

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ЦЕНТР СТРАТЕГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ОБЩЕСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

РЫНОК ТРУДА САНКТ–ПЕТЕРБУРГА

СТРУКТУРА СПРОСА И БАНК ВАКАНСИЙ

Санкт-Петербург
2004

Составители:

М.КЛУПТ, А.КРОТОВ, В.ПЕРЕКРЕСТ, И.ПЕРЕКРЕСТ, В.ПРИВАЛОВ

Подготовка материалов, макетирование и верстка:

М.БРОДОЦКАЯ, Е.ГЛУШЕНКО, З.КУЗЬМИЧЕВА, Ж.ПАНЧУК, Л.ПАРХОМЕНКО

КДЗ 061.М77 Рынок труда Санкт-Петербурга: структура спроса и банк вакансий.
-СПб: ЦСАОП, 2004. -52 с.

Информационно-аналитические материалы подготовлены ЗАО «Центр стратегического анализа общественных процессов».

В качестве информационной базы использовались данные официальной статистики (Госкомстат РФ и Минтруд РФ) за 2003 г., а также результаты ежеквартального мониторинга рынка труда Санкт-Петербурга за 1998-2003 гг., проводимого ЦСАОП при поддержке Департамента Федеральной государственной службы занятости населения по Санкт-Петербургу Минтруд РФ.

При проведении в рамках Мониторинга выборочных обследований населения применялась случайная квотная выборка, репрезентирующая возрастно-половую структуру населения Санкт-Петербурга в возрасте от 16 до 72 лет (установленного для измерения экономической активности). Объем выборки одного обследования (телефонного опроса) – 1500-2500 человек. При анализе результатов выборочных обследований населения применялись процедуры многомерного взвешивания, обеспечивающие представительность выборки относительно возрастно-половой, образовательной и социально- профессиональной структур, а также структуры экономической активности жителей Санкт-Петербурга.

Изложены основные особенности регионального банка вакансий (РБВ), формируемого и поддерживаемого Департаментом ФГСЗН по С.-Петербургу. Особое внимание уделено двум структурам РБВ: по профессиям и профессиональным группам (рассмотрено три уровня классификации по профессиям), а также по уровню заявленных для вакансий зарплат.

Результаты основываются на анализе реального множества вакансий, представленных в РБВ по состоянию на сентябрь 2002 г. – всего 86201 вакансия.

© М.Клупт, А.Кротов, В.Перекрест, И.Перекрест, В.Привалов 2004

При перепечатке материалов ссылка обязательна

1. ВОЗМОЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

1.1. СТАТИСТИКА ЗАНЯТОСТИ

База для исчисления экономической активности (от 15 до 72 лет) – расширенный трудоспособный возраст. Категории населения, характеризующие его экономическую активность в официальной статистике:

- Экономически активное население (ЭАН) – экономически неактивное население.
- Занятое население (по найму. для получения прибыли и семейного дохода и т.п.).
- Безработное население: общая безработица (по критериям МОТ) – регистрируемая безработица (Закон «О занятости населения в РФ», от 19 апреля 1991 г. № 1032–1).

В таблице 1.1. (Приложение 1) приведены данные официальной статистики для России в целом, а также для Москвы, Санкт-Петербурга и Ленинградской области для ноября 2003 г.¹

Особые феномены занятости: неэффективная занятость – скрытая безработица. Первая и вторая *зоны риска* на рынке труда: *субзона 4* полная занятость при отсутствии дополнительной и с зарплатой ниже *прожиточного минимума* (ПМ). Соответствующие данные приведены на диаграммах 1-4 (Приложение 1) и в таблицах 1.2– 1.15 Приложения 1.²

1.2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Укажем возможные направления государственного регулирования.

1.2.1. Система приоритетов в инвестиционной политике – инновационные технологии, направления ускоренного экономического роста.

¹ Обследования населения по проблемам занятости, ноябрь 2003 года. – М.: Госкомстат РФ, 2003. – 390 с.

² Данные опираются на результаты обследований населения Санкт-Петербурга в возрасте от 15 до 72 лет, проведенных в 1995–2003 гг. в режиме мониторинга социально-экономической ситуации и состояния рынка труда Санкт-Петербурга.

1.2.2. Выявление потенциального кадрового дефицита и обеспечение своевременного (превентивного) обеспечения рабочей силой приоритетных направлений социально-экономического развития в нужном количестве и необходимого качества. Пример Санкт-Петербурга – дефицит квалифицированных рабочих сквозных (не отраслевых !) профессий.

К нерешенным проблемам относятся отсутствие необходимой статистики: спрос и предложение на рынках труда в квалификационно-образовательном разрезе. К нерешенным проблемам также относится формирования государственного заказа для системы профессионального образования.

1.2.3. Федеральные и региональные стандарты на стоимость рабочей силы (в профессионально-квалификационном разрезе) – стоимость подготовки специалиста заданной профессии и квалификации, ежеквартальные котировки зарплаты на региональном рынке труда для специалистов в профессионально-квалификационном разрезе. Сейчас такие котировки обеспечиваются региональными органами Госкомстата лишь в отраслевом разрезе. В результате – *для работодателя нет официальных ориентиров для специалиста сквозных профессий.*

1.2.4. Государственное регулирование занятости и рынка труда. Активная политика занятости. Инструменты АПЗ. Источники финансирования – федеральный бюджет и региональное софинансирование: перенос центра тяжести на региональный уровень – государственная политика (темпы снижения уровня бюджетного финансирования АПЗ).

2. ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В ЭКОНОМИКЕ

2.1. СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

2.1.1. Уже более семи лет обсуждаются задачи реформирования системы профессионального образования. Главная проблема – учет требований рынка труда и, тем самым, удовлетворение потребности в кадрах направлений экономического роста. Остаются «не тронутыми» два основных аспекта оценки спроса на рынке труда в квалифицированных специалистах – выпусниках лицеев, колледжей и вузов. Первый – так называемая «качественная» оценка спроса – оценка степени «пригодности» выпускника системы профессионального образования и обучения. Здесь инструментов взаимодействия работодателя и учебного учреждения является система профессиональных стандартов. При этом ключевую роль должны играть институты представительства «профессионально-квалификационных интересов» работодателей. Основные методические инструменты – системы квалификационных стандартов. Главная опасность – учебные учреждения пытаются заменить их учебными стандартами, утверждаемыми Министерством образования.

Вторым «узким» местом обеспечения экономики квалифицированными кадрами является отсутствие достоверных прогнозов о потребностях экономики. В ряде случаев (например, в ситуации ускоренного экономического роста) точные количественные прогнозы спроса на рынке труда в квалифицированных специалистах в принципе невозможны. Тогда решение проблемы требует особой мобильности системы профессиональной подготовки, заключающейся в правильных пропорциях сочетания общих технологических программ профессионального обучения и краткосрочных курсов «доводки» специалистов, а также их адаптации непосредственно на рабочем месте. Только таким образом можно осуществлять массовую подготовку рабочей силы с необходимым уровнем профессиональной мобильности. Примером «неповоротливости» системы профессионального образования и обучения может служить ситуация, сложившаяся в последние годы в Санкт-Петербурге с дефицитом квалифицированных рабочих. Неправильная оценка структуры потребности рынка труда в специалистах рабочих профессий

привела к тому, что в системе начального профессионального образования высокими темпами осуществлялась подготовка квалифицированных рабочих отраслевых профессий, спрос на которые в полтора-два раза был меньше предложения, вместо рабочих сквозных (технологических) профессий в которых промышленность города испытывала дефицит.

Для России наиболее близкой концепцией подготовки квалифицированных кадров сегодня, по-видимому, является дуальная система, разработанная и внедренная в Германии. В ней особую роль играют ТПП и институты работодателей. В Санкт-Петербурге похожая система была внедрена через систему ПТУ НПО и базовых предприятий для учреждений профессионального образования. Жесткая система распределения выпускников, система лимитов на трудовую силу в трудоизбыточных регионах и планирования и перераспределения трудовых ресурсов позволяла оперативно решать проблемы дефицита кадров на основных направлениях социально-экономического развития (например, развитие ВПК). После разрушения этой административной системы не были созданы экономические, рыночные механизмы обеспечения экономики квалифицированными кадрами через рынок труда и рынок образовательных услуг.

2.1.2. Создание эффективной системы подготовки квалифицированных кадров сегодня невозможно без разработки экономических механизмов регулирования рынка профессионально-квалификационных (образовательных) услуг с учетом требований рынка труда. Здесь сразу же возникают «стоимостные» вопросы: «Кто должен оплачивать профессиональное обучение?», «Сколько стоит рабочая сила? – На какие зарплаты может и должен претендовать специалист после получения профессии, квалификации?

2.1.3. Создание эффективной системы подготовки квалифицированных кадров для экономики требует формирование современной рыночной инфраструктуры, включающую информационно-технологические, научно-методические инструменты и адекватное институциональное обеспечение. Первые два направления, прежде всего, должны отвечать на вопрос: «Что такое сегодня квалифицированная рабочая сила? Какая система стандартов определяет ее свойства и ключевые характеристики?». Без этого работодатель должен либо принимать на веру «достоинства» работника, либо разрабатывать свою собственную систему тестирования работника, что допустимо при «штучном» приеме, но обременительно (если вообще реально) при массовых наборах.

Третье же направление обеспечивает рыночную оценку стоимости ра-

бочей силы через регулярные оценки ее стоимости на рынке труда, а также деятельность институтов социального партнерства на рынке труда, объединяющих органы государственного регулирования (управления), ТПП, различные общественные организации предпринимателей (работодателей), а также профсоюзы.

2.1.4. Особое внимание должно уделяться внутрифирменным формам профессиональной подготовки, а также институтам профориентации и повышения квалификации.

Оценки баланса спроса и предложения для укрупненных профессиональных групп на рынке труда Санкт-Петербурга в 2003 г. приведены в таблице 2.1 Приложения 2.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

3.1. ОБЩИЕ ЗАДАЧИ

Современный рынок труда предъявляет повышенные требования к образованию и квалификации специалистов их трудовой (в том числе, профессиональной) мобильности. Несмотря на важное значение трудовая миграция как «тактического» инструмента регулирования рынка труда, она не может удовлетворить в полном объеме спрос на рабочую силу (на рынке труда). Количественные оценки спроса – объем и структура (в профессионально-квалификационном разрезе) потребности в рабочей силе. До сих пор остается нерешенной проблема качественных оценок спроса – разработки квалификационных (профессиональных) стандартов, понимаемых как реализация системы требований работодателей к качеству рабочей силы. Еще более существенная (и также нерешенная задача) – согласование профессиональных и образовательных стандартов как связующее звено рынков труда и профессионально-квалификационных (образовательных) услуг. Многие из перечисленных задач упираются в нерешенные институциональные проблемы: роль государства и институтов социального партнерства как институтов государственного регулирования рынка труда, биржевых инструментов саморегулирования рынка труда. Стандартным институциональным заблуждени-

ем является представление Службы занятости и биржи труда как своеобразных форм бюро по трудоустройству, в определенном смысле противопоставляемых рекрутинговым агентствам. Хотя очевидны различия между трудоустройством как функцией рынка труда и рекрутингом. Особенно массовый характер эти заблуждения носили в середине девяностых годов прошлого века. В качестве аналогии можно привести бум начала девяностых годов, связанный с созданием на территории постсоветского пространства огромного количества бирж – товарно-фондовых, универсальных и т.п. Сегодня со всей очевидностью стало ясно, что основными и до сих пор нерешенными функциями на рынке труда являются функции государственного регулирования и саморегулирования. *Первая* связана с деятельностью государственной (федеральной) Службой занятости (труда и занятости) и заключается в поддержке и руководстве процессами институционального строительства на рынке труда, прежде всего, в создании современной инфраструктуры – информационно-технологической и информационно-аналитической, научно-методической и т.п. Инструментами такого строительства являются программы и мероприятия активной политики занятости. В этом случае выплата пособий по безработице является одной из (и не главной) функцией социальной защиты населения в сфере занятости.

Вторая – связана с внедрением экономических, рыночных механизмов саморегулирования рынка труда. Прежде всего – функций котировки рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе, которые сегодня особенно необходимы. Это обусловлено ситуацией структурной безработицы и структурного дефицита квалифицированных кадров в условиях экономического роста и рассогласования рынков труда и профессионально-квалификационных (образовательных) услуг. Заметим, что именно котировочные функции являются одними из важнейших функций традиционных бирж (товарных, финансовых и т.п.) как механизмов саморегулирования соответствующих рынков.

В этом плане важность в современных условиях бирж труда обусловлена следующими обстоятельствами. Активное развитие современных информационных и управленческих технологий. Повышение роли фактора «глобализации» как механизма «демократизации» всевозможных (особенно, информационно-аналитических) ресурсов. Современные технологии увеличивают территориальную и профессиональную мобильность, облегчая процесс связывания достаточно удаленных территорий и методически разрозненных сегментов рынков труда в единое рыночное пространство. На острие управленческих технологий сегодня, в условиях экономического роста и формирования национальных стратегий, оказываются стратегическое планирование и кадровая политика, воздействующие на рынок образовательных

услуг, долгосрочное и среднесрочное прогнозирование потребности в рабочей силе.

Общее и профессиональное образование сегодня рассматриваются в общем контексте развития человеческого капитала. Осознается роль профессионального образования в формировании «максимально ликвидной» компоненты трудового капитала (потенциала). В то время, как фундаментальное (общее) образование формирует «стратегический» социо-культурный и общетехнологический потенциал. Профессиональная мобильность как фактор современных технологий кадровой политики и управления трудовыми ресурсами еще более усиливает роль человеческого капитала.

Сегодня уже бизнесом осознано, что для поиска, подбора специалистов нужной квалификации в необходимом количестве и в заданное время недостаточно иметь лишь финансовый ресурс. Сегодня для этого необходимы институциональные преобразования, которые под силу лишь мощной экономико-политической системе. Сегодня заново переосмысливаются феномены «утечки мозгов» и механизмы территориального распределения производственных систем и перераспределения рабочей силы. Сегодня уже понятны цели и задачи реформы (существенной модернизации и т.п.) профессионального образования. Сделаны первые шаги в усилении роли государства и формирования институтов социального партнерства.

3.2. ОПЫТ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА В ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ И САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА БАНКА ВАКАНСИЙ

В 2002 году³ в рамках концепции Правительства РФ действий на рынке труда на 2003-2005 гг. были сформулированы три ключевые проблемы (цели) государственной политики на рынке труда:

1. Достижение сбалансированного спроса и предложения рабочей силы.
2. Повышение конкурентоспособности и профессиональной мобильности рабочей силы.
3. Предотвращение роста безработицы и социальной напряженности.

Первые две (главные) связаны с активной политикой занятости, третья — с вопросами социальной защиты. При этом парадоксальность ситуации (и позиции Государства) заключается в следующем. Хотя две главные из трех утвержденных проблемы государственного регулирования рынка труда относятся к активной политике занятости, объемы финансирования активных

³ Протокольное решение Правительства РФ «О мерах по поддержанию занятости населения и работе служб занятости населения в Российской Федерации в новых условиях финансирования», принятое на заседании Правительства РФ 17 апреля 2002 г

мероприятий содействия занятости из федерального бюджета существенно снижались на протяжении последних лет:

Динамика соотношения затрат на мероприятия активной политики занятости (АПЗ) и материальной поддержки безработных (мероприятия пассивной политики занятости – социальной защиты) приведена в таблице 3.8, Приложения 3.⁴

Приведенные данные, по существу, означают передачу всей полноты организационно-финансовой ответственности за государственную политику на рынке труда (кроме материальной поддержки зарегистрированных безработных) с федерального уровня на региональный.

В этой ситуации особую значимость приобретает ответ на вопрос: «Насколько существенны сегодня проблемы занятости для регионального рынка труда Санкт-Петербурга?». Приведем данные о выраженности указанных выше ключевых проблем на региональном рынке труда.

Уровень безработицы. Численность безработных, зарегистрированных в Службе занятости, – около 20 тыс. чел. в Санкт-Петербурге (СПб) и около 10 тыс. чел. – в Ленинградской области (ЛО). При этом объемы общей безработицы⁵ – существенно выше⁶: соответственно около 100 тыс. чел. и 80 тыс. чел. в СПб и ЛО.

При этом есть основания предполагать, что реальный уровень общей безработицы выше указанного на 20-25%. Таким образом, в зоне ответственности государства находится менее одной пятой общей региональной безработицы.

Дефицит (по некоторым профессиям и квалификациям – хронический) кадров на предприятиях Санкт-Петербурга. На фоне большого количества незаполненных (незамещенных, вакантных) рабочих мест и относительно высокого уровня общей региональной безработицы является свидетельством (и может выступать индикатором) дисбаланса спроса и предложения, а также уровнем структурной безработицы⁷ на региональном рынке труда.

⁴ Использованы данные Минтруда РФ.

⁵ безработные, определяемые по критериям МОТ

⁶ данные «Петербургкомстата»

⁷ одновременное наличие как трудоизбыточных, так и трудонедостаточных сегментов рынка труда.

Диаграмма 3.1.

Распределение различных типов вакансий РБВ по УПГ, сентябрь 2002 (ед. вак.)

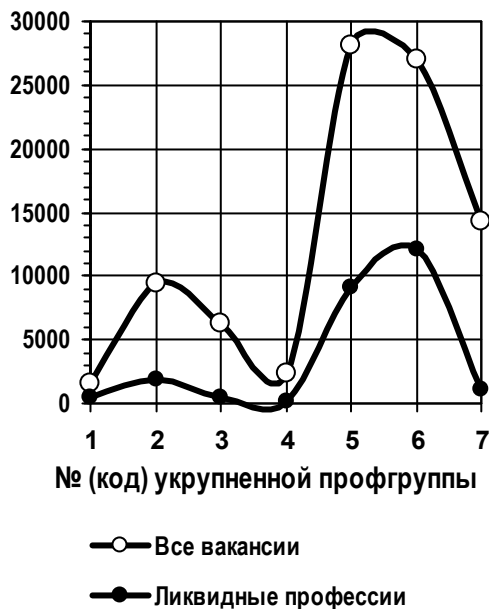
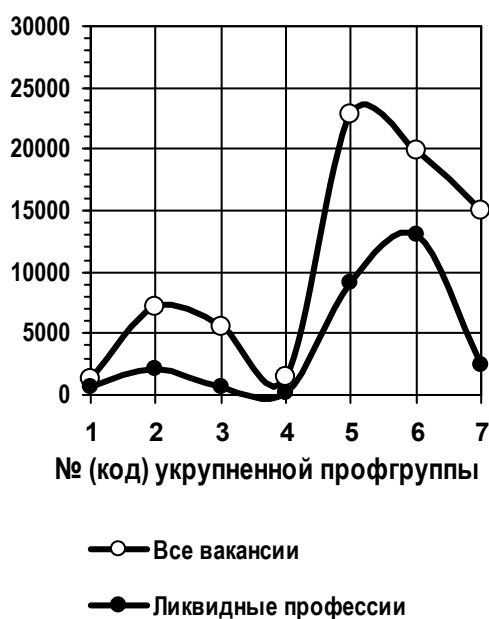


Диаграмма 3.2.

Распределение различных типов вакансий РБВ по УПГ, сентябрь 2003 (ед. вак.)



По данным «Петербургкомстата» в 2003 г. на крупных и средних предприятиях (организациях) Санкт-Петербурга было трудоустроено 338.8 тыс. работников (замещено рабочих мест). Всего в городе по данным проведенных в 2003 г. исследований рынка труда было трудоустроено около 420.4 тыс. человек. Не подтверждается тезис об отсутствии динамики рабочей силы на малых предприятиях города – свыше 80 тыс. (около 20% общего количества) трудоустройств произошло именно здесь. Данные относительно структуры (по укрупненным профессиональным группам) трудоустройств на рынке труда СПб в 2002–2003 гг. приведены в таблицах 3.9.-3.12 Приложения 3.

При этом в целом на десять трудоустройств приходилось 18 ищущих работу, из которых 13 были безработными (по критериям МОТ). Для ряда профессиональных сегментов (укрупненных групп профессий) наблюдался дефицит кадров – технические служащие, квалифицированные рабочие сквозных профессий (6-8 предложений на 10 вакансий). Для остальных профессиональных сегментов предложение рабочей силы превосходило спрос (в два – три раза), в том числе, – для квалифицированных рабочих отраслевых профессий – в 2 раза (в 1.5 раза – для безработных).

В соответствии с государственной политикой, цель функционирования рынка труда заключается в том, чтобы обеспечить баланс спроса и предложения, сделать рынок труда «ликвидным». То есть сделать так, чтобы работ-

ник (как субъекта предложения) работодатель (как представитель спроса) всегда могли найти друг друга и договориться (заключить сделку купли-продажи) об отношениях по поводу труда.

Среди механизмов балансировки сегодня наиболее актуальными представляются:

- государственное регулирование и саморегулирование взаимодействия спроса и предложения;
- система профессионального образования как механизм целевой трансформации структуры предложения (рабочей силы);
- система межрегионального трудоустройства как инструмент трудовой миграции (механической трансформации рабочей силы).

При этом качество рынка труда и связанные с ним вопросы конкурентоспособности являются ключевыми и для понимания функций государства и института работодателей на рынке труда. Качество рынка труда, на наш взгляд, характеризуется двумя факторами (частными оценками):

- степень развитости рыночных отношений в сфере занятости – степень развитости рынка труда;
- степень успешности достижения главной цели функционирования рынка труда.

Если посмотреть с позиций рынка труда на хорошо известные нам рынки, например, товарный рынок, финансовый рынок, то окажется, что соответствующие аналогии не просто существуют, они сегодня уже институционализированы. Самый простой пример – спрос и предложение на рынке труда. Рабочая сила является субъектом предложения, работодатель субъектом спроса. Цель их взаимодействия – заключить конкретную сделку. Вообще, представляются уместными следующие аналогии с товарными (и другими развитыми) рынками:

- массовые профессии – биржевые товары; товарный сегмент – профессионально- квалификационный сегмент на рынке труда; массовые профессии характеризуются «массовым» поиском работы и «массовыми» трудоустройствами, то есть наличием «поточковых» механизмов подбора персонала и трудоустройств –прообраз понятий ликвидности на товарных и финансовых рынках;
- индивидуальный, персонифицированный подход при подборе персонала, «штучное» трудоустройство через рекрутерские фирмы – небиржевые товары;
- товарные биржи как механизмы саморегулирования, котировки биржевых товаров – ярмарки вакансий как возможная основа для формирования механизма саморегулирования, котировки рабочей силы как регулярно получаемая и распространяемая информация о средних величинах заработной платы, зафиксированных на профессионально-

квалификационных сегментах рынка труда;

- ликвидность сегментов рынка труда и рынка труда в целом как большое количество трудоустройств для сегмента рынка и близость цен предложения и спроса.

При этом уровень конкурентоспособности работников характеризуется двумя факторами (требованиями рынка труда):

- соответствием качества предложения (рабочей силы) квалификационным требованиям работодателя в форме профессиональных стандартов;
- соответствием цены предложения цене спроса (коридор ликвидности).

Факторами конкурентоспособности территорий с позиций рынка труда являются:

- средний уровень заработной платы на одинаковых профессионально-квалификационных сегментах;
- легкость трудоустройства, уровень трудовой (в том числе, профессиональной) мобильности на региональном рынке труда;
- уровень, качество и форма предоставления пакета социальных услуг;
- возможности карьерных продвижений, планирования карьеры и т.п.

На развитых рынках всегда действуют механизмы регулирования и саморегулирования. Необходимо обратить внимание на то, какие функции на рынке труда сегодня берет (и может взять) на себя государство. Прежде всего, это – функция регулирования рынка. На товарных рынках эта функция не так выражена – там предпочтение отдается функции саморегулирования, например, – через биржевые структуры. Вспомним 90-е годы, когда огромное количество бирж возникло на территории СССР. В значительной степени они не реализовывали свои функции (универсальные, товарно-фондовые и др. формы создаваемых «бирж» не соответствовали организационному стандарту биржи). Точно так же в 93–94 годах возникло большое количество бирж труда (молодежные, медицинские и т.п.). И в этом случае – была попытка выдать желаемое за действительное. Все дело в том, что ключевыми функциями биржи как института саморегулирования рынка являются: обеспечение «демократических» форм торговли – заключения сделок (купли-продажи) на массовых, объемных рыночных сегментах.

И если аукционная форма торговли сегодня для рынка труда представляется не актуальной⁸, то функция котировки рабочей силы представляются давно назревшими. Вот уже несколько лет работодатели говорят о двух проблемах – дефиците кадров (на отдельные квалифицированные рабочие профессии) и о необходимости получения регулярной информации о заработной плате на отдельные виды профессий (профессионально-квалификационных групп).

Сегодня можно констатировать, что ключом к решению первой из названных проблем является создание межведомственной региональной системы управления трудовым потенциалом региона, опирающейся на знание демографических процессов и использующих в рамках сбалансированных стратегиях прогнозы развития регионального рынка труда, а также инструменты профессионального образования и обучения и межрегионального трудоустройства (включая механизмы трудовой миграции).

Экономические, рыночные механизмы оценки стоимости рабочей силы на рынке труда, должны учитывать следующие два аспекта.

Во-первых, для большинства (для всех массовых) профессий труд должен быть стандартизирован. То есть должна быть система профессиональных стандартов, принимаемых всеми участниками рынка труда – работниками, работодателями, образовательными учреждениями, органами государственного управления и т.п.⁹

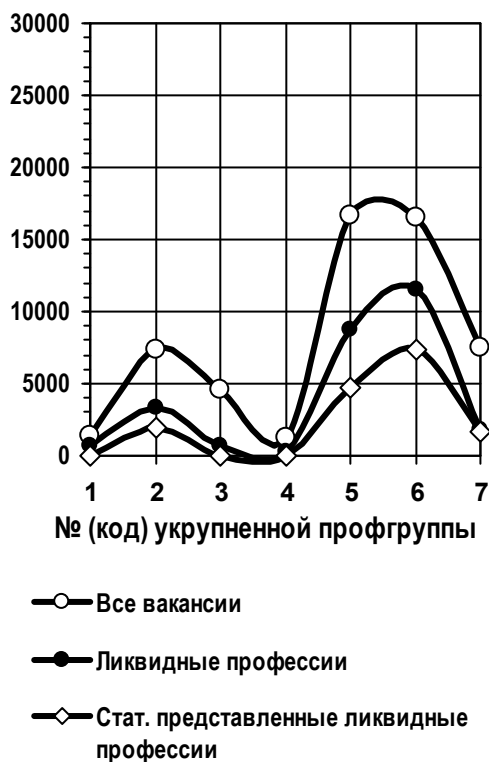
Проблема профессиональных стандартов сегодня является первой (главной) из нерешенных проблем рынка труда. Создание системы профессиональных стандартов на территории России – это не дело отдельных работодателей, это дело институтов работодателей в рамках общей системе социального партнерства в сфере занятости и на рынке труда.

⁸ Сегодня в этом контексте более уместно говорить об опционах и др. формах «форвард-сделок» на рынке образовательных услуг по поводу профессионального образования и обучения. Вообще, следует аккуратно относиться к возможным аналогиям для рынка труда и товарного рынка. Иначе мы должны будем обратить внимание на то, что прямая аукционная торговля рабочей силой на рынке труда напоминает «невольничий рынок» и противоречит существенной составляющей рынка труда, связанной с социальными гарантиями Государства и вопросам социальной защиты. Вообще, рынок труда – это не классический рынок, а общественный инструмент (иногда эклектичный) реализации экономических и социальных протекционистских функций. Есть только один рынок, который еще меньше похож на классический – это рынок социальных услуг.

⁹ Так же на товарном рынке – товар должен быть сертифицирован. Для этого существуют различные товарные номенклатуры, справочники, есть точные способы определения качества товара, выделение товара из общей массы и т.п..

Диаграмма 3.3.

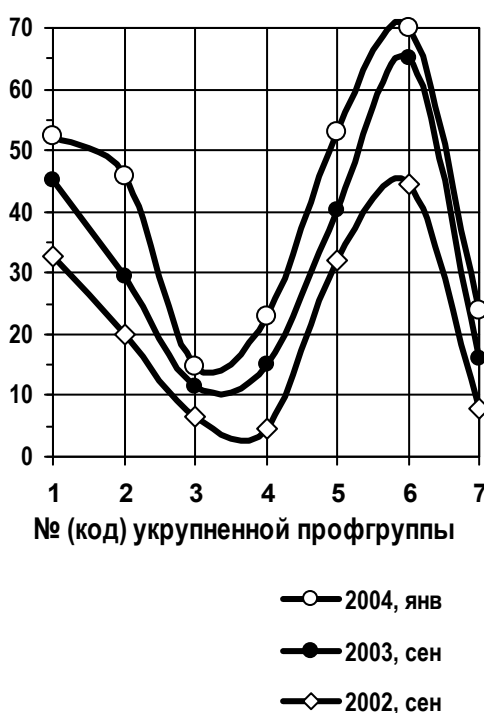
Распределение различных типов вакансий РБВ по УПГ, январь 2004 (ед. вак.)



Вторая проблема – это создание системы котировок рабочей силы. Для того, чтобы создать такой механизм – требуется развитие на рынке труда определенных институтов. Сегодня в Санкт-Петербурге функции таких институтов готова выполнять Служба занятости. Это, в первую очередь, объясняется высоким уровнем развития инфраструктуры регионального рынка труда на базе Государственной службы занятости. В частности, сегмент рынка, на который работает служба занятости, сегодня стал представительным: в настоящее время служба занятости ежеквартально представляет 60-70 тысяч вакансий. Причем сегодня более 50-60% этих вакансий имеет заработную плату выше двух прожиточных минимумов, около 30% – выше трех прожиточных минимумов.

Диаграмма 3.4.

% ликвидных вакансий в РБВ для УПГ в 2002–2004 гг.

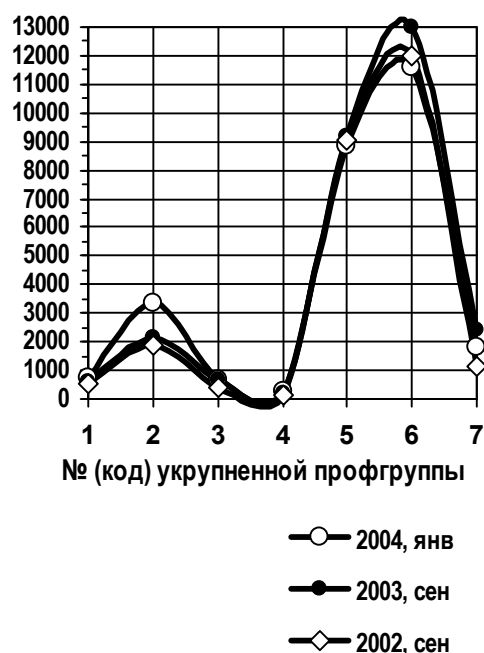


На этом сегменте рынка труда осуществляется 15-17% всех трудоустройств. Такая же представительность имеет место и на отдельных укрупненных профессиональных сегментах (таблица 3.13, Приложение 3).

№	2002, сен	2003, сен	2004, янв
1	32,8	45,3	52,2
2	19,9	29,6	45,7
3	6,6	11,6	14,6
4	4,5	14,9	22,9
5	32,2	40,2	52,9
6	44,4	65,0	70,1
7	7,8	15,9	23,8

Диаграмма 3.5.

Количество ликвидных вакансий в РБВ для УПГ в 2002–2004 гг., ед.



№	2002, сен	2003, сен	2004, янв
1	537	606	752
2	1872	2130	3332
3	413	647	665
4	108	230	297
5	9060	9186	8818
6	12026	12981	11580
7	1114	2389	1789
Всего	25111	28170	27233

Особое значение среди вакансий регионального банка вакансий (РБВ) имеют ликвидные – вакансии с зарплатой не ниже двух прожиточных минимумов. Понятие ликвидности на рынке труда рабочей силы (предложения) и рабочих мест (спроса) является стандартным инструментом оценки развитости рыночных отношений и самого рынка. Уровень ликвидности определяется величиной зарплаты (для рабочего места) и соответствия квалификационным требованиям работодателя (профессиональному стандарту) для рабочей силы.

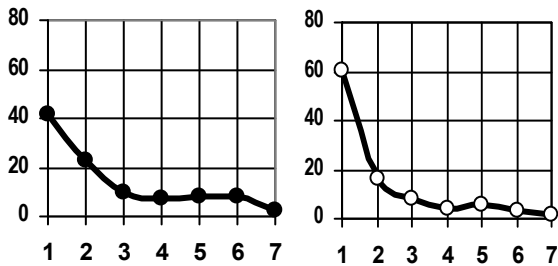
Дисбаланс спроса и предложения – прежде всего, для квалифицированных рабочих сквозных профессий – примерно одинаково выражен как для рынка труда в целом, так и для сегмента СЗ. На нем дефицит кадров оценивается в 15000 специалистов. Система начального профессионального образования не является источником его покрытия: система в год готовит свыше 11 тыс. квалифицированных рабочих отраслевых профессий и лишь 3300 – сквозных. Причем для отраслевых профессий предложение превышает спрос в полтора-два раза.

И, во-вторых, сегодня Служба занятости имеет механизм: ярмарок вакансий, с помощью которого можно осуществлять массовые продажи, массовый доступ работников к банкам вакансий и поэтому массовые сделки. То есть это некий зачаток возможной системы котировок. Если это произойдет, то тогда работодатель получит надежный инструмент не только (и не столько) заполнения своих вакантных рабочих мест, но и текущей оценки реальной стоимости рабочей силы по определенным профессиям и квалификациям.

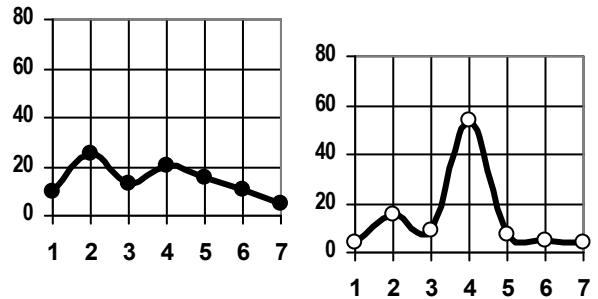
Диаграмма 3.6.

Структура УПГ последнего места работы для УПГ трудоустройства

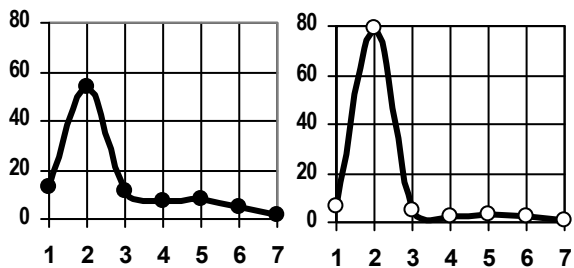
Специалисты – руководители



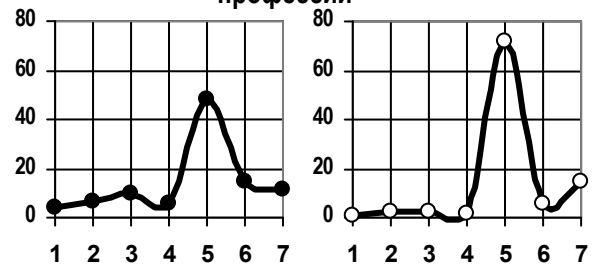
Технические служащие



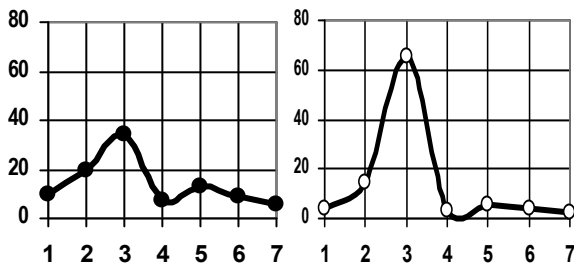
Специалисты - не руководители с в/о



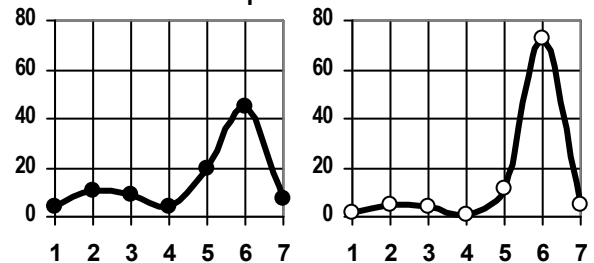
Квалифицированные рабочие отраслевых профессий



Специалисты - не руководители с с/о



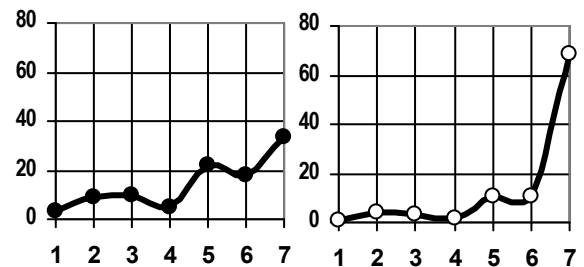
Квалифицированные рабочие сквозных профессий



зарегистрированные безработные

не имеют статуса безработного

Профессии, не требующие профподготовки



зарегистрированные безработные

не имеют статуса безработного

3.4. РЕГИОНАЛЬНЫЙ БАНК ВАКАНСИЙ, СПРОС НА РЫНКЕ ТРУДА И ДЕФИЦИТ КАДРОВ ПО РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ

Будем рассматривать дефицит кадров как неудовлетворенный спрос, т.е. ситуацию на рынке труда, когда на заданном сегменте количество трудоустройств меньше вакансий. Отметим две очевидные причины неудовлетворенного спроса:

- отсутствие специалистов нужной профессии и требуемой квалификации;
- предлагаемая (заявленная) заработная плата ниже «пороговых» значений.

Дефицит кадров измеряется с помощью показателя – количество вакансий на одно трудоустройство. Если этот показатель для какой-либо профессии (группы профессий) больше единицы – то имеет место дефицит кадров для этой профессии. С помощью этого показателя также оценивается и величина дефицита.

При анализе сегментов рынка труда с «дефицитом кадров» особая роль отводится «ликвидным» вакансиям для данной профессии (профессиональной группы). При выполнении условий ликвидности вакансии поступают регулярно и их достаточно много, а уровень заявленной зарплаты достаточно высок. Оценки (статистика) трудоустройств на ликвидные вакансии – надежны и могут использоваться для целей планирования профессионального образования и обучения.

Учитывая последнее обстоятельство можно отметить, что качество РБВ в последние два года существенно выросло (табл. 1.5): хотя общее количество вакансий существенно снизилось (с 88 тыс. до 55 тыс.), однако их качество возросло – доля вакансий с зарплатой выше 2 ПМ увеличилась (с 38% в 2002 г. до 61-56% в 2004 г.) а их количество остается примерно на одном и том же уровне – 31-37 тыс. ед. То есть работодатели перестали передавать в СЗ вакансии с заведомо нереальными для трудоустройства зарплатами.

Общая потребность экономики Санкт-Петербурга в специалистах РПО может быть оценена через количество заявленных вакансий для профессий НПО. Учитывая, что среднее время «жизни» одной вакансии – примерно 3 месяца, то «квартальная потребность» оценивается в 30-35 тыс. специалистов, а годовая, соответственно, – в четыре раза выше. Разумеется в экономике существуют стабильные механизмы удовлетворения значительной части этой потребности (через горизонтальные и вертикальные внутрифирменные перемещения, региональную систему профессионального образования и

обучения, трудовой миграции и т.п.). Проблему для экономики составляет лишь неудовлетворенная часть этой потребности (спроса), приводящая к формированию дефицита кадров. Тем не менее, отметим, что (табл. 3.14) потребность экономики Санкт-Петербурга согласно заявленному спросу на сегменте СЗ для УПГ квалифицированных рабочих отраслевых и сквозных профессий примерно одинакова (15-16 тыс. чел. в квартал).

Если же говорить об уровне ликвидности вакансий, то среди «сквозных профессий» доля ликвидных (зарплата выше 2 ПМ) составляет 77%, в то время как среди отраслевых – лишь 60 (табл. 3.15). Для уровня зарплаты выше 3 ПМ ситуация еще более контрастная – 33% против 20%. Кроме того, и количество ликвидных вакансий в УПГ «сквозных профессий» больше (11284 против 9778).

Таким образом, на протяжении последних лет специальности УПГ «квалифицированные рабочие сквозных профессий» на рынке труда Санкт-Петербурга более ликвидны, чем специальности УПГ «квалифицированные рабочие отраслевых профессий». Последнее существенно при планировании объемов и структуры подготовки специалистов в УУ НПО.

И, наконец, уровень дефицитности «сквозного» УПГ существенно выше уровня дефицитности «отраслевого» (табл. 3.16). В частности, для ликвидных вакансий дефицитность первого УПГ почти в 2 раза превосходит уровень дефицитности второго. Отметим, что для «сквозных профессий» дефицитным является даже сегмент с уровнем зарплаты выше 3 ПМ (вакансий в 1.6 раза больше трудоустроенных), что не наблюдается для «отраслевого» УПГ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ТАБЛИЦЫ И ДИАГРАММЫ К РАЗДЕЛУ 1

Зона риска рынка труда подразделяется на два уровня:

I. Критическая зона рынка труда (КЗРТ) или зона риска рынка труда 1-го уровня складывается из четырех составных частей – субзон (с/з):

- [с/з 1] Лица, имеющие официальный статус безработного, со среднедушевым доходом в семье (СДДС) ниже прожиточного минимума (ПМ).
- [с/з 2] Безработные по критериям МОТ, не имеющие официального статуса, то есть не имеющие работы, не зарегистрированные в СЗ в качестве безработного, готовые приступить к работе и ищущие ее, с СДДС ниже ПМ.
- [с/з 3] Работающие в режиме неполной занятости, не имеющие дополнительного заработка, со СДДС ниже ПМ.
- [с/з 4] Занятые полный рабочий день, не имеющие дополнительного дохода с заработной платой ниже ПМ.

II. Зона риска рынка труда 2-го уровня состоит из трех субзон:

- [с/з 5] Безработные по критериям МОТ, с СДДС в пределах от 1 до 2 ПМ.
- [с/з 6] Работающие в режиме неполной занятости, не имеющие дополнительного заработка, с СДДС в пределах от 1 до 2 ПМ.
- [с/з 7] Занятые полный рабочий день с заработной платой в пределах от 1 до 2 ПМ.

III. Оставшаяся часть ЭАН отнесена к одной субзоне:

- [с/з 8] «Благополучная часть ЭАН».

Диаграмма 1.1. Динамика структуры ЭАН Санкт-Петербурга в 1999-2003 гг., %

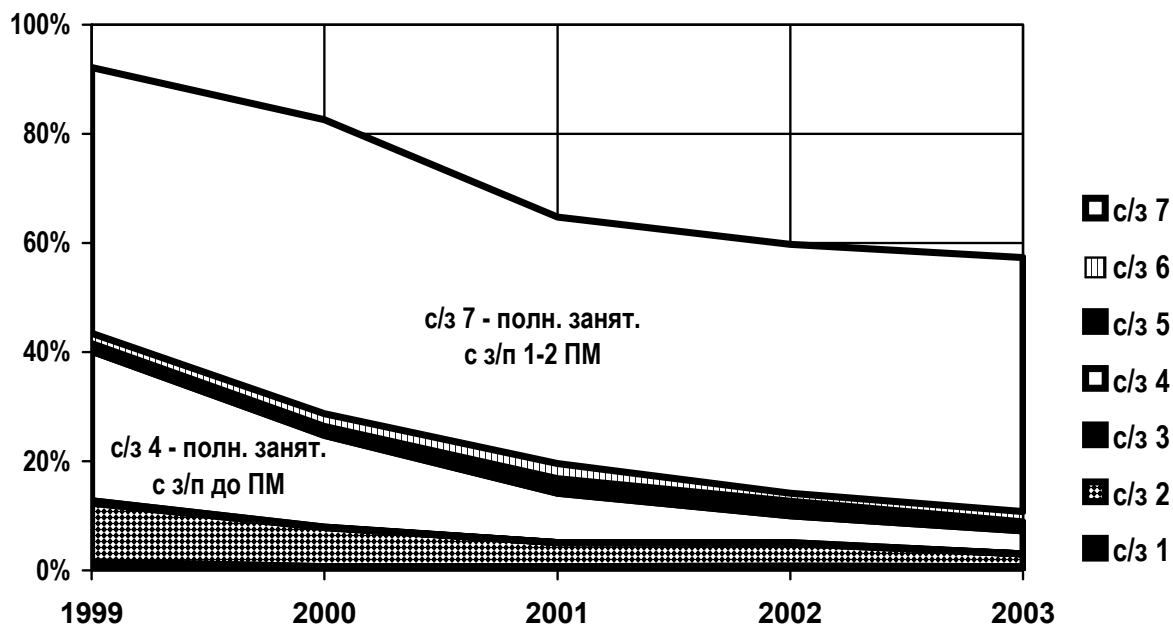


Диаграмма 1.2. Динамика величины прожиточного минимума в Санкт-Петербурге в 1998-2003 гг.

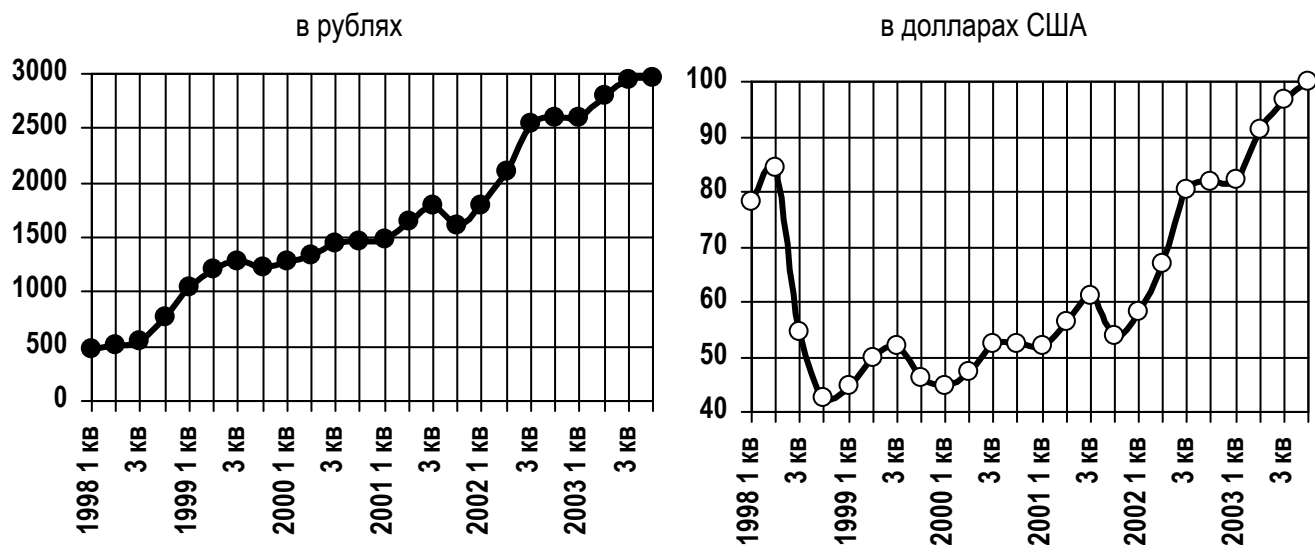


Диаграмма 1.3. Динамика структуры трудоспособного населения, %

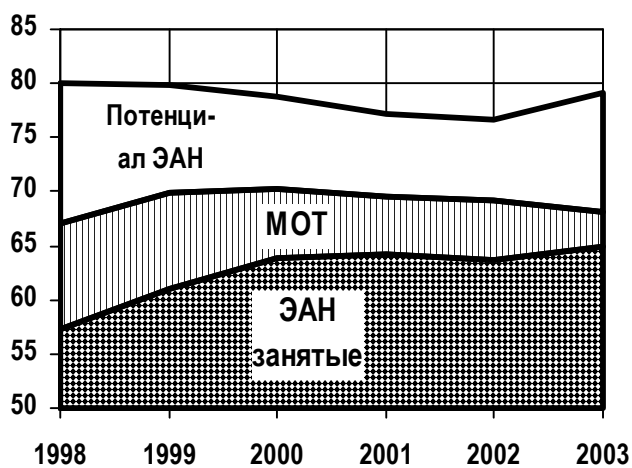


Диаграмма 1.4. Динамика структуры КЗРТ, 1998-2003 гг., % ЭАН

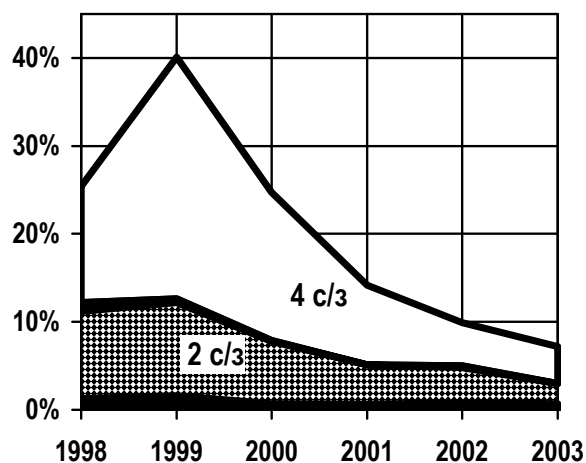


Таблица 1.1. Основные показатели, характеризующие сферу занятости в целом по России и некоторым субъектам РФ

Наименование показателя	Россия	Москва	Санкт-Петербург	Ленинградская область
Население в возрасте 15-72 лет	110399	6663	3641	1305
ЭАН, тыс. чел.	71649	4391	2483	873
Уровень экономической активности, %	64,9	65,9	68,2	66,9
не ЭАН, тыс. чел.	38693	2268	1156	433
в том числе, в трудоспособном возрасте:	20048	1145	544	216
Не выразили желание работать, тыс. чел., в том числе:	14645	1081	426	158
студенты, учащиеся дневной формы	7788	729	266	93
пенсионеры	2819	88	56	31
лица, ведущие домашнее хозяйство	2186	211	78	13
другие, не выразившие желание работать	1852	53	27	20
Выразили желание работать, в том числе:	5403	64	118	58
ищут работу, но не готовы приступить	529	7	14	6
не ищут работу	426	0	3	3
из них отчаялись найти работу	26	0	0	0
Безработные по критериям МОТ (общая безработица), тыс. чел.	5948	57	102	76
Безработные по критериям МОТ (общая безработица), %ЭАН	8,3	1,3	4,1	8,7
Безработные, зарегистрированные СЗ (ре-регистрируемая безработица), тыс. чел.	1647,9	35,1	19,9	9,6
Безработные, зарегистрированные СЗ (ре-регистрируемая безработица), %ЭАН	2,3	0,8	0,8	1,1
Отношение численности общей безработицы к объему регистрируемой	3,61	1,62	5,13	7,92
Занятые экономической деятельностью, тыс. чел.	65700	4334	2381	797
Уровень занятости, % к численности населения в возрасте 15-72 лет	59,5	65,1	65,4	61

Таблица 1.2.

Динамика численности различных категорий населения Санкт-Петербурга в 1998-2003 гг. (% в общей численности населения в возрасте от 15 до 72 лет)

Положение на рынке труда	Год					
	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Безработные, зарегистрированные в СЗ	0,9	1,1	0,5	0,4	0,5	0,5
Безработные по критериям МОТ, не зарегистрированные в СЗ	9,0	7,7	5,9	4,8	4,9	2,8
Всего безработные по критериям МОТ	9,9	8,8	6,4	5,2	5,4	3,3
Занятые полностью или частично	57,2	61,1	63,5	64,0	63,7	65,0
Потенциал ЭАН	12,9	9,9	8,6	7,8	7,5	11,0
Остальная часть трудоспособного населения	20,0	20,2	21,5	23,0	23,4	20,8
Всего населения, не относящегося к ЭАН	32,9	30,1	30,1	30,8	30,9	31,8
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 1.3.

Динамика численности различных категорий населения Санкт-Петербурга, относящегося к ЭАН, в 1999-2003 гг. (%)

Категория населения		Год				
		1999	2000	2001	2002	2003
Зона риска рынка труда 1-го уровня (КЗРТ)						
1	Субзона 1 – безработные СЗ	1,6	0,7	0,7	0,8	0,7
2	Субзона 2 – безработные по критериям МОТ	10,8	7,1	4,6	4,1	2,3
3	Субзона 3 – вынужденная неполная занятость	0,4	0,1	0,0	0,2	0,0
4	Субзона 4 – полная занятость	27,4	16,8	9,9	4,9	4,2
Всего по КЗРТ		40,2	24,7	15,2	10,0	7,2
Зона риска рынка труда 2-го уровня						
5	Субзона 5 – безработные по критериям МОТ	1,3	1,7	2,8	2,7	1,7
6	Субзона 6 – неполная занятость	1,9	2,3	2,9	1,4	1,9
7	Субзона 7 – полная занятость	48,6	53,8	49,8	45,5	46,5
Всего по зоне риска 2-го уровня		51,9	57,8	55,5	49,6	50,1
8	Благополучная часть ЭАН	8,0	17,5	29,4	40,4	42,7
Всего по ЭАН		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 1.4.

**Динамика численности различных категорий населения
Санкт-Петербурга в трудоспособном возрасте в 2000-2003 гг. (%)**

№	Категория населения в трудоспособном возрасте	Год			
		2000	2001	2002	2003
Зона риска рынка труда 1-го (КЗРТ)					
1	Субзона 1 – безработные СЗ	0,5	0,4	0,5	0,5
2	Субзона 2 – безработные по критериям МОТ	4,7	3,0	3,1	1,6
3	Субзона 3 – вынужденная неполная занятость	0,1	-	0,1	-
4	Субзона 4 – полная занятость	11,9	6,3	3,5	2,8
Всего по КЗРТ		17,2	9,7	7,2	4,9
Зона риска рынка труда 2-го					
5	Субзона 5 – безработные по критериям МОТ	0,8	1,4	1,8	1,2
6	Субзона 6 –неполная занятость	1,6	1,9	0,9	1,3
7	Субзона 7 – полная занятость	38,1	31,1	32,9	31,7
Всего по зоне риска 2-го уровня		40,5	34,4	35,6	34,2
8	Благополучная часть ЭАН	12,4	24,1	26,3	29,1
Всего по ЭАН		70,1	68,2	69,0	68,2
9	Потенциал ЭАН	8,6	8,0	7,5%	11,0
10	Остальная часть трудоспособного населения	21,3	23,8	23,4%	20,8
Всего по экономически неактивному населению		29,9	31,8	31,0	31,8
Всего		100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 1.5.

Динамика численности различных категорий населения Санкт-Петербурга в трудоспособном возрасте в 2000-2003 гг. (тыс. чел.)

№	Категория населения в трудоспособном возрасте	Год			
		2000	2001	2002	2003
Зона риска рынка труда 1-го уровня (КЗРТ)					
1	Субзона 1 – безработные СЗ	19	16	18	17
2	Субзона 2 – безработные по критериям МОТ	161	128	112	58
3	Субзона 3 – вынужденная неполная занятость	2	-	4	1
4	Субзона 4 – полная занятость	413	253	127	103
Всего по КЗРТ		593	397	261	178
Зона риска рынка труда второго уровня					
5	Субзона 5 – безработные по критериям МОТ	30	49	66	42
6	Субзона 6 –неполная занятость	56	69	32	47
7	Субзона 7 – полная занятость	1303	1087	1199	1155
Всего по зоне риска 2-го уровня		1389	1205	1297	1244
8	Благополучная часть ЭАН	424	807	960	1061
Всего по ЭАН		2406	2409	2518	2483
9	Потенциал ЭАН	395	350	274	402
10	Остальная часть трудоспособного населения	869	897	855	756
Всего по экономически неактивному населению		1264	1247	1129	1158
Всего		3670	3656	3647	3641

Таблица 1.6.

Распределение трудоустройств 2003 года для укрупненных профессиональных групп в зависимости от уровня зарплаты, %

№	Укрупненная профгруппа	Уровень зарплаты				Всего
		Не выше ПМ	От 1 до 2 ПМ	От 2 до 3 ПМ	Более 3 ПМ	
1	Специалисты - руководители	23,5	11,8	-	64,7	100,0
2	Специалисты - не руководители	20,7	25,6	35,4	18,3	100,0
3	Технические служащие	19,5	19,4	55,6	5,6	100,0
4	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	10,5	43,9	27,2	18,4	100,0
5	Квалифицированные рабочие сквозных профессий	-	62,7	21,6	15,7	100,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ТАБЛИЦЫ К РАЗДЕЛУ 2

Таблица 2.1.

Баланс спроса и предложения на рынке труда Санкт-Петербурга за первые десять месяцев 2003 г.

№	Укрупненная профгруппа	Общий реализованный спрос, тыс. чел.	Общее предложение, тыс. чел.		Количество предложений на одно трудоустройство	
			Всего	Без занятых	Всего	Без занятых
1	Специалисты - руководители	26,2	73,4	70,9	2,8	2,7
2	Специалисты - не руководители	108,1	237,8	132,7	2,2	1,2
3	Технические служащие	52,3	47,1	14,4	0,9	0,3
4	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	152,3	304,6	238,6	2,0	1,5
5	Квалифицированные рабочие сквозных профессий	78,0	62,4	47,4	0,8	0,6
6	Работники профессий, не требующих профподготовки	3,5	49,0	30,8	14,0	9,0
В целом		420,4	756,7	522,8	1,8	1,3

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ТАБЛИЦЫ К РАЗДЕЛУ 3

Таблица 3.1 **Распределение трудоустройств в Санкт-Петербурге по укрупненным профгруппам (УПГ) в 2002-2003 годах**

№ УПГ	Название укрупненной профгруппы	2002 г.		2003 г.	
		Тыс.	%	Тыс.	%
1	Специалисты - руководители	41,4	11,8	26,2	6,2
2	Специалисты - не руководители	90,7	25,8	108,1	25,7
3	Технические служащие	31,1	8,9	52,3	12,4
4	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	134,9	38,4	152,3	36,2
5	Квалифицированные рабочие сквозных профессий	36,3	10,3	78,0	18,6
6	Работники профессий, не требующих профподготовки	17,0	4,8	3,4	0,8
Всего		351,5	100,0	420,4	100,0

Таблица 3.2 **Распределение трудоустройств в Санкт-Петербурге по предприятиям в зависимости от их формы собственности**

№	Форма собственности предприятия	2003 г.	
		Тыс.	Тыс.
1	Государственное	85,3	20,3
2	Приватизированное с долей государственной собственности	28,0	6,7
3	Полностью приватизированное (АО без участия государства)	47,6	11,3
4	Частное (учредители частные лица)	218,6	52,0
5	Совместное (с участием иностранного капитала)	3,1	0,7
6	Свое собственное	6,3	1,5
7	Другой вариант, затруднились ответить	31,5	7,5
Всего		420,4	100,0

Таблица 3.3 **Распределение трудоустройств в зависимости от типа отрасли основной деятельности трудоустроенного**

№	Тип отрасли экономики основной деятельности	2003 г.	
		Тыс.	%
1	Бюджетная сфера	57,6	13,7
2	Промышленность	90,9	21,6
3	Другие отрасли	29,1	6,9
4	Транспорт, строительство, связь	97,4	23,2
5	Сфера обслуживания, торговля	145,3	34,6
Всего		420,4	100,0

Таблица 3.4

**Распределение трудоустройств в Санкт-Петербурге по
предприятиям в зависимости от типа предприятия**

№	Тип предприятия	2003 г.	
		Тыс.	%
1	Новое эффективно работающее предприятие	168,1	40,0
2	Относительно старое, эффективно работающее	77,6	18,5
3	Традиционный сектор экономики со средней экономической эффективностью	75,8	18,0
4	Новое предприятие с низкой экономической эффективностью	12,3	2,9
5	Старое, экономически неэффективное	15,8	3,8
6	Другое	70,7	16,8
Всего		420,4	100,0

Таблица 3.5

**Распределение трудоустройств через Службу занятости
в Санкт-Петербурге по УПГ**

Укрупненная проф. группа	Всего трудоустройств	Трудоустройства через СЗ в 2003 г. ¹⁰					
		Всего		Зарегистрированные безработные		Не имеют статуса безработного	
		Тыс.	%	Тыс.	%	Тыс.	%
Специалисты - руководители	26,2	3,1	12,2	1,1	4,2	2,0	8,0
Специалисты - не руководители	108,1	18,0	17,2	6,3	3,0	11,7	11,2
Технические служащие	52,3	4,7	9,3	1,6	3,0	3,1	6,2
Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	152,3	21,9	14,8	2,6	1,7	19,3	13,1
Квалифицированные рабочие сквозных профессий	78,0	11,8	15,7	2,2	3,0	9,6	12,7
Работники профессий, не требующих профподготовки	3,5	2,1	57,2	2,1	57,2		
Всего (в среднем)	420,4	61,6	15,1	15,9	3,9	45,7	11,2

Таблица 3.6

Динамика уровня ликвидности вакансий РБВ, 2002-2004 годы

Показатель	2002, сентябрь	2003, сентябрь	2004, январь
Всего вакансий в РБВ, ед.	89201	73506	55269
Из них, с зарплатой не ниже 2 прожиточных минимумов, ед.	25111	28170	27233
Уровень ликвидности, %	28,2	38,3	49,3

¹⁰ Без учета трудоустройства на временные рабочие места – летняя молодежная практика, общественные работы и т.п.

Таблица 3.7 Взаимосвязь УПГ трудоустройства с УПГ последнего места работы, %

№ УПГ	Название УПГ трудоустройства	№ УПГ последнего места работы							Всего
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Специалисты - руководители	54,6	18,5	8,6	5,2	6,5	4,5	2,1	100,0
2	Специалисты - не руководители с в/о	8,3	71,3	7,3	4,0	4,8	3,1	1,3	100,0
3	Специалисты - не руководители с с/о	5,8	16,6	54,4	4,9	8,4	6,0	3,8	100,0
4	Технические служащие	5,8	18,7	10,5	43,7	9,8	6,9	4,6	100,0
5	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	1,6	3,0	3,4	1,9	68,5	7,1	14,4	100,0
6	Квалифицированные рабочие сквозных профессий	2,0	5,6	4,5	1,7	12,9	67,8	5,5	100,0
7	Работники профессий, не требующих профподготовки	1,5	4,9	4,2	2,1	12,5	11,5	63,3	100,0

Таблица 3.8. Динамика затрат на мероприятия содействия занятости населения и материальной поддержки безработных в 1999–2002 гг.

	1999	2000	2001	2002
Материальная поддержка безработных, млрд. руб.	3,9	4,5	7,5	9,8
Активная политика занятости, млрд. руб.	2,1	6,1	3,5	1,7
Всего, млрд. руб.	6,0	10,6	11,0	11,5
Соотношение затрат на АПЗ и материальной поддержки, %	54	140	47	17

Таблица 3.9. Структура трудоустройств по укрупненным профессиональным группам на рынке труда Санкт-Петербурга 2002–2003 гг.

№ УПГ	Название укрупненной профгруппы (УПГ) трудоустройства	2002 г.		2003 г.	
		Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%
1	Специалисты - руководители	41,4	11,8	26,2	6,2
2	Специалисты - не руководители	90,7	25,8	108,1	25,7
3	Технические служащие	31,1	8,9	52,3	12,4
4	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	134,9	38,4	152,3	36,2
5	Квалифицированные рабочие сквозных профессий	36,3	10,3	78,0	18,6
6	Работники профессий, не требующих профподготовки	17,0	4,8	3,4	0,8
Всего		351,5	100	420,4	100

Таблица 3.10. Структура трудоустройств в зависимости от формы собственности предприятия

№	Форма собственности предприятия трудоустройства	2003 г.	
		Тыс. чел.	%
1	Государственное	85,3	20,3
2	Приватизированное с долей гос. собственности	28,0	6,7
3	Полностью приватизированное (АО без участия гос-ва)	47,6	11,3
4	Частное (учредители частные лица)	218,6	52,0
5	Совместное (с участием иностранного капитала)	3,1	0,7
6	Свое собственное	6,3	1,5
7	Другой вариант	31,5	7,5
Всего		420,4	100

Таблица 3.11. Структура трудоустройств в зависимости от отрасли экономики

№	Тип отрасли экономики основной деятельности для трудоустроенных	2003 г.	
		Тыс. чел.	%
1	Бюджетная сфера	57,6	13,7
2	Промышленность	90,9	21,6
3	Другие отрасли	29,1	6,9
4	Транспорт, строительство, связь	97,4	23,2
5	Сфера обслуживания, торговля	145,3	34,6
Всего		420,4	100

Таблица 3.12. Структура трудоустройств в зависимости от типа предприятия

№	Тип предприятия трудоустройства	2003 г.	
		Тыс. чел.	%
1	Новое эффективно работающее предприятие	168,1	40,0
2	Относительно старое, эффективно работающее	77,6	18,5
3	Традиционный сектор экономики со средней экономической эффективностью	75,8	18,0
4	Новое предприятие с низкой экономической эффективностью	12,3	2,9
5	Старое, экономически неэффективное	15,8	3,8
6	Другой вариант	70,7	16,8
Всего		420,4	100

Таблица 3.13.

Структура трудоустройств через Службу Занятости в 2003 году

Укрупненная проф. группа	Всего трудоустройств	Трудоустройства через СЗ в 2003 г. ¹¹					
		Всего		Зарегистрированные безработные		Не имеют статуса безработного	
		Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%
Специалисты - руководители	26,2	3,1	12,2	1,1	4,2	2,0	8,0
Специалисты - не руководители	108,1	18,0	17,2	6,3	3,0	11,7	11,2
Технические служащие	52,3	4,7	9,3	1,6	3,0	3,1	6,2
Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	152,3	21,9	14,8	2,6	1,7	19,3	13,1
Квалифицированные рабочие сквозных профессий	78,0	11,8	15,7	2,2	3,0	9,6	12,7
Работники профессий, не требующих профподготовки	3,5	2,1	57,2	2,1	57,2		
Всего	420,4	61,6	15,1	15,9	3,9	45,7	11,2

Таблица 3.14.

Распределение вакансий из РБВ, по укрупненным профессиональным группам (УПГ)

№ УПГ	Название УПГ	2002, авг		2003, сен		2004, янв		2004, апр	
		ед.	%	ед.	%	ед.	%	ед.	%
	Всего по всем УПГ	89201	100	73506	100	55269	100	55642	100
4	Технические служащие	2392	2,7	1545	2,1	1298	2,3	1450	2,6
5	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	28137	31,5	22850	31,1	16657	30,1	16470	29,6
6	Квалифицированные рабочие сквозных профессий	27085	30,4	19971	27,2	16511	29,9	14657	26,3
	Всего по УПГ НПО	57614	64,6	44366	60,4	34466	62,4	32577	58,5
	С уровнем заработной платы :								
	свыше 2 прожиточных минимумов	33744	37,8	37309	50,8	33809	61,2	31010	55,7
	свыше 3 прожиточных минимумов	10244	11,5	9741	13,3	11127	20,1	10853	19,5

¹¹ Без учета трудоустройства на временные рабочие места – летняя молодежная практика, общественные работы и т.п.

Таблица 3.15. Динамика структуры вакансий для укрупненных профгрупп (УПГ) по уровню зарплаты (в прожиточных минимумах – ПМ)

	Всего	>2 ПМ	% в группе	>3 ПМ	% в группе
Сентябрь 2003 г.					
Все УПГ	73506	37281	50,7	9738	13,2
Технические служащие	1545	424	27,4	29	1,9
Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	22850	11927	52,2	3574	15,6
Квалифицированные рабочие сквозных профессий	19971	14196	71,1	4679	23,4
Всего по УПГ НПО	44366	26547	59,8	8282	18,7
Январь 2004 г.					
Все УПГ	55269	33785	61,1	11127	20,1
Технические служащие	1298	489	37,7	36	2,8
Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	16657	10800	64,8	3729	22,4
Квалифицированные рабочие сквозных профессий	16511	12925	78,3	4914	29,8
Всего по УПГ НПО	34466	24214	70,3	8679	25,2
Март 2004 г.					
Все УПГ	55642	30957	55,6	10852	19,5
Технические служащие	1450	504	34,8	53	3,7
Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	16470	9778	59,4	3364	20,4
Квалифицированные рабочие сквозных профессий	14657	11284	77,0	4898	33,4
Всего по УПГ НПО	32577	21566	66,2	8315	25,5

Таблица 3.16. Количество вакансий на 1 трудоустройство по УПГ НПО – уровень дефицитности кадров на укрупненных профессиональных сегментах рынка труда Санкт-Петербурга

Название УПГ	Всего	> ПМ	> 2 ПМ	> 3 ПМ
Технические служащие	1,3	0,7	0,3	0,0
Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	3,6	2,6	1,7	0,7
Квалифицированные рабочие сквозных профессий	5,7	4,9	3,9	1,6

Таблица 3.17.

Распределение вакансий РБВ по профгруппам

№ ПГ	Название ПГ	2002, авг		2003, авг		2004, янв	
		ед.	%	ед.	%	ед.	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Специалисты - руководители						
1	Руководители органов власти и управления	86	0,1	170	0,2	187	0,3
2	Заместители руководителей предприятий, руководители служб	206	0,3	277	0,4	442	0,8
3	Руководители-юристы					4	0,0
4	Руководители малых предприятий, учреждений, организаций			1	0,0		
5	Руководители-экономисты, главные бухгалтера	261	0,4	193	0,3	144	0,3
6	Руководители-инженеры	68	0,1	78	0,1	69	0,1
7	Руководители, их заместители, главные специалисты -агрономы, зоотехники	1	0,0			1	0,0
8	Руководящее звено аппарата органов управления	96	0,2	158	0,2	197	0,4
9	Руководители, их заместители, главные специалисты др. специальностей с в/о	163	0,3	234	0,3	205	0,4
10	Руководители со средним специальным образованием	147	0,2	227	0,3	192	0,3
2	Специалисты - не руководители с высшим образованием						
11	Специалисты, окончившие университет, пед. ВУЗы	41	0,1	32	0,0	123	0,2
12	Специалисты-юристы			111	0,2	111	0,2
13	Специалисты с в/о по финансам, кредиту, экономисты	701	1,1	635	0,9	595	1,1
14	Специалисты-менеджеры по торговой-коммерческой. деятельности с в/о	1271	2,0	1125	1,5	986	1,8
15	Специалисты-товароведы с в/о	15	0,0	18	0,0	9	0,0
16	Специалисты-инженеры с в/о	2000	3,2	1753	2,4	2328	4,2
17	Специалисты с в/о в области информатики	121	0,2	123	0,2	220	0,4
18	Специалисты с в/о в области образования	59	0,1	1337	1,8	856	1,5
19	Специалисты с/х и лесной промышл. с в/о	2	0,0	6	0,0	1	0,0
20	Специалисты здравоохранения с в/о			868	1,2	880	1,6
21	Специалисты других специальностей с в/о	1396	2,2	1188	1,6	1186	2,1
3	Специалисты - не руководители со средним образованием						
22	Специалисты здравоохранения со средним образованием (с/о)	1230	1,9	1593	2,2	1549	2,8
23	Специалисты-экономисты с с/о			332	0,5	233	0,4
24	Профессии рыночной инфраструктуры	876	1,4	461	0,6	439	0,8
25	Специалисты с с/о в области информатики	223	0,4	163	0,2	180	0,3
26	Специалисты с с/о в области образования			1235	1,7	935	1,7
27	Агрономы, зоотехники			11	0,0	14	0,0

1	2	3	4	5	6	7	8
28	Специалисты в области коммерческой деятельности и услуг с с/о	37	0,1	49	0,1	54	0,1
29	Техники	202	0,3	274	0,4	235	0,4
30	Среднее звено аппарата органов управления	566	0,9	1200	1,6	700	1,3
31	Другие специалисты с с/о	122	0,2	263	0,4	220	0,4
4	Технические служащие						
32	Техн. служащие сферы досуга, туризма	298	0,5	237	0,3	207	0,4
33	Технические служащие, прочие	684	1,1	1308	1,8	1091	2,0
5	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий						
34	Строители отделочники	2640	4,2	2012	2,7	1213	2,2
35	Строители	1904	3,0	1533	2,1	1328	2,4
36	Монтажники	1412	2,2	1221	1,7	1412	2,6
37	Профессии пищевой промышленности	123	0,2	301	0,4	316	0,6
38	Профессии транспорта	4780	7,6	3291	4,5	3034	5,5
39	Профессии легкой промышленности	1882	3,0	1533	2,1	1679	3,0
40	Профессии бытового обслуживания	115	0,2	398	0,5	248	0,4
41	Профессии торговли	3086	4,9	2728	3,7	1841	3,3
42	Профессии общепита	2267	3,6	2193	3,0	1986	3,6
43	Профессии связи	40	0,1	127	0,2	154	0,3
44	Профессии ЖКХ	165	0,3	2971	4,0	490	0,9
45	Профессии металлургии	491	0,8	403	0,5	279	0,5
46	Профессии радиоэлектронной промышленности	123	0,2	211	0,3	312	0,6
47	Профессии полиграфического произ-ва	119	0,2	265	0,4	157	0,3
48	Профессии сельского хозяйства	2	0,0	84	0,1	47	0,1
49	Прочие рабочие отраслевых профессий	2319	3,7	3579	4,9	2161	3,9
6	Квалифицированные рабочие сквозных профессий						
50	Станочники по металлу	3336	5,3	2678	3,6	2589	4,7
51	Слесари, выпускающие продукцию	463	0,7	508	0,7	428	0,8
52	Слесари-ремонтники	5756	9,1	4573	6,2	3768	6,8
53	Наладчики-операторы	975	1,5	1275	1,7	874	1,6
54	Электромонтеры и др.	2410	3,8	2249	3,1	1944	3,5
55	Машинисты-мотористы	1167	1,8	942	1,3	1073	1,9
56	Газоэлектросварщики	2627	4,2	2051	2,8	1675	3,0
57	Прочие рабочие сквозных профессий	7153	11,3	5695	7,7	4160	7,5
7	Профессии, не требующие профессиональной подготовки						
58	Профессии, не треб. проф подготовки	6944	11,0	15025	20,4	7508	13,6
	Всего			73506	100,0	55269	100,0

Таблица 3.18.

Распределение вакансий РБВ в январе 2004 г. по статистически представленным профессиям

№	Название профессии	Количество	% от всех	% от статистически представленных
1	Повар	1061	1,9	5,2
2	Электромонтер	1047	1,9	5,1
3	Слесарь-сантехник	1038	1,9	5,1
4	Грузчик	949	1,7	4,6
5	Подсобный рабочий	935	1,7	4,6
6	Токарь	929	1,7	4,5
7	Дворник	895	1,6	4,4
8	Электрогазосварщик	895	1,6	4,4
9	Сестра медицинская	861	1,6	4,2
10	Уборщик	750	1,4	3,7
11	Слесарь-ремонтник	702	1,3	3,4
12	Рабочий	697	1,3	3,4
13	Охранник	678	1,2	3,3
14	Специалист	669	1,2	3,3
15	Фрезеровщик	648	1,2	3,2
16	Водитель автомобиля категории С	633	1,1	3,1
17	Швея	570	1,0	2,8
18	Каменщик	566	1,0	2,8
19	Инженер	552	1,0	2,7
20	Менеджер по продажам	534	1,0	2,6
21	Плотник	523	0,9	2,6
22	Слесарь по ремонту автомобилей	521	0,9	2,5
23	Бетонщик	485	0,9	2,4
24	Санитар	465	0,8	2,3
25	Слесарь	446	0,8	2,2
26	Инженер-конструктор	444	0,8	2,2
27	Официант	424	0,8	2,1
28	Продавец продовольственных товаров	412	0,7	2,0
29	Менеджер	394	0,7	1,9
30	Милиционер	375	0,7	1,8
31	Водитель автомобиля категории Е	371	0,7	1,8
	Стат. не представленные профессии	34800	63,0	
	Всего	55269	100,0	100,0

Таблица 3.19.

Профгруппы и укрупненные профгруппы для профессий,
статистически представленных в РБВ в январе 2004 г.

№	Название УПГ / ПГ	ед.	%
2	Специалисты не руководители с ВО	2593	12,7
16	Специалисты-инженеры с в/о	996	4,9
14	Специалисты-менеджеры по торгово-коммерческой. деятельности с в/о	928	4,5
21	Специалисты других специальностей с в/о	669	3,3
3	Специалисты не руководители со средним образованием	861	4,2
22	Специалисты здравоохранения со средним образованием	861	4,2
5	Квалифицированные рабочие отраслевых специальностей	4897	23,9
42	Профессии общепита	1485	7,3
35	Строители	1051	5,1
38	Профессии транспорта	1004	4,9
39	Профессии легкой промышленности	570	2,8
41	Профессии торговли	412	2,0
49	Прочие рабочие отраслевых профессий	375	1,8
6	Квалифицированные рабочие сквозных специальностей	6749	33,0
52	Слесари-ремонтники	2707	13,2
50	Станочники по металлу	1577	7,7
54	Электромонтеры и др.	1047	5,1
56	Газоэлектросварщики	895	4,4
57	Прочие рабочие сквозных профессий	523	2,6
7	Неквалифицированные рабочие	5369	26,2
58	Профессии, не требующие профессиональной подготовки	5369	26,2
Всего		20469	100,0

Таблица 3.20.

Распределение вакансий РБВ по уровню заявленной заработной
платы

Уровень заработной платы в ПМ	август 2002		август 2003			январь 2004		
	%	ед.	%	ед.	средняя з/п	%	ед.	средняя з/п
ниже и на уровне ПМ	24,6	21966	21,5	15827	2066	17,9	9877	2257
от 1 до 2 ПМ	37,5	33485	20,7	15216	4522	21,0	11583	4526
от 2 до 3 ПМ	16,7	14867	25,1	18450	6973	29,1	16106	7048
свыше 3 ПМ	11,5	10244	13,2	9741	11090	20,1	11127	11500
Зарплата не указана	9,7	8633	19,4	14300		11,9	6576	
Всего	100.0	89201	100,0	73534	5709	100,0	55269	6494

Таблица 3.21. **Распределение вакансий для укрупненных профгрупп (УПГ) по уровню заявленной зарплаты**

№ УПГ	Уровень з/п, август 2003					Уровень з/п, январь 2004				
	≤ 1 ПМ	1-2 ПМ	2-3 ПМ	> 3 ПМ	з/п не указана	≤ 1 ПМ	1-2 ПМ	2-3 ПМ	> 3 ПМ	з/п не указана
1	15,0	21,8	20,3	25,0	17,9	12,7	17,3	14,4	37,8	17,8
2	25,0	20,8	19,9	9,7	24,6	17,5	18,9	25,9	19,8	17,9
3	49,7	15,2	8,1	3,5	23,4	45,5	18,6	9,6	5,0	21,4
4	39,4	31,0	13,0	1,9	14,8	28,5	33,8	20,1	2,8	14,8
5	15,1	22,5	24,6	15,6	22,2	11,7	23,4	30,6	22,4	11,9
6	7,4	21,1	41,6	23,4	6,5	5,6	16,1	40,4	29,8	8,1
7	36,8	18,2	14,4	1,5	29,2	41,3	28,0	20,7	3,1	7,0
Всего	21,5	20,7	25,1	13,2	19,5	17,9	21,0	29,1	20,1	11,9

Таблица 3.22. **Распределение вакансий для профессиональных групп (ПГ) по уровню заявленной зарплаты**

№ ПГ	Уровень з/п (август 2003)					Уровень з/п (январь 2004)				
	≤ 1 ПМ	1-2 ПМ	2-3 ПМ	> 3 ПМ	з/п не указана	≤ 1 ПМ	1-2 ПМ	2-3 ПМ	> 3 ПМ	з/п не указана
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Специалисты - руководители									
1	25,9	18,8	20,0	17,1	18,2	15,5	31,0	22,5	13,9	17,1
2	15,2	14,8	17,3	23,5	29,2	30,1	9,5	8,6	9,7	42,1
3						50,0		25,0		25,0
4	0,0	0,0	100,0							
5	18,1	3,1	19,2	26,9	32,6	11,1	4,9	8,3	20,8	54,9
6	21,8	1,3	7,7	21,8	47,4	14,5	1,4	4,3	13,0	66,7
7	0,0	0,0								100,0
8	8,2	22,8	23,4	9,5	36,1	7,6	8,1	20,8	7,1	56,3
9	19,7	20,9	20,1	15,8	23,5	10,7	13,2	22,4	19,0	34,6
10	18,5	15,9	36,1	25,1	4,4	15,6	16,7	34,4	24,5	8,9
	Специалисты - не руководители с высшим образованием									
11	31,3	68,8				0,8	13,0	4,9	81,3	
12	27,0	42,3	18,0	6,3	6,3	29,7	12,6	41,4	9,9	6,3
13	13,5	23,5	28,2	24,9	9,9	7,2	17,0	29,1	28,6	18,2
14	19,7	9,1	22,9	37,2	11,1	17,7	10,2	14,9	26,4	30,7
15	44,4		16,7	5,6	33,3		11,1	11,1	33,3	44,4
16	11,1	7,9	29,2	32,9	18,9	11,8	8,2	15,8	37,8	26,5
17	16,3	9,8	36,6	22,0	15,4	4,1	4,1	18,2	57,3	16,4
18	50,1	42,3	7,1	0,3	0,2	43,5	40,1	14,5	1,8	0,2
19	0,0	33,3	50,0	16,7			100,0			
20	29,0	49,0	19,9	1,7	0,3	22,3	30,8	30,9	15,2	0,8
21	23,4	28,2	17,5	18,9	12,0	16,9	19,5	17,3	16,2	30,2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Специалисты - не руководители со средним образованием									
22	19,1	63,8	15,3	1,8		23,0	52,3	20,5	4,0	0,1
23	3,6	12,0	53,0	28,6	2,7	6,4	3,9	52,4	33,0	4,3
24	32,8	57,0	5,0	3,7	1,5	28,2	59,7	5,0	6,6	0,5
25	10,4	22,1	36,2	28,8	2,5	8,9	21,7	29,4	30,0	10,0
26	32,1	64,3	3,6			31,1	61,8	6,7	0,3	
27	9,1	72,7	9,1	9,1			35,7	50,0	14,3	
28	18,4	30,6	24,5	24,5	2,0	13,0	31,5	27,8	22,2	5,6
29	13,9	25,9	27,4	16,8	16,1	12,8	17,9	21,3	24,7	23,4
30	25,9	33,9	14,1	15,3	10,8	12,9	31,3	20,1	17,0	18,7
31	25,9	47,5	17,5	8,4	0,8	20,0	41,8	25,5	9,5	3,2
	Технические служащие									
32	27,8	27,4	28,7	15,2	0,8	30,4	13,5	33,8	22,2	
33	12,4	41,5	31,4	12,6	2,1	11,8	31,3	33,8	19,7	3,3
	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий									
34	9,8	3,4	15,8	42,7	28,3	15,9	3,1	17,9	35,4	27,6
35	15,7	3,5	7,8	29,7	43,2	12,3	2,3	16,9	25,4	43,1
36	7,4	2,0	8,7	37,8	44,2	3,6	1,3	26,1	28,9	40,0
37	14,0	3,3	36,5	33,9	12,3	7,9	3,5	20,9	51,3	16,5
38	9,3	12,0	22,2	33,2	23,2	11,2	11,6	12,0	25,8	39,4
39	12,7	13,0	37,1	31,1	6,2	11,7	5,7	18,5	57,3	6,8
40	39,2	33,2	20,6	6,0	1,0	38,3	38,3	16,1	6,9	0,4
41	14,3	15,4	47,0	18,4	4,9	14,2	9,1	40,6	28,7	7,3
42	14,3	34,6	35,5	12,9	2,7	16,2	25,0	35,6	18,7	4,5
43	11,0	40,2	27,6	17,3	3,9	2,6	28,6	26,6	27,9	14,3
44	79,2	13,4	4,4	2,8	0,1	14,7	44,3	21,0	19,0	1,0
45	4,7	3,7	17,6	44,9	29,0	11,8	3,6	16,5	38,0	30,1
46	13,3	12,3	25,6	46,4	2,4	4,2	2,6	10,3	81,1	1,9
47	7,2	12,8	38,1	29,4	12,5	8,3	11,5	40,8	24,8	14,6
48	1,2	50,0	32,1	11,9	4,8	4,3	42,6	40,4	12,8	
49	19,9	22,7	17,7	24,6	15,0	9,2	15,1	25,7	25,5	24,6
	Квалифицированные рабочие сквозных профессий									
50	6,8	2,5	10,9	45,3	34,5	8,3	1,9	6,6	51,3	32,0
51	10,4	1,4	8,1	47,4	32,7	9,8	0,7	9,3	49,8	30,4
52	6,4	8,4	22,9	46,0	16,4	7,0	6,7	17,0	46,5	22,9
53	4,9	5,6	29,6	43,1	16,8	6,2	6,9	22,0	41,0	24,0
54	6,9	13,0	28,3	40,6	11,2	8,2	5,6	17,8	50,5	17,9
55	3,1	3,6	13,8	41,3	38,2	13,0	1,5	11,0	24,8	49,7
56	5,1	2,5	8,0	38,5	45,9	8,1	1,3	13,3	27,0	50,3
57	7,3	10,0	26,9	37,0	18,8	8,1	10,0	22,5	31,6	27,9
	Работники профессий, не требующих профподготовки									
58	29,2	36,8	18,2	14,4	1,5	7,0	41,3	28,0	20,7	3,1
Всего	19,5	21,5	20,7	25,1	13,2	11,9	17,9	21,0	29,1	20,1

Таблица 3.23. Распределение ликвидных вакансий в РБВ по УПГ, январь 2004 г.

№ УПГ	Название укрупненной профессиональной группы	Ликвидные вакансии		В том числе, статистически представленные	
		ед.	%	ед.	%
1	Специалисты - руководители	752	2,8		
2	Специалисты - не руководители с в/о	3332	12,2	1992	12,7
3	Специалисты - не руководители с с/о	665	2,4		
4	Технические служащие	297	1,1		
5	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	8818	32,4	4697	29,9
6	Квалифицированные рабочие сквозных профессий	11580	42,5	7367	47,0
7	Работники профессий, не требующих профподготовки	1789	6,6	1627	10,4
Всего		27233	100,0	15683	100,0

Таблица 3.24. Распределение ликвидных вакансий в РБВ по отдельным профессиям, январь 2004 г.

№ п/п	Название профессии	Ликвидные вакансии		В том числе, статистически представленные, %
		ед.	%	
1	2	3	4	5
1	Токарь	765	2,8	4,9
2	Электрогазосварщик	674	2,5	4,3
3	Электромонтер	661	2,4	4,2
4	Фрезеровщик	571	2,1	3,6
5	Слесарь-сантехник	569	2,1	3,6
6	Слесарь-ремонтник	530	1,9	3,4
7	Грузчик	517	1,9	3,3
8	Охранник	483	1,8	3,1
9	Водитель автомобиля категории С	449	1,6	2,9
10	Специалист	410	1,5	2,6
11	Каменщик	403	1,5	2,6
12	Инженер	389	1,4	2,5
13	Слесарь по ремонту автомобилей	378	1,4	2,4
14	Повар	357	1,3	2,3
15	Подсобный рабочий	355	1,3	2,3
16	Инженер-конструктор	351	1,3	2,2
17	Швея	351	1,3	2,2
18	Плотник	342	1,3	2,2
19	Слесарь	339	1,2	2,2
20	Бетонщик	337	1,2	2,1
21	Водитель-экспедитор	306	1,1	2,0
22	Электросварщик	291	1,1	1,9

1	2	3	4	5
23	Менеджер по продажам	284	1,0	1,8
24	Рабочий	272	1,0	1,7
25	Слесарь механосборочных работ	257	0,9	1,6
26	Электромонтажник	252	0,9	1,6
27	Менеджер	248	0,9	1,6
28	Слесарь-инструментальщик	234	0,9	1,5
29	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	226	0,8	1,4
30	Регулировщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов.	217	0,8	1,4
31	Водитель автомобиля категории Е	216	0,8	1,4
32	Столяр	210	0,8	1,3
33	Кладовщик	191	0,7	1,2
34	Стропальщик	191	0,7	1,2
35	Монтажник	190	0,7	1,2
36	Штукатур	184	0,7	1,2
37	Водитель автомобиля 3,2,1 класса	182	0,7	1,2
38	Водитель автомобиля категории В	182	0,7	1,2
39	Маляр	182	0,7	1,2
40	Электрик участка	172	0,6	1,1
41	Водитель автомобиля категории Д	170	0,6	1,1
42	Производитель работ	162	0,6	1,0
43	Сварщик	160	0,6	1,0
44	Бухгалтер	156	0,6	1,0
45	Электромеханик	156	0,6	1,0
46	Инженер-программист	154	0,6	1,0
47	Машинист экскаватора	152	0,6	1,0
48	Монтажник по монтажу стальных и ЖБИ	152	0,6	1,0
49	Арматурщик	149	0,5	1,0
50	Продавец-консультант	149	0,5	1,0
51	Сборщик корпусов металлических судов	136	0,5	0,9
52	Слесарь по сборке металлоконструкций	136	0,5	0,9
53	Монтажник сантехнических систем и оборудования	133	0,5	0,8
Статистически не представленные профессии		11550	42,4	
Всего		27233	100	100,0

Таблица 3.25.

Распределение уровня заявленной зарплаты для ликвидных вакансий отдельных профессий, январь 2004 г.

№ ПГ	Название профессии	Кол-во вакансий			Величина зарплаты		
		ед.	2-3 ПМ, %	> 3 ПМ, %	мин.	сред.	макс.
1	2	3	4	5	6	7	8
2. Специалисты - не руководители в высшем образовании							
21	Специалист	410	34,1	65,9	6000	11753	20000
14	Менеджер	248	34,3	65,7	6000	8971	36000
16	Инженер-конструктор	351	52,4	47,6	6000	8857	15000
14	Менеджер по продажам	284	53,5	46,5	6000	9233	30000
13	Бухгалтер	156	66,7	33,3	6000	8112	20000
17	Инженер-программист	154	77,9	22,1	6000	7313	24000
16	Инженер	389	82,5	17,5	6000	7336	24000
5. Квалифицированные рабочие отраслевых профессий							
49	Сборщик корпусов металлических судов	136	2,9	97,1	6000	18132	20000
38	Водитель-экспедитор	306	5,9	94,1	6000	9351	15000
36	Монтажник по монтажу стальных и ЖБИ	152	17,8	82,2	7000	10105	16000
38	Водитель автомобиля категории Е	216	25,5	74,5	6000	11241	30000
38	Водитель автомобиля категории Д	170	31,8	68,2	6000	10286	15000
36	Электромонтажник	252	32,1	67,9	6000	9525	18000
35	Бетонщик	337	32,3	67,7	6000	10396	20000
35	Каменщик	403	36,7	63,3	6000	10475	25000
36	Арматурщик	149	38,3	61,7	6000	10332	20000
36	Монтажник	190	38,4	61,6	6000	9884	18000
38	Водитель автомобиля категории С	449	41,9	58,1	6000	9718	17000
34	Штукатур	184	54,3	45,7	6000	8375	15000
38	Водитель автомобиля 3,2,1 класса	182	62,6	37,4	6000	8242	15000
38	Водитель автомобиля категории В	182	63,7	36,3	6000	8279	18000
34	Маляр	182	65,4	34,6	6000	8394	15000
36	Монтажник сантехнических систем и оборудования	133	82,0	18,0	6000	8442	13000
42	Повар	357	85,4	14,6	6000	7658	20000
41	Продавец-консультант	149	91,3	8,7	6000	6795	11000
39	Швея	351	93,4	6,6	6000	7293	12000
46	Регулировщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов	217	99,5	0,5	6000	7038	10000

1	2	3	4	5	6	7	8
6. Квалифицированные рабочие сквозных профессий							
57	Производитель работ	162	14,8	85,2	6000	12410	28000
56	Электросварщик	291	18,6	81,4	6000	13840	20000
56	Сварщик	160	26,9	73,1	6000	9814	20000
55	Машинист экскаватора	152	31,6	68,4	6000	10329	20000
56	Электрогазосварщик	674	40,1	59,9	6000	9608	30000
57	Плотник	342	41,8	58,2	6000	9362	20000
51	Слесарь по сборке металлоконструкций	136	47,1	52,9	6000	8960	15000
57	Стропальщик	191	57,6	42,4	6000	8699	15000
57	Столяр	210	58,6	41,4	6000	8483	15000
50	Токарь	765	63,4	36,6	6000	9028	18000
50	Фрезеровщик	571	63,7	36,3	6000	8919	15000
54	Электрик участка	172	64,0	36,0	6000	8165	15000
52	Слесарь-ремонтник	530	65,1	34,9	6000	8307	20000
52	Слесарь по ремонту автомобилей	378	65,6	34,4	6000	8580	20000
52	Слесарь	339	66,1	33,9	6000	7813	15000
50	Слесарь механосборочн. работ	257	68,1	31,9	6000	8219	14000
54	Электромонтер	661	71,3	28,7	6000	8077	15000
50	Слесарь-инструментальщик	234	74,4	25,6	6000	8497	15000
52	Слесарь-сантехник	569	75,4	24,6	6000	7971	20000
57	Кладовщик	191	77,5	22,5	6000	7830	15000
54	Электромеханик	156	84,0	16,0	6000	6996	18000
54	Электромонтер по ремонту и обслуживанию эл/оборуд.	226	84,5	15,5	6000	8097	15000
7. Работники профессий, не требующих профподготовки							
58	Рабочий	272	70,6	29,4	6000	8056	15000
58	Охранник	483	83,0	17,0	6000	7792	12000
58	Грузчик	517	90,1	9,9	6000	7047	10000
58	Подсобный рабочий	355	96,1	3,9	6000	6739	10000

Таблица 3.26. **Возрастная структура трудоустройств через Службу занятости**

Возрастная группа	Статус трудоустроенного				Всего	
	зарегистрированные безработные		не имеют статуса безработного			
	ед.	%	ед.	%	ед.	%
до 17 лет	279	1,7	9762	17,0	10041	13,5
18-20	1527	9,1	3555	6,2	5082	6,8
21-33	6477	38,5	15525	27,1	22002	29,6
34-42	3610	21,4	9645	16,8	13255	17,9
43-55	4561	27,1	15828	27,6	20389	27,5
56-72	384	2,3	3004	5,2	3388	4,6
73+			53	0,1	53	0,1
Всего	16838	100,0	57372	100,0	74210	100,0

Таблица 3.27.

Распределение трудоустройств по возрасту в зависимости от
возраста и статуса трудоустроенного

Уровень образования	Возрастная группа							Всего	
	до 17	18-20	21-33	34-42	43-55	56-72	73+	ед.	%
Безработные, зарегистрированные в Службе занятости									
Неполное среднее	127	194	293	52	144	36	–	846	5,0
Среднее общее	129	559	695	362	774	94	–	2613	15,5
Начальное профессиональное	23	352	1423	821	736	46	–	3401	20,2
Среднее профессиональное	0	418	1452	1022	1259	55	–	4206	25,0
Неполное высшее профессиональное	0	2	11	–	2	–	–	15	0,1
Высшее профессиональное	0	2	2603	1353	1646	153	–	5757	34,2
Всего	279	1527	6477	3610	4561	384	–	16838	100,0
Не имеют статуса безработного									
Неполное среднее	9354	699	880	147	482	266	6	11834	20,6
Среднее общее	341	1387	3196	1945	4259	857	12	11997	20,9
Начальное профессиональное	38	525	2787	1851	1996	173	2	7372	12,8
Среднее профессиональное	17	657	4099	3099	4712	703	11	13298	23,2
Неполное высшее профессиональное	8	267	943	201	194	39		1652	2,9
Высшее профессиональное	4	20	3611	2401	4184	966	22	11208	19,5
Нет данных			9	1	1			11	
Всего	9762	3555	15525	9645	15828	3004	53	57372	100,0

Таблица 3.28.

Распределение трудоустройств в зависимости от уровня
образования и статуса трудоустроенного, %

Уровень образования	Всего	Статус трудоустроенного		
		зарегистрированные безработные	не имеют статуса безработного	всего
Неполное среднее	17,1	6,7	93,3	100,0
Среднее общее	19,7	17,9	82,1	100,0
Начальное профессиональное	14,5	31,6	68,4	100,0
Среднее профессиональное	23,6	24,0	76,0	100,0
Неполное высшее профессиональное	2,2	0,9	99,1	100,0
Высшее профессиональное	22,9	33,9	66,1	100,0
нет данных	0,01		100,0	100,0
Всего	100,0	22,7	77,3	

Таблица 3.29. **Возрастная структура трудоустроенных безработных, относящихся к различным группам ОНСЗ**

Категория ОНСЗ	Возрастная категория, %						Всего	
	до 17	18-20	21-33	34-42	43-55	56-72	чел.	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Родители, воспитывающие н/летних детей		0,2	22,7	40,3	35,8	1,0	4961	29,5
Молодежь от 16 до 29 лет	2,0	18,8	79,1				3682	21,9
Одиноким родители, воспитывающие н/летних детей		0,2	22,7	40,3	36,8		1631	9,7
Родители, воспит. детей дошкольного возраста		0,8	61,2	30,7	7,1	0,2	1318	7,8
Лица, не приступавшие к трудовой деятельности		40,1	53,6	0,3	0,1		1184	7,0
Лица, продолжительное время не работающие		1,0	21,3	22,3	50,4	5,1	1108	6,6
Инвалиды III группы		1,3	9,9	14,0	65,8	9,0	948	5,6
Лица предпенсионного возраста				0,1	80,5	19,4	801	4,8
Лица, не имеющие профессии, специальности	20,1	52,4	25,9	1,0	0,6		309	1,8
Инвалиды II группы		3,9	19,5	12,9	53,9	9,8	256	1,5
Несовершеннолетние от 16 до 18 лет	38,6	61,4					184	1,1
Категории ОНСЗ с численностью трудоустроенных менее 100 чел. ¹²							456	2,7
Всего							16838	100,0

¹² К этим группам ОНСЗ относятся:

Лица, уволенные из ВС без права на пенсию
 Инвалиды I группы
 Многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей
 Лица предпенсионного возраста на льготных условиях
 Родители, воспитывающие детей-инвалидов
 Одиноким родители, воспитывающие. детей – инвалидов с детства
 Лица, освобожденные из ИТУ
 Дети-сироты
 Лица из числа детей-сирот

Член семьи военнослужащего
 Вынужденные переселенцы
 Имеющие на содержании лиц, нуждающихся в постоянном уходе
 Лица из семей граждан, уволенных с военной службы
 Ребенок-инвалид
 Подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастроф
 Лица, состоящие на учете в ОППН
 Подростки от 14 до 16 лет

Таблица 3.30. Образовательная структура трудоустроенных из различных групп ОНСЗ

Категория ОНСЗ ¹³	Уровень образования						Всего
	1	2	3	4	5	6	
Молодежь от 16 до 29 лет	5,3	14,5	21,3	23,7	0,2	34,9	100,0
Несовершеннолетние от 16 до 18 лет	29,3	54,9	12,5	3,3			100,0
Одиноким родители, воспитывающие несовершеннолетних детей	1,9	10,7	22,1	28,9		36,4	100,0
Родители, воспитывающие детей дошкольного возраста	2,3	9,9	21,9	23,5	0,1	42,3	100,0
Родители, воспитывающие несовершеннолетних детей	1,9	11,3	20,5	26,8	0,1	39,4	100,0
Лица предпенсионного возраста	5,6	21,1	10,5	29,3		33,5	100,0
Инвалиды III группы	7,5	20,9	24,6	26,2		20,9	100,0
Лица, продолжительное время не работающие	5,1	17,2	19,0	25,6		33,0	100,0
Лица, не приступившие к трудовой деятельности	7,7	17,8	21,4	24,9	0,1	28,1	100,0
Лица, не имеющие профессии, спец-ти	30,1	68,3	0,3	1,3			100,0
Инвалиды II группы	18,4	23,8	19,5	19,1		19,1	100,0

Таблица 3.31. Образовательная структура трудоустройств для отдельных УПГ, %

Уровень образования	Номер (код) УПГ							Всего
	1	2	3	4	5	6	7	
Неполное среднее	0,7	1,1	3,2	1,6	32,7	6,1	32,7	17,2
Среднее общее	8,6	5,2	13,0	16,6	22,3	27,9	27,9	19,8
Начальное профессиональное	5,9	4,3	12,2	16,0	18,4	23,3	12,5	14,5
Среднее профессиональное	26,5	23,6	39,4	32,5	18,7	28,5	15,4	23,4
Неполное высшее профессиональное	2,6	3,2	2,9	4,1	1,5	1,4	2,4	2,2
Высшее профессиональное	55,7	62,6	29,3	29,2	6,4	12,8	9,1	22,9
нет данных		0,01					0,01	0,00
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹³ Представлены только категории ОНСЗ, для которых численность трудоустроенных более 100 человек.

Таблица 3.32.

Распределение трудоустройств по УПГ в зависимости от принадлежности к различным категориям ОНСЗ, %

Категория ОНСЗ ¹⁴	Номер (код) УПГ							Всего
	1	2	3	4	5	6	7	
Молодежь от 16 до 29 лет	3,9	33,1	12,5	12,2	18,6	11,1	8,5	100,0
Несовершеннолетние от 16 до 18 лет	2,2	17,4	10,9	7,1	27,7	9,2	25,5	100,0
Одиноким родители, воспитывающие несовершеннолетних детей	8,0	26,2	14,8	8,7	18,5	14,3	9,5	100,0
Родители, воспитывающие детей дошкольного возраста.	7,2	30,3	14,3	9,9	18,0	11,1	9,3	100,0
Родители, воспитывающие несовершеннолетних детей	9,6	26,8	12,8	8,6	17,5	14,8	10,0	100,0
Лица предпенсионного возраста	10,2	20,1	9,9	6,9	12,7	18,3	21,8	100,0
Инвалиды III группы	5,5	14,5	7,7	7,3	11,9	20,4	32,7	100,0
Лица, продолжительное время не работающие	5,6	19,4	9,6	10,0	17,3	14,1	23,9	100,0
Лица, не приступившие к трудовой деятельности	2,3	32,1	11,3	11,7	21,9	9,2	11,5	100,0
Лица, не имеющие профессии, спец-ти	2,0	14,2	9,2	5,9	27,4	10,6	30,7	100,0
Инвалиды II группы	3,6	15,8	8,5	6,9	8,5	29,6	27,1	100,0
Не принадлежат к ОНСЗ	3,9	14,2	6,0	5,4	31,3	18,3	21,1	100,0

Таблица 3.33.

Сохранение профессии при трудоустройстве: структура УПГ последнего места работы для трудоустройств по каждой УПГ, %

№ УПГ	Название УПГ трудоустройства	Код УПГ последнего места работы							Всего
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Специалисты - руководители	54,6	18,5	8,6	5,2	6,5	4,5	2,1	100,0
2	Специалисты - не руководители с в/о	8,3	71,3	7,3	4,0	4,8	3,1	1,3	100,0
3	Специалисты - не руководители с с/о	5,8	16,6	54,4	4,9	8,4	6,0	3,8	100,0
4	Технические служащие	5,8	18,7	10,5	43,7	9,8	6,9	4,6	100,0
5	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	1,6	3,0	3,4	1,9	68,5	7,1	14,4	100,0
6	Квалифицированные рабочие сквозных профессий	2,0	5,6	4,5	1,7	12,9	67,8	5,5	100,0
7	Работники профессий, не требующих профподготовки	1,5	4,9	4,2	2,1	12,5	11,5	63,3	100,0
В среднем по всем трудоустройствам		6,2	19,1	9,1	5,5	24,2	18,7	17,3	100,0

¹⁴ Представлены только категории ОНСЗ, для которых численность трудоустроенных более 100 человек.

Таблица 3.34. Профессиональная приемственность в зависимости от занятости %

№ УПГ	Название УПГ трудоустройства	Код УПГ последнего места работы							Всего
		1	2	3	4	5	6	7	
	Безработные, зарегистрированные в Службе занятости								
1	Специалисты - руководители	41,5	23,0	9,7	7,0	8,2	8,0	2,6	100,0
2	Специалисты - не руководители с в/о	12,8	54,0	11,8	7,0	8,2	4,5	1,7	100,0
3	Специалисты - не руководители с с/о	9,4	20,0	34,4	7,4	13,3	9,3	6,0	100,0
4	Технические служащие	9,6	25,7	13,3	20,2	15,4	11,0	4,9	100,0
5	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	3,7	6,6	9,8	5,5	48,5	14,8	11,1	100,0
6	Квалифицированные рабочие сквозных профессий	4,4	10,4	8,6	4,1	20,0	45,2	7,2	100,0
7	Работники профессий, не требующих профподготовки	3,3	8,8	10,0	4,5	22,0	18,2	33,1	100,0
В среднем для безработных		10,2	24,5	13,5	7,3	19,8	15,6	9,1	100,0
	Не имеют статуса безработного								
1	Специалисты - руководители	60,8	16,4	8,0	4,4	5,7	2,9	1,9	100,0
2	Специалисты - не руководители с в/о	6,3	79,0	5,3	2,6	3,2	2,5	1,1	100,0
3	Специалисты - не руководители с с/о	3,8	14,8	65,1	3,5	5,8	4,3	2,5	100,0
4	Технические служащие	4,3	15,7	9,3	53,6	7,4	5,2	4,4	100,0
5	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий	1,2	2,4	2,3	1,3	71,9	5,8	14,9	100,0
6	Квалифицированные рабочие сквозных профессий	1,6	4,6	3,7	1,2	11,5	72,4	5,1	100,0
7	Работники профессий, не требующих профподготовки	1,2	4,2	3,1	1,7	10,7	10,3	68,8	100,0
В среднем для лиц, не имеющих статуса безработного		5,0	17,6	7,9	5,0	25,3	19,6	19,6	100,0

Таблица 3.35.

Возрастная структура трудоустройств по статистически представленным профессиям для профессиональных групп, 2003 г.

№ ПГ	Название профессии	Трудоустроенные на статистически представленные профессии							
		Общее количество	Возрастная группа						
			≥17	18-20	21-33	34-42	43-55	56-72	73+
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Специалисты - руководители								
10	Администратор	1107	0,0	5,6	37,7	24,1	29,9	2,7	0,0
5	Главный бухгалтер	408	0,0	0,7	15,7	25,7	54,7	3,2	0,0
2	Специалисты - не руководители с высшим образованием								
13	Бухгалтер	2991	0,0	8,6	40,5	21,6	27,5	1,7	0,0
14	Менеджер	1383	2,6	7,8	51,6	20,0	17,1	0,8	0,0
16	Инженер	957	0,0	0,6	33,9	21,3	36,9	7,1	0,2
21	Специалист	859	0,6	7,7	41,0	15,3	32,2	3,3	0,0
13	Экономист	614	0,2	1,8	46,7	19,7	29,6	1,8	0,2
14	Менеджер по продажам	483	0,4	6,6	49,7	23,2	19,3	0,8	0,0
12	Юрисконсульт	457	0,0	3,3	67,4	16,0	12,0	1,3	0,0
3	Специалисты - не руководители со средним образованием								
25	Оператор ПЭВМ	824	0,8	21,8	47,5	18,6	10,7	0,6	0,0
23	Кассир	653	0,6	6,1	41,6	25,2	25,6	0,9	0,0
22	Сестра медицинская	461	0,0	8,0	37,5	24,7	28,0	1,7	0,0
4	Технические служащие								
33	Секретарь	1251	1,7	21,3	58,7	12,1	6,1	0,2	0,0
33	Диспетчер	1004	0,8	6,1	30,6	23,1	36,6	2,9	0,0
5	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий								
44	Рабочий зеленого строительства	4847	95,1	3,4	0,3	0,2	0,8	0,1	0,0
41	Продавец	1765	1,0	14,9	43,8	19,3	20,2	0,9	0,0
38	Водитель автомобиля категории В	1756	0,2	2,8	37,1	25,2	29,7	5,0	0,0
44	Рабочий по благоустройству	1031	94,4	4,8	0,2	0,3	0,2	0,1	0,0
42	Повар	870	1,1	10,2	29,0	22,2	33,4	4,0	0,0
38	Водитель автомобиля категории С	676	0,0	2,5	28,8	25,7	38,5	4,4	0,0
41	Продавец-консультант	578	1,2	19,7	58,7	12,1	8,1	0,2	0,0
38	Водитель автомобиля 3,2,1 класса	544	0,2	2,0	29,2	22,6	39,2	6,8	0,0
41	Продавец непродовольственных товаров	504	1,2	14,5	47,6	19,6	16,5	0,6	0,0
39	Швея	455	4,8	8,1	36,3	27,0	22,9	0,9	0,0
34	Маляр	403	15,9	5,2	23,1	20,1	33,5	2,2	0,0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Квалифицированные рабочие сквозных профессий								
57	Фасовщик	1073	1,2	8,6	26,2	23,9	39,0	1,2	0,0
57	Кладовщик	1016	0,0	1,1	20,2	28,1	48,5	2,1	0,0
57	Упаковщик	669	2,4	7,5	26,6	24,8	37,1	1,6	0,0
53	Оператор	443	0,0	5,4	38,1	21,7	30,2	4,3	0,2
54	Электромонтер	433	0,0	2,1	15,5	21,5	43,4	17,3	0,2
56	Электрогазосварщик	400	0,0	3,3	33,0	24,8	36,3	2,8	0,0
7	Работники профессий, не требующих профподготовки								
58	Подсобный рабочий	4111	66,4	10,1	11,6	3,9	6,3	1,5	0,0
58	Грузчик	1816	2,2	14,5	43,7	19,8	17,7	2,0	0,0
58	Охранник	1252	0,0	2,9	35,2	18,9	35,5	7,3	0,1
58	Курьер	1228	29,9	26,4	23,0	5,9	10,4	4,2	0,2
58	Уборщик	1224	0,7	3,5	16,4	21,4	49,7	8,0	0,2
58	Сторож	1022	0,6	3,6	11,5	10,2	41,5	31,7	0,9
58	Рабочий	797	22,3	11,4	29,4	11,3	21,2	4,4	0,0
58	Вахтер	772	0,4	1,0	6,9	10,6	50,9	29,5	0,6

Таблица 3.36. Образовательная структура трудоустройств по статистически представленным профессиям для профессиональных групп, 2003 г.

№ ПГ	Название профессии	Трудоустроенные на статистически представленные профессии								
		Ко- личе- ство	Статус безработного		Код уровня образования					
			не имеют, %	имеют, %	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Специалисты – руководители									
10	Администратор	1107	78,4	21,6	1,1	10,2	8,5	30,6	6,0	43,6
5	Главный бухгалтер	408	67,9	32,1	0,0	6,4	1,2	22,8	0,7	68,9
2	Специалисты - не руководители с высшим образованием									
13	Бухгалтер	2991	69,9	30,1	0,3	5,8	6,5	42,4	3,9	41,1
	Без названия	1456	79,7	20,3	13,2	14,4	13,0	35,9	2,1	20,7
14	Менеджер	1383	57,8	42,2	6,1	7,3	4,4	20,3	5,1	56,8
16	Инженер	957	68,4	31,6	0,2	1,8	2,8	13,7	2,2	79,3
21	Специалист	859	44,4	55,6	2,1	9,0	10,1	22,5	2,9	53,4
13	Экономист	614	65,8	34,2	0,0	2,4	1,3	15,0	1,8	79,3
14	Менеджер по продажам	483	75,2	24,8	0,8	11,0	6,2	22,6	6,8	52,6
12	Юрисконсульт	457	72,6	27,4	0,7	1,8	0,0	15,5	5,0	77,0
3	Специалисты - не руководители со средним образованием									
25	Оператор ПЭВМ	824	75,1	24,9	3,2	21,2	16,0	30,8	7,3	21,5
23	Кассир	653	47,6	52,4	1,4	16,1	25,4	38,4	0,8	17,9
22	Сестра медицинская	461	70,7	29,3	0,2	2,8	8,2	81,1	0,4	7,2
4	Технические служащие									
33	Секретарь	1251	67,0	33,0	0,7	18,1	17,5	32,3	6,7	24,7
33	Диспетчер	1004	74,9	25,1	1,0	15,2	12,8	39,8	3,5	27,6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5	Квалифицированные рабочие отраслевых профессий									
44	Рабочий зеленого строительства	4847	99,3	0,7	96,3	2,6	0,6	0,1	0,0	0,3
41	Продавец	1765	65,9	34,1	6,6	24,8	27,1	27,7	1,8	12,0
38	Водитель автомобиля категории В	1756	94,2	5,8	6,0	37,5	21,4	24,3	2,8	8,1
44	Рабочий по благоустройству	1031	100,0	0,0	96,2	2,6	0,3	0,4	0,2	0,3
42	Повар	870	85,6	14,4	3,7	19,1	35,4	36,6	0,8	4,5
38	Водитель автомобиля категории С	676	97,2	2,8	7,4	46,9	18,2	22,9	1,2	3,4
41	Продавец-консультант	578	65,7	34,3	3,1	24,7	19,0	31,1	5,5	16,4
38	Водитель автомобиля 3,2,1 класса	544	90,1	9,9	5,3	41,0	26,8	20,2	1,5	5,1
41	Продавец непродовольственных товаров	504	84,3	15,7	5,0	30,0	25,6	28,8	4,2	6,5
39	Швея	455	75,4	24,6	9,2	18,5	46,4	22,2	0,7	3,1
34	Маляр	403	90,1	9,9	20,6	27,8	29,5	18,4	1,2	2,5
6	Квалифицированные рабочие сквозных профессий									
57	Фасовщик	1073	83,7	<u>16,3</u>	5,3	32,4	21,5	30,3	1,9	8,6
57	Кладовщик	1016	76,5	<u>23,5</u>	1,7	23,2	14,8	39,4	1,8	19,2
57	Упаковщик	669	85,9	<u>14,1</u>	8,2	32,0	21,7	27,1	2,8	8,2
53	Оператор	443	46,0	<u>54,0</u>	2,7	17,8	27,5	30,5	1,1	20,3
54	Электромонтер	433	89,6	<u>10,4</u>	1,8	20,8	19,6	41,3	2,3	14,1
56	Электрогазосварщик	400	97,5	<u>2,5</u>	6,5	33,3	31,5	25,0	1,5	2,3
7	Работники профессий, не требующих профподготовки									
58	Подсобный рабочий	4111	94,9	5,1	72,3	14,6	4,4	4,1	2,3	2,3
58	Грузчик	1816	90,6	9,4	15,8	39,6	20,1	17,0	2,3	5,2
58	Охранник	1252	89,9	10,1	3,7	31,0	14,0	26,4	3,2	21,7
58	Курьер	1228	78,3	21,7	29,1	34,9	8,9	11,4	6,2	9,5
58	Уборщик	1224	69,2	30,8	8,0	34,0	19,8	25,4	1,6	11,3
58	Сторож	1022	81,2	18,8	11,0	36,1	12,5	21,1	2,6	16,6
58	Рабочий	797	78,3	21,7	33,0	27,6	14,4	13,4	1,5	10,0
58	Вахтер	772	81,3	18,7	7,0	30,8	16,6	28,2	0,6	16,7

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВОЗМОЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ.....	3
1.1. Статистика занятости.....	3
1.2. Основные направления государственного регулирования обеспечения рабочих мест	3
2. ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В ЭКОНОМИКЕ	5
2.1. Система профессионального образования и подготовка квалифицированных кадров	5
3. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА	7
3.1. Общие задачи.....	7
3.2. Опыт Санкт-Петербурга в формировании системы регулирования и саморегулирования регионального рынка труда. Профессионально–квалификационная структура банка вакансий	9
3.4. Региональный банк вакансий, спрос на рынке труда и дефицит кадров по рабочим профессиям.....	18
Приложение 1. Таблицы и диаграммы к разделу 1	20
Приложение 2. Статистические таблицы к разделу 2	25
Приложение 3. Статистические таблицы к разделу 3	26

Сдано в набор 23.02.2004. Подписано в печать 24.11.2003. Формат 60х90 1/16. Тираж 1500 экз. Заказ 01/кв. Издано в ЗАО «Центр стратегического анализа общественных процессов». 193036, СПб, Лиговский пр., 29.