

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Н.Н. Морозова

*УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»,
г. Минск, Республика Беларусь*

Рынок труда является одним из наиболее сложных, поскольку в отличие от других рынков специфика его состоит в том, что объектом контрактов выступает сам человек, его способность к труду.

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

Основными ориентирами белорусского рынка труда являются поддержание высокого уровня занятости населения, снижение безработицы и рост заработной платы.

Анализ изменений в сфере занятости и рынка труда республики за период с 2003 по 2012 гг. позволил выделить наиболее характерные особенности и тенденции его развития в условиях переходной экономики. Для Беларуси характерен высокий уровень занятости – 75,47 %.

За последние 10 лет число занятых увеличилось на 5,16 % с 4346,9 тыс. человек в 2003 г., до 4571,1 в 2012 г., хотя в разрезе лет наблюдался вариационный характер (табл. 1). В 2012 году число занятых уменьшилось на 1,79 %, по сравнению с 2011 годом.

Таблица 1 – Динамика трудовых ресурсов в Республике Беларусь [1]

Год	Трудовые ресурсы – всего, тыс. человек	Занятые – всего, тыс. человек	Уровень занятости, %	Численность безработных, тыс. человек	из них:		Уровень зарегистрированной безработицы
					мужчины	женщины	
2003	6075,7	4346,9	71,55	136,1	46,1	90,0	3,1
2005	6106,1	4414,1	72,29	67,9	21,1	46,8	1,5
2008	6108,0	4610,5	75,48	37,3	14,7	22,6	0,8
2010	6078,5	4665,9	76,76	33,1	15,7	17,4	0,7
2012	6057,0	4571,1	75,47	24,9	12,9	12,0	0,5

В структуре занятости населения по полу, возрасту и уровню образования можно наблюдать определенные изменения. В республике сохраняется устойчивая тенденция превышения численности женщин, работающих в экономике.

В 2012 г. в организациях республики работало 2333 тыс. женщин или 51 % и 2238,0 тыс. мужчин, 49, %. В таких отраслях, как торговля и общественное питание, культура, образование, финансы, кредит и страхование, здравоохранение работают преимущественно женщины (71–82 % общей численности занятых). В то же время в лесном хозяйстве 86 % работников – мужчины, в строительстве – 77 %, на транспорте – 71 %, в жилищно-коммунальном хозяйстве – 65 %, что обусловлено традиционно сложившимся преобладанием «мужских» специальностей в этих отраслях.

В 2010 г. средний возраст работающего населения составил 40,4 лет, у мужчин этот показатель равен 40,5 лет, а у женщин – 40,2 лет. По сравнению с 2000 г. в 2010 г. данный показатель вырос у мужчин с 40,1 до 40,5 лет, а у женщин с 38,6 до 40,2 лет и соответственно в общей численности с 39,4 до 40,4 лет, что заявляет о старении трудовых ресурсов (табл. 2). Причем самую многочисленную группу среди работающих, как женщин, так и мужчин, составляют лица в возрасте 40–49 лет. Это наиболее сформировавшаяся часть рабочей силы, обладающая опытом работы, более высокой интенсивностью труда, способностью адаптироваться к меняющимся потребностям рынка труда, включая изменения профиля работы и переквалификацию.

В 2010 г. по сравнению с 2008 г. увеличилась доля работников старше трудоспособного возраста на 1,2 процентных пункта (с 12,4 % до 13,6 %), а удельный вес молодежи в возрасте до 25 лет, наоборот, уменьшился с 11,6 % в 2008 г., до 10,8 % в 2010 г.

Важным является качественный показатель трудовых ресурсов – уровень образования по которому наблюдается достаточно благоприятная тенденция.

В 2010 г. доля работников с высшим образованием составляла четверть всего занятого населения (25,4 %) и по сравнению с 2000 г. этот показатель увеличился на 35 %, что является серьезным достижением.

Стоит отметить, что положительная динамика имеет место и у мужчин, и у женщин. Сохраняется устойчивая тенденция большего количества женщин с высшим и средне специальным образованием (28,9 % и 27,3 %), чем аналогичные показатели у мужчин (21,5 % и 17,3 %).

Таблица 2 – Возрастной и образовательный уровень работников по полу [1]

Группы	Всего			Мужчины			Женщины		
	2000	2008	2010	2000	2008	2010	2000	2008	2010
До 25	10,6	11,6	10,8	10,0	12,6	11,8	11,1	10,6	9,9
25–29	12,0	12,4	13,0	11,4	12,3	13,1	12,5	12,5	13,0
30–39	27,5	23,4	23,5	26,7	22,0	22,4	28,3	24,6	24,4
40–49	28,7	26,6	24,9	28,3	24,9	23,2	29,0	28,0	26,4
50–54	11,8	13,6	14,2	12,1	13,2	13,6	11,6	14,1	14,7
55 и старше	9,4	12,4	13,6	11,5	15,0	15,9	7,5	10,2	11,6
Средний возраст	39,4	40,1	40,4	40,1	40,3	40,5	38,6	39,9	40,2
Высшее образование	18,8	23,8	25,4	16,6	20,2	21,5	20,8	26,9	28,9
Среднее специальное	22,4	22,7	22,6	16,2	16,9	17,3	27,9	27,7	27,3
Профтехобразование и общее среднее	50,6	50,1	59,1	56,5	58,3	57,4	45,3	43	49,6
Общее базовое (неполное среднее)	8,2	3,4	2,9	10,7	4,6	3,8	6,0	2,4	2,0

Наибольшее количество работников, имеющих высшее образование, сосредоточено в коммерческой сфере (70 %), в науке и научном обслуживании (60 %), в аппарате органов государственного управления (59 %), информационно-вычислительном обслуживании (55 %), сфере образования (48 %), искусстве (более 30 %). В перспективе следует ожидать дальнейшего повышения требований со стороны нанимателей к качеству кадров. Уже сейчас рынок труда предъявляет к специалистам с высшим образованием такие требования, как умение пользоваться персональным компьютером, общение с людьми, работать в команде, самостоятельность в анализе производственных ситуаций, знание иностранных языков, нормальное состояние здоровья т. п.

Особое значение имеет достойный уровень образования и квалификация для руководителей и специалистов. Данные таблицы 3 свидетельствуют о том, что лишь 67,1 % руководителей и 59 % специалистов имеют высшее образование.

Таблица 3 – Распределение численности работников занятых в экономике по уровню образования и категориям персонала на конец 2010 г. [2, с. 47]

Категории работников	Всего работников	В том числе имеют образование									
		высшее		среднее специальное		профессионально-техническое		общее среднее		Общее базовое	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Всего	4017899	1021692	25,4	909868	22,6	828488	20,6	1143008	28,5	114843	2,9
в том числе:											
рабочие	2377827	84134	3,5	389132	16,4	759300	31,9	1033770	43,5	111491	4,7
служащие	1640072	937558	57,2	520736	31,7	69188	4,2	109238	6,7	3352	0,2
– руководители	396100	265981	67,1	100403	25,3	13666	3,5	15809	4,0	241	0,1
– специалисты	1094685	645917	59,0	372335	34,0	27785	2,6	47247	4,3	1401	0,1
– другие служащие	149287	25660	17,2	47998	32,2	27737	18,6	46182	30,9	1710	1,1

Анализируя образовательный уровень работников, занимающих должности руководителей и специалистов, на начало 2011 г., следует отметить, что в разрезе областей не имели высшего и среднего специального образования в Минской области 9,4 % руководителей, Брестской – 8,7 %, Гомельской – 8,3 %, Могилевской – 8 %, Витебской – 7,3 % Гродненской – 6,8 %, г. Минске – 5,7 % [3, с. 75]. Это свидетельствует о необходимости повышения качественной составляющей и изыскании резервов для осуществления данного процесса.

В Республике Беларусь наибольшая доля занятых наблюдается в промышленности, торговле, сельском хозяйстве. Существенных изменений в структуре распределения по видам экономической деятельности не наблюдалось, хотя в 2012 г. был замечен отток занятых в строительстве с 8,6 % до 7,9 % в 2011. Вместе с тем, в последнее время ситуация на рынке труда характеризуется снижением количества обращений в государственную службу занятости и, соответственно, снижением регистрации безработных. В стране свободных рабочих мест сейчас практически вдвое больше, чем безработных, а в Минске – в 10 раз больше. Безработица в Беларуси со времени ее легализации являлась преимущественно женской, однако в 2012 г. мужская безработица (52 %) превысила женскую (48 %). Как правило, работающие женщины имеют более высокий уровень образования по сравнению с работающими мужчинами. Удельный вес безработных женщин с высшим и средним специальным образованием выше, а со средним общим и неполным средним ниже, чем безработных мужчин. Если высшее и среднее специальное образование имеет примерно каждая третья безработная женщина, то среди безработных мужчин – каждый пятый. Наиболее высокий удельный вес безработных приходится на молодежь.

В возрастной структуре безработных ведущим сегментом являются лица в возрасте 16-29 лет, удельный вес которых несколько снизился. При переходе к старшим возрастам удельный вес безработных постепенно падает и в группе 50 и старше составляет 18,2 % от общей численности безработных. По сравнению с 2005 годом удельный вес лиц в возрасте 16–29 лет снизился на 22,5 % (с 48,8 % в 2005 до 37,7 % в 2012 г.), что является хорошей тенденцией. Так как безработица среди молодежи, как правило, вызвана отсутствием достаточной квалификации и опыта работы, после окончания учебного заведения, а также нежелание нанимателей нести финансовые и организационные расходы, связанные с профессиональным обучением молодых работников и предоставлять им льготы, предусмотренные Трудовым кодексом. Что касается состава безработных по уровню образования, то на долю безработных с высшим образованием в 2012 г. приходилось 11,4 % от общей численности безработных, со средним специальным образованием – 14 %, с общим средним образованием – 36,6 % и профессионально техническим образованием – 25,8 %. Среднестатистическим безработным является мужчина в возрасте 38 лет, имеющий общее среднее образование (в 2011 г. – женщина в возрасте 34,1 года). При этом рынок труда ориентирован на рабочие профессии, которые составили 77,7 процента от общего количества, заявленных нанимателями вакансий. Доминирующей отраслью в структуре спроса является обрабатывающая промышленность где заявлено 16,4 тыс. вакансий, или 23,2 % от общего их числа (табл. 4). Затем следует строительство, в 2012 г. приходилось 13,4 тыс. вакансий, или 19 % от заявленных вакансий и сельское хозяйство – 8 тыс. вакансий, или 11,3 % в общей численности заявленных потребностей. Как показывает анализ, основной спрос на рабочую силу формировала сфера материального производства. Каждая четвертая вакансия заявлена промышленными организациями, каждая пятая – строительными, каждая седьмая – сельскохозяйственными организациями. При этом по сравнению с 2011 г. потребность в кадрах промышленности уменьшилась на 11,8 %, в сельском хозяйстве – на 9,6 %, в строительстве увеличилась на 15,9 %. Это говорит об эффективности проводимой промышленными и сельскохозяйственными организациями политики по привлечению на работу специалистов.

Таблица 4 – Спрос на рабочую силу по отраслям экономики, % [1]

	2005	2010	2012	Отклонение в 2012 от 2005
Всего:	100	100	100	–
промышленность	28,9	28,6	23,2	-5,7
сельское хозяйство	15,0	9,7	11,3	-3,7
транспорт и связь	6,5	7,7	9,1	+2,6
строительство	19,3	22,2	19	-0,3
торговля и общественное питание	10,3	10,9	10,3	0
здравоохранение	1,4	1,8	6,1	+4,7

Соотношение профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы показывает, что на рынке труда устойчивым спросом пользуется рабочие строительной отрасли и сельскохозяйственной отрасли. Среди специалистов и служащих востребованы врачи, прорабы, инженеры-программисты. Вместе с тем, сохраняется и углубляется тенденция избытка экономистов, юристов, бухгалтеров и других специалистов и служащих. Однако численность официально зарегистрированных безработных не дает полного представления о реальной ситуации на рынке труда. При ее оценке необходимо учитывать не только зарегистрированную, но и незарегистрированную или скрытую безработицу. Принятая государственной службой занятости населения страны система учета безработных не в полной мере отражает тенденцию развития рынка труда, поскольку значительная часть граждан по ряду причин не регистрируется на биржах труда, предпочитая искать работу самостоятельно. Сохраняющийся дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу безработных и структуре вакансий, социальному признаку, полу, а также недостаточное качество большинства предлагаемых вакансий (относительно низкая заработная плата) являются главным препятствием по их заполнению. В этой связи Государственной программой содействия занятости населения Беларуси на 2013 г. предусматривается обеспечить первоочередное направление на профобучение безработных матерей, длительное время не работавших в связи с уходом за ребенком, по востребованным на рынке труда специальностям. В текущем году будут проведены тренинги, семинары по обучению приемам самостоятельного поиска работы, составлению резюме, по подготовке к собеседованию с потенциальным нанимателем. Психологическую поддержку окажут женщинам, длительное время не работавшим в связи с уходом за ре-

бенком. Существенными факторами, влияющими на дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, являются несогласованность рынка труда и рынка образовательных услуг, диспропорция в подготовке кадров по уровням образования, профессиям и специальностям. Прогнозирование спроса и предложения специалистов с высшим профессиональным образованием определяется следующей совокупностью факторов: емкостью рынка труда; возможностями системы высшего профессионального образования; предпочтениями работодателей; направлениями и темпами развития научно-технического прогресса.

Для совершенствования государственного регулирования спроса и предложения на рынке труда можно выделить следующие направления:

1. Организация практики для безработных в качестве базы для закрепления вновь приобретенных навыков в процессе переподготовки и более быстрого и эффективного включения безработных в процесс труда. Данная мера будет эффективна, так как большую часть безработных составляет молодежь в возрасте 16–29 лет, которые не имеют еще достаточных навыков и опыта. Закрепив свои знания на практике, и приобретя опыт в своей сфере деятельности, они будут более конкурентоспособными и квалифицированными.

2. Проведение широкомасштабных информационно-пропагандистских кампаний посредством использования современных информационных технологий, СМИ. Данная мера находит некоторое отражение в стране (проводятся ярмарки вакансий, где безработные могут ознакомиться с существующим спросом), хотя стоит развивать ее активнее, привлекая большее число людей.

3. Введение новых форм неполной занятости на основе разделения работ и использование краткосрочной занятости. Временная занятость удобна для тех, кто осуществляет уход за больным членом семьи или детьми. Помимо этого к таким формам прибегают при переобучении, получении второго образования, написании научных работ и т. д. В Республике Беларусь использование таких форм занятости позволит гражданам сочетать несколько форм частичной занятости, тем самым повысить свой заработок и быть полностью вовлеченными в трудовые отношения.

4. В области государственной политики на рынке труда шире применять подходы, направленные на реализацию активной политики занятости в противовес пассивной (материальной поддержки безработных), что предполагает рост бюджетных обязательств для финансирования мероприятий по содействию занятости.

5. Целесообразно предусмотреть региональную децентрализацию и заключение тарифных соглашений на уровне предприятий (в рамках коллективных договоров).

6. Для повышения конкурентоспособности безработных на рынке труда стратегической целью должно стать создание системы образования, соответствующей потребностям личности, общества и государства. Целесообразным представляется обучение по тем специальностям, на которые спрос есть или появится в будущем. С этой точки зрения наибольший интерес вызывает модульная система обучения, предложенная Международной организацией труда и получившая широкое распространение в странах Западной Европы. В основе системы лежит учебная программа (модуль), включающая строго установленный объем знаний и практических навыков, которые необходимо усвоить для качественного выполнения производственных функций, обусловленных соответствующими квалификационными стандартами или требованиями рабочего места. Применение модульной системы обучения в Беларуси позволит, особенно в перспективе, при ускорении технологических и структурных изменений в экономике более гибко реагировать на потребности предприятий в кадрах, повысить производительность труда работников, и как следствие поспособствует снижению спроса на многие специальности.

7. Важно обеспечить такую систему управления подготовкой специалистов с высшим профессиональным образованием, чтобы она соответствовала условиям складывающегося рынка труда и главным изменением становится создание конкурентной среды во всех сферах деятельности общества, в том числе и в сфере образования, осуществляющего предложение на рынке труда.

Данное условие выступает неотъемлемым критерием экономического уклада, когда работодатель хочет иметь высококвалифицированного специалиста, а не переучивать его на производстве. В данном смысле интересы всех субъектов рынка, включая государство, полностью совпадают.

8. Создание прогноза о состоянии спроса и предложения специалистов с высшим профессиональным образованием позволит точнее установить соответствие между потребностями рынка труда и возможностями высших учебных заведений. Основными элементами системы определения потребностей в специалистах с высшим профессиональным образованием могут служить прогнозы приема и выпуска специалистов вузами различных форм собственности, осуществляющими предложение на соответствующем сегменте рынка труда. При этом наиболее перспективным является эконометрический метод, сущность которого состоит в построении моделей временных рядов (на основе имеющейся статистической информации за прошлые периоды времени) – уравнений трендов.

Следует отметить, что социально-экономический механизм прогнозирования сферы высшего профессионального образования детерминирован действием основных закономерностей возникновения и функционирования востребованных рынком труда специальностей (возрастание значимости высшего образования; взаимосвязь рынка труда и выбора рациональной специальности; взаимовлияние и взаимозависимости триады «рынок труда – рынок образовательных услуг – система управления высшим образованием»).

9. Укрепление связи высшей школы с бизнесом, ее ориентацию на текущие требования рынка труда может выступать средством решения текущих финансовых проблем в условиях недостаточного бюджетного финансирования. Ведь кроме дополнительного государственного финансирования системы высшего образования, требуется шире привлекать средств частного сектора, граждан для создания устойчивой системы смешанного финансирования.

10. Развитие практики государственного заказа на специалистов в соответствии с прогнозными оценками рынка труда, исследованиями конъюнктурной ситуации на рынке труда, на основе моделирования профиля профессиональной деятельности специалиста, и на основе заявок министерств и ведомств с целью разработки механизма трансформации сигналов рынка труда в систему подготовки кадров с высшим профессиональным образованием.

Механизм развития рынка труда специалистов с высшим профессиональным образованием должен предусматривать формирование перспективных потребностей в специалистах, позволяющий согласовать интересы всех участников рынка труда специалистов с высшим профессиональным образованием: общества, обеспечивающего социально-экономическую стабильность; работодателя, решающего свои кадровые проблемы; выпускника, решающего проблему трудоустройства; высшего учебного заведения, желающего на основе выпуска востребованных рынком специалистов повысить свой престиж и получить определенные средства для улучшения материального обеспечения учебного процесса. Для обеспечения динамичного развития экономики в целом необходимо определенное количество экономических ресурсов, важнейшим из которых является человеческий капитал. Таким образом, приведение системы подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием к потребностям рынка труда является неотъемлемой чертой современной экономики, предполагающей государственное регулирование рынка труда на основе учета степени соответствия спроса и предложения рабочей силы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальный Статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] / – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа: 02.04.2013.
2. Численность, состав и профессиональное обучение кадров Республики Беларусь в 2010 году: стат. бюллетень / Национальный статистический комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 191 с.