
ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Н.В. Юрова

Ключевые слова: рынок труда, программа занятости, безработица, конкурентоспособность рабочей силы, мониторинг трудоустройства, подготовки кадров, конъюнктура рынка труда.

Актуальность и постановка проблемы

За период формирования белорусского рынка труда (с 1991 г.) созданы нормативно-правовая база его регулирования, государственная служба занятости, организован мониторинг рынка труда, разрабатываются и реализуются ежегодные государственная и региональная программы занятости населения, оказывается широкий спектр услуг гражданам, обратившимся по вопросам трудоустройства или за консультацией в органы государственной службы занятости.

Ориентирами белорусского рынка труда являются поддержание высокого уровня занятости населения, повышение эффективности использования рабочей силы, удержание безработицы в пределах социально допустимого уровня и рост заработной платы. Однако задачи построения инновационной экономики и глобализация мировой экономики, сопровождающиеся повышением требований к качеству рабочих мест и персоналу, объективно обуславливают необходимость пересмотра базовых ориентиров развития рынка труда, изменения его качественных характеристик [2, с. 11]. Основной проблемой рынка труда Беларуси является количественный и качественный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Проявляется он в отсутствии для ищущих работу подходящих свободных рабочих мест, в структурной и технологической безработице, вынужденной неполной занятости, в устойчивом дефиците квалифицированных рабочих и специалистов одних профессий и в значительном избытке – других.

На рынке труда сохраняется существенный дисбаланс профессионально-квалификационной структуры свободных рабочих мест и безработных [5, с. 67].

Существует переизбыток юристов (на одну вакансию – 7 безработных), экономистов (соответственно 4), бухгалтеров (3), преподавателей (на одну вакансию 10 безработных). В то же время экономика ощущает нехватку

квалифицированных рабочих. Особенно сложной является ситуация в строительной сфере, где спрос на рабочих существенно превышает предложение. На одного безработного каменщика имеется 7 заявленных нанимателями вакансий, плотника – 4, на штукатур – 3 вакансии и т.д. Ощущается нехватка врачей (на одного безработного имеется 45 вакансий), инженеров-программистов (9 вакансий) [3, с. 29].

Состояние профессионально-квалификационного состава кадров, а также низкая мобильность рабочей силы предопределяют значительный территориальный и отраслевой дисбаланс спроса и предложения специалистов и квалифицированных рабочих.

Главная задача заключается в обеспечении сбалансированности объемов и структуры подготовки рабочих и специалистов в системе профессионального и специального образования и спроса национального рынка труда в кадрах. Динамика занятости требует не столько увеличения численности работников, сколько повышения качества подготовки квалифицированных кадров, степени ее соответствия международным стандартам и повышения производительности труда. Только на этой основе может быть решена задача повышения конкурентоспособности рабочей силы [1, с. 84].

Зарубежный опыт решения проблемы несбалансированности спроса и предложения на рынке труда

Мировой и отечественный опыт показывает, что приоритетным направлением формирования рынка труда является приведение в соответствие предложения рабочей силы по профессионально-квалификационной и территориальной структуре спросу производства на нее. Данное направление реализуется посредством осуществления следующей системы мер.

Прежде всего, это разработка макроэкономических прогнозов профессионально-

квалификационного состава рабочей силы дополнительной потребности в квалифицированных кадрах (с указанием необходимого уровня подготовки специалистов по каждой профессии). Такие прогнозы, например, в США составляются на протяжении последних 50 лет, результаты которых регулярно публикуются. За эти годы созданы современные методологические подходы и хорошо организованная информационно-статистическая база системы прогнозирования занятости. В макроэкономических прогнозах раскрывается динамика численности экономически активного населения с учетом демографического фактора и уровня экономической активности населения по 128 группам (в зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности) [6, с. 47].

Опыт России показывает, что прогнозные показатели профессионально-квалификационной структуры занятых в экономике должны рассчитываться на основе макроэкономических и отраслевых параметров развития производства. Прогнозу профессионально-квалификационной структуры занятых в экономике страны должны предшествовать:

- демографический прогноз и прогноз численности экономически активного населения по социально-демографическим группам;
- прогноз темпов и пропорций экономического роста;
- прогноз производства товаров и услуг по отраслям;
- прогноз занятости по отраслям.

Разработка таких прогнозов дает возможность выявить структурные сдвиги в составе рабочей силы по профессиям и специальностям, а также обеспечить развитие системы высшего, среднего и профессионально-технического образования с учетом реальных потребностей отраслей экономики и производств в квалифицированных кадрах [7, с. 24].

Целям наиболее полного соответствия потребностей экономики системе профессиональной подготовки специалистов и квалифицированных рабочих, по мнению российских ученых, будет способствовать разработка комплексных образовательных и кадровых программ с единой информационной базой данных о состоянии спроса и предложения рабочей силы. Реализация такой комплексной программы призвана активизировать развитие кадрового потенциала предприятий, повысить качество и конкурентоспособность рабочей силы, совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров [8, с. 25].

В развитых странах мира для определения перспективной (на 5–10 лет) потребности в кадрах в профессионально-квалификационном и территориально-отраслевом аспектах, выявления требований, предъявляемых к работникам со стороны нанимателей, организуются мониторинги формирования спроса и предложения рабочей силы, а также мониторинг трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений. На основе таких обследований оцениваются масштабы подготовки кадров, определяется профессионально-квалификационная структура приема и выпуска специалистов, обеспечивается взаимосвязанное развитие рынка образовательных услуг и рынка труда [5, с. 72].

Состояние рынка труда в Республике Беларусь и пути его развития

В 2008 г. на рынке труда в целом наблюдалась относительно благоприятная ситуация. Основные его индикаторы демонстрировали положительную динамику увеличения спроса на рабочую силу, роста численности занятых в экономике, улучшения показателей использования рабочего времени. Численность занятых в экономике по сравнению с 2007 г. увеличилась на 45,4 тыс. и составила 4522 тыс. чел. [4, с. 25].

В соответствии с Прогнозом социально-экономического развития на 2009 г. целевой параметр занятости населения составляет 4580–4650 тыс. чел. Однако в случае сокращения производства в экспортноориентированных отраслях может (вследствие мирового финансово-экономического кризиса) возникнуть ситуация, когда субъекты хозяйствования вынуждены будут высвобождать часть невостребованной рабочей силы. Относительно стабильный уровень занятости будет сопровождаться увеличением масштабов вынужденной неполной занятости, которая, по оценкам, может достигнуть 3–5%.

Общая конъюнктура рынка труда в 2008 г. характеризовалась тенденцией превышения спроса на рабочую силу над предложением. Относительно невысокий уровень регистрируемой безработицы сократился как в абсолютном, так и в относительном отношении. Численность безработных за 2008 г. уменьшилась с 44,1 до 37,3 тыс. чел. на конец года, или на 15,3%. Уровень регистрируемой безработицы соответственно снизился с 1,0 до 0,8% от экономически активного населения.

Однако в апреле и августе 2009 г. наблюдался рост безработных до 53,6 тыс. чел., что вызвано сокращением объемов производства,

прежде всего, в промышленности, объем которого за январь-август 2009 г. к январю-августу 2008 г. составил 95,4%.

На конец декабря 2008 г. число вакансий на рынке труда составило 50,7 тыс. Многие вакантные рабочие места в силу их низкого качества и малой заработной платы по-прежнему остаются незаполненными. Ряд нанимателей представляет вакансии с оплатой труда на уровне минимальной заработной платы, что делает их непривлекательными для соискателей, особенно в сельской местности. На рынке труда Беларуси количество вакансий превышает число зарегистрированных безработных. Коэффициент напряженности (численность безработных на 1 свободное рабочее место) в течение второго полугодия 2008 г. стабилизировался на уровне 0,6 (против 0,9 на начало года). Лишь в декабре он увеличился до 0,7 в связи с более интенсивным сокращением вакансий. Структура спроса на рабочую силу в 2008 г. существенно не изменилась. Рынок труда ориентирован на рабочие профессии, которые составляли более 80% от общего количества заявленных нанимателями вакансий.

Одним из последствий мирового финансово-экономического кризиса стало расширение скрытых форм безработицы при относительно низком ее официальном уровне. Предложение органами по труду, занятости и социальной защите в большинстве случаев низкооплачиваемых рабочих мест, низкий размер пособия по безработице (его средний размер в декабре 2008 г. составлял 45,4 тыс. руб., или 19,8% бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения) снижают мотивацию незанятых граждан к официальной регистрации. По оценке специалистов, в Беларуси уровень общей безработицы, рассчитанной по методологии Международной организации труда (МОТ), превышает официально регистрируемый показатель в 5–6 раз и достигает 4,8% от экономически активного населения. Для получения более достоверных данных о незарегистрированных безработных необходимо по опыту России и других стран проводить ежеквартальные выборочные обследования домашних хозяйств по проблемам занятости в соответствии с методологией МОТ [4, с. 28].

Деструктивные последствия мирового финансово-экономического кризиса являются системными и отрицательно проявляются в социально-экономическом развитии, сказываются на состоянии рынка труда Республики

Беларусь. Среди таких последствий следует отметить: снижение ВВП (объем которого за январь-август 2009 г. к январю-августу 2008 г. составил 99,5%), рецессию в промышленности, существенное сокращение активности во внешней торговле товарами и услугами (экспорт в январе-июле 2009 г. к январю-июлю 2008 г. составил всего 53,9%, т.е. он уменьшился в два раза при значительном отрицательном сальдо внешней торговли).

Продолжение проявления совокупности негативных процессов в экономике страны может привести к деградации реального сектора экономики, обострению проблем занятости и социальной защиты населения.

Решение основных проблем рынка труда требует:

- усиления активной политики занятости, направленной на создание, сохранение и модернизацию рабочих мест прежде всего в конкурентоспособных и жизнеобеспечивающих отраслях и производствах, что вызывает необходимость формирования государством благоприятных условий для создания рабочих мест, совершенствования (с учетом зарубежного опыта) экономического механизма создания рабочих мест в условиях внедрения новых технологий и инновационного развития экономики;

- создания научно-методологического и методического обеспечения проблемы определения перспективной дополнительной потребности экономики в квалифицированных кадрах и на этой основе методик прогнозирования подготовки кадров;

- улучшения подготовки и переподготовки кадров в профессионально-квалификационном разрезе в соответствии с текущими и перспективными потребностями экономики в квалифицированной рабочей силе. Для этого необходимо, используя организационно-экономические и финансовые стимулы, добиться гибкой реакции учебных заведений страны на меняющийся спрос экономики на профессии;

- увеличения объемов обучения безработных под заказ нанимателей, восстановления системы профессионально-технического обучения кадров непосредственно на производстве, осуществления всеобщей профессионализации выпускников общеобразовательных школ в соответствии с потребностями экономики в кадрах;

- разработки специальных программ обеспечения занятости граждан, неспособных на равных условиях конкурировать на рынке

труда (инвалидов, молодежи до 18 лет, лиц предпенсионного возраста и т.д.);

- создания (с учетом зарубежного опыта) системы обязательного государственного страхования граждан на случай безработицы [3, с. 30];

- сохранение контролируемой ситуации и удержание уровня регистрируемой безработицы в социально допустимых пределах; переход к персонализированному социальному страхованию работающих от безработицы.

Для предотвращения негативного влияния глобального финансово-экономического кризиса на рынок труда представляется необходимой реализация следующих мероприятий упреждающего характера:

- увеличение инвестиций во все сегменты образовательной системы страны;

- опережающая переподготовка работников, находящихся под риском увольнения по профессиям, востребованным на рынке труда;

- принятие широкого спектра программ по переобучению и адаптации населения, потерявшего работу, разработка программ развития общественных и временных работ для временно безработных граждан, направление высвобождающихся из производства на работу по ремонту и модернизации социальной инфраструктуры, в первую очередь, жилищно-коммунального хозяйства и жилья, благоустройству территорий малых городов и сельских поселков;

- осуществление постоянного мониторинга ситуации на рынке труда, введение в обязанности нанимателей заблаговременного сообщения в органы по труду, занятости и социальной защите о переходе на режим вынужденной неполной занятости или временной приостановки производства в связи с последствиями мирового финансово-экономического кризиса;

- ограничение использования иностранной рабочей силы в случае обострения ситуации на рынке труда страны;

- стимулирование развития малого бизнеса и самозанятости населения, развитие народных промыслов и ремесел;

- усиление материальной поддержки высвобождаемых работников и безработных граждан, в том числе повышение размера пособия по безработице до бюджета прожиточного минимума, предоставление права на получение пособия лицам, уволенным по собственному желанию, наравне с другими категориями безработных граждан [4, с. 29].

Заключение

Исследования показали, что в зависимости от складывающейся ситуации на рынке труда в отдельных регионах и отраслях экономики следует осуществлять целенаправленную реализацию специального комплекса тех или иных мер государственного регулирования, направленных на увеличение предложения рабочей силы по отдельным категориям трудоспособного населения или, наоборот, на ее сокращение. Увеличению предложения рабочей силы способствуют: организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями экономики; организация профессиональной ориентации всех категорий временно не занятого населения; предоставление налоговых льгот предприятиям, осуществляющим обучение работников непосредственно на производстве; разработка специальных программ обеспечения занятости (молодежи, женщин с малолетними детьми, инвалидов и т.д.); полная, оперативная и достоверная информатизация населения о возможностях трудоустройства и перемены места жительства в регионах страны.

В условиях значительного превышения предложения рабочей силы над спросом может возникнуть необходимость применения мер, направленных на сокращение предложения рабочей силы из числа определенных категорий населения. Такие меры могут проводиться как на общегосударственном уровне, так и в рамках определенного города или региона. Влиять на сокращение предложения можно посредством снижения ее притока на рынок труда и стимулирования оттока, а также перераспределения рабочего времени и рабочих мест между работниками и, прежде всего, путем: увеличения сроков обучения в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях; увеличения в учреждениях образования учебных мест с дневной формой обучения и сокращения учебных мест с вечерней формой обучения; повышения стипендий студентам, обучающимся с отрывом от производства; увеличения пособий и срока отпуска по уходу за детьми женщинам, предоставления им льгот по исчислению трудового стажа; увеличения пенсий инвалидам и лицам, ухаживающим за ними; увеличения размера пенсий; поощрения работников к досрочному выходу на пенсию; расширения практики предоставления учебных отпусков

для работников предприятий; стимулирования перехода работников на частичную и временную формы занятости путем установления социальных гарантий.

Предлагаемые меры по формированию предложения рабочей силы в Республике Беларусь с учетом зарубежного опыта наиболее

полно соответствуют ситуации, которая возникает на рынке труда в современных условиях и направлены на устранение как количественного, так и качественного (профессионально-квалификационного и территориального) дисбаланса спроса и предложения рабочей силы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Боровик, Л.С. Структура занятости населения: территориальные и отраслевые диспропорции / Л.С. Боровик // Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь. – 2008. – №9. – С.74–86.
2. Ванкевич, Е.В. Рынок труда в Республике Беларусь: тенденции и особенности развития / Е.В. Ванкевич // Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь. – 2009. – №1. – С.11–27.
3. Рынок труда и денежные доходы населения. Социально-экономическое развитие Республики Беларусь в 2007 году // Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь. – 2008. – №2. – С. 26–34.
4. Рынок труда и денежные доходы населения. Социально-экономическое развитие Республики Беларусь в 2008 году // Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь. – 2009. – №2. – С. 25–33.
5. Пилуй, М.П. Формирование предложения рабочей силы в Республике Беларусь с учетом зарубежного опыта / М.П. Пилуй // Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь. – 2007. – №5. – С. 66–76.
6. Чицова, Л. Реструктуризация экономики усиливает необходимость балансировки спроса и предложения рабочей силы / Л. Чицова // Человек и труд. – 2002. – №9. – С. 46–47.
7. Чицова, Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы / Л. Чицова // Человек и труд. – 2004. – №8. – С.24.
8. Лукин, В. Единство образовательной и кадровой политики – пути снижения структуры безработицы / В. Лукин // Человек и труд. – 2003. – №10. – С.25.
9. Шимов, В.Н. Мировой финансово-экономический кризис: негативные последствия для Беларуси и пути их преодоления / В.Н. Шимов // Белорусский экономический журнал. – 2009. – №2. – С. 4–12.

РЕЗЮМЕ

Определена актуальность проблемы развития рынка труда в Республике Беларусь. Выявлена необходимость формирования и приведения в соответствие предложения рабочей силы с профессионально-квалификационной и территориальной структурой спроса производства. Определены основные пути развития рынка труда на современном этапе социально-экономического развития страны.

SUMMARY

Problems of development of labour market in Belarus are defined as very actual. It's revealed that the barest necessity exists to bring labour force supply into accordance with structure of manufacture demand for certain professions and qualification level as well as territorial allocation. In this article principal ways of labour market development on contemporary stage of social and economic development of the country are determined.

* Статья поступила в редакцию 21 октября 2009 г.