

## Актуальные проблемы регионального рынка труда Дальнего Востока

2.11.05

Безруков И.С., д.э.н., проф.

В последние годы тема взаимного доверия и понимания достаточно широко обсуждается в научных кругах России и Китая. Доказательство тому III международный форум по региональному сотрудничеству и развитию между Россией и Китаем в Харбине и I Дальневосточный международный экономический конгресс в Хабаровске.

Переход к рыночным отношениям стратегически важного для России ДВ региона осуществляется с большими экономическими и социальными потерями. Разрушение накопленного десятилетиями трудновосполняемого трудового потенциала явилось следствием постоянного сокращения численности трудовых ресурсов и усиления структурного дисбаланса на рынке труда региона. В то же время стратегическое развитие ДВ России предусматривает активные структурные преобразования экономики и наличие значительной базы ресурсов труда. Дефицит собственных трудовых ресурсов становится тормозом в осуществлении экономических преобразований, что обуславливает необходимость привлечения ДВР дополнительной рабочей силы из стран АТР.

Стратегия экономического развития восточных районов, разработанная Центром, не явилась пока руководством к действию, поскольку в ней слабо отражены институциональные условия и механизмы ее реализации, не учтены интересы российского бизнеса<sup>1</sup>, а также, по нашему мнению, не выделена в качестве приоритетного направления – политика формирования постоянного населения в этих регионах и не проработаны программы социального развития субъектов федерации и муниципальных образований на перспективу. Между тем, и в России и Китае проводятся реформы, направленные на создание рыночной экономики в целях повышения эффективности народно-хозяйственных комплексов и, главное, их социальной ориентированности. Примыкающие к России районы Китая, Казахстана, Средней Азии, Монголии представляют обширную территорию с низким уровнем жизни, не развитой инфраструктурой, но взаимодополняемыми ресурсами. Значительная доля продукции легкой и пищевой промышленности КНР играет

---

<sup>1</sup> Кулешов В. Стратегия развития экономики Сибири в инвестиционных проектах//Региональное развитие и сотрудничество Сибири, Дальнего Востока и Северо-востока Китая: III российско-китайская конф. г. Харбин, 14-16 июня 2005 г.

важную роль в повышении уровня жизни населения восточных районов. Это позволило предотвратить возможные тяжелые последствия рыночных реформ на первых порах.

В условиях падения реальных доходов дальневосточное население имеет возможность приобретать сравнительно дешевые китайские товары в большом ассортименте. Цены на китайских рынках остаются стабильными и составляют 2/3 цен на товары в магазинах. Однако, возмещая дефицит отечественной продукции, китайская торговля делает отечественное производство еще более неконкурентоспособным. Присущая ей политика быстрых и дешевых денег способствует перетеканию их в соседние азиатские страны, где развитие производства идет ускоренными темпами. Положение в ДВР можно охарактеризовать как «затянувшееся выживание», в то время как, в соседнем Китае – развитие и прогресс.

На динамику развития регионального рынка труда в любом регионе определяющее воздействие оказывает степень развития рыночных отношений и активность государства в регулировании социально-трудовых отношений. Специфика развития конкретного региона накладывает отпечаток на процессы формирования и функционирования рынка труда. Как экономическое явление он не возникает сам по себе, в силу наличия рыночных отношений в экономике и достижения определенного уровня развития этих отношений.

Накопленный нами опыт свидетельствует о том, что становление региональных рынков труда в условиях структурной перестройки экономики региона требует детального изучения атрибутов рынка труда, создание всех его элементов и усвоение эффективных методов его регулирования. Все эти проблемы особенно актуальны на современной, первой фазе формирования рынка труда для цивилизованного решения наиболее острых социальных проблем, связанных с его функционированием. Можно предположить, что в последующем, на стадии стабилизации и экономического подъема, значение регулирующих механизмов не уменьшится, но задачи и цели, возможно, изменятся. Можно констатировать изменение соотношения в управлении функций Федерального центра и субъектов Федерации обусловили и новые принципы управления и формы взаимодействия Центра с регионами.

Можно отметить, что центр тяжести работы по регулированию роли рынка труда и занятости переместился в регионы. Именно здесь реализуются конкретные

программы по сохранению и созданию новых рабочих мест, профессиональной ориентации и профессиональному обучению незанятых, решаются основные вопросы по социальной поддержке безработных, предотвращаются массовые, неконтролируемое высвобождение работников и формируется миграционная и демографическая политика.

Заметим, что региональные аспекты занятости до настоящего времени еще не находятся в центре внимания исследователей. Между тем, назрела острая потребность в разработке всего комплекса теоретико-методологического и прикладных проблем, связанных с оценкой, прогнозированием и регулированием территориальных рынков труда. Уже назрела задача создания региональных моделей занятости населения, которые бы позволяли смягчать нарастание социально напряженности в обществе и согласовывать федеральные и региональные интересы.

Логика изложения данной работы исходит из того, что занятость является категорией, интегрирующей в себе комплекс социально-экономических условий, которые включают потребность человека в оплачиваемой работе, приоритетность тех или иных сфер общественно-полезной деятельности, меру трудового участия, выбор профессии, места жительства и работы. Все это требует изучения совокупного взаимодействия структурных сдвигов в экономике региона, развития социальной сферы, финансово-кредитной, распределительной политики, а также политики в области образования и здравоохранения.

Механизм регулирования рынка рабочей силы включено большое количество сегментов на основе определенных критериев и признаков. К таким критериям и признакам сегментации можно отнести: демографические характеристики (пол, возраст, состав семьи), географическое положение; социально-экономические характеристики (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы); экономические показатели; психофизиологические качества работника и поведенческие характеристики работника. Наиболее полно отражает состояние рынка труда сегментация по роду профессиональной деятельности и квалификации работников. Анализ емкости каждого сегмента позволяет сделать выводы о дефиците одних специалистов и избытке других и вовремя скорректировать программы подготовки работников требуемой квалификации и профессии.

Конъюнктура рынка рабочей силы региона зависит от состояния экономики, отраслевой структуры хозяйства, уровня развития технической базы, уровня доходов

населения, развития рынков товаров, услуг, жилья, состояния социальной и производственной инфраструктур. За последние четыре года в России и на Дальнем Востоке и, в частности, в Приморском крае по данным Департамента федеральной государственной службы занятости населения состояние рынка труда характеризуется как стабильное. Отмечается устойчивая тенденция снижения безработицы. По методологии Международной организации труда (МОТ), в России количество незанятых составляет чуть более 5 млн. человек. Уровень безработицы в Москве остается самым низким по России. Москва является столицей с наименьшим уровнем безработных: официально зарегистрировано 36 тыс. безработных, но, тем не менее, каждый пятый молодой москвич обеспокоен проблемой трудоустройства.

В Приморском крае численность безработных снизилась на 12,1 тыс. человек (по методике МОТ) и составила в ноябре 2003 года и составила 86,5 тыс. человек или 8 % от всего экономически активного населения.

Необходимо отметить, что за 90-е годы резко изменилась структура рынка труда. Можно констатировать, что на данный момент нет баланса среди готовящихся специалистов и требуемых производству. Это приводит к дефициту квалифицированной рабочей силы. Количество рабочих мест превышает количество безработных. В Приморском крае продолжается структурная перестройка или процессы реорганизации предприятий, в которых участвуют 471,2 тыс. человек, а 12,9 тыс. человек из которых уже предупреждены о предстоящих увольнениях по инициативе администрации, в том числе по причине сокращения штатов или ликвидации предприятия.

Среди которых – Ярославский ГОК, шахтоуправление «Сучанское», разрезоуправление «Новошахтинское», отделения морской инженерной службы, Владивостокская ТЭЦ – 2, станции по борьбе с болезнями животных, стройуправление ПримГРЭС и др. Кроме этого, еще около 40 тыс. человек (4,5 % от количества занятых) трудились в режиме неполной занятости, т.е. находились в неоплачиваемых отпусках. Латентная (скрытая) безработица составляет 3 %.

Что касается рынка труда в крупных компаниях г. Владивостока то можно отметить, что он сформирован и постоянно расширяет свою географию. Это обусловлено стабилизацией бизнеса многих этих компаний, в результате чего появилась возможность расширить свою деятельность вплоть до поиска персонала для своих филиалов в Москве. В ближайшее время отток высококвалифицированных кадров в европейскую часть не уменьшится, поскольку возможности местного рынка

в предоставлении соответствующего уровня заработной платы специалистам высокой квалификации ограничены. А причина кроется в том, что объем продаж на местных рынках в несколько раз ниже, чем в Центральных районах. Практика показывает, что уровень доходов топ-менеджеров в российских компаниях постепенно приближается к уровню оплаты труда в иностранных компаниях. Не предвидется значительное пополнение рынка труда специалистами высокой квалификации, т.к. ограничены возможности внутреннего корпоративного обучения, а базовое образование не всегда соответствует запросам работодателей. Основная доля компаний (76 %) планирует найм новых сотрудников на расширение сферы своей деятельности (30 %), расширение территориального влияния (28 %), открытие новых направлений деятельности (14 %), а также для усиления команды новыми квалифицированными сотрудниками (9 %). Поиск персонала ведется в Приморском крае и за его пределами.

По мнению сотрудников агентства по подбору персонала компании «Анкор», на местном рынке присутствует неструктурированность представления работодателей о модели продвижения своих сотрудников внутри компании. Это может привести к потере квалифицированного персонала. Отсюда руководителям компаний необходимо обратить особое внимание на кадровое планирование внутриорганизационной карьеры сотрудников, что позволит сохранить ключевых специалистов и улучшить социально-психологический климат. К тому же существенно изменилась ситуация с предоставлением социальных гарантий сотрудникам компаний, требуемых законодательством.

Высокая текучесть кадров обусловлена с несоответствием занимаемой должности и личные причины (по 20 %), низкий уровень заработной платы (19 %) и отсутствие карьерного роста (10 %). К сожалению, почти половина руководителей компаний не могут точно объяснить причины излишней текучести кадров. Это тревожный сигнал. Благополучие некоторых Основное внимание работодателей фирм с высокой текучестью компаний еще не означает гарантию на отсутствие этой проблемы в будущем. Основное внимание работодателей фирм с высокой текучестью при подборе специалистов уделяют личным качествам в ущерб профессиональным, но, как правило, результативность работы напрямую зависит от тех профессиональных навыков и знаний, которыми обладает сотрудник.

Характеризуя в целом ситуацию по стране важно отметить, что главным тормозом подъема экономики в ближайшие годы будет недостаток трудовых

ресурсов. На ДВР проблема дефицита труда становится одной из самых острых, усугубляясь отставанием экономического развития региона от остальной части России. В условиях глубокого демографического спада и низких резервов интенсификации использования ресурсов труда экстенсивный путь наращивания трудового потенциала региона за счет иммиграции рабочей силы становится наиболее актуальным и результативным подходом.

В результате проведенного эконометрического моделирования для фактического удвоения объемов ВРП к 2010 г. в экономике ДВР должно быть занято не менее 4,6 млн.чел. Дополнительная потребность в рабочей силе составит 1,1 –1,2 млн.чел. На основе собственного трудового потенциала объем ВРП составит лишь 70% от уровня прогнозируемого Стратегией развития региона.

Дальнему Востоку трудно рассчитывать на получение трудовых ресурсов из старообжитых районов страны, где их трудовой потенциал также востребован, а условия проживания наиболее благоприятны. Если Центральный регион России за 1989 – 2003 гг. получил более 1,6 млн.чел. миграционного прироста, то ДВР потерял около 1,0 млн.чел. Отставание региона по уровню доходов населения можно расценивать как критическое. Номинальные денежные доходы населения ДВР составили 84%, а реальные доходы 40% от среднероссийского уровня в 2000 г. Если к этому добавить неразвитость производственной и финансовой инфраструктуры, сравнительно низкий уровень развития предпринимательской деятельности, то все это ограничивает возможности получения населением альтернативных видов доходов.

Несмотря на более суровые климатические условия проживания населения на территории ДВР, которые вынуждают длительное время находиться в закрытых помещениях, ежегодный объем жилищного строительства в три раза меньше аналогичного показателя в московской области. Одной из главных составляющих национальной безопасности в ДВР является проблема социальной нестабильности и социального неблагополучия населения. Сводный индекс социальной напряженности на ДВ ФО в большей степени складывается из таких составляющих, как миграционный отток и младенческая смертность

Практически все субъекты округа входят в двадцатку регионов, лидирующих по абсолютному оттоку населения. По оценке А. Ващук (Ин-т истории ДВО РАН) анализ субъектов по данному показателю по пятибальной системе показывает следующую картину: Магаданская, Сахалинская, Камчатская области и Чукотка – 5

баллов; Хабаровский и Приморский края – 4 балла при среднем уровне по РФ – 3 балла. Коррелирующим индикатором миграционного оттока выступает резкий скачек цен на коммунальные услуги и очень высокие цены на жилье на вторичном рынке. Так тарифы на коммунальные услуги в 1,8 раза выше, чем в Сибирском ФО и 2,3 раза выше, чем в Уральском ФО. Социальное неблагополучие выражается в том, что 56% населения Приморского края находится за чертой бедности.

Таким образом, существуют объективные предпосылки для активизации привлечения и задействования азиатской рабочей силы. Проведенный нами совместно с Е.В. Горбенковой корреляционно-регрессионный анализ за 1995-2002 гг. показал достаточно тесную обратную связь между численностью иностранной рабочей силы (ИРС) и общим количеством безработных на ДВР. Число трудоустроенных иностранцев может устойчиво расти при сокращении численности безработных, это опровергает распространенное мнение в СМИ, что иностранная «азиатская» рабочая сила вытесняет местные кадры и увеличивает безработицу. Это свидетельствует о зависимости уровня безработицы не столько от количественных параметров, сколько от структурных изменений рынка труда и подтверждает принципы взаимодополняемости российской и иностранной рабочей силы, а также комплементарности занимаемых ими ниш на рынке труда региона.

Это связано как с оттоком квалифицированных местных кадров, так и с не востребованностью непристижных рабочих мест. Так 26,5 % всех работников промышленности и 10,5% работников строительства ДВР заняты во вредных и опасных условиях труда. На данном этапе доля трудозатрат в экономике региона будет объективно повышаться за счет низкой роли инновационного фактора. Отсюда существенно возрастет роль ИРС в обеспечении количественного и качественного баланса рабочей силы и рабочих мест на стадии «догоняющего» роста.

Главным поставщиком рабочей силы в ДВР есть и будет Китай в силу его мощного демографического потенциала. В настоящее время в этой стране общая численность безработных оценивается 182-199 млн.чел. или 26-28% от экономически активного населения. Среди безработных преобладают лица в возрасте 15-34 года. По оценке китайских ученых предполагается пик численности населения 1,6 млрд.чел. в 2030г. На протяжении всего 21 столетия Китай будет оставаться донором трудовых ресурсов для остального мира, причем квалифицированный уровень экспортируемой рабочей силы будет постоянно расти, поскольку правительство предусматривает для этого определенные средства.

Проведенный корреляционно-регрессивный анализ показал, что использование китайской рабочей силы в основных отраслях народного хозяйства ДВР способствует росту объемов производства и повышению продуктивности труда. В частности, в Приморье 63% урожайности овощей и 60% роста их сбора на сельскохозяйственных предприятиях и 44% изменения площади жилищного строительства обусловлено привлечением китайских рабочих. Увеличение численности китайских рабочих на 1 человека способствует росту сбора овощей на 5,4 т. овощей.

Наиболее трудозатратной отраслью в экономике Приморья является строительство. При минимальной доли этой отрасли в основных фондах 2,2% и низкой фондовооруженности труда уровень выработки в строительстве занимает второе место после промышленности и обеспечивает 10,0 % ВРП. За годы реформ в строительстве произошло самое значительное сокращение численности занятости – почти на 65%. Не менее трудоемкой и трудозатратной отраслью является сельское хозяйство, и, в меньшей мере, промышленность. Наиболее благополучная ситуация на транспорте. Торговля, общепит и коммерческая деятельность, хотя всецело и зависит от фактора труда, но приносит наибольшую отдачу во вложенный капитал и дефицита в трудовых ресурсах не испытывает.

Мы разделяем политику занятости и политику рынка труда, регулирование занятости и регулирование рынка труда, хотя чаще их отождествляют. Такая позиция сводит регулирование занятости к установлению равновесия спроса и предложения услуг труда, к устранению безработицы. По нашему мнению, нужен принципиально иной подход. Это возможно лишь при активном включении занятости в стратегию или социально-экономическую программу развития страны и региона. В противном случае из управленческого поля исчезают такие процессы, как специфика труда различных социально-демографических групп, форм и видов занятости, трудовой мотивации, специфика качества рабочей силы, а также вопросы сочетания занятости с социально-экономической, демографической и миграционной политики.

К примеру, нестандартные формы занятости наряду со свободным режимом в домашнем хозяйстве составили 4 % занятых в 2003 году в ДФО (5,4 % по РФ), с учетом собственного конечного потребления – 34,4 % занятых (41,8 % по РФ).

Или взять трэффик, который создает трудовую дискриминацию полулегальных мигрантов. Его жертвами становятся молодые российские женщины.

По данным генпрокуратуры России, на Дальнем Востоке действует около 40 международных преступных групп, занимающихся торговлей людьми. Только в Китае находится более 15 тыс. молодых российских женщин и детей, имеющих статус хастлера. Нельзя не отметить тот факт, что и регионы Дальнего Востока также используют приемы трэффика при найме иностранной рабочей силы из азиатских стран. По данным МВД зарегистрировано 237 тыс. китайских граждан (в 1990 году – 15 тыс.). Вступление КНР в ВТО увеличило численность безработных до 60 млн. человек, что способствует росту нелегальной иммиграции. Этим иммигрантов отличают высокая трудоспособность, желание трудиться на любых малопривлекательных и тяжелых работах по низкой цене услуг труда и крайняя неприязнательность к бытовым условиям, что в целом делает их привлекательными для работодателей.

Преобладание неформальной занятости снижает эффективность гендерной занятости. Резкое падение уровня жизни женщин вызвало повышенный интерес к гендерным исследованиям в рынке труда. По данным международных экспертов, Россия занимает 74 место в мире по вопросу гендерного равенства.

Сложились также негативные тенденции в сфере этнической занятости (в регионах ДФО проживает 39 % коренных малочисленных народов Севера от их общей численности в России). До 40 % трудоспособных лиц этих народ являются безработными, а в местах их компактного проживания уровень безработицы достигает 70-80 %<sup>2</sup>. Сокращение занятости малочисленных народов связано с тем, что государство фактически отказалось от их опеки, предоставив им полную самостоятельность в условиях слаборазвитой экономики территории, производственной и социальной инфраструктуры. Их принцип трудовой занятости: взять у природы ровно столько, сколько нужно для выживания. Извлечение прибыли и ориентация на рыночную модель экономики для коренных малочисленных народов является малоэффективным и даже иррациональным.

В связи с управленческим кризисом вертикалей государственной власти по существу все государственные структуры лишились реальных рычагов воздействия на социально-экономические процессы в регионах. Поэтому формирование нового уровня управления, связанного с созданием в ДВФУ 30-ти федерально-окружных

---

<sup>2</sup> Калашникова И.В. Формирование эффективной занятости населения в регионах Дальнего Востока: автореф. дис. – М., 2004. – С.30.

территориальных структур должно сместить акцент по регулированию занятости на уровень федеральных округов.

Повысить экономическую активность трудоспособной части населения можно путем интенсификации социально-организационных инноваций, ключевую роль в которых играет ориентированная система высшего образования<sup>3</sup>. Тенденция снижения доли государственных расходов на финансирование системы образования на всех уровнях произошло за последние 5 лет: на федеральном уровне в 1,5 раза с 4,5 % до 3,1 % от ВВП, в бюджете Приморского края с 3,2% до 1,7%. При распределении расходов на образование по уровням бюджетов отмечается перенос финансовых затрат с регионального на местный уровень. Для Приморского края они составили 91,2 % в составе регионального консолидированного бюджета в 2001 году. Финансово-экономическая ситуация в регионе прямо отражается на уровне доходов, занятых в сфере образования. Средняя номинальная заработная плата работников образования на Дальнем Востоке составила 2502 руб., а в других отраслях экономики – 4272 руб. В Приморском крае соотношение уровня оплаты труда в сфере образования с уровнем оплаты труда в экономике в ДВФО составил 54,5 %. За последние 3 года численность населения, занятого в сфере образования, сократилась на 12,2 % от общего числа занятых в экономике и составила 86,5 тыс. человек.

Выборочные обследования кадрового потенциала 4-х крупнейших вузов Приморья показали, что хотя подавляющее большинство сотрудников удовлетворены содержанием профессиональной деятельности и стабильностью своего положения, но почти все опрошенные сотрудники не удовлетворены уровнем материального достатка и большинство из них хотят иметь возможность дополнительного заработка при условии достойного материального вознаграждения<sup>4</sup>. Низкая оплата труда работников высшего образования в регионе приводит к падению престижа профессии преподавателя вуза, негативно отражается на менталитете работников высшей школы. Это проявляется в скрытом «оттоке кадров» и слабом «притоке» молодежи. По этой же причине происходит «утечка умов» зарубеж от которой по данным Комиссии по образованию Совета Европы, наша страна ежегодно теряет до 50 млрд. дол. Разве не симптоматично, что до 30 %

---

<sup>3</sup> Мирский Э.М. Высшее гуманитарное образование в России в поисках ответов на вызовы 21 века //Высшее образование сегодня. – 2002.- № 1. – С.18-26.

<sup>4</sup> Богдан Н.Н. Мотивация персонала вуза как фактор совершенствования управления кадрами высшей школы в условиях рыночной экономики: канд.дис. –Владивосток, 2003.

программных продуктов в корпорации «Microsoft» создается русскоязычными специалистами<sup>5</sup>.

Необходимо отметить принятие в крае «Программы содействия занятости населения Приморского края на 2004-2006 гг.». На реализацию этой программы приморские законодатели предлагают выделить уже в 2004 г. 5,6 млн. руб. из краевого бюджета. Общая численность безработных, установленных по методике МОТ, достигает в крае 86,2 тыс. человек, уровень безработицы превышает среднероссийский показатель почти в 2 раза. Поэтому в Программе поставлена цель - увеличить занятость населения за счет гибкости рынка труда и мобильности рабочей силы, создать необходимые условия особо нуждающимся в социальной поддержке в поиске работы. Это в первую очередь молодежь, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, военнослужащих, уволенных со службы, женщин и инвалидов. Ставится задача повысить конкурентоспособность рабочей силы, сократить период трудоустройства и поддержать занятость на профилирующих предприятиях промышленности, сельского хозяйства, строительства, транспорта и др.

В новой Программе предусмотрено ежегодно оказывать содействие в трудоустройстве 53 тыс. безработных, организовать профессиональное обучение для 5 тыс. граждан, не менее 5600 чел. привлекать к общественным работам, более 43 тыс. В районы, где ситуация на рынке труда более благоприятная, предусматривается помощь с переездом более шестистам человек. Общая стоимость «Программы содействия занятости населения на 2004-2006 гг.» 2 млрд. 864 млн. рублей. Только на нужды активной политики занятости из федерального бюджета планируется 80 % средств, средств местных бюджетов – 9 %, из краевого бюджета 5,7 % и работодателей 5,3 %. К сожалению, в соответствии с нормативными документами федеральный бюджет «уходит» от полного финансирования активной занятости. В Программе подчеркивается, что выход из создавшейся ситуации – в консолидации всех источников финансирования, в том числе краевого бюджета и местных бюджетов. Это существенно повлияет на стабилизацию рынка труда в крае и благотворно скажется на судьбе каждого жителя.

Программа содействия занятости органически связана с Программой развития и поддержки малого предпринимательства. В экономически развитых странах число малых и средних предприятий превышает 80 % от общего числа

---

<sup>5</sup> Человек и труд. – 2003. № 7. –С. 18.

предприятий. Малое предпринимательство является наиболее массовой, динамичной и гибкой формой деловой жизни. Именно в этом секторе создается и функционирует основная масса национальных ресурсов, являющихся питательной средой крупного бизнеса. В секторе малого предпринимательства сосредоточены две трети экономически активного населения и производится более половины ВВП. В этих странах проводится активная и последовательная политика по поддержке и развитию малого и среднего предпринимательства. Доля малого предпринимательства в общественном производстве России и экономически развитых стран существенно различается: от 50-60 % ВВП в развитых странах мира до 10-11 % в России.

Малые предприятия в развитых странах являются основными создателями дополнительных рабочих мест. Например, в США только в 1970-1985 гг. на малых и средних предприятиях создано 35 млн. новых рабочих мест, в то время как на государственных предприятиях и компаниях крупного бизнеса число рабочих мест сократилось почти на 6 млн. Доля малых и средних предприятий в общей численности занятых в 2000 г. составляла: в США – 70 %, Японии – 78 %, Италии – 73 %, Франции – 54 %.

Развитие малого и среднего предпринимательства в районах Приморского края происходит весьма неравномерно – как в территориальном, так и в отраслевом разрезе. Более 40 % малых предприятий сосредоточено в г. Владивостоке. Подавляющее большинство из них занимается торговлей, легкой, деревообрабатывающей и пищевой промышленностью, 11,4 % малых предприятий относились к строительному сектору, 11,1 % к сектору промышленного производства. В начале 90-х годов наблюдался значительный рост малых предприятий в области науки и высокопрофессиональных научных услуг, в 1995 г. их количество уменьшилось, но за последние 2 года их численность увеличилась до 7918 предприятий. К сожалению, приоритетные отрасли реального сектора экономики в настоящее время развиваются в очень слабой степени. Доля предприятий, внедряющих новые технологии или выпускающих образцы принципиально новой продукции – чрезвычайно мала.

Главной целью Программы развития малого предпринимательства является увеличение доли налоговых поступлений в доходную часть бюджета города и края. Чтобы решить эту задачу, требуется комплекс мер по оздоровлению экономики края, связанного с увеличением числа налогоплательщиков, выводом субъектов

предпринимательства из теневого сектора экономики, обеспечением органичного включения малого бизнеса в процесс модернизации народного хозяйства.

Все это позволит увеличить объем реализации продукции, способной конкурировать с аналогичными товарами как на внутреннем, так и на внешнем рынках. В свою очередь, одновременное увеличение доходов самозанятого населения и объемов производства продукции на территории края увеличит налоговые поступления в бюджет и уменьшит изъятия средств и денежного оборота в экономике края. Так, по данным Дальневосточного таможенного управления, ежедневно «челноками» в Китай, Корею и Японию вывозится 1,5 млн. долларов США, что за год составляет сумму равную бюджету Приморского края. Большая часть этих, в основном не облагаемых налогами, ресурсов – неиспользованный резерв подъема экономики края.

Для подготовки высококвалифицированных кадров для сферы малого предпринимательства Программа предусматривает: разработку системы преподавания основ предпринимательской деятельности в учебных заведениях разных уровней; создание системы дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов действующих малых предприятий; формирование системы дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов объектов инфраструктуры поддержки малого бизнеса, а также муниципальных служащих; развитие институтов повышения квалификации и переподготовки кадров для сферы малого предпринимательства; разработку методических основ для обучения предпринимательской деятельности.

Видимо, следует сознательно формировать два направления в азиатско-трудовой миграции. Одно направление связано с рациональным использованием рабочей силы в проблемных низкорентабельных отраслях с целью доведения их до прибыли и второе – привлечение специалистов в области бизнеса для развития нормальной конкуренции, поскольку они обладают большим опытом.

В итоге для совершенствования механизма государственного регулирования процессов привлечения ИРС необходимо совершенствовать и развивать существующее законодательство, переходить на систему индивидуальной контрактации работников, совершенствовать принципы квотирования, развивать институты иммиграционной инфраструктуры, а также усиливать административный контроль за пребыванием азиатского контингента.

Использованная литература:

Кулешов В.А. Стратегия развития экономики Сибири в инвестиционных проектах//Региональное развитие и сотрудничество Сибири, Дальнего Востока и Северо-востока Китая: III российско-китайская конф. г. Харбин,14-16 июня 2005г.

Минакир П.А. Стратегия развития ДВ России и сотрудничества с США//Региональное развитие и сотрудничество Сибири, Дальнего Востока и Северо-востока Китая: III российско-китайская конф. г. Харбин,14-16 июня 2005г.

Горбенкова Е.В. Совершенствование механизмов регулирования использования иностранной рабочей силы в экономике Дальнего Востока России: Дисс. ...к.э.н., рук. И.С. Безруков. – Владивосток, 2005.

Доктор экономических наук, профессор каф. маркетинга и коммерции  
ВГУЭС И.С. Безруков.

690001,г. Владивосток, ул.Славянская 17-154, т. (8 4232) 26-57-82

Ivanbezr@fastmail.vladivostok.ru