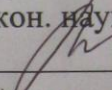


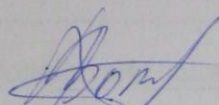
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра экономической теории и прикладной экономики

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В
ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА
ОБЪЕМ ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-р экон. наук, профессор
 И.А. Лиман
« ___ » _____ 2016

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ВЛИЯНИЕ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА НА РАЗЛИЧИЯ В
ФУНКЦИОНИРОВАНИИ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА
(магистерская диссертация)

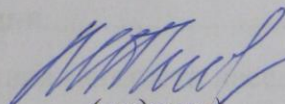
38.04.01 Экономика: Экономика и правовое регулирование бизнеса

Выполнила
Студентка 2 курса
очной формы обучения


(подпись)


Вотякова
Александра
Александровна

Научный руководитель
канд. экон. наук, доцент


(подпись)

Гильтман
Марина
Андреевна

Рецензент
Генеральный директор
ООО «Е72»


(подпись)

Богданова
Татьяна
Николаевна

Тюмень 2016

Работа выполнена на кафедре экономической теории и прикладной экономики
Финансово-экономического института ТюмГУ
по направлению «Экономика»,
магистерская программа «Экономика и правовое регулирование бизнеса»

Защита в ГЭК

протокол от _____ № _____

оценка _____

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ОБЗОР ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА И ИХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ.....	10
1.1. Направления исследований региональных рынков труда	10
1.2. Институты рынка труда	24
1.3. Влияние институтов на функционирование региональных рынков труда.....	30
ГЛАВА 2. МЕТОДЫ АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА НА РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА	46
2.1. Методы и данные эмпирических исследований влияния институтов на региональные рынки труда	46
2.2. Обоснование методов исследования влияния институтов рынка труда на функционирование региональных рынков труда	55
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РОССИИ.....	63
3.1. Виды и содержание программ содействия занятости населения	63
3.2. Анализ реализации программ содействия занятости населения в субъектах Российской Федерации	69
3.3. Влияние программ содействия занятости населения на региональную безработицу	75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	83
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	87

ВВЕДЕНИЕ

Существует множество институтов рынка труда – Законодательство о защите занятости, минимальная заработная плата, налогообложение, активная и пассивная политика на рынке труда – но не все они работают слажено и эффективно. Пластичность, присущая российской модели рынка труда, обеспечивается не столько жесткостью норм трудового права, сколько слабостью контроля за их соблюдением. С институциональной точки зрения своеобразие российского рынка труда заключается именно в том, как работает система инфорсменты, т.е. разнообразные механизмы, призванные обеспечивать исполнение законов и контрактов. В России они действуют крайне неэффективно.

Другой институт рынка труда – МРОТ – оказывает негативное влияние на рынок труда в качестве инструмента борьбы с бедностью и неравенством. Одна из причин этого – большая неоднородность страны. Регионы реагируют на изменения по-разному. В одних – повышение МРОТ приводит к росту уровня молодежной и общей безработицы, а также оказывает повышающий эффект на уровень неформальной занятости. В других регионах – изменения не ощущаются.

В 1990-х и начале 2000-х годов многие исследователи проявили интерес к формированию единой модели российского рынка труда и сопоставлению ее элементов с рынками труда переходных экономик стран Центральной и Восточной Европы, а также со странами с развитой рыночной экономикой. Региональные рынки труда стали вызывать интерес только с конца 2000-х годов.

Российская модель рынка труда была разработана Р.И. Капелюшниковым и многие эмпирические исследования российского рынка труда посвящены изучению отдельных феноменов и элементов, описанных в данной модели.

Выделение же региональных рынков труда в качестве отдельного объекта исследования, либо выявление региональных особенностей при исследовании российского рынка труда в эмпирических исследованиях появилось относительно недавно. Отчасти это связано с большей доступностью и достоверностью данных по регионам, отчасти – с предыдущими исследованиями, результатами которых стали выводы о неоднородности российских регионов по ряду социально-экономических показателей и процессов. Кроме того, изменились некоторые институты рынка труда.

Таким образом, крайняя неоднородность и существенные различия в экономическом развитии регионов при устойчивой модели для страны в целом, делают актуальными исследования региональных рынков труда в России.

Существенный вклад в исследование российского рынка труда внес Р.И. Капелюшников, в частности, разработав «Российскую модель рынка труда», выявив ее функциональные особенности и факторы, на нее влияющие. В частности, полученная картина объясняется особой специфичностью институтов.

Rosen и Roback разработали модель равновесия на локальных рынках труда, согласно которой внутри труд гораздо более мобилен, чем между странами. Moretti дополнил эту модель, оценкой влияния индивидуальных предпочтений работников на производительность отдельных территорий.

В настоящее время такими учеными как В.Е. Гимпельсон и А. А. Зудина, А.Л. Лукьянова, Е.Н. Кобзарь, С.Д. Капелюк, Commander, Nikoloski, Plekhanov, Жихарева, Р.И. Капелюшников, А.Ю. Ощепков, О.Н. Мироненко, А.А. Murgayev, и др. исследованы отдельные аспекты межрегиональных различий функционирования российского рынка труда.

Многие исследователи отмечают, что разница в экономическом развитии российских регионов более существенна, чем в большинстве не

только развитых, но и развивающихся стран: Oshchepkov A.Y., Kholodilin K., Siliverstovs B., Guriev и Vakulenko, Lehmann и Silvagni.

Целый ряд работ был посвящен исследованию последствий изменения минимальной заработной платы на региональных рынках труда. В частности, этим вопросом занимались Е.Н. Кобзарь, А.Ю. Ощепков, А. Muravyev, А. Oshchepkov, С.Д. Капелюк.

Вместе с тем, несмотря на существенные достижения в исследуемой проблематике, по-прежнему недостаточно разработанными остаются вопросы влияния институтов на развитие региональных рынков труда. Одни из направлений регионального проявления институтов были изучены, но комплексного анализа до сих пор не проводилось.

Актуальность, высокая практическая значимость и недостаточная разработанность теоретических аспектов влияния институтов рынка труда на субъекты Российской Федерации определили выбор темы диссертационного исследования, постановку целей и задач.

Целью диссертационного исследования является анализ влияния институтов рынка труда на развитие региональных рынков труда в России.

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих научных задач:

1. Изучение теоретических направлений развития региональных рынков труда в России.
2. Анализ информации о действующих институтах рынках труда, как на общероссийском, так и региональном уровнях.
3. Изучение теоретических аспектов влияния институтов рынка труда на функционирование региональных рынков труда.
4. Выбор методологических основ исследования региональных рынков труда под воздействием институциональных особенностей регионов.
5. Анализ развития региональных рынков труда под воздействием активной политики на рынки труда в России.

Объектом исследования являются рынки труда субъектов Российской Федерации.

Предметом исследования являются экономические отношения, складывающиеся по поводу институционального регулирования рынков труда на региональном уровне в России.

Теоретической и методологической основой исследования послужили научные труды и публикации зарубежных и отечественных исследователей, посвященные изучению развития российского рынка труда, в том числе, развитию региональных рынков труда. При проведении диссертационного исследования применялись общенаучные методы систематизации и классификации данных, метод экспертных оценок, статистические методы, статистическая группировка, построение динамических рядов, функциональный анализ.

Информационно-эмпирическая база исследования включает данные Федеральной службы государственной статистики, нормативные и законодательные акты, монографии, учебники, научные статьи и периодические издания, материалы научных конференций, диссертационных исследований, источники в сети Интернет.

Наиболее существенные результаты работы, обладающие научной новизной, состоят в следующем.

1. Обобщены результаты эмпирических исследований региональных рынков труда в России, включающих такие специфические особенности, как существенная отраслевая неоднородность, различия в экономической базе, социально-демографической структуре населения, природных факторах и т.д.
2. Адаптирована и доработана методика институционального анализа различий региональных значений минимального размера оплаты труда для исследования воздействия программ содействия занятости на региональные рынки труда.

3. Произведен ручной сбор информации и создана база данных программ содействия занятости населения в субъектах Российской Федерации.
4. Проведен анализ действующих региональных программ поддержки занятости населения и оценка их влияния на региональную безработицу.

Апробация работы. Основные положения работы были представлены на Седьмой российской летней школе по экономике труда для исследователей и преподавателей (RSSLE-2013) «Государственная политика на рынке труда» (Московская область, ВШЭ, 2013); XXI Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов-2014» (г. Москва, МГУ, 2014); XXII Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов-2015» (г. Москва, МГУ, 2015); XVI Апрельской международной научной конференции «Модернизация экономики и общества» (г. Москва, ВШЭ, 2015) IX Российской летней школе по экономике труда для исследователей и преподавателей (RSSLE-2015) «Рынок труда и экономические кризисы» (Московская область, ВШЭ, 2015); Международной научной конференции «Развивающиеся рынки-2015: перспективы развития бизнеса и государства» (г. Санкт-Петербург, СПбГУ, Высшая школа менеджмента, 2015). А также результаты данной работы представлены в качестве отчета по гранту Российского государственного научного фонда в рамках Конкурса поддержки молодых ученых 2014.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы. Общий текст диссертации работы изложен на 92 страницах, включая 1 таблицу и 9 рисунков.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, поставлены цели и задачи исследования, раскрыта научная новизна результатов исследования.

В первой главе представлены эмпирические исследования региональных рынков труда и институциональных особенностей регионов. Во второй главе изучены методы анализа влияния институтов рынка труда на региональные рынки труда в России. В третьей главе проведен анализ развития региональных рынков труда под воздействием активной политики на рынки труда в России. В заключении приведены основные выводы и результаты исследования.

ГЛАВА 1. ОБЗОР ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА И ИХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ

1.1. Направления исследований региональных рынков труда

Исследования российских и зарубежных ученых показывают, что развитие российского рынка труда сильно отличается от стран Центральной и Восточной Европы, также переживших переход от командно-административной системы к рыночной. Гильтман М.А. и Вотякова А.А. в работе «Эластичность занятости в субъектах РФ» отмечали, что важным индикатором адаптации рынка труда во время данного перехода является эластичность занятости [5, с. 587]. Т.к. открытая безработица и большинство институтов рынка труда появляются только в рыночной экономике. Фирменным знаком российской модели рынка труда, разработанной Р.И. Капелюшниковым, считается слабая чувствительность занятости к любым встряскам в экономике. Также многие зарубежные исследователи, такие как Basu, Grosfeld и Nivet, Köllö, Korosi, Singer, Brauer, Commander и Dhar оценили коэффициенты эластичности занятости по выпуску в большинстве стран ЦВЕ в диапазоне 0,3-0,9, в то время как в России данный показатель был статистически незначимым, находясь на отметке около 0 [49]. Полученные результаты объясняются тем, что в России переход к рыночной экономике происходил медленнее, чем в большинстве стран ЦВЕ. Р.И. Капелюшников объясняет стабильную занятость и слабую чувствительность занятости к любым изменениям ВВП гибкостью занятости, гибкостью заработной платы и слабым инфорсментом [11]. В то же время исследование длительного периода, позволил Р.И. Капелюшникову отметить существенную устойчивость российской модели рынка труда, которая преимущественно объясняется ее институциональными особенностями [11].

Авторы отмечают, что большая территория страны и значительные различия в экономическом развитии регионов вынуждают задуматься о

единых закономерностях проявления данной модели в различных субъектах РФ. В настоящее время многими учеными исследованы отдельные аспекты межрегиональных различий функционирования российского рынка труда, в то время как исследований эластичности занятости в регионах России и выявления факторов, на нее влияющих, до этого времени не проводились [6]. К тому же, многие исследователи говорят о том, что ни в развитых, ни в развивающихся странах не наблюдается столь существенная разница в экономическом развитии, как та, которая проявляется в российских регионах. Все это сподвигнуло авторов предположить, что основная функциональная особенность российской модели рынка труда – низкая эластичность занятости по выпуску - может проявляться в регионах по-разному.

Данное предположение вписывается и в модель равновесия на локальных рынках труда, разработанной Rosen-Roback, согласно которой труд внутри страны гораздо более мобилен, чем между странами, что делает предложение труда на отдельных территориях абсолютно эластичным [43, с. 1254-1255]. E. Moretti дополнил данную модель, говоря о том, что индивидуальные предпочтения относительно места проживания и возможность пользоваться преимуществами конкретной территории снижают эластичность труда между местными рынками, но высокая мобильность рабочей силы между отдельными территориями страны, тем не менее, остается одной из ключевых предпосылок данной модели [46, с.8]. Исходя из данной модели, работники, в большинстве своем, будут стремиться к территориям, в которых наблюдается наибольшая производительность, так как это говорит об увеличении спроса на рабочую силу со стороны предприятий, которые повышают заработную плату, что является наиболее привлекательным аспектом для работников из других территорий страны, в результате чего занятость будет расти именно на таких территориях. В модели говорится о том, что наиболее квалифицированные работники в большей степени готовы к трудовой миграции, что способствует еще большему росту производительности на тех территориях, которые уже итак имели данное

преимущество. Кроме того Е. Moretti [46, с. 8] исследует эмпирические работы и дает обоснование причинам, согласно которым производительность отличается между отдельными территориями страны, что приводит к локализации спроса на труд. Автор выделяет три группы причин:

- производимый продукт может продаваться как внутри страны, так и экспортироваться, т.е. он не привязан к той территории, где находится предприятие [47, с. 1255], т.е. цены на производимые товары и заработная плата не зависят от доходов потребителей данной конкретной территории [8; 1262];

- кластеризация, основанная на том, что фирмы одной отрасли концентрируются на определенной территории из-за отраслевой специфики и внешних эффектов [47, с. 1282-1284];

- сильные или слабые рынки труда отдельных территорий. «Сильный» рынок труда создает ряд преимуществ для предприятий и работников. Компаниям проще найти квалифицированных работников для конкретной отрасли. В свою очередь, у работников больше шансов найти работу, соответствующую индивидуальным навыкам и предпочтениям, а также уменьшается риск безработицы даже в период спада. В результате повышается производительность труда, заработная плата и занятость и различия между «сильными» и «слабыми» рынками труда сохраняются [47, с. 1287-1295]. Следовательно, занятость на территориальных рынках труда зависит от уровня экономического развития и структуры экономики территории.

В одной из своих работ Гильтман и Вотякова провели анализ эластичности занятости в субъектах РФ с 1995 по 2012 год. Пользуясь делением данного периода времени на под-периоды, в зависимости от общего состояния экономики и направлений ее развития, предложенным западными коллегами и Р.И. Капелюшниковым были выделены: период до подъема российской экономики – 1995-1999гг, период подъема – 1999-2008гг, период кризиса 2008-2009 гг. и последующего восстановления – 2008-2012гг.

Проведенный анализ показал, что в большинстве регионов эластичность в период «до подъема» была отрицательной, в период «подъема» ряд регионов сохранили отрицательные значения, а период «кризиса и восстановления» регионы переживали по-разному. Кроме того, значения эластичности во многих случаях были выше 0 (Рис.1.1), и колебались в пределах -0,5 до 0,4, что намного выше общероссийских показателей.

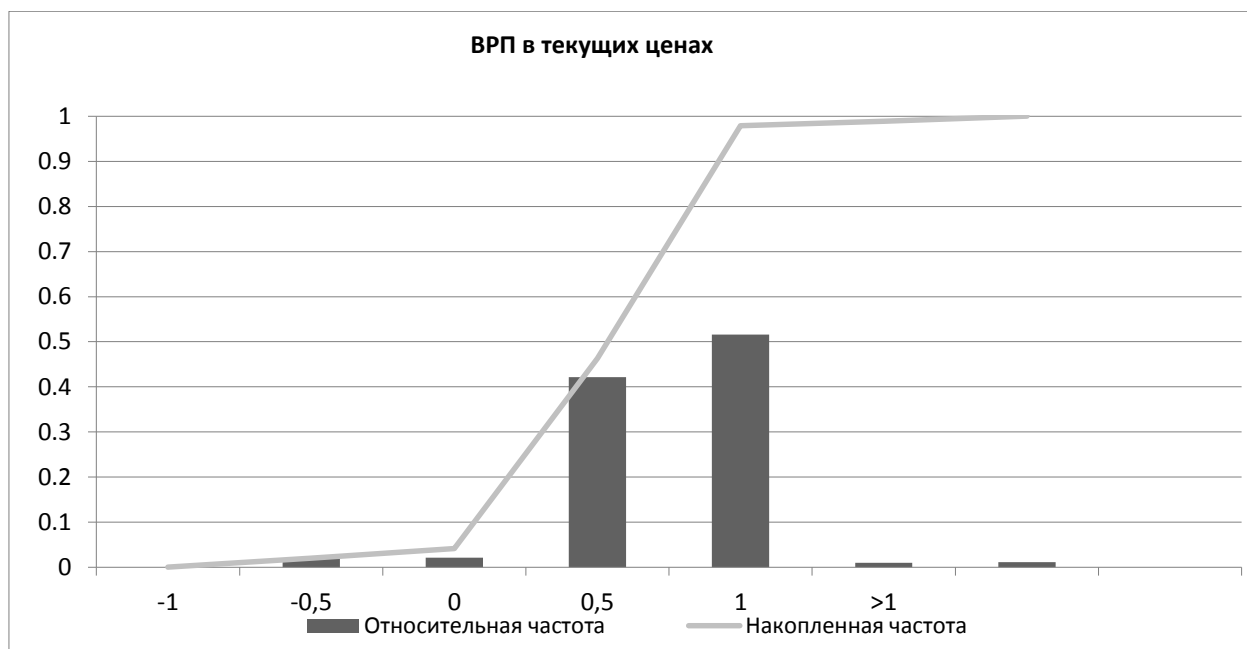


Рис. 1.1. Значения эластичности занятости в субъектах РФ в 1996-2012 гг. по ВРП в текущих ценах

Источник: [5, с. 589]

В результате удалось выделить пять основных групп регионов в зависимости от полученных значений эластичности (таблица 1.1). Как показывают данные таблицы 1.1, различия в группах регионов были следующие:

- первая группа: эластичность занятости по ВРП преимущественно больше нуля на протяжении двух и более периодов;
- вторая группа: значения эластичности преимущественно меньше нуля на протяжении двух и более периодов;

- третья группа: эластичность преимущественно больше нуля в 1999-2008 гг., меньше нуля в 1996-1998 гг. и близка нулю в 2009-2012 гг.;
- четвертая группа: эластичность преимущественно меньше нуля в 1996-1998 гг. и близка нулю в остальные периоды (более трети субъектов РФ);
- пятая группа: значения эластичности незначительны на протяжении всех периодов.

Таблица 1.1

Группы регионов в зависимости от показателей эластичности занятости по ВРП

	Эластичность (медианные значения)		
	1996-1998	1999-2008	2009-2012
РФ	-0,11	0,03	0,01
Субъекты РФ (все)	-0,09	0,02	0,00
1 группа	0,02	0,05	0,07
2 группа	-0,22	0,00	-0,07
3 группа	-0,08	0,06	-0,01
4 группа	-0,13	0,01	0,00
5 группа	-0,02	0,02	-0,01

Источник: [5, с. 590]

Для разъяснения полученных результатов авторами выделены факторы, которые, были способны повлиять на различия в реакции занятости относительно изменения ВРП. В процессе работы были рассчитаны медианные значения по каждому из факторов для каждой группы регионов на протяжении каждого из рассматриваемых под-периодов. Медианные значения позволили проанализировать информацию, полученную в результате сбора внушительного массива данных за довольно длительный период времени по всем субъектам РФ. Кроме того, выделение медианных значений позволило решить проблему некоторых отсутствующих данных.

Практически во всех рассматриваемых группах наблюдается отрицательная динамика отклонения от среднего показателя ВРП на душу населения. Наиболее высокие показатели приходятся на третью группу, в кризисный период превышающие 30-процентное отклонение. Показатели регионов 4-ой и 5-ой групп достигают 25%, но если в 4-ой группе динамика была равномерной, то в 5-ой группе отмечается существенный «скачок» в период подъема экономики. Показатели 1-ой группы статистически незначимы, в то время как 2-ая группа отличилась значимым переходом в кризисный период из положительного 20% отклонения в отрицательный, достигший практически 10%.

На протяжении рассматриваемых периодов доля межбюджетный трансфертов имела положительную динамику во всех группах, что говорит о достаточно сложном положении регионов в период кризиса и последующего восстановления. Наиболее высокая степень финансовой поддержки приходится на регионы 3 группы, в которых доля безвозмездных перечислений держится в пределах 30-40%. В регионах 2-ой, 4-ой и 5-ой групп отмечается практически одинаковая достаточно значительная доля межбюджетных трансфертов, в пределах 20-35%. Наименьшие показатели наблюдаются в регионах 1-ой группы.

Практически все группы регионов отличаются отрицательной динамикой отклонений от общероссийского уровня заработной платы, лишь в регионах 3-ей группы наблюдается более низкий процент отклонений в период подъема, и сохранение показателя на том же уровне в кризисный период, который все же достаточно высок и держится в пределах -25-20%. Наиболее высокий процент отклонений приходится на 4-ую и 5-ую группы. Показатели 1-ой группы статистически незначимы. А регионы 2-ой группы (также как и в показателе ВРП на душу населения) сменили 12% положительное отклонение на равнозначное отрицательное.

Если в рассматриваемых выше факторах просматривалось по большей мере ухудшающееся положение, то показатели общей и регистрируемой

безработицы напротив – улучшаются на протяжении всего рассматриваемого периода. Во всех исследуемых группах наблюдается снижение безработицы – как общей, так и регистрируемой. Это означает, что даже в кризисный период работодатели не увольняли своих сотрудников, а напротив – нанимали новых. Наиболее высокие показатели общей безработицы прослеживаются в регионах 3-ей и 1-ой групп, достигающие в период до подъема 15% и 13% соответственно. В регионах 2-ой, 4-ой и 5-ой групп наблюдается достаточно разнозначные показатели, находящиеся в максимальном проявлении на уровне 11%. Наиболее высокие показатели регистрируемой безработицы приходятся на регионы 2-ой группы, достигшие отметки практически 5%. Показатели остальных групп – менее значимы.

Наиболее значимый показатель неформальной занятости проявляется в регионах третьей группы, и превышает $\frac{1}{4}$ часть общей занятости. Далее следуют регионы 1-ой и 5-ой групп с 22% уровнем неформальной занятости. И менее значимые показатели приходятся на 2-ую и 4-ую группы. Это можно объяснить тем, что именно в 1-ой и 3-ей группах наибольшее скопление регионов Северо-Кавказского федерального округа, в котором преобладающим видом деятельности является сельское хозяйство, но эти показатели мы рассмотрим чуть позже.

Помимо улучшающихся показателей безработицы на протяжении рассматриваемого периода, положительная тенденция также прослеживается в значениях средней продолжительности поиска работы и отработанных человеко-часов. В регионах 1-ой, 3-ей и 5-ой групп прослеживается положительная динамика в количестве отработанных человеко-часов в кризисный период. Хотя, возвращаясь к работе Капелюшникова, следует отметить, что российской модели труда свойственен переход к гибкому рабочему времени, в частности в кризисный период прослеживалось сжатие рабочего времени за счет вынужденных отпусков и сокращения рабочего времени. Вместо этого мы видим в ряде регионов – обратную ситуацию. Но

все же в регионах 2-ой и 4-ой группы наблюдается сокращение отработанных человеко-часов, что вписывается в российскую модель рынка труда.

В показателе средней продолжительности поиска работы, можно увидеть, что во всех группах регионов наблюдается улучшение положения. Так в кризисный период и последующее восстановление средняя продолжительность поиска работы не превышает 8 месяцев во всех рассматриваемых группах, хотя в период подъема безработные затрачивали на 1 месяц больше, исходя из чего можно говорить, что российские регионы в кризисный период находились в достаточно благополучном положении в сфере занятости.

Коэффициент замещения рабочей силы является статистически незначимым, показатели близки по своим значениям во всех группах регионов.

Переходя к отраслевой структуре валовой добавленной стоимости рассмотрим первостепенно долю сельского хозяйства, о которой говорилось раньше. Наиболее высокие показатели прослеживаются в 1-ой и 3-ей группах, в которых преобладают регионы Северо-Кавказского федерального округа, а также высокие показатели приходятся на 4-ую и 5-ую группы. Во всех рассматриваемых группах наблюдается снижение значений в кризисный период.

Подобная тенденция наблюдается и в обрабатывающем производстве – снижение присутствия в отрасли в кризисный период. Несмотря на это, на обрабатывающие производства приходится наибольшая доля в отраслевой структуре во всех группах регионов. Наиболее существенные показатели приходятся на 5-ую, 4-ую и 2-ую группы, значения которых достигают 23%, 22% и 18%, соответственно.

В отличие от первых двух рассматриваемых отраслей в добыче полезных ископаемых наблюдается как положительная, так и отрицательная тенденция. Во 2-ой и 4-ой группах в кризисный период доли увеличиваются, и именно на 2-ую группу приходятся наиболее высокие значения, достигая

12% присутствия в отрасли. А регионы 1-ой, 3-ей и 5-ой группы отличаются снижением показателей на протяжении рассматриваемого периода, при том доли 1-ой и 5-ой групп не превышают 6%.

И наконец, бюджетный сектор экономики отличается увеличением доли в отраслевой структуре валовой добавленной стоимости во всех группах регионов. При том показатели всех групп достаточно близки по своим значениям, и находятся в диапазоне 15-20%.

В целом, регионы первой группы отличаются наибольшим количеством отработанных человеко-часов, при достаточно высоком уровне общей и регистрируемой безработицы, что вполне объясняет высокий уровень эластичности занятости. При этом прослеживается наиболее высокие показатели миграционного прироста, что по нашему мнению, может зависеть от привлекательности регионов за счет показателей благосостояния населения – высоком уровне ВРП на душу населения и заработной платы. Высокий показатель миграционного прироста вызывает наиболее продолжительное время поиска работы. При рассмотрении отраслевой структуры, мы видим, что высокий уровень занятости приходится на бюджетный сектор и на сельское хозяйство (за счет регионов Северо-Кавказского федерального округа), что также объясняет достаточно высокий уровень неформальной занятости.

Регионы второй группы отличаются переходом из положительного отклонения в отрицательное, как в показателях ВРП на душу населения, так и в уровне заработной платы, особенно остро проявляется в период подъема и последующего кризиса, возможно это объясняется существенной миграционной убылью на протяжении рассматриваемых периодов. Что с одной стороны положительно повлияло на продолжительность поиска работы, которая в данной группе была минимальной, а с другой стороны, отрицательно – на количество отработанных человеко-часов, с тенденцией к снижению в последующий период. Наиболее высокий процент присутствия в бюджетном секторе и в добыче полезных ископаемых, последнее возможно объясняет наиболее высокий уровень заработной платы в регионах данной группы, а

наименьшая доля в отраслевой структуре приходится на сельское хозяйство.

В регионах третьей группы наиболее существенные отклонения от среднего уровня ВРП на душу населения и от общероссийского уровня заработной платы. Максимальный уровень общей безработицы, подкрепленный более продолжительным поиском работы, чем в большинстве групп. Самый высокий показатель отношения безвозмездных перечислений к доходам региональных бюджетов, при высоком уровне занятости в бюджетной сфере, и такая зависимость от федерального бюджета, с нашей точки зрения, делает занятость в сферах, относящихся к бюджету более стабильной. С другой стороны, в данных регионах высокая доля занятых в сельском хозяйстве и неформальном секторе, мы полагаем, что это обеспечило гибкость на этапе «подъема», т.к. по исследованию Гимпельсона и Зудиной неформальная занятость в регионах растет именно в период «подъема» региональной экономики. Вот такое сочетание обеспечивает «скачкообразные» значения эластичности на протяжении рассматриваемых периодов.

Показатели регионов 4-ой и 5-ой групп во многом равнозначны и достаточно стабильны. Прослеживаются достаточно высокие отклонения от среднего уровня ВРП на душу населения и общероссийского уровня заработных плат, при одновременном высоком количестве отработанных человеко-часов и наибольшей долей присутствия в обрабатывающих производствах. В 5-ой группе отмечается тенденция к увеличению миграционной убыли, что может быть обусловлено снижением показателей благосостояния населения.

Подводя итоги, стоит отметить, что регионы с более высокой эластичностью занятости характеризовались наименьшей долей межбюджетных трансфертов в региональных бюджетах, низким уровнем занятости в неформальном секторе, при достаточно высокой доли занятых в сельском хозяйстве, а также регионы с эластичной занятостью отличаются высоким показателем фактически отработанных человеко-часов.

В регионах с абсолютно неэластичной занятостью прослеживается низкий уровень занятых в сельском хозяйстве, и высокий - в обрабатывающих производствах, более низкий уровень общей безработицы и наиболее низкая средняя продолжительность поиска работы.

Регионы с неэластичной занятостью характеризуются высокой долей безвозмездных перечислений в составе региональных бюджетов, и высокой занятостью в сельском хозяйстве, при высокой занятости в неформальном секторе, а также с более высоким уровнем общей безработицы.

Гимпельсон и Зудина в работе ««Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они?» [7] анализируют динамику и структуру неформальной занятости в России в 2000-е годы. Основная цель их работы заключалась в выявлении масштаба и профиля неформальной занятости на российском рынке труда. Эмпирическая часть работы строится на данных Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) за 1999-2009 гг. Проведя анализ агрегированных данных в целом по России, авторы обратились к изучению специфики российских регионов. Были обнаружены следующие особенности:

- регионы сильно различаются по уровню вовлеченности населения в неформальный сектор;
- наблюдается повсеместный рост неформальности;
- рост неформальности связан не с расширением самозанятости, а преимущественно с экспансией наемного труда.

Авторы предположили, что полученные результаты можно объяснить [7]:

- особенностью спроса на труд в регионе, включая уровень экономического развития, структуру экономики и уровень безработицы;
- особенностью предложения труда в регионах, обращая внимание на возрастную структуру, наличие человеческого капитала с высшим образованием;
- институтами рынка труда, влияющими на создание рабочих мест в регионе.

Используя панельные данные авторы устраняют влияние ненаблюдаемых переменных и снимают проблему потенциальной эндогенности. В результате Гимпельсону и Зудиной удалось выяснить, что экономический рост ведет не к сокращению, как они ожидали, а к увеличению доли неформального сектора. Отмечается снижение уровня безработицы, который также сокращает долю неформального сектора. На протяжении всего рассматриваемого периода наблюдается увеличение доли неформально занятых. Рост числа населения с высшим образованием снижает долю неформального сектора, а в тех регионах, где доля образованного населения больше, неформально занятых изначально существенно меньше. Авторы связывают это с тем, что занятые по найму в неформальном секторе имеют невысокий уровень образования, а связь образования с вероятностью самозанятости абсолютно отсутствует.

Подводя итог в анализе, сфокусированном на региональном измерении неформального сектора, Гимпельсон и Зудина сошлись на том, что тенденции деморализации действуют на всей территории страны. Экономический рост в регионах не противодействует им, как они ожидали, а, напротив, способствует. Замещение местного производства импортными товарами снижает занятость в формальном секторе экономики, и неформальный сектор остается единственным вариантом. Авторы нашли объяснение сложившейся ситуации в качестве работы институтов, которое повсеместно остается низким и не способствует ни созданию новых организаций, ни расширению существующих формальных предприятий.

В своей работе «Дифференциация заработных плат в России: (1991-2008 гг.): факты и объяснения» Лукьянова [16] отмечает, что переход к рыночной экономике оказал существенное влияние на структуру заработной платы и распределение трудовых доходов. В России дифференциация заработных плат стремительно выросла в самом начале переходного периода. Целостного понимания того, что происходило с неравенством по заработной плате в течение последних двух десятилетий, до сих пор не сложилось. Целью работы

Лукьяновой является обобщение имеющихся эмпирических данных и результатов предшествующих исследований, посвященных различиям в заработных платах на российском рынке труда.

Источниками информации выступили официальные оценки Росстата и оценки независимых исследователей, таких как Lehmann и Wadsworth, Лукьянова, Brainerd, Clarke. В процессе изучения поставлена задача рассмотреть стилизованные факты, касающиеся динамики и масштабов неравенства в России. Данные факты необходимо рассмотреть в фокусе двух основных моментов: во-первых, какой в тот или иной период была динамика неравенства – когда оно увеличивалось или уменьшалось, и, во-вторых, в какой части распределения заработных плат – верхней или нижней – наблюдались наиболее сильные изменения.

В результате исследования Лукьяновой удалось выявить, что межрегиональные различия в заработках выросли достаточно резко и быстро. Всего за один год – 1992 – коэффициент вариации для средних региональных заработных плат вырос в 1,7 раза и продолжил увеличиваться вплоть до 1995 г. В 1995 г. средняя заработная плата самого бедного региона была ниже средней заработной платы самого богатого региона почти в 10 раз. После чего наступил период, когда межрегиональная дифференциация в заработных платах снижалась крайне медленно. Начиная с 1995 г., когда разница в среднем размере заработной платы между регионами достигла максимума, до середины 2000-х годов коэффициент вариации средних региональных заработных плат снизился всего на 20%. Автором отмечается также, что кризис 1998 г. не привел к серьезным изменениям в структуре региональных заработных плат, что выступило свидетельством о высоком уровне устойчивости сложившейся региональной структуры заработных плат по отношению к макроэкономическим шокам [16].

На протяжении всего переходного периода межрегиональные различия давали наибольший вклад в объяснение неравенства из всех рассмотренных Лукьяновой переменных. Расчеты автора по РМЭЗ показывают, что в 1994–

2003 г. проживание в конкретном регионе определяло около 15–20% общей вариации в заработках.

В период с 1996 по 2001 г. дифференциация заработных плат выросла главным образом за счет роста внутрирегиональной вариации. В 1996 и 2001 гг. наблюдалось неравномерное распределение заработных плат в самых экономически отсталых регионах и, напротив, в регионах-лидерах отмечался высокий уровень внутрирегионального равенства. Лукьянова в данном вопросе останавливается на том, что тема эволюции неравенства по заработным платам среди регионов нуждается в дополнительном изучении [16].

Лишь по двум измерениям рост неравенства был сопоставим по масштабам с изменением общей дифференциации заработков. Это межрегиональные и межотраслевые различия в заработной плате, которые увеличились «в разы» и вклад которых в общее неравенство также является весьма значительным. Лукьянова отмечает, что данные сдвиги в структуре заработных плат напрямую никак не вытекают ни из одного из концептуальных объяснений, существующих в литературе, и требуют теоретического осмысления и дальнейших эмпирических исследований.

В одном из самых последних эмпирических исследований, выделяющих региональные особенности рынка труда, Гимпельсон В.Е., Жихарева О.Б., Капелюшников Р.И. [6] оценили межрегиональную вариацию движения рабочих мест. В целом авторы подчеркивают, что на создание и ликвидацию рабочих мест существенно влияет отраслевая структура экономики региона, следовательно, межрегиональная дифференциация показателей движения рабочих мест оказалась значительной. Также отмечается, что полученные результаты пока сложно объяснить, поскольку многие характеристики движения рабочих мест в разных регионах сильно отличаются, но можно отметить, что наименее активны в ликвидации рабочих мест на постоянно действующих предприятиях самые богатые и самые бедные регионы. Кроме того, оценки уравнений регрессии показали, что высокая доля бюджетников в

общей занятости приводит к меньшей активности в движении рабочих мест в регионе, а увеличение душевого ВРП несколько сокращает показатель создания рабочих мест на непрерывно действующих предприятиях, но увеличивает показатель ликвидации рабочих мест на этих же предприятиях [6].

Ощепков А.Ю. в работе «Отдача от высшего образования и региональные рынки труда» [26] ставит вопрос о целесообразности и достоверности оценок общестрановой отдачи от образования в России, учитывая, что региональные рынки труда представляют собой относительно автономные системы и национальный рынок труда фактически не является единым. Применяв стандартную методологию оценки отдачи от образования на базе данных Обследования заработной платы по профессиям за 2005 и 2007 гг. (данные опросов предприятий, репрезентативные по регионам), автор приходит к выводу о существенной вариации показателей отдачи от высшего образования. При этом наиболее высока отдача в регионах Южной Сибири, а минимальная отдача – в Самарской области, в Москве и Санкт-Петербурге она ниже, чем в среднем по стране. В целом в 2007 году разница между максимальной и минимальной отдачами составила 90 п.п. При этом интересно, что в ряде регионов с существенной долей государственного сектора в экономике, отдача от высшего образования высока, несмотря на низкий уровень экономического развития этих регионов. В других регионах разница в отдаче от высшего образования объясняется разным соотношением спроса и предложения на региональных рынках труда [26].

1.2. Институты рынка труда

Переход российской экономики от командно-административной к рыночной экономике, повлек существенные радикальные изменения сложившейся системы норм и правил, которые регулировали деятельность людей в обществе, смену множества принципов и мировоззрений, а также

создание и привнесение большого количества новшеств. Следовательно, переход predetermined существенные институциональные изменения в экономике и обществе в целом. Это был необходимый и вполне естественный процесс, который происходил во всех подвергающихся реформированию экономических системах.

Институты — это “правила игры” в обществе, а именно созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между работодателями и работниками. Институты уменьшают неопределенность, структурируя профессиональную деятельность. Фактически институты определяют и ограничивают набор альтернатив, которые имеются у каждого работника [23].

В настоящее время выделяют пять институтов рынка труда

1) Институт МЗП.

Институт минимальной заработной платы на российском рынке труда является привлекательной темой и для специалистов, и для политиков, и для общественности. Минимальная заработная плата (МЗП) – это институт рынка труда, один из элементов механизма формирования заработной платы. МЗП устанавливается как нижняя граница цены на труд и, решает при этом одновременно несколько задач. Главной из них является повышение уровня жизни работников, производительность которых оценивается рынком, как относительно низкая. Также к задачам установления МЗП относится снижение дифференциации работников по доходам. Первостепенно, МЗП осуществляет социальную функцию: для низкооплачиваемых низкоквалифицируемых групп сотрудников происходит сглаживание неравенства в доходах и «выход» из бедности за счет введения МЗП.

Тема установления МЗП в России обсуждается, главным образом, в политической плоскости. Так как среди инструментов борьбы с бедностью МЗП чаще всего рассматривается, как один из основных. В то же время, интерес экономистов к данному институту российского рынка труда, его действенности, а также влиянию на социальные и экономические процессы

представлен в меньшей степени. Между тем, практика развитых стран говорит о том, что применение МЗП способно повлечь ряд негативных эффектов. Исследования применения МЗП в России в настоящее время становятся чрезвычайно актуальными [14].

В странах, где огромные территории и федеративное устройство ключевую роль в действенности МЗП, как института рынка труда играют вопросы централизации установления МЗП и ее территориальной дифференциации. Итоговый результат позитивных и негативных влияний МЗП на региональные рынки труда зависит от механизма установления МЗП, а именно, насколько он позволит учесть социально-экономические специфики отдельных регионов. Чем существеннее различия в уровне экономического развития регионов, тем большее количество полномочий по регулированию МЗП должно быть передано на региональный уровень.

2) Институт Налогообложения в сфере труда.

В современных условиях издержки на труд устанавливают уровень конкурентоспособности не только отдельных предприятий, но и целых государств. Оплачиваемая трудовая деятельность, влечет за собой возникновение налоговых отношений между работодателем, работником и государством. Исходя из этого возрастает актуальность исследований, которые посвящены изучению особенностей налогообложения труда в стране. Помимо этого, налогообложение труда также рассматривается как фактор налогового потенциала населения региона.

Выявление особенностей налогообложения труда в современной России строится на анализе налогообложения трудовых доходов нанимаемого – налогом на доходы физических лиц, и расходов нанимателя на оплату труда своих работников, в части их обложения страховыми взносами, уплачиваемыми в Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФ РФ), в Фонд социального страхования РФ (ФСС РФ), в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС РФ) [35]. Отдельное внимание уделяется разнице в налогообложении труда иностранных граждан – трудовых

мигрантов и остальных лиц.

Платежи в пенсионные и страховые фонды и налог на доходы физических лиц оказывают значительное воздействие на формирование рынка труда. Принцип перераспределения налогов в условиях конкурентных товарных рынков применяются и на рынках труда. К примеру, если страховые социальные платежи возлагаются на работодателей, то в момент избытка рабочей силы работодатели вполне могут переложить большую часть платежей на своих работников. И наоборот, если эластичность предложения труда будет высокой, а эластичность спроса — низкой, нагрузка социальных платежей перейдет на сторону работодателей.

3) Институт Законодательства о защите занятости (ЗЗЗ).

Интерес к теме о защите занятости у специалистов по рынку труда возник в процессе изучения таких проблем, как гибкость и подстройка, двойственность и сегментированность рынка труда, динамика безработицы и занятости[22].

Под защитой занятости обычно предполагается защита занятости постоянных работников, степень которой устанавливается на основе того, насколько легко и дешево для работодателя обходится увольнение и наем такого сотрудника по сравнению с наймом и увольнением временного работника. Основные элементы данного института появились еще в 1960-х гг., в то время как эмпирические исследования данной тематики среди специалистов по труду начались лишь в 1990 г. Большая часть работ воздействия Законодательства о защите занятости на рынок труда базируется на опыте исследований межстрановых сопоставлений.

В настоящее время происходит отказ от межстрановых сопоставлений, в то время как все большее распространение получают работы по данным одной страны и микроданным, что позволяет проводить межрегиональные, межотраслевые, межгрупповые сопоставления эффектов защиты занятости.

Что касается влияния жесткости ЗЗЗ на состояние рынка труда (уровень занятости и безработицы), вне зависимости от того, как его измерять,

предсказать однозначно не удастся. Даже в рамках одной теоретической модели возможны противоположные эффекты воздействия, которые в результате, компенсируют друг друга. Некоторая однозначность существует в отношении воздействия ЗЗЗ на потоки на рынке труда (стабилизацию занятости и увеличение длительности безработицы) и структуру (распространение нестандартных форм занятости, сокращение занятости среди наиболее уязвимых групп населения – молодежи, женщин). Помимо этого, предполагается, что если ЗЗЗ не оказывает прямого влияния на состояние или подстройку рынка труда, то данное воздействие может быть косвенным: через усиление или ослабление влияния других институтов рынка труда или макроэкономических шоков.

4) Пассивная политика на рынке труда.

Пассивная политики занятости населения - это ряд мер, которые направлены на сглаживание негативных последствий безработицы. Она, обычно, состоит из: выплаты, гарантированного государством, пособия по безработице, а по истечении его срока - материальной помощи (социального пособия); выплаты доплат на иждивенцев, а также возможной выдачи недорогих товаров первой необходимости, включая продукты питания; организации дешевого питания в специальных столовых и т.д.

Пособие по безработице выступает возмещением утраты заработка работница, из-за вынужденной временной потери работы на период поиска нового рабочего места. Пособия по безработице преследуют две цели – это стабилизация потребления и стабилизация занятости. Так как работники, обычно, не в состоянии оценить вероятность потери работы, а значит, не прибегают к «самострахованию» (накоплению денежных средств), государство препятствует резкому падению уровня потребления за счет введения обязательного страхования. Пособие по безработице должно облегчить трудоустройство, за счет высвобождения времени на поиск новой работы. С данной точки зрения, задачей пособия и критерием ее эффективности является повышение вероятности выхода из состояния

безработицы.

- 5) Активная политика на рынке труда более востребована населением в условиях рыночной экономики, нежели пассивная.

Активная политика занятости является совокупностью правовых, организационных и экономических мер осуществляемых государством с целью снижения уровня безработицы.

Основными формами активной политики занятости являются:

- стимулирование создания новых рабочих мест;
- организация общественных работ;
- использование гибких форм занятости;
- территориальная трудовая мобильность;
- помощь слабоконкурентным группам работников;
- содействие развитию малого бизнеса и самозанятости и т.д.

Подавляющее большинство промышленно-развитых стран с социально-ориентированной рыночной экономикой главной целью в области политики занятости провозглашают активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Основными индикаторами программ содействия занятости населения являются:

- уровень безработицы (по методологии МОТ);
- уровень зарегистрированной безработицы;
- уровень исполнения расходов бюджета;
- коэффициент напряженности на рынке труда и т.д.

Безусловным принципом программ содействия занятости населения выступает активный характер воздействия на рынок труда. К тому же, виды и формы воздействия обладают различной степенью социальной эффективности и, чаще всего, оцениваются дифференцированно. Активную политику занятости населения связывают с осуществлением мер, которые направлены на изменение социально-профессиональных и психологических характеристик безработного, но в меньшей степени – с воздействием на рынок

рабочих мест, освоением новых сфер и видов занятости, взаимодействием с другими институализированными агентами рынка труда.

1.3. Влияние институтов на функционирование региональных рынков труда

Существует достаточно большое количество работ, посвященных исследованию функционирования рынков труда в субъектах РФ под воздействием различных институтов рынка труда. В своей работе мы остановимся на основных из них.

Ощепков в работе «Влияние минимальной заработной платы на неформальную занятость» [25] отмечает, что достаточно сильное влияние на распространение неформальной занятости оказывают институты рынка труда. Одним из ключевых институтов является минимальная заработная плата (МЗП).

Универсального подхода, разделяющих два типа занятости – формальный и неформальный – не существует. Базовым различием выступает то, что деятельность формально занятых соответствует правовым нормам и налоговому законодательству, а для неформально занятых не все данные нормы соблюдаются. «Неформальность» обычно отражается для работников незащищенностью, отсутствием социальных гарантий, к тому же достаточно низким уровнем заработной платы. Для государства распространенность «неформальности» означает не только недополучение налоговых поступлений и «провалы» в социальной политике и политике защиты занятости, но и способствует распространению неформальных практик: таких как уклонение от налогов, коррупция и нелегальная миграция. Негативные последствия ожидают и фирм, которые практикуют неформальную занятость.

В современной литературе говорится о том, что работники и работодатели принимают решение о неформальной занятости исходя из оценки сравнительных выгод и издержек.

Сравнительные выгоды (издержки) неформальной занятости являются зеркальным отражением издержек (выгод) формальной. Размер выгод «неформальности» меняется в зависимости от степени жесткости инструмента законодательства. К тому же формальность обладает существенными преимуществами по сравнению с неформальностью. Одним из главных преимуществ выступает возможность пользоваться формальными институтами, к которым относятся правоохранительные, судебные, пенсионные системы и т.д. низкое качество данных формальных институтов сокращает количество выгод от формальной занятости.

Работа Ощепкова является первой в области оценки влияния МЗП на распространение неформальной занятости на российском рынке труда.

Огромная территория страны и существенные различия в большинстве социально-экономических характеристик регионов вызывают различную реакцию на уровень МРОТ. Таким образом, для одних регионов практически не заметна величина федерального МРОТ, а для других та же самая величина будет существенно превышать издержки на труд работодателей [25].

Ключевой результат исследования Ощепкова, устойчивый к различным проверкам, заключается в том, что рост МЗП способствует изменению структуры общей занятости в пользу неформального сектора. Влияние МЗП наиболее явно прослеживается в период с 2007 по 2010 г., когда произошли два сильных повышения федерального МРОТ, в тот же момент регионы имели возможность устанавливать собственные МЗП выше федерального уровня. Оценки автора показывают, что существенный эффект на неформальную занятость виден после 2-х, 3-х и 4-х месяцев с момента повышения МЗП.

Ощепков установил, что данный результат достигается благодаря сокращению уровня формальной занятости и при одновременном увеличении уровня неформальной занятости, которые также приходятся на 2–4-й месяцы с момента повышения МЗП. Данный результат полностью соответствует предсказаниям популярной в исследованиях по развивающимся странам

двухсекторной модели рынка труда, а также со значительной трудовой мобильностью между формальным и неформальным сектором [25].

В работе Мироненко «Законодательство о защите занятости и подстройка спроса на труд: эмпирический анализ» [22] предполагается, что особенности российского рынка труда позволяют предприятиям иметь некоторую возможность компенсации издержек, связанных с наймом и увольнением, или, хотя бы, их минимизацией.

Законодательство о защите занятости (ЗЗЗ) охватывает ряд норм и правил, которые связаны с наймом и увольнением работников, и выступает одним из основополагающих институтов рынка труда. Сумма издержек, которые несет работодатель в связи с исполнением данного законодательства, оказывают непосредственное влияние на принятие решения о численности работников и на возможность подстройки спроса на труд путем ее изменения. Чем выше издержки в расчете на единицу рабочей силы, тем более жестким является законодательство.

Российская Федерация, отличаясь от ряда европейских стран, сочетает жесткое законодательство о защите занятости с гибкостью относительно заработной платы. К тому же, инфорсмент трудового законодательства довольно слаб, что позволяет организациям «ускользнуть» от исполнения ряда наиболее затратных требований ЗЗЗ.

Тем самым, это позволяет компенсировать российским работодателям издержки, связанные с наймом и увольнением, или, во всяком случае, их минимизировать.

Поскольку формально лишь часть норм по защите занятости различается в зависимости от размера и региональной принадлежности предприятия, ожидалось, что вариация в восприятии работодателей, в основном, отражает вариацию в охвате и силе инфорсмента, с которыми они сталкиваются. Как показывают предыдущие исследования, эффективность инфорсмента в России существенно варьируется между различными регионами.

Мироненко оценивала вклад различных показателей – характеристик предприятий и регионов, чтобы выяснить в отношении каких групп компаний инфорсмент трудового законодательства является более сильным, а возможности компенсации издержек, связанные с его применением, – более слабыми.

В результате анализа данных восприятия работодателями жесткости ЗЗЗ выявляется существенная межрегиональная вариация их оценок. Для более глубокого понимания влияния отдельных факторов на восприятие работодателями жесткости трудового законодательства автор проводит эконометрический анализ на основе модели одновременных пробит-уравнений (multivariate probit) с вводом следующих контрольных переменных: размер, возраст, форму собственности предприятия, сектор экономики и регион [22].

Наиболее значимым по вкладу во всех вариантах оцененных Мироненко спецификаций явился фактор региональной принадлежности предприятий: восприятие жесткости ЗЗЗ существенно варьируется по регионам – от наименее жесткого, с точки зрения работодателей Московского региона и республики Башкортостан, до наиболее строгого в Санкт-Петербурге, Ленинградской, Нижегородской, Новосибирской областях и Татарстане. В Омской области по сравнению с Московским регионом выше склонность работодателей как к указанию на сильную жесткость законодательства, так и на то, что оно не является для них препятствием, то есть здесь сильнее внутрирегиональный разброс мнений и, возможно, существует ярко выраженная избирательность инфорсмента, который охватывает совершенно определенные, неслучайно отбираемые организации. Автор предполагает, что столь неоднородное восприятие жесткости защиты занятости предприятиями различных секторов и регионов в российской экономике должно сказаться на формировании специфических для отдельных отраслей и субъектов РФ стратегий подстройки спроса на труд к экономическим колебаниям.

Действительно, модели подстройки спроса на труд оказались

достаточно специфичными в региональном разрезе. Сокращение численности занятых было наиболее популярным способом подстройки в регионах с наиболее динамичным рынком труда: Москве, Санкт-Петербурге и прилегающих к ним областях.

Показатели подстройки через рабочее время, также оказались более распространенными в Московском и Санкт-Петербургском регионах, тогда как в остальных субъектах РФ применению данного механизма мог помешать более жёсткий контроль за использованием таких мероприятий, как перевод работников на неполное рабочее время или предоставление им неоплачиваемых отпусков. Вместо этого компании остальных регионов чаще, чем московские, шли на задержку заработной платы. Единственным исключением из этой закономерности стали башкирские работодатели, наиболее часто прибегавшие к сокращению заработной платы.

Кобзарь в своей работе «Минимальная заработная плата и региональные рынки труда» [14] ставит целью оценить степень влияния минимальной заработной платы (МЗП) на динамику занятости и безработицы на региональных рынках труда, а также проанализировать изменения механизмов установления МЗП в 2003–2009 гг., период на который приходится наиболее интенсивный рост МЗП. Исследование автор проводила на основе данных о макропоказателях, характеризующих состояние региональных рынков труда в России в период с 2003 по 2009 г.

Необходимо отметить, что произошел ряд изменений в принципах формирования МЗП в России. В соответствии с изменениями, внесенными в ТК РФ в конце 2006 г., субъекты РФ имеют право самостоятельно устанавливать МЗП, но при условии, что величина регионального субминимума будет не ниже федерального уровня МЗП.

Кобзарь в процессе исследования использовала данные Росстата по регионам за 2003–2009 гг., и рассмотрела региональные различия в относительных размерах МЗП и основных показателях состояния занятости.

Межрегиональные различия в соотношении индекса Кейтца (соотношение минимальной и средней заработной платы) и уровня занятости показывают, что в регионах, с относительно высоким уровнем МЗП, можно наблюдать более низкий уровень занятости. В полученных данных сочетания более низкого индекса Кейтца с более высоким уровнем занятости сосредоточены регионы Северного Кавказа (Дагестан, Карачаево-Черкесия, Северная Осетия – Алания, Кабардино-Балкария), Центральной России (Тамбовская, Брянская, Ивановская области), некоторые субъекты Сибирского федерального округа (Алтайский край), с другой стороны распределения – регионы Сибири, Дальнего Востока (Ямало-Ненецкий, Ненецкий, Ханты-Мансийский автономные округа, Тюменская, Магаданская, Сахалинская области, Республика Якутия), Москва, Мурманская область [14].

Регионы с более высоким относительным уровнем МЗП отличаются более высоким уровнем безработицы, более высоким удельным весом занятых в неформальном секторе.

Среди задач исследования Кобзарь было проведение оценки количественной подстройки региональных рынков труда в ответ на повышение МЗП. В процессе решения этой задачи автор использовала макроданные, собираемые Росстатом на ежегодной основе. Автор использовала опыт более ранних исследований западных стран, и сформировала базу данных, включающую ряд показателей, характеризующих состояние региональных рынков труда в период с 2003 по 2008 г. К числу данных показателей относятся: уровень занятости в регионе, уровень занятости в неформальном секторе, уровень безработицы, средняя заработная плата, соотношение МЗП и средней заработной платы в регионе (индекс Кейтца), доля занятых в сельском хозяйстве, доля занятых в образовании и здравоохранении.

Для оценки региональной дифференциации в масштабах подстройки рынка труда к повышению МЗП Кобзарь использовала cross-section анализ, объединила все имеющиеся данные по регионам в единый массив (МНК-

оценки). Для оценки динамики рынка труда в ответ на увеличение МЗП на региональных рынках использовала панель (единица наблюдения – регион) – метод фиксированных эффектов [14].

Оценки влияния МЗП на уровень занятости, распространение неформальной занятости оказались статистически незначимыми по всем применяемым спецификациям. Автор предполагает, что данные результаты можно объяснить качеством данных: имеющиеся в свободном доступе данные не позволили оценить колебания в динамике занятости, происходящие непосредственно перед или после повышения МЗП.

Влияние роста МЗП на безработицу (результат оценивания МНК) является положительным и значимым. В регионах с более высокой относительной МЗП наблюдался более высокий уровень безработицы. Рост уровня общей безработицы (рассчитанной по методологии МОТ) является результатом притока в безработицу сотрудников – получателей низких зарплат и в то же время отражает выход на рынок труда представителей экономически неактивной группы, чья резервная заработная плата была выше прежнего МРОТ, но ниже вновь установленного.

Особенности установления МЗП на российском рынке труда – высокая степень централизации российской модели МЗП, существовавшая до недавнего времени, резкий рост МЗП, игнорирование состояния рынка труда и общеэкономической ситуации при индексации МЗП – в контексте изучения мирового опыта использования этого института рынка труда позволили Кобзарь сделать вывод, что подобная политика на рынке труда приводит к отрицательным эффектам с точки зрения занятости.

Автор предполагает, что смягчение отрицательных последствий повышения МЗП возможно за счет установления МЗП с оглядкой на группу самых слабых с экономической точки зрения, и ситуации на рынке труда, регионов. Если за ориентир берется прожиточный минимум трудоспособного населения, то необходимо привязывать МЗП к прожиточному минимуму, установленному в «замыкающем» регионе.

Р.И. Капелюшников и Н.Т. Вишневская в работе «Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация» [1] производили оценку различий в контроле за исполнением трудового законодательства в отдельных субъектах Российской Федерации.

Гибкость рынка труда является одним из важных аспектов благоприятного инвестиционного климата. В Российской Федерации функционирование рынка труда говорит о достаточной его гибкости, что достигается благодаря массовым отклонениям от норм закона, часть которых до сих пор остаются запретительно жесткими.

В России законы носят общенациональный характер, исходя из чего, все субъекты следуют единым правовым стандартам. Но, следует отметить, что контроль за следование правовым нормам, а так же санкции за их нарушения применяются «на местах». Следовательно, фактическое состояние инфорсмента может существенно варьироваться на разных территориях.

Анализ работы базируется на уникальных эмпирических данных, которые включают количественные показатели, характеризующие уровень инфорсмента трудового законодательства в субъектах РФ за 2001—2005 гг. в следствии отчетности судебных департаментов, Государственной инспекции труда (ГИТ) и профсоюзов. До исследования Капелюшникова и Вишневской ни одна работе не строилась на основе «объективных» индикаторов инфорсмента [1].

Уровень инфорсмента трудового законодательства напрямую связан со степенью его жесткости. Чем жестче правовые предписания, тем увеличивается вероятность, что экономические субъекты начнут «отклоняться» от их исполнения. В ходе исследования авторов выявлено, что Россия отличается высоким уровнем жесткости трудового законодательства.

Среди институтов инфорсмента трудового законодательства судебная система занимает ведущее место. Особенности ее функционирования влияют на обще-правовой климат в стране.

Посткризисный период в РФ отличается резким увеличением трудовых споров, рассмотренных судами, число которых возросло на 40% с 518 тыс. в 2001 г. до 722 тыс. в 2005 г.

Так же авторы отмечают, что динамика числа трудовых споров не дает полного представления о том, каким образом судебная система реагировала на перемены на трудовом рынке. За 2001—2005 гг. общее количество трудовых споров повысилось в 58 субъектах РФ, в то же время в 21 регионе – снизилось; количество споров по оплате труда повысилось в 51 субъектах, а снизилось — в 28; количество споров о восстановлении на работе повысилось в 19 субъектах РФ, а снизилось — в 60 регионах. Следовательно, авторам удалось выявить, что большинство регионов Российской Федерации отличаются повышением уровня конфликтности в отношениях между работниками и работодателями относительно оплаты труда, в то время как уровень конфликтности относительно увольнений — снизился.

Государственная инспекция труда (ГИТ) входит в Федеральную службу по труду и занятости, к тому же имеет свои подразделения во всех субъектах РФ; где ее деятельность регулируется Трудовым кодексом, в которой ей посвящен специальный раздел [1].

Важной задачей ГИТ выступает исполнение контрольных функций за исполнением трудового законодательства. Но деятельность ГИТ не ограничивается только контролирующими предписаниями. Субъекты РФ обязаны исполнять указания ГИТ и исправлять обнаруженные нарушения. За 2001—2005 гг. общее число инспекторов ГИТ сократилось с 3,8 тыс. до 3,4 тыс. В 2001 г. на 100 тыс. занятых приходится порядка 6 инспекторов ГИТ, а в 2005 г. — около 5. В 2001—2005 гг. количество сотрудников ГИТ при расчете на 100 тыс. занятых снизилось в 71 субъекте РФ. В результате чего авторы отмечают, что тенденции к падению их числа были практически повсеместными. На фоне общего уменьшения числа сотрудников ГИТ сохранялись существенные различия в значениях данного показателя между отдельными субъектами Российской Федерации.

И последним аспектом, изученным Капелюшниковым и Вишневской является контроль за исполнением трудового законодательства относительно наемных работников, который выступает важной функцией профсоюзов. Следовательно, профсоюзы являются важным элементом системы инфорсmenta трудовых отношений. Так как профсоюзы непосредственно контактируют с работниками, они первые получают информацию о нарушениях трудового законодательства со стороны работодателей.

За рассматриваемый период общее количество выявленных профсоюзами нарушений возросло практически в 3 раза — с 27,8 до 75,4 тыс. Что свидетельствует либо о резком уменьшении числа законопослушных работодателей, либо об активной деятельности профсоюзов. В 2001-2005 гг. число выявленных профсоюзами нарушений увеличилось с 43 до 111 относительно 100 тыс. всех занятых [1].

Анализ региональных данных инфорсmenta свидетельствует о достаточно существенных различиях между отдельными субъектами РФ. Зафиксированный профсоюзами среднегодовое количество нарушений относительно 100 тыс. всех занятых варьировалось от 3,7 в Сахалинской области до 850 в Костромской. Следовательно, уровень разрыва между наибольшим и наименьшим показателем достигал 200 раз [1].

В результате работы авторы говорят о том, что несмотря на общенациональный характер трудового законодательства в России экономическая неоднородность различных территорий вызывает неоднородность и в степени его исполнения. Выявлены существенные вариации в эффективности и характере инфорсmenta по субъектам РФ. К тому же, существенные различия в деятельности трех исследованных институтов выявляются и внутри отдельных регионов: на изменения, происходящие на локальных рынках труда, они реагируют неодинаковым образом. Что объясняется слабой связью между уровнями инфорсmenta, реализовываемого судами, ГИТ и профсоюзами.

Капелюшников и Вишневская также выявили определенные общие закономерности в распределении субъектов РФ по характеру инфорсmenta. Лидерами по количеству зарегистрированных нарушений оказываются, во-первых, субъекты, находящиеся на севере страны, а, во-вторых — некоторые национальные республики. Наиболее богатые субъекты с диверсифицированной экономикой и динамичными рынками труда выступают аутсайдерами — уровень зарегистрированных нарушений достаточно не высок. Данные результаты не говорят о слабых институтах инфорсmenta в данных регионах, а, напротив, говорит, о меньшем числе поводов для вмешательства.

Гимпельсон и Шарунина в статье «Потоки на российском рынке труда: 2000-2012 гг» [41] обсуждают перемещения между состояниями занятости, безработицы и неактивности, направленность и интенсивность которых непосредственно сказывается на ключевых показателях рынка труда — коэффициентах занятости и безработицы. Потоки на рынке труда — это процессы движения работников между разными состояниями, рабочими местами или профессиями на рынке труда. Анализ данных о формировании потоков создает возможности для понимания общих механизмов функционирования рынков труда, и для объяснения движения между показателями занятости и безработицы.

В качестве главного источника информации авторы используют данные РМЭЗ — НИУ ВШЭ. Для проведения анализа все индивиды, попавшие в обследование РМЭЗ, делятся на три группы статусов (занятые {E}, безработные {UN} и неактивные {IN}). Кроме этого авторы выделяют среди всех занятых еще три группы — бюджетный сектор, корпоративный коммерческий сектор и некорпоративный сектор [41].

В результате анализа Гимпельсон и Шарунина получают усредненные ежегодные потоки на рынке труда в России за 2000–2012 гг. Отмечают достаточно высокую стабильность числа занятых и существенную динамику числа безработных. Порядка 90% из числа занятых смогли сохранить текущий

статус на рынке труда между двумя обследованиями. Те, кто терял текущий статус переходили в состояние безработных и неактивных в относительном соотношении 1 к 3. Иначе говоря, отток из статуса занятого в состояние неактивного преобладал над переходом в статус безработного. Отдавая в незанятость порядка 6,8% занятых, примерно столько же оттуда получал обратно. Отток из безработных составил порядка 2,1% населения, из числа неактивных – порядка 4,7%. Таким образом, осуществлялся равный обмен занятых и безработных, но наблюдалась негативная тенденция – с неактивными [41].

Динамика числа безработных объясняется интенсивным замещением его состава. Порядка 20% безработных оставались в данном статусу на срок более года. Половина из общего числа (50,9%) находили работу в течение года, и каждый третий (30,2%) уходил с рынка труда. Но переходя на уровень показателей в общем населении данные результаты не поражают воображения: ежегодно из статуса безработных в статус занятых перемещалось порядка 2,1% населения и в состояние неактивности – около 1,2%. Пополнение безработицы осуществлялось на 60% за счет бывших занятых и на 40% – за счет неактивных, выходящих на рынок труда для поиска работы [41].

Статус экономически неактивного индивида воспроизводится в 80% случаев в течение года. Тем не менее число неактивных состоит из двух разных групп населения: во-первых, это пенсионеры и домохозяйки, навсегда покинувшие рынок труда. Во-вторых, это студенты и учащиеся, собирающиеся выйти на рынок труда, сюда же относятся лица, временно находящиеся вне занятости. Первая группа обладает неизменным состоянием неактивности, что придает «стабильность» статусу экономически неактивных, вторая же группа привносит «динамизм». Около 16% экономически неактивных находят рабочее место в течение года и порядка 4% переходят в категорию безработных. Данные потоки составляют 4,7% и 1,1% от всего

населения. Категория экономически неактивных крайне мало дает отток в безработицу, в то же время мало из нее получает (около 1,2% всего населения).

В своей работе «Практика установления региональных минимальных заработных плат в субъектах Российской Федерации (2007-2015)» А.Л. Лукьянова [17, с.81] ставит целью анализ институциональных характеристик и их изменения с течением времени.

В России с ее достаточно большой территорией и федеративным устройством главную роль в эффективности минимальной заработной платы (МЗП) как института рынка труда исполняет вопрос централизации установления МЗП и ее территориальная дифференциация. Итоговый результат влияния МЗП на рынки труда субъектов РФ зависит от механизма установления МЗП, а именно от способности учитывать социально-экономические специфики регионов. Чем существеннее различия в уровнях экономического развития субъектов РФ, тем больше полномочий по установлению МЗП должно передаваться на региональный уровень.

С сентября 2007 года регионы страны приобрели способность самостоятельно устанавливать региональные минимальные заработные платы (РМЗП) на основе трехсторонних соглашений между профсоюзами, работодателями и органами исполнительной власти. Данная реформа внесла существенные изменения в систему установления МЗП. Статья 133.1 ТК РФ, содержит описание порядка установления МЗП в регионах. Проведенный Лукьяновой анализ практики установления РМЗП указывает на высокий уровень институционального экспериментирования на региональном уровне [17].

С 2007 по 2015 гг. порядка 4/5 субъектов РФ провели работу с институтом РМЗП (всего 12 регионов никогда не устанавливали РМЗП, превышающие минимальный размер оплаты труда (МРОТ)). Исследуя изменения института РМЗП в 2007–2015 гг., Лукьянова уделяет повышенное внимание институциональным особенностям установления РМЗП. Существенные различия между субъектами РФ прослеживаются в:

установлении РМЗП для бюджетного и внебюджетного секторов; заключении общего регионального трехстороннего соглашения о РМЗП; выплатах, учитываемых в составе МЗП; привязках РМЗП к прожиточному минимуму; распространении региональных соглашений на индивидуальных предпринимателей и работодателей – физических лиц, а также территориальной вариации внутри крупных регионов.

Информационная база исследования состоит из информации по региональным соглашениям о МЗП, которая содержится в справочно-правовой системе «КонсультантПлюс. Регионы», и текстов трехсторонних региональных соглашений, опубликованных в сети Интернет.

С сентября 2007 г. в России работает двухуровневая система МЗП, которая строится на установлении как на федеральном, так и на региональном уровне. Данная система – гибрид в плане способов установления МРОТ. На первом уровне устанавливается единый для всех субъектов федеральный МРОТ. На втором уровне система дает дифференцировать размеры МЗП по субъектам РФ.

С момента вступления в силу нового закона число субъектов, установивших РМЗП выше федерального МРОТ, выросло с 8 в 2007 г. до 62 в 2015 г [17].

Увеличение числа субъектов, повысивших зарплатные гарантии осуществлялось неравномерно – главную роль играла величина федерального МРОТ. В 2007–2008 гг. субъекты начали активно вводить РМЗП: к концу 2008 г. порядка половины регионов России (42 субъекта) имели РМЗП, превышающий федеральный уровень МРОТ. С ростом МРОТ до 4330 руб. в январе 2009 г. количество таких субъектов уменьшилось до 22. Резкое уменьшение количества субъектов с РМЗП, превышающей МРОТ, оказалось связано с тем, что установленные субъектами РМЗП оказались в последствии ниже нового уровня федерального МРОТ. Лишь к середине 2011 г. количество субъектов, устанавливающих РМЗП, вернулось к результатам конца 2008 г [17].

Существенным институциональным экспериментом является практика установления отдельных РМЗП для бюджетного и внебюджетного секторов экономики. Практика установления отдельных РМЗП для бюджетного и внебюджетного секторов привела к появлению новой системы регулирования МЗП – системы с регионально-отраслевыми минимумами.

Так же значимой институциональной характеристикой правового механизма установления РМЗП выступает тип регионального соглашения. В трудовом законодательстве сообщается, что размер МЗП в регионах устанавливается региональными соглашениями о минимальной заработной плате. На самом же деле, в 2007–2015 гг. РМЗП устанавливались тремя способами:

1. Региональными соглашениями о МЗП.
2. Трехсторонним соглашением, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне региона.
3. Нормативными актами региональных органов исполнительной власти

В результате анализа Лукьяновой выявлено, что необязательное требование о введении РМЗП на региональном уровне в настоящее время реализуется в 62 субъектах РФ, в 9 регионах страны был опыт установления РМЗП. Следовательно, институт РМЗП является востребованным на региональном уровне. Разнообразие региональных систем установления РМЗП и существенная вариация размеров РМЗП определяют гибкость данного института. Модель установления РМЗП дополняет механизм регулирования МЗП на федеральном уровне в отношении как размера зарплатных гарантий, так и попыток «поправить» неоднозначные положения федерального законодательства.

Таким образом, все исследователи отмечают существенную межрегиональную дифференциацию показателей социально-экономического развития. Поскольку рынок труда является вторичным рынком по отношению к рынку товаров и услуг, то логично, что общая социально-экономическая ситуация в регионе обуславливает особенности функционирования

регионального рынка труда. Анализ исследований, затрагивающих различия рынков труда в регионах, позволяет говорить о существовании как экономических, так и институциональных особенностей региональных рынков труда, а также разных направлениях их развития. В частности, на основе проведенного обзора эмпирических исследований рынка труда, можно выделить следующие подтверждения существования региональных рынков труда как относительно автономных социально-экономических систем:

- особенности формирования спроса и предложения на региональных рынках труда, что связано с отраслевой структурой экономики регионов и различным уровнем их социально-экономического развития;

- различные условия установления равновесия между спросом и предложением на региональных рынках труда;

- существование региональных институтов рынка труда с одной стороны, и различное влияние национальных институтов на региональные рынки труда, с другой стороны;

- некоторые показатели, связанные с неоднородностью региональных рынков труда пока сложно объяснить логически. С нашей точки зрения это может быть связано не только с недостоверностью данных, но и особенностями, внутренне присущими региональным рынкам труда;

- существенным фактором, способным объяснить многие процессы на региональных рынках труда является занятость в неформальном секторе. Как показывают результаты эмпирических исследований разных авторов, само явление неформальной занятости широко распространено во всех регионах РФ.

ГЛАВА 2. МЕТОДЫ АНАЛИЗА ВЛИЯНИЯ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА НА РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА

2.1. Методы и данные эмпирических исследований влияния институтов на региональные рынки труда

Учитывая высокий интерес исследователей к теме воздействия институтов на региональные рынки труда, вполне логично ожидать использование различных подходов к анализу, которые зависят, как от особенностей конкретного института, так и от специфики изучаемого вопроса. А.Ю. Ощепков в своей статье «Влияние минимальной заработной платы на неформальную занятость» [25] исследовал период с января 2001 г. по декабрь 2010 г. Для оценки влияния МЗП на распространение неформальности на российском рынке труда использовались квартальные региональные данные об уровнях неформальной занятости, рассчитанные на микроданных Обследования населения по проблемам занятости Росстата, а также собранные вручную ежемесячные региональные данные о средней и минимальной заработной платах за период 2001-2010 гг. Для оценки влияния МЗП на неформальную занятость использовалась методология Д.Ньюмарка и В. Оушера.

До сентября 2007 г. МЗП устанавливалась на федеральном уровне и была равна для всех субъектов РФ. Определенная межрегиональная вариация в размере МЗП существовала в результате региональных коэффициентов для северных территорий.

С сентября 2007 г. субъекты РФ получили возможность устанавливать личный размер МЗП. Но ни Росстат, ни другие организации не собирали регулярно необходимую информацию, процесс формирования базы данных по региональным МЗП выступает трудоемким занятием. Первым источником для Ощепкова стал мониторинг Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), осуществлявшийся в период с 2007 г. по 2010 г. шесть раз. Данные

между этими шестью точками для каждого региона автор формировал на основе анализа принятых региональных трехсторонних соглашений, которые были доступны в специализированных информационных базах и/или на официальных сайтах региональных администрации [25].

В процессе формирования базы данных по размерам МЗП в субъектах РФ за период с сентября 2007 г. по декабрь 2010 г. автор учитывал ряд обстоятельств.

Во-первых, контроль качества данных. В моменты, когда была найдена противоречивая информация о размере МЗП в некоторых регионах за какой-либо месяц или когда в принципе не найдена информация об уровне МЗП, соответствующие субъекты помечались в базе данных как субъекты с низким качеством данных по МЗП.

Во-вторых, учитывалось, что ряд регионов устанавливает МЗП не везде. Самый частый случай – это распространение регионального соглашения о МЗП только на частный сектор экономики. В данных ситуациях для государственного сектора устанавливался уровень МЗП, равный федеральному МРОТ.

В-третьих, после сентября 2007 г. в ряде субъектов МЗП стала привязываться к величине регионального прожиточного минимума (ПМ). В таких ситуациях региональные трудовые соглашения, регулирующие размер МЗП на ближайшие месяцы, могли предусмотреть её индексацию в зависимости от ежеквартального изменения ПМ.

При данных обстоятельствах в процессе анализа либо во все регрессии включались необходимые дамми-индикаторы, либо все регрессии пересчитывались как с учетом, так и без учета данных субъектов.

Ежемесячные данные по номинальной средней заработной плате в субъектах широко известны и находятся в легком доступе. Ощепков брал их из официальной статистики Росстата, которая формируется из данных статистической отчетности предприятий (крупных, средних и малых).

Имеющиеся данные о минимальной и средней заработных платах позволяет рассчитать их соотношение, которое называется индекс Кейтца [25].

Для определения регионального уровня неформальной занятости автор использовал данные ОНПЗ и рассчитывал три показателя для неформальной занятости. Первый - это доля занятых, которые имеют основную работу в неформальном секторе, в % от всех занятых. Данный показатель позволяет охарактеризовать структуру занятости, степень ее разделения на формальную и неформальную часть. Второй – рассчитывается как первой, плюс дополнительно учитываются все, кто имеет в неформальном секторе и вторую работу. Показатель позволяет учитывать возможное влияние изменений в МЗП на выбор сектора для второй работы. Третий показатель – это уровень неформальной занятости – доля занятых, которые имеют основную работу в неформальном секторе, в % от экономически активного населения (15–72 года).

В работе также использовался дополнительный показатель – уровень формальной занятости – т.е. доля занятых, которые имеют основную работу в формальном секторе, в % от экономически активного населения (15–72 года).

Т.к. ОНПЗ не содержит информацию о заработной плате, Ощепков вынужден использовать данные о заработной плате из статистики предприятий, что не позволяет ему произвести оценку эффекта МЗП на уровень и распределение заработков неформально занятых.

В своем исследовании автор использует методологию Д. Ньюмарка и В. Уошера. Их работа – одно из первых обстоятельных исследований эффектов МЗП, выполненных на панельных региональных данных. Хотя авторы фокусировали внимание на молодёжной занятости, предложенная ими методология применима для идентификации влияния МЗП также и на другие параметры рынка труда, в том числе на неформальность.

Идентификационная стратегия основана на оценивании уравнения следующего вида [25]:

$$Y_{iT} = \alpha + \beta * Kaitz_{i,t} + \gamma_1 * Year + \gamma_2 * Month + \alpha_i + \varepsilon_{iT} \quad (2.1)$$

Основной интерес для автора представлял коэффициент β . Более высокий индекс Кейтца в субъекте РФ означал, что в данном регионе МЗП в большей мере увеличивает издержки работодателей на труд, чем в других регионах. Также можно ожидать, что доля работников с производительностью труда ниже уровня МЗП также выше в регионе с относительно более высоким индексом Кейтца. Исходя из этого, гипотеза исследования основывалась на том, что более высокий уровень индекса Кейтца должен приводить к более высокому уровню неформальной занятости.

О.Н. Мироненко в работе «Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий» [22] протестировала предположение о том, что российские предприниматели имеют возможность компенсировать издержки, связанные с наймом и увольнением, или, во всяком случае, их минимизировать.

Стратегия эмпирической оценки состояла из двух этапов. На первом оценивался вклад различных характеристик организаций и регионов, а именно происходило тестирование в отношении каких организаций информсмент трудового законодательства выступает сильным, а возможность компенсации издержек, связанных с его исполнением – слабым. Второй этап подразумевал оценку восприятия работодателями жесткости защиты занятости и их решения в области кадровой политика своего предприятия. Во-первых, автора интересовало влияние на размер заработной платы. Во-вторых, оценивалась связь с выбором механизма подстройки спроса на труд к кризису 2008-2009 гг.

В своем исследовании для оценки влияния различных факторов на восприятие работодателями жесткости трудового законодательства и последующей оценки вклада восприятия жесткости ЗЗЗ в выбор механизма подстройки спроса на труд Мироненко использует два массива данных:

1. Данные опроса ЕБРР и Всемирного банка «Business Environment and Enterprise Performance Survey» (BEEPS) по выборке из 1000 российских предприятий за 2008–2009 гг. Особенность выборки BEEPS заключается в крайне низкой доли предприятий при участии государства в собственности

(3%) и отсутствии компаний, которые полностью находятся в собственности правительства. [22] Более половины выборки состоит из фирм с численностью работников менее 100 человек. Распределение по секторам экономики произошло неравномерно, поэтому в своем исследовании автор использовал разделение на три сектора: промышленность, торговлю и прочие отрасли. В состав прочих отраслей отражены строительство, транспорт и услуги. В качестве преимущества данного массива данных выступают некоторые переменные, которые автор использовал для оценки силы инфорсmenta трудового законодательства в отношении предприятий.

2. Данные опроса Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) ГУ ВШЭ «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда» (ВВРТ 2009), проведенного в рамках проекта «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике» в ноябре 2009 г. Выборка составила 1108 компаний. [22] Как и в предыдущем массиве данных, основная доля опрошенных компаний насчитывает численность работников менее 100 человек. К тому же в среднем численность занятых работников оказалась в два раза меньше, по сравнению с выборкой ВЕЕPS. Но следует отметить, что на выборку ВВРТ пришлось сравнительно большая доля предприятий с участием государства в собственности, в том числе и полностью государственные компании. Помимо этого, по секторам экономики распределялись они более равномерно, что позволило использовать в исследовании разбивку на шесть секторов: промышленность, строительство, торговля, транспорт и связь, финансовая деятельность (без банков) и деловые услуги.

Обследование ВВРТ имело ряд преимуществ в сравнении с ВЕЕPS. Во-первых, помимо восприятия руководителями жесткости инфорсmenta, данный опрос предоставил оценки восприятия законодательства относительно оплаты труда, регулирования рабочего времени, найма и увольнения. Во-вторых, результаты опроса ВЕЕPS включали информацию о механизмах подстройки спроса на труд, которые использовали работодатели. Отсюда оценка влияния

восприятия руководителями жесткости ЗЗЗ на постройку спроса на труд проводилась только на основе опроса ВВВРТ.

Мироненко полагает, что восприятие работодателями жесткости ЗЗЗ выступает ненаблюдаемой переменной, в то время как наблюдать можно было лишь ответ руководителя на вопрос о степени жесткости ограничений для его предприятия. В результате чего построена обобщенная модель с упорядоченным откликом.

Для определения, компенсировали ли руководители свои издержки, связанные с исполнением ЗЗЗ, производилась оценка уравнения для логарифма средней заработной платы компании в зависимости от восприятия руководителями жесткости ЗЗЗ при учете контрольных переменных по характеристикам организаций и регионов.

Для получения оценки влияния восприятия руководителями жесткости ЗЗЗ на выбор механизмов подстройки спроса на труд (сокращения уровня занятости, рабочего времени, снижения или задержки заработной платы) к кризису 2008-2009 гг., использовалась модель одновременных пробит-уравнений. Что позволило учесть, взаимосвязанные решения о выборе механизмов, к тому же, возможность одновременно использовать несколько методов подстройки.

Для получения оценки влияния восприятия руководителями жесткости ЗЗЗ на выбор подходов к высвобождению сотрудников во время кризиса 2008-2009 гг., так же использовалась модель одновременных пробит-уравнений.

Е.Н. Кобзарь в исследовании «Минимальная заработная плата и региональные рынки труда в России» [14] использовала данные о макропоказателях, которые охарактеризовали состояние региональных рынков труда в России в период с 2003 по 2009 гг.

Автор проранжировал субъекты РФ по размерам средней ежемесячной заработной платы за 1-е полугодие 2008 и 2009 гг. и определил, места нахождения внутри распределения регионов, которые в 2008 и 2009 гг. устанавливали субфедеральную МЗП.

Используя данные Росстата по регионам за 2003-2009 гг. были рассмотрены различия в региональных размерах МЗП и основных показателях состояния занятости. Построены графики соотношения МЗП со средней заработной платой по субъектам Российской Федерации за период 2003-2009 гг. Проводимое Росстатом один раз в два года обследование предприятий позволило получить информацию о распределении сотрудников по размерам начисленной заработной платы по регионам России.

Так же исследованы межрегиональные различия в соотношении индекса Кейтца и уровня занятости. В результате чего, регионы, с высоким уровнем МЗП, в большинстве случаев выделяются более низким уровнем занятости.

Для решения задачи об оценке количественной подстройки региональных рынков труда в ответ на повышение МЗП использовались макроданные с Росстата. Автором была сформирована база данных, включающая ряд показателей, которые характеризовали состояние региональных рынков труда в период с 2003 по 2008 гг. Показателями выступают – уровень занятости в регионах, уровень занятости в неформальном секторе, уровень безработицы, средний размер заработной платы, соотношение МЗП и средней заработной платы в регионах, доля занятых в сельском хозяйстве, доля занятых в образовании и здравоохранении.

Для оценки региональной дифференциации в масштабах подстройки рынка труда к повышению МЗП использовался cross-section анализ, с учетом объединения всех имеющихся данных по субъектам в единый массив (МНК-оценки). Для получения оценки динамики рынка труда в ответ на увеличение МЗП на региональных рынках применялась панель – метод фиксированных эффектов [14].

Р.И. Капелюшников и Н.Т. Вишневская в своей работе «Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация» [1] выявили ряд интегральных индикаторов, которые более четко характеризуют ситуации с применением законов о труде как по стране в целом, так и по отдельным субъектам. В судебной системе это — общее

количество трудовых споров, которые стали предметом для рассмотрения в суде; количество споров отдельных направлений — об оплате труда, о восстановлении на работе, о возмещении вреда за увечье или смерть, о возмещении ущерба во время исполнения трудовых обязанностей и о признании забастовок незаконными. Для инспекции труда это — численность инспекторов ГИТ; количество проведенных проверок; количество выявленных в ходе проверок правонарушений; количество выданных предписаний об устранении нарушений; количество лиц, восстановленных на работе при содействии ГИТ; количество гражданских исков по трудовым спорам, направленных ГИТ в суды; количество удовлетворенных судебных исков, поданных от имени ГИТ. Для профсоюзов это — количество нарушений трудового законодательства, которые зафиксировали профсоюзы, а также количество восстановлений на работе по требованию профсоюзных организаций [1].

В своей работе авторы использовали как абсолютные, так и относительные оценки, которые характеризовали масштаб и эффективность деятельности институтов инфорсmenta. Относительные показатели рассчитывались в двух вариантах — во-первых, по отношению к общей численности занятого населения, во-вторых, по отношению к численности занятого населения на крупных и средних предприятиях.

Альтернативных показателей позволяли узнать, во-первых, долю всего населения, которые использовали механизмы инфорсmenta для защиты своих трудовых прав, а, во-вторых, долю занятых в формальном секторе, которые официально оформили трудовые контракты и прибегают к их помощи. В зависимости от размеров неформальной занятости в отдельных регионах, наблюдались существенные расхождения.

Гимпельсон и Шарунина в своем исследовании «Потоки на российском рынке труда: 2000-2012 гг» [41] опирались на панельные данные РМЭЗ – ВШЭ за 2000–2012 гг. и использовали матрицы переходов и технику

мультиномиальной регрессии. Для анализа они разделили все население на три группы по статусу (занятых $\{E\}$, безработных $\{UN\}$ и неактивных $\{IN\}$).

В процессе дальнейшего анализа потоков на рынке труда авторы использовали два вида показателей [41]:

1. Стандартные вероятности переходов из состояния i в состояние j , равные численности сменивших статус, отнесенные к численности в исходном состоянии.

2. Потоки, соотнесенные с единым знаменателем – общей численностью населения. В данной ситуации величина показателя указывает на долю вовлеченных в текущий поток от общей численности населения. Что облегчает сопоставление, но не говорит о том, какова вероятность для индивидов перейти из состояния i в j .

Авторы имеют матрицу переходов, что позволяет рассчитывать индексы мобильности, которые предложил А. Шоррокс. Они обеспечивают интегральную оценку гибкости рынка труда. В данном упражнении Гимпельсон и Шарунина следовали за работой М. Вард-Вармединер и С. Мачиарелли, в которой исследовались потоки в странах ЕС.

Для количественных критериев интенсивности мобильности авторы использовали аналогичные данные других стран. Они, обычно, выше в странах с более динамичным рынком труда. Но данные индексы не учитывали смену работы без смены статуса занятого и занижали оценку общей мобильности.

Так же авторы оценивали динамическую мультиномиальную логит-модель (Д-МНЛ), в которой в качестве регрессоров вместе с наблюдаемыми социо-демографическими переменными использовали лагированные (со сдвигом в один год) дамми для статусов на рынке труда. Благодаря чему авторы искали ответы на вопросы об устойчивости наблюдаемых состояний и наличии эффекта предшествующего пути. Д-МНЛ модель исследовалась авторами отдельно для мужчин и для женщин, поскольку они ожидали разного поведения на рынке труда, которое зависело от пола индивида. В результате коэффициенты симулировали вероятности выбора того или иного статуса при

заданной характеристике и фиксации всех прочих. Ограничение подхода заключалось в неслучайности исходного состояния в панели Гимпельсона и Шаруниной, и наличие ненаблюдаемых характеристик, которые могли влиять на выбор статуса.

2.2. Обоснование методов исследования влияния институтов рынка труда на функционирование региональных рынков труда

За последние 10-15 лет исследований региональных институтов рынка труда было достаточно много, и затрагивали они разные институты:

1. Институт МЗП был достаточно обширно изучен, проведенные исследования осуществлялись разными учеными и затрагивали достаточно различные аспекты вопроса.

2. Пассивная политика на рынке труда – не исследован. Но как говорят многие специалисты в области рынка труда – не имеет смысла исследовать. Т.к. пособия по безработице являются достаточно низкими, а, значит, не особо востребованными со стороны безработных. Деятельность пассивной политики занятости является мало результативной, так как нацелена не на устранение причин безработицы, а лишь на борьбу с ее следствиями.

3. Институт Законодательства о защите занятости исследован, в первую очередь, О.Н. Мироненко, а также другими учеными. Существует достаточно большое количество исследований данной тематики.

4. Институт налогообложения в сфере труда является одинаковым для всех субъектов, а следовательно, не подразумевает существенных региональных различий своего воздействия на рынки труда регионов России.

5. Активная политика на рынке труда является одним из самых неисследованных вопросов. В то время как для западных стран данный институт считается самым важным и эффективным. Именно этот институт мы и выбрали для проведения своего исследования.

Активная политика на рынке труда – это совокупность мер, призванных содействовать возобновлению занятости безработных и расширению возможностей для фактически занятых.

Одна из последних работ А.Л. Лукьяновой в области изучения института МЗП заинтересовала нас в плане методологии исследования.

Рассмотрим алгоритм методологии Лукьяновой [17]:

1. Поиск данных. Использует информацию по региональным соглашениям о минимальной заработной плате (МЗП), содержащуюся в справочно-правовой системе «КонсультантПлюс. Регионы», а так же тексты трехсторонних региональных соглашений, опубликованных в сети Интернет.
2. Изучение законодательных актов. Изучает различия в методологии установления уровня МЗП с учетом принятого нового закона от сентября 2007, согласно которому в России начинает действовать двухуровневая система установления минимальных заработных плат, которая состоит из установления МЗП на федеральном уровне и, в последствии, может изменяться на региональном.
3. Анализ информации и построение графиков:
 - 3.1. Расчет охвата установления региональной минимальной заработной платы за исследуемый период.
 - 3.2. Расчет количественных показатели установления РМЗП для бюджетного и внебюджетного секторов экономики - график распределения по размерам РМЗП в бюджетном и внебюджетном секторах, в процентном соотношении от общего числа работников.
4. Изучение дополнительной литературы. Изучает типы трехсторонних соглашений, устанавливающих РМЗП, способы их установления и различия между соглашениями разных субъектов РФ.
5. Построение графиков. График распределения субъектов относительно типа регионального соглашения, используемого в регионе.
6. Поиск дополнительных материалов.

- 6.1. Изучены иные особенности установления региональной минимальной заработной платы, в частности установление РМЗП с учетом отдельных отраслей и профессиональных групп.
 - 6.2. Изучен вопрос установления уровня РМЗП не ниже прожиточного минимума, обозначенного в новом законе, но так и не осуществленного.
7. Построение графиков. Расчет доли регионов, которые установили привязку РМЗК к прожиточному минимуму по типам региональных соглашений.

В своей работе мы, следуя подходу Лукьяновой А.Л., провели институциональный анализ региональных программ содействия занятости населения. Для анализа государственной поддержки занятости на региональном уровне были изучены программы содействия занятости, реализованные в субъектах РФ с 1995 по 2015 гг. Всего нами были собраны данные по 69 регионам, в которых за исследуемый период было реализовано 207 программ содействия занятости населения на региональном уровне. Источниками сбора данных послужили сайты субъектов РФ, а также сайты «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации» и Правовая система «Консультант Плюс». Так как, подобного исследования никогда не проводилось, а следовательно, отсутствовала какая-либо база данных, сбор всех данных был осуществлен нами в ручную, в следствие чего создана собственная база данных региональных программ содействия занятости населения.

Регионы, по которым не удалось найти информацию о программах содействия занятости населения за исследуемый период, не были включены в исследование.

Рассмотрим методологию исследования программ содействия занятости населения субъектов РФ:

1. Поиск данных. Как уже говорилось выше, сбор данных был осуществлен в ручную из различных источников.

2. Изучение и систематизация полученных данных. Нами были внимательно изучены паспорта региональных программ, на основе чего были выделены основные направления реализации программ, а также выявлены основные мероприятия, источники финансирования, дата принятия закона и размер выделенных средств. Также выделен ряд программ, утративших силу до момента реализации или в процессе периода реализации программы – данные программы были исключены из анализа. Большинство реализованных программ финансировалось сразу из нескольких источников: федерального бюджета, областного или республиканского бюджетов, местного бюджета, внешних инвестиций и средств работодателей. Большая часть, выделенных денег приходится на финансирование из федерального бюджета. Но были и регионы с единственным источником финансирования. В основном данным источником являлся федеральный бюджет, но были и регионы финансируемые из средств областного бюджета, либо средств работодателей, за полным отсутствием финансирования из федерального бюджета.

3. Анализ информации, построение графиков и диаграмм:

3.1. Расчет количества регионов, реализовавших программы содействия занятости населения в период с 1995 по 2015 гг.

3.2. Расчет количества регионов, внедривших основные направления программ содействия занятости населения за исследуемый период с 1995 по 2015 гг.

3.3. Расчет количества программ, реализовавших основные направления программы содействия занятости населения в субъектах РФ с 1995 по 2015 гг.

4. Изучение законодательных актов. Начиная с 2012 года реализация государственной политики в области содействия занятости населения осуществляется органами государственной власти субъектов Российской Федерации в новых условиях. Органы государственной власти субъектов РФ самостоятельно определяют политику действий на рынке труда,

направленных на разработку и реализацию мероприятий в области содействия занятости населения, к которым относятся:

- развитие предпринимательства и самозанятости;
- обеспечение потребностей экономики в рабочей силе;
- снижение уровня безработицы;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда отдельных групп населения (молодежи, не имеющей квалификации или опыта работы, лиц с ограниченными возможностями здоровья, женщин, имеющих несовершеннолетних детей) и другие.

Учитывая, что мероприятия по содействию занятости населения, а также материально-техническое и финансовое обеспечение деятельности органов службы занятости являются расходными обязательствами субъекта Российской Федерации, каждый субъект Российской Федерации вправе определять приоритеты в реализации мероприятий по содействию занятости населения с учетом особенностей экономического развития субъекта Российской Федерации.

5. Для анализа изменений, вызванных принятием нового закона в 2012 году, построены следующие графики:

5.1. Расчет количества регионов, включающих направление «Поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности» за период с 1995 по 2015гг., позволяющий проанализировать реализацию направления до и после принятия нового законодательного акта.

5.2. Анализ количества регионов, включающих направление «Поддержка занятости слабоконкурентоспособных групп работников» за рассматриваемый период с 1995 по 2015гг., также позволяющий оценить различия в периоды до и после закона 2012 года.

6. Анализ воздействия программ содействия занятости на уровень общей и регистрируемой безработицы, а так же на разницу между ними. Построение следующих графиков:

6.1. Расчет динамики медианных значений общей безработицы субъектов РФ по каждому году и динамики количества программ содействия занятости населения, реализованных в рассматриваемых регионах РФ по каждому году за период с 1995 по 2014 гг.

6.2. Расчет динамики медианных значений регистрируемой безработицы субъектов РФ по каждому году и динамики количества программ содействия занятости населения, реализованных в рассматриваемых регионах РФ по каждому году за период с 1995 по 2014 гг.

6.3. Расчет динамика медианных значений разницы между общей и региональной безработицей в субъектах РФ по каждому году и динамики количества программ содействия занятости населения, реализованных в рассматриваемых регионах РФ по каждому году за период с 1995 по 2014 гг.

7. Для оценки влияния активной политики на региональные рынки труда, были произведены следующие расчеты:

7.1. Расчет корреляции для оценки зависимости количества программ содействия занятости за период с 1995 по 2014 гг. и медианных значений общей безработицы по всем субъектам РФ.

7.2. Расчет корреляции для оценки зависимости количества программ содействия занятости населения за период с 1995 по 2014 гг. и средних значений уровня общей безработицы по регионам России за тот же период.

7.3. Расчет корреляции для оценки зависимости количества программ содействия занятости населения за период с 1995 по 2014 гг. и медианных значений уровня регистрируемой безработицы всех субъектов РФ.

- 7.4. Расчет корреляции для оценки зависимости количества программ содействия занятости населения во всех субъектах РФ и средних значений региональной регистрируемой безработицы за период с 1995 по 2014 гг.
- 7.5. Расчет корреляции для оценки зависимости количества программ содействия занятости населения, реализованных в субъектах РФ и медианных значений разницы между общей и регистрируемой безработицы за исследуемый период 1995-2014 гг.
- 7.6. Расчет корреляции для оценки зависимости количества региональных программ содействия занятости населения и средних значений разницы между общей и регистрируемой безработицы субъектов РФ за период с 1995 по 2014 гг. Полученное значение корреляции – 0,02.
- 7.7. Расчет корреляции для оценки зависимости суммы, выделенных средств на реализацию региональных программ содействия занятости населения и медианных и средних значений региональных уровней общей и регистрируемой безработицы, а также разницы между ними.
- 7.8. Расчет корреляции для оценки зависимости количества региональных программ содействия занятости населения и показателей динамики общей безработицы субъектов РФ за исследуемый период с 1995 по 2014гг.
- 7.9. Расчет корреляции для оценки зависимости суммы, выделенных средств на реализацию региональных программ содействия занятости и показателей динамики общей безработицы регионов России с 1995 по 2014 гг.
- 7.10. Расчет корреляции для оценки зависимости количества программ содействия занятости населения субъектов РФ и показателей динамики региональной регистрируемой безработицы за исследуемый период 1995-2014 гг.

7.11. Расчет корреляции для оценки зависимости суммы, выделенных средств для реализации программ содействия занятости населения в регионах России и показателей динамики регистрируемой безработицы субъектов РФ за период с 1995 по 2014 гг.

Таким образом, для осуществления анализа влияния институтов рынка труда на функционирование региональных рынков труда исследователями используются достаточно разрозненные методологии, которые во многом зависят от специфики конкретного института и исследуемого вопроса. Для своей работы мы выбрали один из самых неисследованных институтов, а именно активную политику на рынке труда. При анализе различных методик исследования, мы остановились на методологии, предложенной А.Л. Лукьяновой. Взяв за основу ее алгоритм, и адаптировав его согласно специфики, изучаемого нами института рынка труда, нам удалось разработать методологию своего исследования, впоследствии дополнив ее некоторыми видами статистического анализа.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РОССИИ

3.1. Виды и содержание программ содействия занятости населения

В российской экономике активная государственная политика занятости населения осуществляется путем разработки и реализации федеральных и региональных (территориальных) программ содействия занятости населения, чаще всего сроком на два-три года или на пять лет.

С ноября 2000 г. Министерство труда и социального развития РФ утвердили методические рекомендации по разработке территориальных и отраслевых программ содействия занятости населения.

Программа содействия занятости населения – это комплекс социально-экономических, нормативно-правовых, организационно-хозяйственных мероприятий, которые взаимосвязаны финансовыми ресурсами, исполнителями и сроками реализации, а также направлены на активную политику занятости и социальную поддержку безработных, на формирование благоприятных условий занятости в отрасли и регионе, на качественное профессиональное развитие работников, на содействие занятости безработных граждан и др.

Основными методологическими рекомендациями при разработке программ содействия занятости выступают:

1. Комплексный подход для решения проблем занятости и к регулированию рынка труда, с учетом всех факторов, которые способствуют продуктивной занятости населения.
2. Обеспечение приоритета для активной политики на рынке труда – профессиональное обучение, содействие самозанятости, временное трудоустройство и др.

3. Организация эффективного использования финансовых средств, которые направлены на реализацию и разработку программ, а также минимизация затрат.

Этапами разработки и реализации программ содействия занятости населения являются:

- 1) Решение о разработке программы, принятое органом исполнительной власти в субъекте РФ, с указанием сроков разработки и составом рабочей группы из представителей Правительства, объединений руководителей и профсоюзов.
- 2) Основной этап – формирование программы. Указание целей и задач, определение структуры и содержания основных разделов. Сбор материалов и разработка проекта программы с расчетом предполагаемых окончательных результатов.
- 3) Согласование программы с Министерством труда Российской Федерации.
- 4) Утверждение программы органом исполнения власти региона России.
- 5) Реализация программы. Издание приказа органами исполнительной власти, который содержит информацию о мероприятиях, ответственных исполнителях, сроках выполнения работ и порядка предоставления информации о ходе реализации программы.
- 6) Контроль за ходом выполнения программы.

Для составления программы содействия занятости населения в субъектах РФ существует определённая, утвержденная Правительством структура:

1. Паспорт программы, который содержит основные сведения, важные показатели, данные заказчиков, разработчиков и исполнителей программы, о сроках и этапах ее реализации, источниках финансирования и др.
2. Введение, которое дает обоснование необходимости разработки программы, определяет ее взаимосвязь с другими программами.

3. Анализ и прогноз ситуации в сфере занятости и на рынке труда. Анализ статистических данных за последние 2-3 года согласно указанных методических рекомендаций. Прогноз развития ситуации на рынке труда.
4. Ключевые проблемы в сфере занятости и на рынке труда. Определяются на основе анализа и прогноза ситуации в сфере занятости и на рынке труда.
5. Цели и задачи программы, роки и этапы ее реализации. Формируются на основе материалов и анализа прогноза ситуации на рынке труда.
6. Система мероприятий программы. Состоит из социально-экономических, организационно-хозяйственных и иных мероприятий, с указанием финансовых ресурсов, исполнителей и сроков исполнения.
7. Ресурсное обеспечение программы. Указание источников и объемы финансирования.
8. Обеспечение управления программой и организация контроля за ее исполнением.
9. Оценка предполагаемой эффективности реализации программы. Оценка контрольных показателей – уровень общей и регистрируемой безработицы, ее средняя продолжительность, соотношение спроса и предложения на рынке труда, масштабы трудоустройства граждан, число безработных и т.д.

Региональные программы содействия занятости населения можно разделить на три уровня:

1. Республиканская программа представляет собой комплекс организационных, материально-технических и финансовых мероприятий, которые реализуются исключительно на данном уровне. Сюда же, можно отнести создание рабочих мест в экономически неблагополучных областях, снижение социальной напряженности в районах с критической ситуацией на рынке труда, определение общей концепции занятости и анализ рынка труда.

2. Областная программа занятости населения обеспечивает реализацию

мероприятий, направленных на регулирование рынка труда уже на другом, более низком уровне административно-территориального деления. К данным мероприятиям относятся: создание межтерриториальных учебных структур, выделение городов и районов приоритетного развития. На данном уровне анализ рынка труда и прогноз показателей занятости проводится с учетом влияния на другие критерии социально-экономического развития области.

3. Городская программа занятости является набором конкретных мероприятий, направленных на разрешение индивидуальных проблем работников и работодателей. Такие программы оказываются детальными, определенными и конкретными. Они представляют совокупность мер, которые выполняются только с использованием собственных ресурсов и реализуются с помощью привлечения средств вышестоящего органа по трудоустройству.

В процессе исследования нами были выделены основные направления программ содействия занятости населения, что позволило ему избежать существенного разброса данных и более скоординировано провести анализ. Далее приведен список направлений программ занятости, используемых нами в работе:

- Поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности. Ориентация лиц, потерявших работу, на самозанятость и на предпринимательскую деятельность разнообразных видов. Малое предпринимательство является хорошей альтернативой сокращения производства в отраслях экономики, т.к. обеспечивает новыми рабочими местами. Региональные службы занятости помогают безработным в организации бизнеса, за счет профессиональной ориентации, консультационных услуг для составления бизнес-плана, ведения бухгалтерии, а также компенсируют часть расходов по организации собственного дела. Для создающих собственный бизнес выделяются деньги из Федерального фонда занятости.

- Профессиональная подготовка, профессиональная ориентация и психологическая поддержка высвобождаемого и незанятого населения. Для профессиональной ориентации проводится комплекс определенных мероприятий, способствующих профессиональному самоопределению человека, а также выбор оптимального вида занятости при учете его потребностей и возможностей. Психологическая поддержка происходит за счет оптимизации психологического состояния человека, позволяющий разрешить или снизить актуальность психологических проблем, которые препятствуют трудовой и профессиональной самореализации индивида.

- Поддержка занятости слабоконкурентоспособных групп работников (молодежь, в т.ч. несовершеннолетние, инвалиды, женщины). Центры занятости, в зависимости от ситуации на рынке труда, могут предложить местным органам власти принять решение об обязательном квотировании рабочих мест для данных категорий на предприятиях и в организациях с соответствующими карательными санкциями для неисполняющих руководителей. К тому же применяются экономические меры воздействия: льготное налогообложение, льготное кредитование, для предприятий, которые увеличивают количество рабочих мест для слабоконкурентных слоёв населения или для создающих новые рабочие места.

- Увеличение занятости населения, проживающего в сельской местности. Создаются благоприятные условия для развития частных и кооперативных форм деятельности; расширяются системы бизнес-центров, бизнес-инкубаторов для развития сельского предпринимательства; организуется специальное обучение сельских жителей; осуществляется поддержка Правительством развития ремесленных производств и народных промыслов; внедряются дистанционные формы обучения в сельской местности.

- Снижение продолжительности безработицы. Организуется и совершенствуется система информации о свободных рабочих местах; вводится контроль над состоянием рынка труда; финансируются исследования проблем

занятости; стимулируется внедрение новых технологий, которые требуют дополнительных рабочих мест и т.д.

- Полное и качественное удовлетворение спроса работодателей. Выявление и изучение составляющих спроса потенциальных работодателей; корректировка знаний и навыков, переобучение незанятых.

- Территориальная трудовая мобильность. Способствование смене места жительства для получения более соответствующего знаниям и навыкам незанятого рабочее место. Снижение административных барьеров, предоставление необходимой информации.

- Совершенствование материальной, кадровой, информационной, статистической, финансовой и научно-методической базы государственной службы занятости.

- Сдерживание массового высвобождения сотрудников. Оказание материальной и финансовой поддержки работодателям, которые реализуют мероприятия по сдерживанию массового высвобождения сотрудников. Организация в период массового высвобождения сотрудников временную занятость в виде общественных работ. А так же оказание содействия работодателям переобучении, переподготовке и повышении квалификации высвобождаемых работников.

- Смягчение последствий долговременной безработицы. Эффективная поддержка лиц, потерявших работу; материальная поддержка; формирование благоприятных условия для занятости населения.

- Временная занятость. Организация временного трудоустройства незанятых в возрасте от 18 до 20 лет, которые имеют среднее профессиональное образование и ищут работу впервые; организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время; организация временного трудоустройства незанятых, которые испытывают трудности в поиске работы; организация проведения оплачиваемых общественных работ.

3.2. Анализ реализации программ содействия занятости населения в субъектах Российской Федерации

В результате созданной нами базы данных о программах содействия занятости населения в субъектах РФ проведен статистический анализ реализации данных программ и масштаба охвата по регионам. В рамках исследования было выявлено число регионов, которые реализовывали программы содействия занятости населения за анализируемый период. Результаты представлены на рис.3.1.

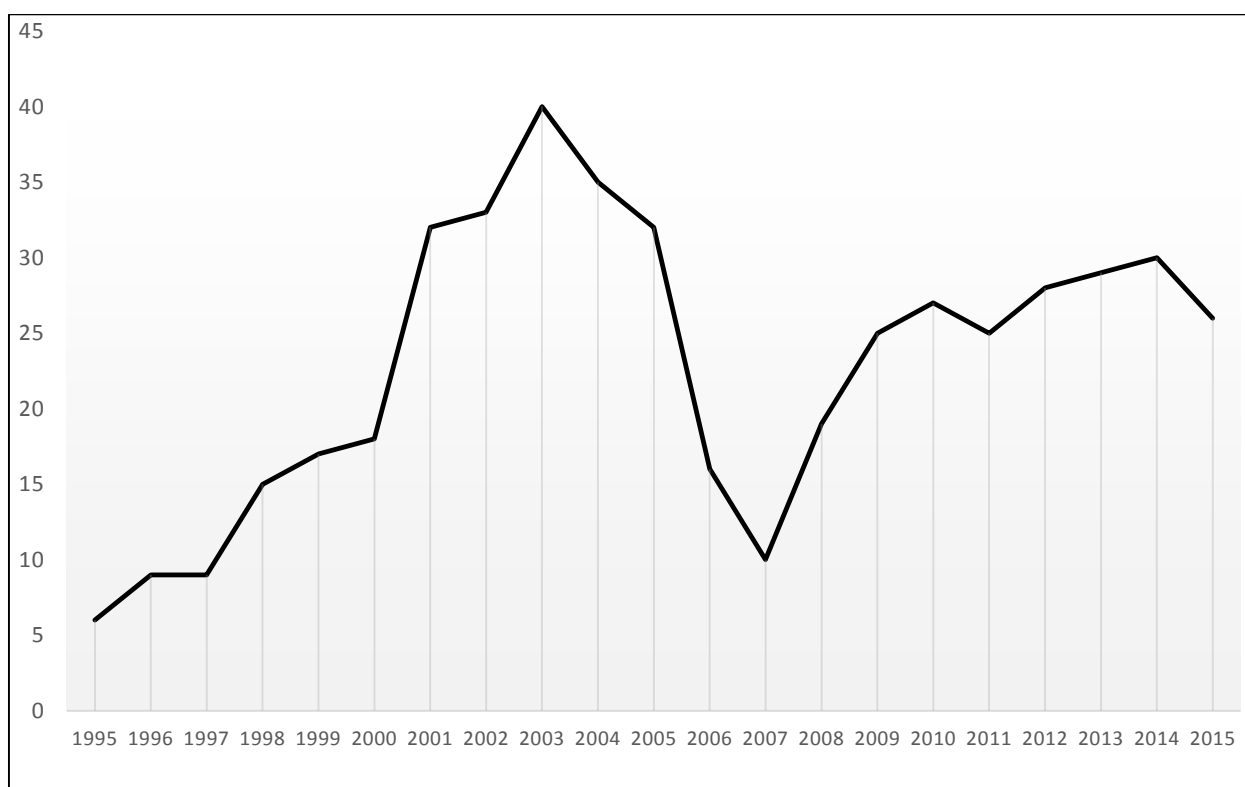


Рис.3.1. Количество регионов, реализовавших программы содействия занятости населения в период с 1995 по 2015гг.

Источник: составлено автором.

Исходя из графика видно, что начиная с 1995 года, количество регионов, с каждым годом возрастает. Если в 1995 году лишь 6 регионов внедрили программы по содействию занятости населения, то в 1998 году число регионов достигает уже 15, а в 2001 уже – 32 субъекта. Наибольшее количество

приходится на 2003 год, в который было реализовано 40 программ содействия занятости населения. В целом период с 2001 по 2005 получил наибольший охват по количеству регионов разработавших и внедривших программы по содействию занятости, показатель которого не опускался ниже 30 регионов. Далее наблюдается снижение показателей до 10 реализованных программ в 2007 году. С кризисом 2008 года – число регионов вновь возрастает и в 2009 году достигает 25, после чего держится на достаточно высоком уровне вплоть до 2015 года, находясь в пределах 25-30 регионов.

По итогам анализа количества регионов, включающих в свои программы основные направления содействия занятости, представленного на Рис.3.2. можно увидеть в скольких регионах была реализовано то или иное направление.

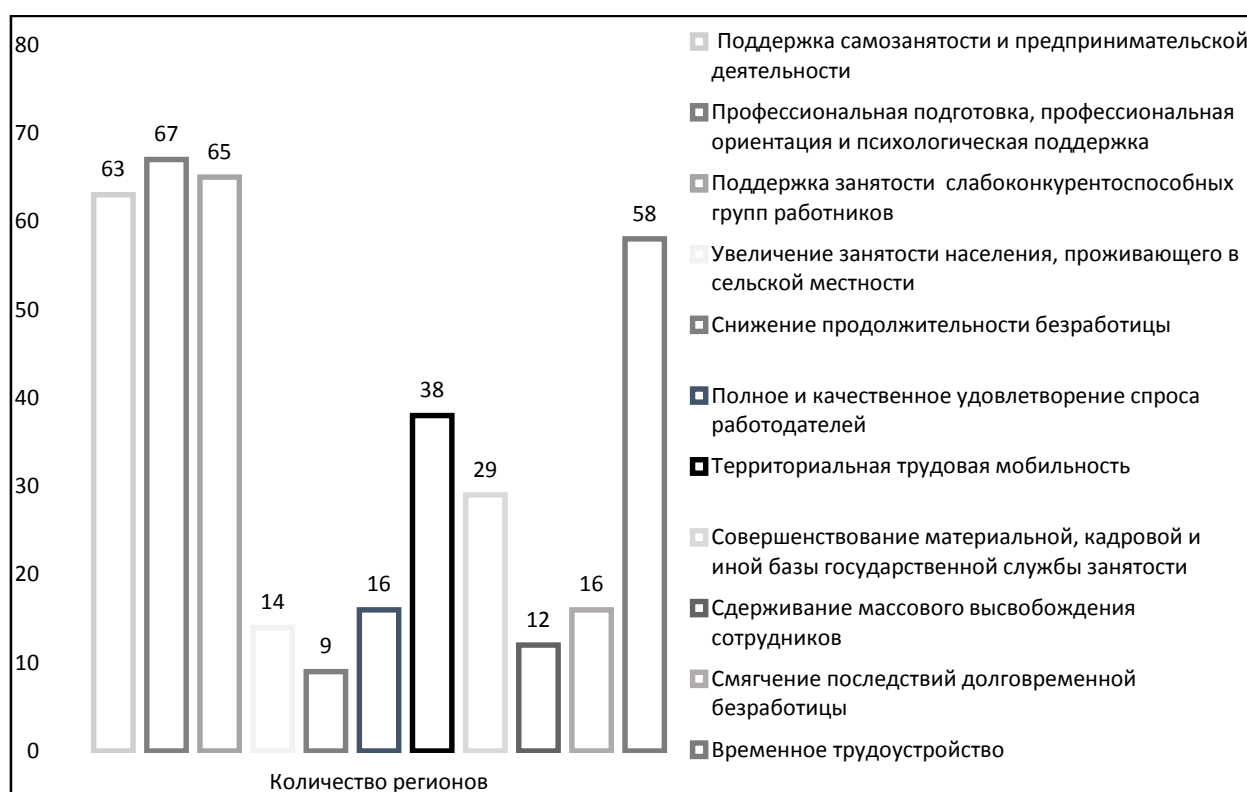


Рис.3.2. Количество регионов, внедривших основные направления программ содействия занятости населения за 1995-2015 гг.

Источник: составлено автором.

Исходя из графика мы видим, что направление «Профессиональной подготовки, профессиональной ориентации и психологической поддержки» за исследуемый период реализована в наибольшем количестве субъектов РФ и получило практически 100% охват. Из 69 анализируемых регионов, данное направление было внедрено в 67 субъектах. Вторым по масштабности охвата является направление «Поддержка занятости слабоконкурентных групп работников», которое реализовано в 65 субъектах. Третьей по степени охвата является направление «Поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности», внедренное в 63 регионах.

Наименьшими по популярности реализации в региональных программах содействия занятости населения являются направления «Увеличение занятости населения, проживающего в сельской местности», «Сдерживание массового высвобождения сотрудников» и «Снижение продолжительности безработицы», охватывающие 14, 12 и 9 регионов, соответственно.

В процессе исследования выявлено, что наибольшее распространение получило направление «Профессиональная подготовка, профессиональная ориентация и психологическая поддержка», которое реализовано в 187 программах содействия занятости (Рис.3.3).

Вторым, по степени охвата является направление «Поддержка занятости слабоконкурентоспособных групп работников», которое входит в 175 программ.

Мероприятия, направленные на «Поддержку самозанятости и предпринимательской деятельности» были осуществлены в рамках 144 программ. Наименьшее распространение получили мероприятия, направленные на «Сдерживание массового высвобождения сотрудников» и «Снижение продолжительности безработицы» были реализованы в рамках 14 и 11 программ содействия занятости населения, соответственно.

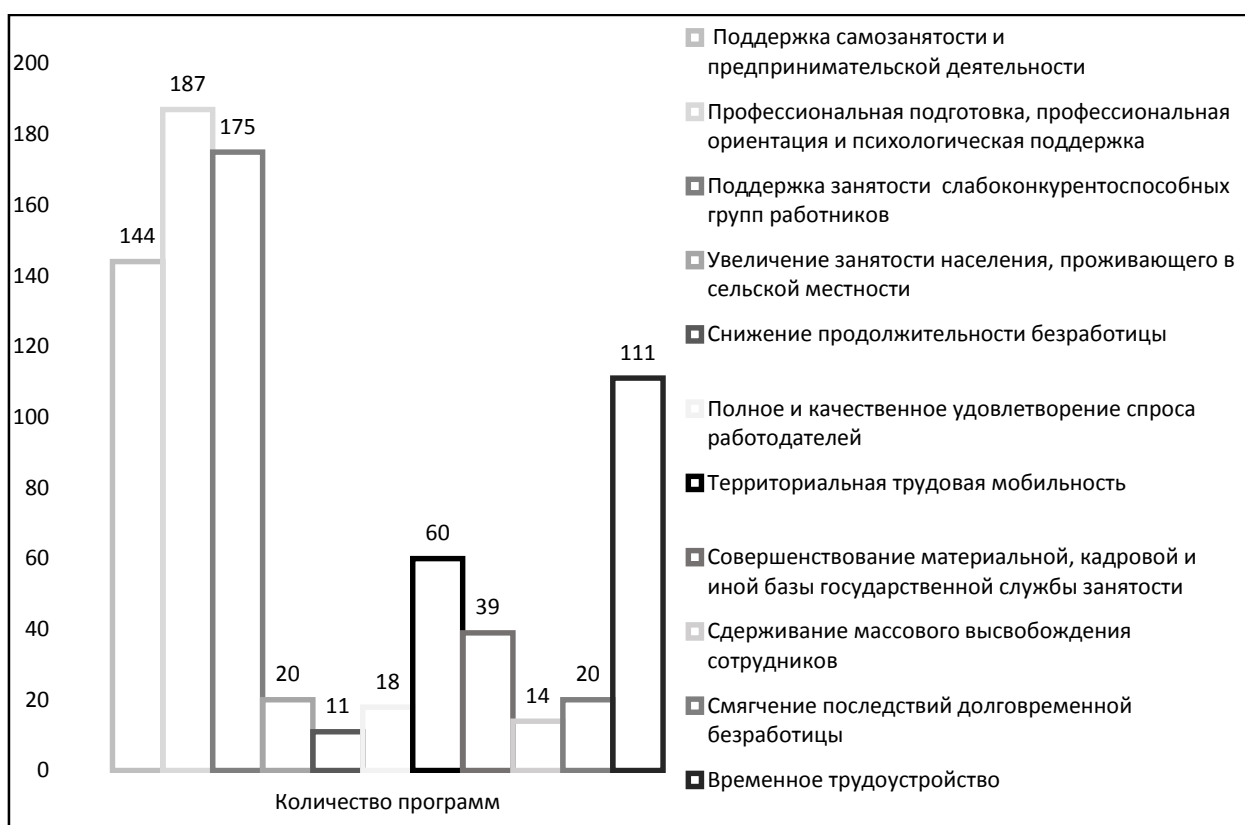


Рис.3.3. Количество программ, включающих основные направления содействия занятости населения за 1995-2015 гг.

Источник: составлено автором.

На Рис.3.4 можно увидеть как изменилось количество регионов, включающих направление «Поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности», а на Рис.3.5 направление «Поддержка занятости слабоконкурентоспособных групп работников», до и после изменений в Федеральной программе содействия занятости населения.

Как видно из графика, вплоть до 2003 года, количество регионов, внедряющих направление «Поддержка самозанятости и предпринимательской инициативы» возрастало и достигло 24 субъектов РФ. Далее последовал спад до 7 регионов в 2007 году, с последующим увеличением до 17 субъектов в 2011.

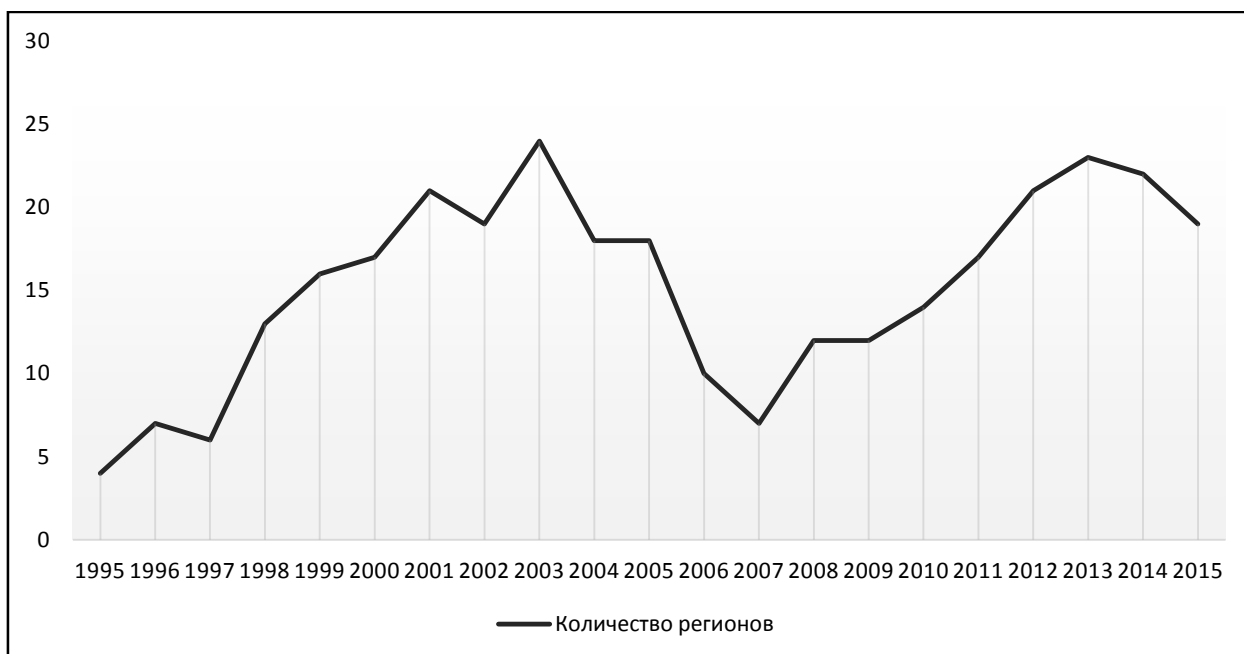


Рис.3.4. Количество регионов, включающих направление «Поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности» за период с 1995 по 2015гг.

Источник: составлено автором.

С момента принятия новых условий реализации программ содействия занятости, количество регионов, внедряющих исследуемое направление возрастает и практически достигает уровня 2003 года. С 2012 года на протяжении 3 лет показатель не опускается ниже 21 региона, и лишь в 2015 году снижается до 19 субъектов, что может быть объяснено отсутствием своевременного предоставления данных о реализованных мероприятиях в рамках программы содействия занятости населения.

В процессе исследования результатов анализа направления «Поддержка занятости слабоконкурентоспособных групп работников», можно наблюдать похожую ситуацию.

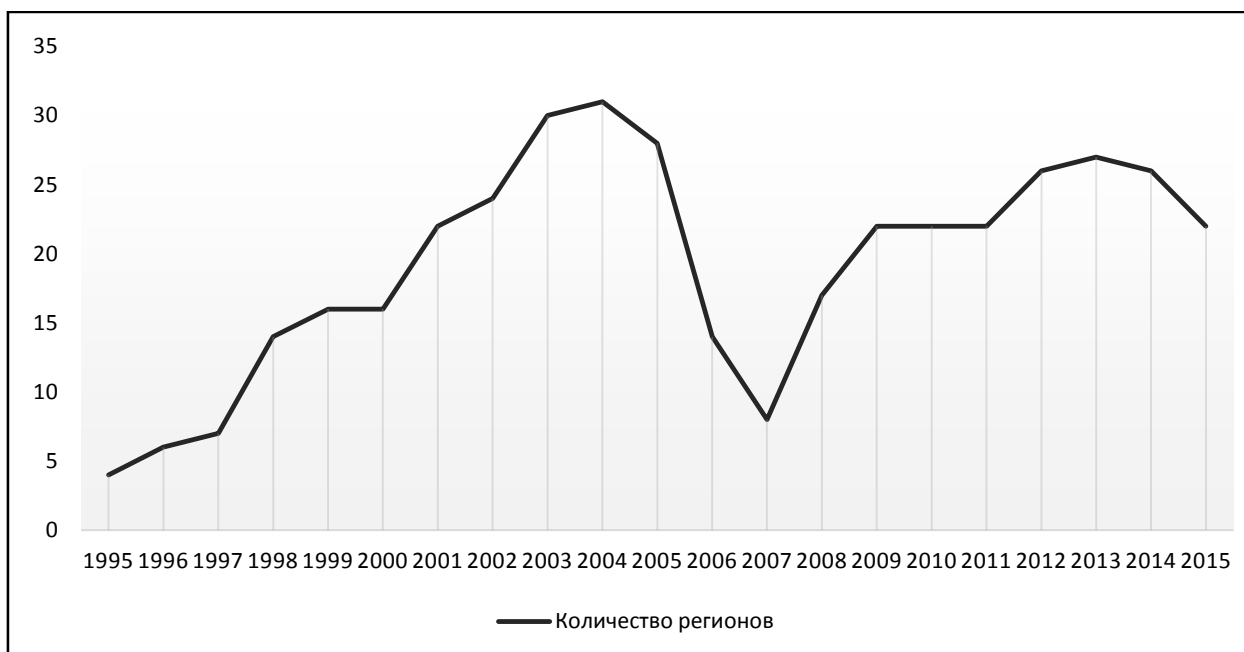


Рис.3.5. Количество регионов, включающих направление «Поддержка занятости слабоконкурентоспособных групп работников» за период с 1995 по 2015гг.

Источник: составлено автором.

Пик приходится на 2004 год и составляет 31 регион. Далее следует спад до 8 субъектов РФ в 2007 году с последующим повышением в 2009 году до 22 регионов, включивших в свою программу содействия занятости населения, исследуемое нами направление. Начиная с момента принятия новой Федеральной программы вновь наблюдается увеличение числа регионов, применяющих в рамках своей программы содействия занятости населения направление «Поддержки занятости слабоконкурентных групп работников», возросшее практически до уровня пиковых показателей 2004 года.

Как выяснилось, многие регионы последовали новым правилам государственной программы содействия занятости населения. Из исследуемых нами 69 субъектов более 1/3 по самостоятельному решению внедрили ряд анализируемых нами направлений, также стоит отметить, что число регионов существенно возросло с момента наименьших показателей более чем в 3 раза.

3.3. Влияние программ содействия занятости населения на региональную безработицу

Активная политика на рынке труда проводится государством, в первую очередь, с целью снижения уровня безработицы, за счет реализации мероприятий, связанных с предупреждением и профилактикой увольнений сотрудников для сохранения рабочих мест. Тем самым первостепенной задачей оценки эффективности программ является анализ уровня региональной безработицы. Анализ динамики общей безработицы и количества программ содействия занятости населения приведен на рис.3.6.

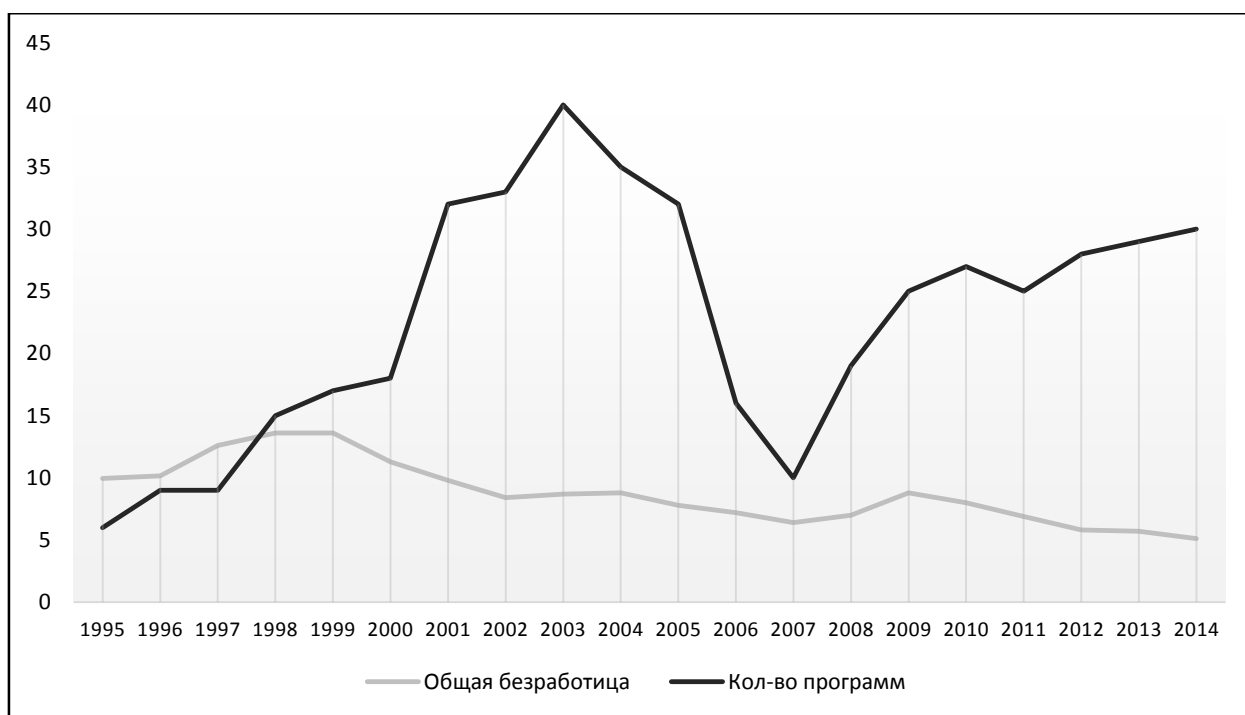


Рис.3.6. Динамика общей безработицы в субъектах РФ и количество программ содействия занятости, реализованных на региональном уровне за период с 1995 по 2014 гг.

Источник: составлено автором на основе данных [29].

Исходя из полученных результатов видно, что во время существенного роста числа программ содействия занятости населения уровень медианного значения общей безработицы субъектов РФ, напротив, снижается, что может

говорить о регистрации безработных в центрах занятости населения. Что, в свою очередь, способствует снижению уровня общей безработицы, образуя, так называемый, отток в показатель регистрируемой безработицы. В то же время, данное снижения показателя общей безработицы, может не зависеть от эффективности реализации и увеличении числа программ, а быть связан с иными факторами, не рассматриваемых в данной работе.

При анализе эффективности программ содействия занятости, естественно, что главный результат должен быть отражен на уровне регистрируемой безработицы, анализ которой представлен на Рис.3.7.

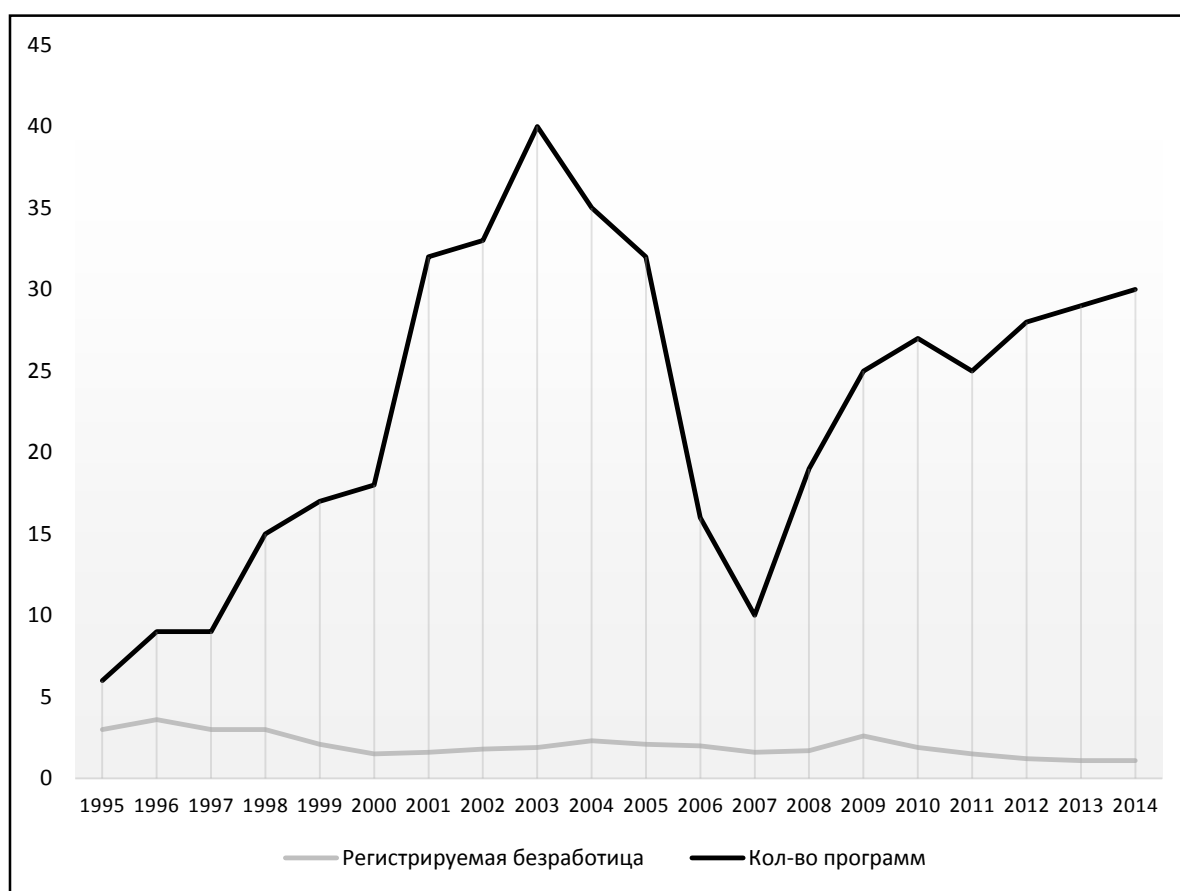


Рис.3.7. Динамика регистрируемой безработицы в субъектах РФ и количество программ содействия занятости, реализованных на региональном уровне за период с 1995 по 2014 гг.

Источник: составлено автором на основе данных [29].

На графике видно, что несмотря на существенную динамику количества программ содействия занятости населения, динамика регистрируемой безработицы двигалась совершенно по иной траектории. При существенном росте программ в 2003 году, достигших 40, регистрируемая безработица практически не менялась и находилась на достаточно низкой отметке, что может означать, как о эффективности программ содействия занятости, так и о том, что несмотря на увеличение числа программ безработные тем не менее не обращаются в службу занятости продолжая поиск работы самостоятельно.

Так или иначе динамичный показатель программ содействия занятости никак не откликается на показателе регистрируемой безработице – ни при существенном росте числа программ, ни при их сокращении в период кризиса. Так как в течении длительного периода времени одной из наиболее отличительных особенностей российского рынка труда являлся устойчивый разрыв между общей и регистрируемой безработицей, то разница общей и регистрируемой безработицы нуждается в отдельном анализе (Рис.3.8).

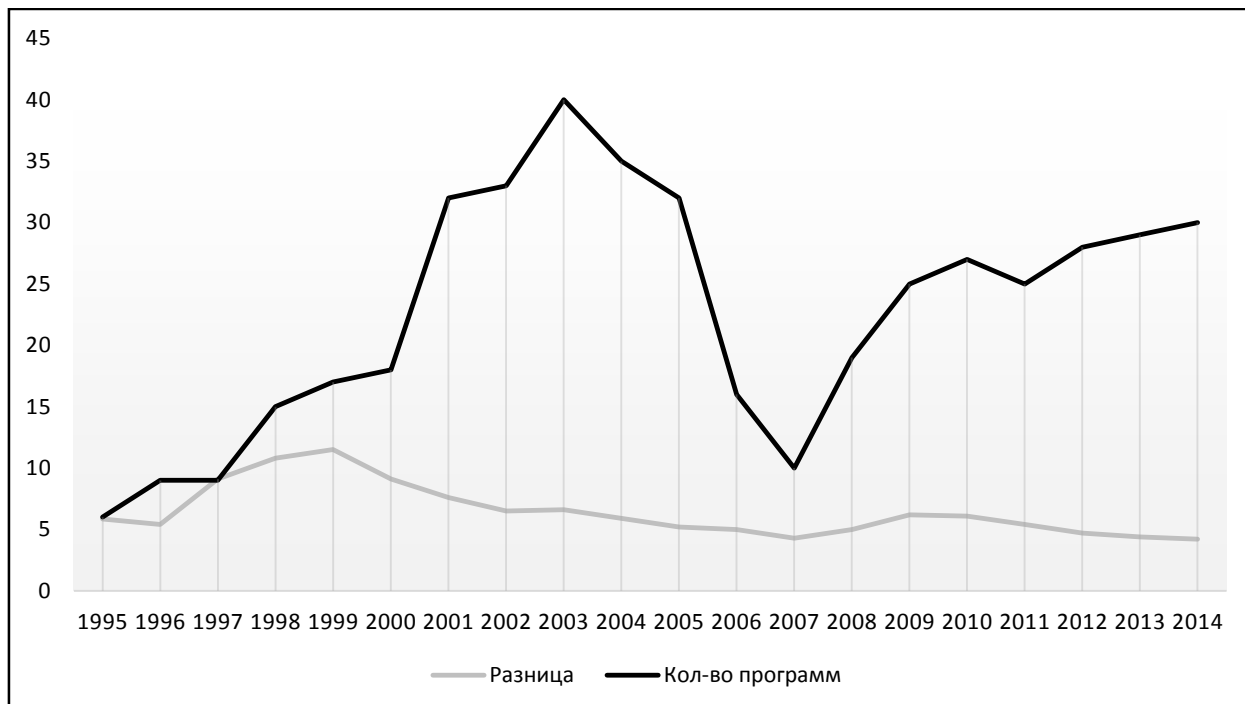


Рис.3.8. Динамика разницы общей и регистрируемой безработицы в субъектах РФ и количества программ содействия занятости, реализованных на региональном уровне за период с 1995 по 2014 гг.

Источник: составлено автором на основе данных [29].

Исходя из полученного графика, видно, что результат практически идентичен анализу общей безработицы, это напрямую зависит от достаточно статичных показателей регистрируемой безработицы. При существенных скачках числа, реализованных программ содействия занятости населения в 2003 году, достигших 40, с последующим снижением до 10 программ в 2007 году, разница между общей и регистрируемой безработицей росла до 1999 года и снижалась до 2007 года, с последующим ростом в период кризиса до 2009 года. Тем самым, можно говорить о том, что динамика разницы между общей и регистрируемой безработицей за исследуемый период движется по аналогичной траектории с количеством реализованных программ содействия занятости в субъектах Российской Федерации.

В процессе дальнейшего анализа рассчитаны несколько видов корреляции:

1. Количество программ содействия занятости за период с 1995 по 2014 гг. и медианные значения общей безработицы по всем субъектам РФ. Полученное значение корреляции – 0,10.
2. Количество программ содействия занятости населения за период с 1995 по 2014 гг. и средние значения уровня общей безработицы по регионам России за тот же период. Полученное значение корреляции – 0,06.
3. Количество программ содействия занятости населения за период с 1995 по 2014 гг. и медианные значения уровня регистрируемой безработицы всех субъектов РФ. Полученное значение корреляции – 0,09.
4. Количество программ содействия занятости населения во всех субъектах РФ и средние значения региональной регистрируемой безработицы за период с 1995 по 2014 гг. Полученное значение корреляции – 0,10.
5. Количество программ содействия занятости населения, реализованных в субъектах РФ и медианные значения разницы между общей и регистрируемой безработицы за исследуемый период 1995-2014 гг. Полученное значение корреляции – 0,07.

6. Количество региональных программ содействия занятости населения и средние значения разницы между общей и регистрируемой безработицы субъектов РФ за период с 1995 по 2014 гг. Полученное значение корреляции – 0,02.

В следствии полученных данных можно сделать вывод о статистически незначимых результатах между исследуемыми показателями, а именно об очень слабой зависимости между количеством региональных программ содействия занятости населения и региональными уровнями общей и регистрируемой безработицы и разницей между ними.

Также была исследована корреляция между, с одной стороны, суммой выделенных средств на реализацию региональных программ содействия занятости населения, с другой, медианными или средними значениями региональных уровней общей и регистрируемой безработицы, а также разницей между ними. Но полученные показатели оказались еще более низкими, чем при анализе количества программ содействия занятости, и наибольший из показателей корреляции составил всего -0,03. Тем самым, можно сделать вывод об очень слабой зависимости между суммой, затраченной на реализацию программ и исследованных уровней безработицы за исследуемый период.

Не получив существенных результатов, было принято решение об использовании в качестве массива данных показатели динамики общей и регистрируемой безработицы. В результате чего были получены следующие показатели корреляции:

1. Количество региональных программ содействия занятости населения и показатели динамики общей безработицы субъектов РФ за исследуемый период с 1995 по 2014гг. Полученное значение корреляции – -0,03.
2. Сумма, выделенных средств на реализацию региональных программ содействия занятости и показатели динамики общей безработицы регионов России с 1995 по 2014 гг. Полученное значение корреляции – -0,02.

3. Количество программ содействия занятости населения субъектов РФ и показатели динамики региональной регистрируемой безработицы за исследуемый период 1995-2014 гг. Полученное значение корреляции – -0,11.
4. Сумма, выделенных средств для реализации программ содействия занятости населения в регионах России и показатели динамики регистрируемой безработицы субъектов РФ за период с 1995 по 2014 гг. Полученное значение корреляции – -0,07.

В результате мы видим, что данные показатели также являются статистически незначимыми, тем самым, отмечая очень слабую взаимосвязь между количеством реализованных программ содействия занятости населения в субъектах РФ, а также суммой, затраченной на их реализацию, и динамикой уровней общей и региональной безработицы в субъектах РФ за исследуемый период.

В результате проведенного анализа влияния программ содействия занятости населения на функционирование региональных рынков труда были получены следующие результаты:

1. Начиная с 1995 года, количество регионов, реализовывавших программы содействия занятости населения, с каждым годом возрастает. Если в 1995 году лишь 6 регионов внедрили программы по содействию занятости населения, то в 1998 году число регионов достигает уже 15, а в 2001 уже – 32 субъекта. Наибольшее количество приходится на 2003 год, в который было реализовано 40 программ содействия занятости населения.

2. Направление «Профессиональной подготовки, профессиональной ориентации и психологической поддержки» за исследуемый период реализовано в наибольшем количестве субъектов РФ и получило практически 100% охват. Из 69 анализируемых регионов, данное направление было внедрено в 67 субъектах. Вторым по масштабности охвата является направление «Поддержка занятости слабоконкурентных групп работников», которое реализовано в 65 субъектах. Третьей по степени охвата является

направление «Поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности», внедренное в 63 регионах.

3. Направление «Профессиональная подготовка, профессиональная ориентация и психологическая поддержка» получило наибольшее распространение и было реализовано в 187 программах содействия занятости. Вторым, по степени охвата является направление «Поддержка занятости слабоконкурентоспособных групп работников», которое входит в 175 программ. Мероприятия, направленные на «Поддержку самозанятости и предпринимательской деятельности» были осуществлены в рамках 144 программ.

4. Количество регионов, внедряющих направление «Поддержка самозанятости и предпринимательской инициативы» возрастало и достигло 24 субъектов РФ в 2003 году. Далее последовал спад до 7 регионов в 2007 году, с последующим увеличением до 17 субъектов в 2011. С момента принятия новых условий реализации программ содействия занятости, количество регионов, внедряющих исследуемое направление возрастает и практически достигает уровня 2003 года.

5. Количество регионов, внедривших направление «Поддержка слабоконкурентных групп работников» достигает пика в 2004 год в количестве 31 региона. Далее следует спад до 8 субъектов РФ в 2007 году с последующим повышением в 2009 году до 22 регионов. Начиная с момента принятия новой Федеральной программы вновь наблюдается увеличение числа регионов, применяющих в рамках своей программы исследуемое направление возросшее практически до уровня пиковых показателей 2004 года.

6. Произведенный анализ показателей корреляции во всех исследуемых случаях оказывался статистически незначимым, а именно отличался очень слабой зависимостью между: во-первых, количеством региональных программ содействия занятости населения и региональными уровнями общей и регистрируемой безработицы и разницей между ними; во-

вторых, суммой, затраченной на реализацию программ и исследованных уровней безработицы за исследуемый период; в-третьих, количеством реализованных программ содействия занятости населения в субъектах РФ, а также суммой, затраченной на их реализацию, и динамикой уровней общей и региональной безработицы в субъектах РФ за исследуемый период.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время многие исследователи отмечают существенную межрегиональную дифференциацию показателей социально-экономического развития. Поскольку рынок труда является вторичным рынком по отношению к рынку товаров и услуг, то логично, что общая социально-экономическая ситуация в регионе обуславливает особенности функционирования регионального рынка труда. Анализ исследований, затрагивающих различия рынков труда в регионах, позволяет говорить о существовании как экономических, так и институциональных особенностей региональных рынков труда, а также о разных направлениях их развития. В частности, на основе проведенного, в данной работе, обзора эмпирических исследований рынка труда, можно выделить следующие подтверждения существования региональных рынков труда как относительно автономных социально-экономических систем:

- особенности формирования спроса и предложения на региональных рынках труда, что связано с отраслевой структурой экономики регионов и различным уровнем их социально-экономического развития;
- различные условия установления равновесия между спросом и предложением на региональных рынках труда;
- существование региональных институтов рынка труда с одной стороны, и различное влияние национальных институтов на региональные рынки труда, с другой стороны;
- некоторые показатели, связанные с неоднородностью региональных рынков труда пока сложно объяснить логически. С нашей точки зрения это может быть связано не только с недостоверностью данных, но и особенностями, внутренне присущими региональным рынкам труда;
- существенным фактором, способным объяснить многие процессы на региональных рынках труда является занятость в неформальном

секторе. Как показывают результаты эмпирических исследований разных авторов, само явление неформальной занятости широко распространено во всех регионах РФ.

Осуществление выбора методологии исследования базировалось на изучении достаточно разрозненных методологий используемых исследователями для оценки влияния институтов рынка труда на функционирование региональных рынков труда, которые во многом зависели от специфики конкретного института и исследуемого вопроса. Для своей работы мы выбрали один из самых неисследованных институтов, а именно активную политику на рынке труда. При анализе различных методик исследования, мы остановились на методологии, предложенной А.Л. Лукьяновой. Взяв за основу ее алгоритм, и адаптировав его согласно специфики, изучаемого нами института рынка труда, нам удалось составить алгоритм исследования, впоследствии дополнив ее некоторыми видами статистического анализа.

Проанализировав влияние программ содействия занятости населения на функционирование региональных рынков труда мы сделали следующие выводы.

Около 80% от общего числа регионов, так или иначе, реализовывали программы содействия занятости населения хотя бы единожды на протяжении исследуемого периода. Более 50% из них, реализовывали программы содействия занятости одновременно в один год. Всего было исследовано 69 регионов и 207 программ содействия занятости населения

Направление «Профессиональной подготовки, профессиональной ориентации и психологической поддержки» за исследуемый период реализовано в наибольшем количестве субъектов РФ и получило практически 100% охват. Из 69 анализируемых регионов, данное направление было внедрено в 67 субъектах. Вторым по масштабности охвата является направление «Поддержка занятости слабоконкурентных групп работников», которое реализовано в 65 субъектах. Третьей по степени охвата является

направление «Поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности», внедренное в 63 регионах.

Направление «Профессиональная подготовка, профессиональная ориентация и психологическая поддержка» получило наибольшее распространение и было реализовано в 187 программах содействия занятости. Вторым, по степени охвата является направление «Поддержка занятости слабоконкурентоспособных групп работников», которое входит в 175 программ. Мероприятия, направленные на «Поддержку самозанятости и предпринимательской деятельности» были осуществлены в рамках 144 программ.

Количество регионов, внедряющих направление «Поддержка самозанятости и предпринимательской инициативы» возрастало и достигло 24 субъектов РФ в 2003 году. Далее последовал спад до 7 регионов в 2007 году, с последующим увеличением до 17 субъектов в 2011. С момента принятия новых условий реализации программ содействия занятости, количество регионов, внедряющих исследуемое направление возрастает и практически достигает уровня 2003 года. А также, количество регионов, внедривших направление «Поддержка слабоконкурентных групп работников» достигает пика в 2004 год в количестве 31 региона. Далее следует спад до 8 субъектов РФ в 2007 году с последующим повышением в 2009 году до 22 регионов. Начиная с момента принятия новой Федеральной программы вновь наблюдается увеличение числа регионов, применяющих в рамках своей программы исследуемое направление возросшее практически до уровня пиковых показателей 2004 года.

Произведенный анализ показателей корреляции во всех исследуемых случаях оказывался статистически незначимым, а именно отличался очень слабой зависимостью между: во-первых, количеством региональных программ содействия занятости населения и региональными уровнями общей и регистрируемой безработицы и разницей между ними; во-вторых, суммой, затраченной на реализацию программ и исследованных уровней безработицы

за исследуемый период; в-третьих, количеством реализованных программ содействия занятости населения в субъектах РФ, а также суммой, затраченной на их реализацию, и динамикой уровней общей и региональной безработицы в субъектах РФ за исследуемый период.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вишневская Н. Т., Капелюшников Р. И. Инфорсмент трудового законодательства в России: охват, динамика, региональная дифференциация // Экономическая политика. 2008. № 1. С. 170-195.
2. Воронцова, Н. Н. Целевые региональные программы: опыт реализации и промежуточные результаты // Социальное обслуживание - 2010 - N 5. - С. 17-22.
3. Гильтман М.А., Вотякова А.А. Различия эластичности занятости в субъектах Российской Федерации // Экономические и социальные науки: прошлое, настоящее и будущее. Материалы III Международной заочной научно-практической конференции, 30 апреля 2014 г. – М.: Издательский дом «Экономическая газета», 2014. – С. 555
4. Гильтман М.А., Вотякова А.А. Особенности региональных рынков труда в России: обзор эмпирических исследований // Социально-экономические проблемы современной российской экономики. Часть 3: коллективная монография / Под ред. Н.А. Адамова. – М.: Институт исследования товародвижения и конъюнктуры оптового рынка, 2014. – 48 с.
5. Гильтман М.А. Вотякова А.А. Эластичность занятости в субъектах РФ // International Research Conference “GSOM Emerging Markets Conference-2015: Business and Government Perspectives” October 15-17, 2015, Graduate School of Management of St. Petersburg State University, St. Petersburg, 2015. – 586 – 595 с.
6. Гимпельсон В.Е., Жихарева О.Б., Капелюшников Р.И. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика [Электронный ресурс]: препринт WP3/2014/02 / В.Е. Гимпельсон, О.Б. Жихарева, Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст дан. (1,6 МБ). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 46 с. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).

7. Гимпельсон, В. Е., Зудина, А. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они?: Препринт WP3/2011/06 [Текст] / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 60 с.
8. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал новой экономической ассоциации. 2015. № 2. С. 249-254.
9. Гимпельсон В., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики, №1, 2006
10. Капелюк С.Д. Региональная минимальная заработная плата в России: эконометрический анализ // Вестник НГУЭУ. 2014. № 1. С. 157-169
11. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда?: Препринт WP3/2009/06. — М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики. — 80 с.
12. Кашепов А.В. Рынок труда и занятость населения. В кн.: Экономика труда. Под ред. Н.А.Волгина - М. - Изд. РАГС - 2009.
13. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. - М. - Научный эксперт -2008.
14. Кобзарь Е.Н. Минимальная заработная плата и региональные рынки труда в России // WP15/2009/06. — М.: ИД ГУ-ВШЭ, 2009. — 56 с.
15. Консультант плюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 18.06.2016).
16. Лукьянова А. Л. Дифференциация заработных плат в России (1991–2008 гг.): факты и объяснения // Журнал новой экономической ассоциации. 2011. № 12. С. 124-148
17. Лукьянова А. Л. Практика установления региональных минимальных заработных плат в субъектах Российской Федерации (2007–2015) // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 1. С. 81-102.

18. Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // WP15/2007/01. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 48 с.

19. Мироненко О. Н. Адаптация российских работодателей к требованиям законодательства о защите занятости // Российский журнал менеджмента, Т.10, №3, 2012 г.

20. Мироненко О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий // WP15/2009/07. – М.: ИД ГУ ВШЭ, 2009. – 44 с.

21. Мироненко О.Н. Издержки защиты занятости для работодателей: факторы спроса и предложения. WP15/2013/01. – М.: ИД ВШЭ, 2013. – 57 с.

22. Мироненко О. Н. Законодательство о защите занятости и подстройка спроса на труд: эмпирический анализ : Препринт WP15/2010/01 [Текст] / О. Н. Мироненко; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 72 с.

23. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997.

24. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда - М. - ЮРАЙТ -2014.

25. Ощепков А.Ю. Влияние минимальной заработной платы на неформальную занятость [Электронный ресурс]: препринт WP3/2013/07 / А. Ю. Ощепков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст дан. (200 КБ). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. – 49 с. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).

26. Ощепков А.Ю. Отдача от высшего образования и региональные рынки труда // XI международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: В 3 кн. Кн. 1. / Под редакцией: Е. Г. Ясин. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 417-427

27. Ощепков А. Ю., Капелюшников Р. И. Региональные рынки труда: 15 лет различий / Высшая школа экономики. Серия WP3 "Проблемы рынка труда". 2015.

28. Порядок разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 2 августа 2010 № 588 // Собр. законодательства РФ. – 2010. – № 32.

29. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Р32 Стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 1266 с.

30. Рошин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособие. М., 2001.

31. Рошин, С. Ю., Слесарева, А. А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда. WP15/2012/03. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 52 с.

32. Рудаков В. Н. Экономическое положение молодёжи на российском рынке труда в терминах заработной платы. WP15/2015/01 – М.: ИД ВШЭ, 2015. – 27 с.

33. Смирных Л. И. Нестандартные трудовые договоры: влияние на занятость и заработную плату // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление, 2011. № 2. - С. 172—181.

34. Третнер, К. Программно-целевой метод бюджетирования в странах с переходной экономикой // Финансы - 2009 - № 9. - С. 70-75.

35. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015). - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 04.06.2016).

36. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / пер. с англ. Е. Ю. Благова, В. С. Катькало, Д. С. Славнова, Ю. В. Федотова, Н. Н. Цытович. СПб., 1996.

37. Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 11.06.2016).

38. Чепкин А.В. Занятость получателей минимальной заработной платы в России / Финансовая аналитика: проблемы и решения, февраль, 2010, стр. 55-68.

39. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/> (дата обращения 15.05.2016)

40. Commander, S., Nikoloski, Z., Plekhanov, A. (2011). Employment Concentration and Resource Allocation: One-Company Towns in Russia. *IZA Discussion Paper No.6034. 32 p.* Available from <http://ftp.iza.org/dp6034.pdf>.

41. Gimpelson, V., Sharunina, A. (2014). *Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 гг. Препринт WP3/2014/07* [Workers flows in the Russian labour market: 2000–2012. Working paper WP3/2014/07]. Moscow: Higher School of Economics Publ. (in Russian).

42. Guriev, S., Vakulenko, E., Convergence among Russian regions, 2012
- Режим доступа:
http://www.iza.org/conference_files/LMA2012/vakulenko_e8249.pdf (дата обращения 30.05.2016)

43. Kapeliushnikov R. Diversity within capitalism: the Russian labour market model with A.Kuznetsov, O. Kuznetsova // *Employee Relations*, 2011. № 4. p. 395—412

44. Kapeliushnikov, R., Oshcherkov, A. (2014). Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития. [The Russian Labor Market: Paradoxes of Post-crisis Performance]. *Voprosy ekonomiki*, 7, 66-92 (in Russian).

45. Lehmann, H., Silvagni, M.G. Is There Convergence of Russia's Regions? Exploring the Empirical Evidence: 1995–2010 // Discussion Paper No. 7603, 2013 – Режим доступа: <http://ftp.iza.org/dp7603.pdf> (дата обращения 30.05.2016)

46. Moretti, E. (2010). Local Labor Markets. *Discussion Paper No. 4905*. Available from <http://ftp.iza.org/dp4905.pdf>.

47. Moretti, E. (2011). Local Labor Markets. In D.Card and O.Ashenfelter (ed.), *Handbook of Labor Economics*. Vol. 4B (pp. 1237-1314). Amsterdam: Elsevier.

48. Muravyev A., Oshchepkov A. Minimum Wages, Unemployment and Informality: Evidence from Panel Data on Russian Regions // Discussion Paper No.7878, December 2013 - Режим доступа: <http://ftp.iza.org/dp7878.pdf> (дата обращения 30.05.2016)

49. Oshchepkov, A.Y., Kholodilin, K., Siliverstovs, B., The Russian regional convergence process: Where does it go? // DIW Discussion Paper No.861, 2009 - Режим доступа: <http://www.diw.de/documents/publikationen/73/95019/dp861.pdf> (дата обращения 30.05.2016). - С. 1