассмотрен организационно-экономический механизм управления занятостью, а также разработаны основные направления совершенствования регулирования занятости населения в регионе - на Европейском Севере России.

С позиций системного подхода организационно-экономический механизм (ОЭМ) управления занятостью в регионе, по мнению автора исследования, включает следующие аспекты - функции, элементы, структуру и экономические методы. Причем функции, предполагающие административное, правовое и экономическое регулирование занятости, выступают основой элементного состава организационно-экономического механизма, включающего процесс планирования занятости, информационное обеспечение и процесс контроля занятости. При этом реализация функций способствует достижению главной цели механизма управления занятостью в регионе – обеспечению эффективной (продуктивной) занятости, которая достижима посредством интеграции административных, экономических и правовых мер ее регулирования.

Структура организационно-экономического механизма управления занятостью, по мнению автора исследования, представлена службой занятости населения, которая совместно с государственными и муниципальными органами региональной власти, работодателями, учебными заведениями, профсоюзами в рамках делегированных ей полномочий разрабатывает программы содействия занятости в регионе. Предлагаемый организационно-

экономический механизм управления занятостью, включающий функции, элементы и организационную структуру в виде служб занятости позволит решить существующие проблемы регионального рынка труда, подчинив их реализацию главной цели регулирования занятости - обеспечению эффективной (продуктивной) занятости.

Системная сущность механизма управления занятостью, предполагающая целенаправленность, системность использования организационных форм и экономических методов управления, требует соответствующих элементов экономической составляющей механизма, способных стать экономической основой, гарантией работоспособности сформированной структуры. Центральным элементом экономической составляющей механизма, адекватной рыночным отношениям, становится компенсационный пакет сотрудника службы управления занятостью, выступая не только унифицированной системой вознаграждения за результаты выполняемой работы, но и основным элементом его трудовой мотивации. Компенсационный пакет включает в себя: постоянную составляющую (должностной оклад и персональную надбавку); переменную составляющую, включающую премии или бонусы по результатам работы; косвенные компенсации или социальные льготы (бенефиты).

Совершенствование регулирования занятости на Европейском Севере России, по мнению автора исследования, должно быть направлено, во-первых, на повышение эффективности активных программ содействия занятости за счет:

- Разработки направлений работ по совершенствованию регулирования занятости службами занятости и предприятиями совместно со службой занятости.
- Ежегодного расчета эффективности мероприятий, входящих в состав активных программ содействия занятости с использованием специфических показателей эффективности для каждого направления.

- Усиления интеграционных связей между службой занятости и заинтересованными предприятиями и организациями.

Во-вторых, на расширение перечня активных программ содействия занятости с включением в их состав направлений, используемых частными агентствами по трудоустройству, таких как лизинг трудовых ресурсов и аутплейсмент (работа с сокращенным персоналом).

В-третьих, на решение проблем занятости сельского населения, то есть снижения сельской безработицы за счет использования как специальных программ для села, так и общих активных программ содействия занятости.

В сельской местности Европейского Севера России, по мнению автора исследования, возможны два пути решения снижения безработицы, выбор которых зависит от решения государственных органов и стоимости их реализации, и предполагает расчет эффективности. Это:

1. Радикальный путь, связанный с ликвидацией непригодных для проживания сельских территорий (малочисленность сельских поселений, запущенность, отсутствие элементарных условий и т.д.) и переселением населения в более благоприятные местности.

2. Развитие территорий, когда государство инвестирует денежные средства в развитие депрессивных территорий и их инфраструктуру с целью создания благоприятного экономического и инвестиционного климата, при этом осуществляется строительство современных автомобильных дорог и создание социальной инфраструктуры, льготный режим налогообложения и кредитования предприятий, создающих рабочие места на этих территориях и др.

В **заключении** содержатся основные итоги диссертационной работы, представлены основные выводы и практические рекомендации.

По теме диссертации опубликованы следующие работы

- 1. Буторин А.М. Направления совершенствования регулирования занятости населения в регионе // Вестник экономической интеграции. 2010. № 5. С. 137-141. (0,3 п.л.).**
- 2. Буторин А.М. Фактор самоудовлетворения условиями занятости на Европейском Севере России // Сегодня и завтра российской экономики. 2012. № 51. С. 142-147. (0,4 п.л.).**
- 3. Буторин А.М. Особенности занятости населения на Европейском Севере России // Вестник экономической интеграции. 2012. № 2. С. 144-149. (0,4 п.л.).**
4. Буторин А.М. Проблемы рынка труда в Архангельской области // Вестник (экономика, финансы, управление): Сборник статей. Архангельск: ВЗФЭИ, 2002. С. 106-108. (0,1 п.л.).
5. Буторин А.М. Самозанятость населения как один из важнейших элементов активной политики занятости // Проблемной экономике Европейского Севера России – инновационное качество государственного регулирования и корпоративного управления: Сб. науч. ст. Архангельск: СГМУ, 2003. С. 39-41. (0,1 п.л.).
6. Буторин А.М. Повышение эффективности активных программ занятости населения // Вестник (экономика, финансы, управление): Сб. ст. Архангельск: ВЗФЭИ, 2003. С. 123-124. (0,1 п.л.).
7. Буторин А.М. Сбалансированность на рынке труда – залог успеха для экономики региона // Без экономического образования и науки нет экономических знаний: Сб. науч. тр. Архангельск: Поморский университет, 2006. С. 52-54. (0,1 п.л.).
8. Буторин А.М. Трансформация целей и задач при регулировании современного рынка труда Европейского Севера России // Вестник

Поморского университета. Архангельск: ПГУ, 2006. № 4. С. 180-185.
(0,4 п.л.).

Подписано в печать 18.04.2012 г. Заказ №
Формат 60x80 1/16. Объем 1,5 п.л. Тираж 100 экз.
Издательство ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет»
111395, г. Москва, ул. Юности, 5/1