

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Предлагается усовершенствованная методика оценки влияния иностранной рабочей силы на региональный рынок труда посредством расчета интегрального коэффициента напряженности.

Ключевые слова: иностранная рабочая сила, региональный рынок труда, интегральный показатель напряженности.

N.S. Pomuleva

ESTIMATION OF FOREIGN LABOR FORCE'S INFLUENCE ON THE REGIONAL LABOR MARKET

The author suggests an improved technique of estimating foreign labor force's influence on the regional labor market. The technique is based on calculating the integral work intensity ratio.

Keywords: foreign labor force, regional labor market, integral work intensity ratio.

Оценить влияние иностранной рабочей силы на экономику и социальную сферу региона можно с помощью системы показателей напряженности. Анализ частных характеристик показателей напряженности, их территориальной дифференциации и соответствующие группировки регионов демонстрируют всю неоднозначность, разнонаправленность и противоречивость изучаемого явления. Довольно часто в зависимости от группировочного признака одна и та же территория попадала в разные классы по степени напряженности на рынке труда [2].

Принятие эффективных управленческих решений в подобной ситуации весьма затруднительно и возможно только на основе интегральных оценок. Для их формирования необходимо, во-первых, выбрать систему показателей, адекватно отражающих наиболее значимые характеристики напряженности на рынке труда. Во-вторых, определить «знак влияния» каждого фактора, т.е. если связь между показателем и напряженностью прямая, то знак положительный, а если связь обратная — отрицательный. В-третьих, выбрать способ интеграции показателей, т.е. их приведение в единый комплексный индикатор.

При выборе системы исходных показателей необходимо учитывать, что система должна быть комплексной, логически завершенной, информационно обеспеченной и в то же время не «перегруженной», т.е. количество критериев должно быть минимальным, но необходимым для анализа. Все показатели должны отражать наиболее значимые характеристики напряженности на рынке труда.

При оценке влияния иностранной рабочей силы на региональную экономику в качестве исходных критериев можно выделить следующие основные:

- численность иностранной рабочей силы;
- общая численность рабочей силы, в том числе иностранной;
- численность безработных;

- заявленная потребность в рабочей силе;
- среднемесячная номинальная заработная плата иностранных рабочих;

– среднемесячная номинальная заработная плата российских рабочих.

Все эти критерии необходимо рассчитывать по видам деятельности и по квалификационным группам.

На основе абсолютных показателей выбираем относительные, по которым непосредственно будет оцениваться напряженность на региональном рынке труда. Все относительные показатели также рассчитываются по видам деятельности и по квалификационным группам. Среди них можно выделить следующие:

- доля иностранной рабочей силы в численности занятых в экономике региона;
- отношение численности безработных к численности иностранной рабочей силы;
- отношение численности привлекаемой иностранной рабочей силы к числу заявленной потребности в рабочей силе;
- соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы иностранных рабочих и российских граждан, %.

Показатель доли иностранных работников в численности занятых по видам экономической деятельности отражает степень зависимости отраслей народного хозяйства от притока рабочих-мигрантов. Таким образом, выявляются отрасли с относительно высокой (выше средней) и отрасли с относительно низкой (ниже средней) долей иностранной рабочей силы в численности занятых [1]. В целом данный показатель оказывает прямое влияние на напряженность, т.е. при его увеличении напряженность также растет.

Показатель отношения численности безработных к численности иностранной рабочей силы рассчитывается также по видам деятельности. В результате делается заключение о меньшем или большем уровне давления иностранных работников на рынок труда. Чем выше этот показатель, тем меньшее влияние оказывает иностранная рабочая сила на региональный рынок труда.

Показатели отношения численности привлекаемой иностранной рабочей силы к числу заявленных вакансий по квалификационным группам анализируются по аналогичной схеме. Влияние фактора — положительное.

Показатели соотношения заработной платы рассчитываются для выявления возможного разрыва в оплате труда отечественных и иностранных работников. Значительная разница в заработках может косвенно свидетельствовать о последующем снижении общего уровня оплаты труда в основных отраслях их занятости местных работников; о наличии дискриминации; об ухудшении социально-демографической обстановки (росте бедности) за счет мигрантов и т.д.

Аналогично прочим показателям оцениваются разрывы в заработной плате между российскими и иностранными работниками (по видам деятельности). Чем выше значение показателя, тем ниже уровень напряженности на региональном рынке труда.

Приведение частных показателей в сопоставимый вид можно осуществить следующим образом:

- при положительной связи частного признака с напряженностью на рынке труда

$$y_i = (x_{cp} - x_{\min}) / (x_{\max} - x_{\min}); \quad (1)$$

– при отрицательной связи частного признака с напряженностью

$$y_i = (x_{\max} - x_{cp}) / (x_{\max} - x_{\min}),$$

где y_i — унифицированное значение показателя; x_{cp} — среднее значение показателя по региону; x_{\max} (x_{\min}) — максимальное (минимальное) значение показателя по региону.

При приведении отобранных относительных критериев к унифицированному значению будем использовать первую формулу для показателей доли иностранной рабочей силы и отношения численности иностранной рабочей силы к числу заявленных вакансий. Для других двух показателей применима вторая формула.

После определения унифицированных значений, рассчитаем интегральный показатель напряженности на региональном рынке труда:

$$N = a_1 \cdot y_1 + a_2 \cdot y_2 + a_3 \cdot y_3 + \dots + a_n \cdot y_n,$$

где N — коэффициент напряженности на рынке труда; a_1, a_2, a_3, a_n — коэффициенты значимости признаков напряженности, определяются экспертным путем ($a_1 + a_2 + a_3 + \dots + a_n = 1$).

Таким образом, интегральный показатель напряженности будет находиться в пределах $[0; 1]$ и чем ближе его значение к верхней границе (1), тем большее влияние оказывает иностранная рабочая сила на региональный рынок труда. Соответственно, если значение этого показателя стремится к нулю, значит, иностранная рабочая сила не оказывает существенного влияния на экономическую жизнь региона.

Для упрощения лингвистической интерпретации полученных результатов, выделим пять классов напряженности в зависимости от значения интегрального показателя (табл.).

Классы напряженности на региональном рынке труда

Значение показателя	Характеристика напряженности
0,0–0,2	Незначительная
0,2–0,4	Низкая
0,4–0,6	Средняя
0,6–0,8	Высокая
0,8–1,0	Очень высокая

Назначение данной методики состоит в том, чтобы на основе анализа определенного ряда показателей выявить, с одной стороны, «проблемные точки», с другой стороны, «очаги стабилизации» в сфере привлечения и использования иностранной рабочей силы. В первом случае речь идет о контроле за соблюдением экономических границ в развитии ситуации (так называемых «порогов безопасности»), нарушение которых может негативно отразиться на развитии региона. Примерами таких «болевых точек» могут служить существенный дисбаланс между реальными потребностями в иностранной рабочей силе и ее фактическим присутствием, возникновение конкуренции между местными и иностранными работниками, неравномерное распределение выгод от миграции не в пользу субъектов региональной экономики, неэффективное использование иностранного труда и т.д. [3].

Во втором случае выявляются позитивные тенденции в развитии ситуации, поддержка и стимулирование которых будут способствовать стабилизации всей экономической системы. «Точками» стабилизации и

роста могут стать достижение оптимальной профессионально-квалификационной структуры на рынке труда, обеспечивающей взаимодополняемость рабочих мест местного и иностранного контингентов, четкая тенденция к устранению дефицита труда, снижение доли неформального сектора занятости мигрантов и т.д.

Учитывая сезонность привлечения значительной части иностранных работников, оценка ситуации в сфере привлечения и использования иностранной рабочей силы должна производиться не реже одного раза в квартал. На основе выявленных негативных и благоприятных тенденций должна формироваться система приоритетов политики в сфере привлечения и использования труда иностранных работников.

Список использованной литературы

1. Об утверждении методики оценки эффективности использования иностранной рабочей силы: приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 сент. 2007 г. № 604 (Д) [Электронный ресурс]. — Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Родионова Л. Методика интегральной оценки напряженности на региональном рынке труда / Л. Родионова // Человек и труд. — 2007. — № 10. — С. 23–25.

3. Топилин А. О регулировании трудовой миграции // А. Топилин, О. Парфенцева // Человек и труд. — 2007. — № 4. — С. 37–40.

Bibliography (transliterated)

1. Ob utverzhdenii metodiki otsenki effektivnosti ispol'zovaniya inostrannoi rabochei sily: prikaz ministerstva zdravookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya RF ot 17 sent. 2007 g. № 604 (D) [Elektronnyi resurs]. — Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus».

2. Rodionova L. Metodika integral'noi otsenki napryazhennosti na regional'nom rynke truda / L. Rodionova // Chelovek i trud. — 2007. — № 10. — S. 23–25.

3. Topilin A. O regulirovanii trudovoi migratsii // A. Topilin, O. Parfentseva // Chelovek i trud. — 2007. — № 4. — S. 37–40.

Информация об авторе

Помулева Наталья Сергеевна — аспирант, кафедра антикризисного управления, финансов и кредита, Читинский государственный университет, г. Чита, e-mail: nskosar@rambler.ru.

Author

Pomuleva Natalia Sergeyevna — post-graduate student, Chair of Anti-Crisis Management, Finance and Credit, Chita State University, Chita, e-mail: nskosar@rambler.ru.