УДК 332.142

И. М. Зайченко, Е. А. Ищенко

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНОВ КРАЙНЕГО СЕВЕРА РОССИИ*

ЗАЙЧЕНКО Ирина Михайловна – доцент, кандидат экономических наук. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. 195251, Политехническая ул., 29, Санкт-Петербург, Россия. E-mail: imz.fem.spbpu@mail.ru.

ИЩЕНКО Екатерина Андреевна – студент. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. 195251, Политехническая ул., 29, Санкт-Петербург, Россия. E-mail: apofeozchastic@yandex.ru.

В статье дана характеристика трудовых ресурсов Крайнего Севера России по субъектам РФ, полностью или частично относящихся к регионам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. В последние годы наблюдается отток населения, а вместе с тем и рабочей силы из северных регионов России. В связи с этим появляется необходимость в анализе трудовых ресурсов для установления возможных причин миграционной убыли. В работе описано влияние на трудовые ресурсы различных факторов, таких как инфраструктура региона, очаговая заселенность, низкая плотность населения, суровый климат и других специфических характеристик северных территорий России. Проанализированы основные государственные мероприятия по нивелированию негативного влияния особенностей региона на трудовые ресурсы субъектов РФ. Определены показатели, характеризующие рынок труда, занятость и безработицу северных регионов, а именно: среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, уровень безработицы населения и уровень экономической активности населения. Анализ данных показателей позволил выявить сильную дифференциацию регионов, выделить среди них «лидеров», показатели которых отражают наиболее благоприятную ситуацию на рынке труда и большое внимание к трудовым ресурсам со стороны региональных властей. Такими регионами стали Чукотский, Ямало-Ненецкий, Ненецкий автономные округа и Магаданская область. Также определены «отстающие» регионы: Республика Тува, Республика Алтай. Полученные данные сопоставлены со средними

* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта №16-32-00040.

показателями по России. Выявлены основные проблемы рынка труда регионов Крайнего Севера России: узость рынка труда моногородов, высокий уровень безработицы в некоторых регионах, «сырьевая» зависимость производства.

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ; КРАЙНИЙ СЕВЕР; СЕВЕРНЫЕ РЕГИОНЫ; БЕЗРАБОТИЦА; РЫНОК ТРУДА.

Трудовые ресурсы являются одним из основных факторов производства. Экономический рост в стране и регионах напрямую зависит от трудового потенциала и эффективности его использования.

Имея население, составляющее лишь 8% населения страны, Север производит 20% ВВП России, что делает его стратегическим резервом и опорой для развития экономики [1, с. 297]. Трудовые ресурсы играют ключевую роль во всех видах хозяйственной деятельности Севера.

Довольны ли люди уровнем жизни и условиями работы в регионе можно определить при помощи показателя миграции. Статистические данные источника [2] приведены в табл. 1. Не трудно заметить, что последнее время из года в год люди уезжают из северных регионов.

Таблица 1.

Миграционный прирост в регионах Крайнего Севера, 2010-2014 гг.

	2010	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
Миграционный прирост	-60,741	-55,774	-71,164	-94,332	-73,823

Таким образом, можно предположить, что особенности северных регионов оказывают негативное влияние на условия труда работников и государственная политика в отношении регионов Крайнего Севера не в состоянии предотвратить отрицательную миграцию. Как следствие проблема анализа трудовых ресурсов регионов Крайнего Севера становится чрезвычайно актуальной.

Цель: анализ и характеристика трудовых ресурсов и выявление причин оттока рабочей силы из регионов Крайнего Севера.

Задачи: составить характеристику трудовых ресурсов регионов Крайнего Севера; проанализировать специфику рынка труда северных территорий России; выявить проблемы рынка труда Крайнего Севера России.

В качестве *объекта исследования* выбраны субъекты РФ, которые полностью или частично относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям в соответствии с [3].

Предмет исследования – трудовые ресурсы.

В настоящее время северные регионы России зачастую становятся объектом исследования. Исследования, затрагивающие тему рынка труда северных регионов, можно разделить на три группы. В работах первой группы [4, с. 36–41; 5, с. 36–41] проводится общая оценка трудовых ресурсов Российского Севера: описываются негативные последствия демографических, миграционных, социально-экономических процессов Крайнего Севера на трудовые ресурсы, формируются принципы эффективности региональной политики, исследуются различные формы занятости населения, характерные для региона.

В работах, представляющих вторую группу [6, с. 55–60; 7, с. 246–248; 8, с. 271–273; 9, с. 94–96], основное внимание уделяется привлечению трудовых ресурсов на Российский Север. В работах рассматриваются как проблемы формирования трудовых ресурсов, так и возможности для кадрового обеспечения региона, анализируются имеющиеся данные об обеспеченности Крайнего Севера рабочей силой.

Третья группа [10, с. 2–4; 11, с. 36–39] состоит из исследований, в которых проведен анализ государственного регулирования развития трудовых ресурсов и предложены решения проблем региона, однако упор сделан исключительно на трудовые ресурсы, занятые в сельском хозяйстве.

Однако, несмотря на достаточное количество работ, не существует исследования, отражающего характер воздействия негативных «северных» факторов на структуру трудовых ресурсов и характер миграционных потоков.

Являясь территорией стратегической важности для страны, Крайний Север привлекает повышенное внимание не только ученых, но и государства. Пытаясь возместить неудобства, которые терпит население, работающее в условиях сурового климата, экологической загрязненности и плохо развитой инфраструктуры, государство проводит политику вахтового метода [12, с. 19–27] и контролирует использование системы

северных надбавок и коэффициентов. Эффективность данных методов можно оценить с помощью показателей рынка труда, занятости и безработицы населения.

Для привлечения и удержания работников в суровых климатических условиях севера государство обязало выплачивать так называемые «северные надбавки». Таким образом, власти пытаются нивелировать негативное влияние особенностей северных территорий на условия труда и привлечь в регион трудовые ресурсы.

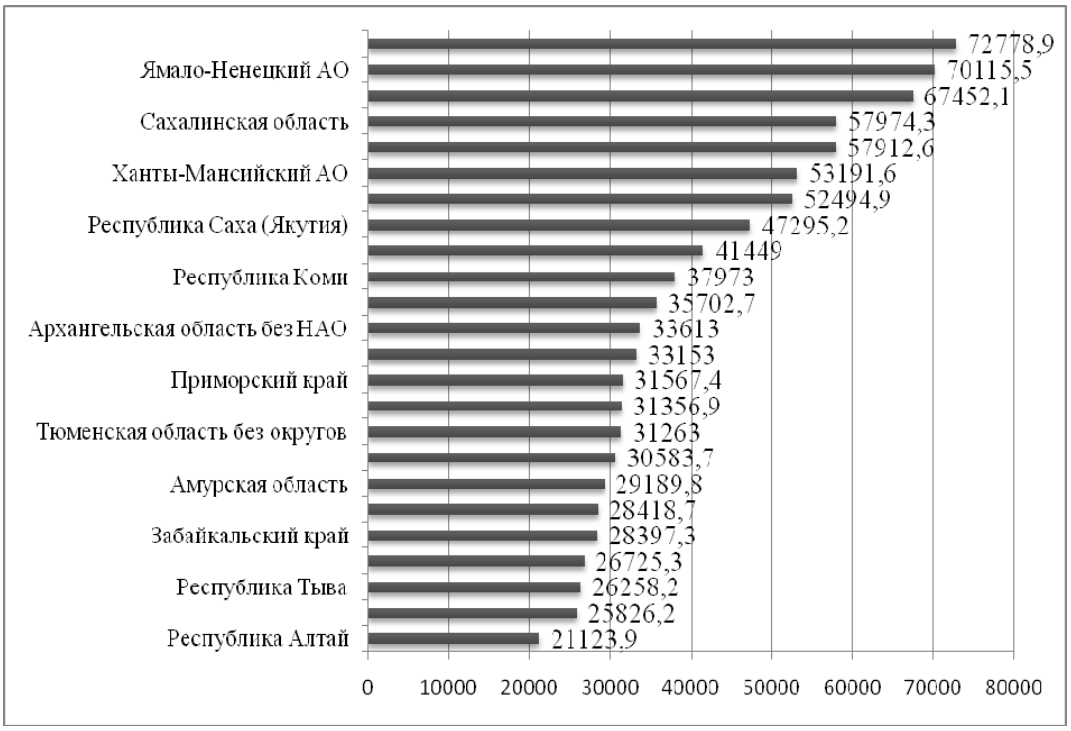

Рисунок 1. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников Крайнего Севера России на январь 2015 года, рублей.

Анализ данных [2] по среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников покажет, насколько сильно отличаются доходы жителей северных регионов, и оценить работу региональных властей в сфере оплаты труда работников.

Так, на рис. 1 заметны явные лидеры – Чукотский, Ямало-Ненецкий и Ненецкий автономные округа. В этих регионах средняя заработная плата достигает отметку практически в 70 тысяч рублей, что превышает средний показатель по России в 2,35 раз.

Несмотря на политику государства в сфере «северных» зарплат, в 8 регионах из 24 среднемесячная заработная плата меньше среднего

показателя по стране – и достигает лишь 21124 рублей в Республике Алтай.

Средний показатель номинальной начисленной заработной платы в январе 2015 года составил 40492, что на 30% превышает данный показатель по стране. Это показывает, что в большей части региона система северных коэффициентов и надбавок работает. Насколько это мотивирует людей на работу в таких тяжелых условиях, позволит оценить уровень экономически активного населения.

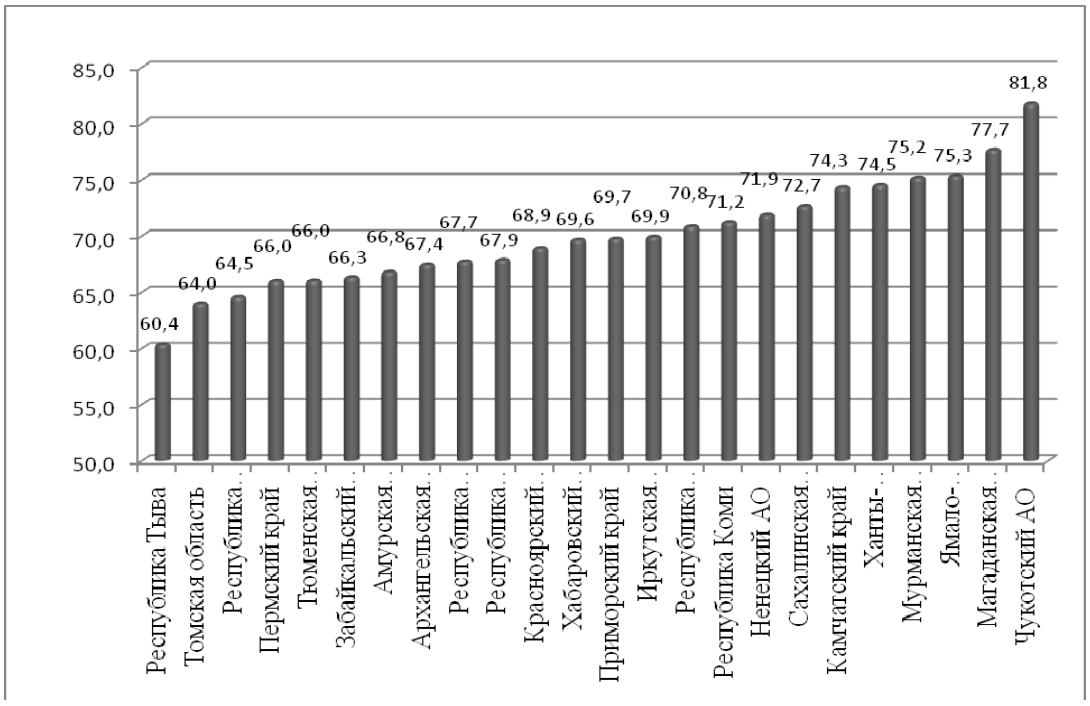

Рисунок 2. Уровень экономической активности населения по субъектам Российской Федерации на 2015 год, в среднем за год, в процентах

Экономически активное население представляет собой часть трудовых ресурсов региона, а именно сумму занятых и безработных. Данная группа людей обеспечивает предложение рабочей силы на рынке труда для производства товаров, выполнения работ и оказания услуг. Отношение численности экономически активного населения к общей численности населения покажет, насколько активно привлекаются в регион трудовые ресурсы.

Согласно [2], средний показатель экономически-активного населения северных регионов выше, чем средний по России. Это обусловлено тем, что многие едут в регион для заработка, но по

достижении пенсионного возраста или по другим причинам переезжают в районы с более благоприятным климатом. Данная особенность региона также сказывается на показателе миграции.

Также доля экономически активного населения характеризует успешную или неуспешную политику региональных властей в сфере трудоустройства людей, условий труда в регионе.

Так, в Чукотском автономном округе, где природные условия самые суровые на земном шаре, доля рабочей силы самая высокая – превышает 80%. Выше 75% населения работают или ищут работу в Магаданской области, Ямало-Ненецком автономном округе и Мурманской области (рис. 2). В среднем показатель по Крайнему Северу превышает уровень экономической активности населения по стране меньше чем на 1%.

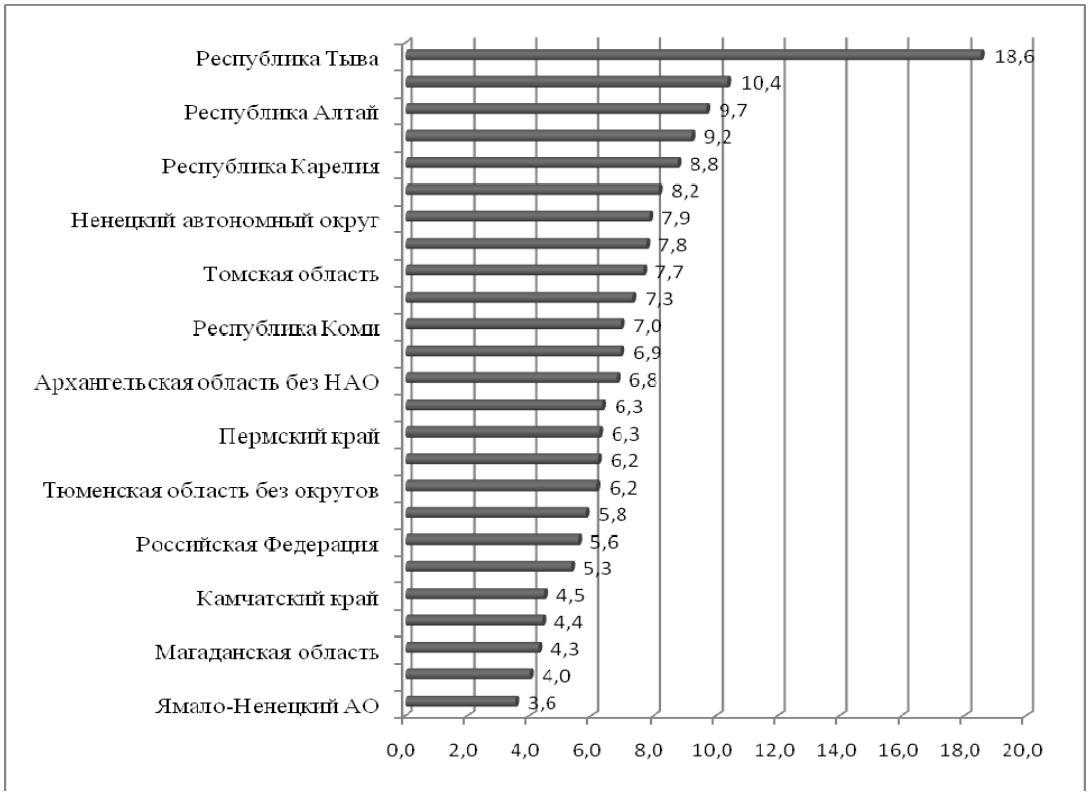

Рисунок 3. Уровень безработицы населения по субъектам Российской Федерации на 2015 год, в среднем за год, процент

При анализе рабочей силы региона нельзя обойтись без показателя безработицы как основного характеризующего трудовые ресурсы региона и уровень жизни населения.

По данным [2], средний уровень безработицы по России составляет 5,6%. Стоит отметить все северные регионы, в которых этот уровень ниже,

так как, учитывая особенности местности и условия труда, достижение такие показателей является несомненной заслугой региональных властей. Такими регионами стали: Ямало-Ненецкий автономный округ, в котором уровень безработицы ниже российского на два процента и достигает 3,6% на 2015 год. В Чукотском автономном округе, Магаданской области, Ханты-Мансийской автономном округе и Камчатском крае число людей, состоящих на учете в службах занятости, не превышает 5%.

Из всех регионов, относящихся к Крайнему Северу, ярко выделяется республика Тыва – уровень безработицы в данном субъекте РФ достигает 18,6%, что превышает средний по России и средний по Крайнему Северу (7%) более чем в три раза (рис. 3). Министерство труда Тувы выделяет несколько причин такого высокого показателя [13]: дисбаланс между региональными рынками образовательных услуг и труда и слабость экономической базы республики.

Таблица 2.

Анализ трудовых ресурсов регионов Крайнего Севера

Показатель	**«Лучшие» показатели**	**«Худшие» показатели**	**Средние по России**	**Средние по Крайнему Северу**
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников	Чукотский АО	Республика Алтай	30929 руб	40492 руб
	ЯНАО	Пермский край		
	Ненецкий АО	Республика Тыва		
Уровень экономической активности населения	Чукотский АО	Республика Тыва	69,1%	70%
	Магаданская область	Томская область		
	ЯНАО	Республика Бурятия		
Уровень безработицы населения	ЯНАО	Республика Тыва	5,6%	7%
	Чукотский АО	Забайкальский Край		
	Магаданская область	Республика Алтай		

В табл.2 выделены по три субъекта РФ с «лучшими» показателями, показывающими благоприятные условия труда в регионе, и по три субъекта с «худшими» показателями.

Чукотский и ЯНАО – несомненные лидеры, немного отстают Ненецкий автономный округ и Магаданская область. Республика Тыва отстает по всем показателям – не удивительно, ведь все изученные факторы тесно взаимосвязаны и отражают социально-экономическую обстановку в регионе.

Согласно табл.2, все три исследуемых показателя на Крайнем Севере выше, чем средние по России – это номинальная заработная плата, доля экономически активного населения и, к сожалению, безработица.

Выводы: Особенности северных территорий России в основном негативно влияют на условия труда работников, создавая необходимость в проведении государственных мероприятий для привлечения и удержания трудовых ресурсов на территориях Крайнего Севера. Анализ показателей рынка труда, занятости и безработицы показал сильную дифференциацию северных регионов. Выявлены основные проблемы рынка труда регионов Крайнего Севера России: узость рынка труда моногородов, высокий уровень безработицы в некоторых регионах, «сырьевая» зависимость производства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Колтынюк Б.А., Федоров Д.М. Проблемы социально-экономического развития регионов Крайнего Севера в условиях кризиса // Проблемы современной экономики 2009. №2. С.297-300.

2. Федеральная служба государственной статистики // Рынок труда, занятость и заработная плата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения: 16.04.2016).

3. Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 N 12 (ред. от 03.03.2012) "О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029" (вместе с "Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях", утв. Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 N 1029) URL:

http://www.consultant.ru/document/cons doc LAW_403/e0ea98970eab53abef3339d0a701bed7dd8420a1/ (дата обращения: 19.03.2016).
4. Корчак А.Д., Корчак Е.А. Основные характеристики рынка труда северных регионов РФ // Север и рынок: Формирование экономического порядка 2013. № 37. С.36-41.
5. Козлова О.А., Кармакулова А.В. Проблемы и перспективы развития гибких форм занятости населения в северном регионе // Экономика региона 2013. №2. С. С.36-41.
6. Песковская Ю.А. Привлечение и закрепление трудовых ресурсов в экономике Северных регионов // Уровень жизни населения регионов России 2012. №2. С.55-60.
7. Говорова Н.В. Подготовка кадров для хозяйственного освоения Российского Крайнего Севера // Образовательная среда сегодня и завтра. 2015. С. 246-248.
8. Федорченко Е.Н. Социальные практики в сфере труда в условиях Крайнего Севера // Вестник Пятигорского Государственного Лингвистического университета 2015. №2. С. 271-273.
9. Альмухаметова А.Р. Внутренняя трудовая миграция как инструмент развития мобильности трудовых ресурсов // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий) 2015. №4(29). С.94-96.
10. Рувиль В.С., Морозовой М.В. Кадры для Северных регионов – задача первостепенная // Аграрная наука 2012. №7. С.2-4.
11. Рувиль В.С., Гальмукова Е.Н. Использование трудовых ресурсов в условиях 36 Крайнего Севера // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве 2010. №3. С. 36-39.
12. Козлов А.В., Гутман С.С., Рытова Е.В., Захаров А.Н. Проблема выбора технологий освоения Арктических территорий: опыт России и Норвегии. Журнал МИР. 2015, № 4 (24). С. 19-27.
13. Официальный портал Республики Тыва // Минтруд Тувы: Одна из причин безработицы – несоответствие перечня образовательных услуг требованиям рынка. URL: http://gov.tuva.ru/press_center/news/activity/8277/ (дата обращения: 04.04.2016).

ZAYCHENKO Irina M. – Peter the Great Saint-Petersburg Polytechnic University. 29 Polytehnicheskaya st., Saint-Petersburg, 195251, Russia. E-mail: imz.fem.spbpu@mail.ru.

ISHCHENKO Ekaterina A. – Peter the Great Saint-Petersburg Polytechnic University. 29 Polytehnicheskaya st., Saint-Petersburg, 195251, Russia. E-mail: apofeozchastic@yandex.ru.

HUMAN RESOURCES ANALYSIS OF THE FAR NORTH REGIONS.

The article is devoted to the human resources analysis of the Russian Federation territories that partially or fully belongs to the Far North region. Recently there has been an outflow of population, and so an outflow of the human resources from the northern regions of Russia. That's why there is a necessity to analyze the

human resources to establish possible causes of migration loss. The article describes the impact of various factors on the human resources. These various factors include region's infrastructure, localized population, low population density, harsh climate and other features of the northern territories of Russia. The main governmental activities on leveling of negative influence of the region's features on the human resources of the Russian Federation territorial subjects are analyzed. Three indicators characterizing the labor market have been chose. They are the average nominal monthly wage of employees, the level of unemployment and the level of population economic activity. A strong regional differentiation has been revealed. The regions with the best value of indicators have been distinguished. The indicators reflect the most favorable situation on the labor market and great regional authorities' attention to human resources. These regions became Chukotskii Autonomous District, Yamalo-Nenets Autonomous District, Nenets Autonomous District and Magadan region. Lagging regions are also identified: the Republic of Tuva, Altai Republic. The obtained data are compared with the average for Russia. The basic problems of the Far North regions' labor market have been identified. They are: the labor market narrowness of single-industry towns, high unemployment rate in some regions and natural resources focused production.

HUMAN RESOURCES; THE FAR NORTH; UNEMPLOYMENT RATE LABOR MARKET.