

**СТРУКТУРНАЯ БЕЗРАБОТИЦА  
НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА: ПРИЧИНЫ  
ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ  
НА ПРИМЕРЕ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*Е.Н. Коробова*

Современный этап развития национальной экономики связан с глубокими преобразованиями экономических комплексов и структуры экономик регионов Республики Беларусь. Принятые Программные документы, определяющие ее развитие в средне- и долгосрочной перспективе, ставят новые задачи и ориентиры. В частности, Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2020 г. предусматривает реализацию общесистемных преобразований на основе использования инновационного подхода [1]. Неотъемлемой частью этого процесса является реструктуризация занятости в отраслях экономики, что привело к изменению уровня и структуры как занятости, так и безработицы. При этом подобные преобразования в экономике требуют от человека развития новых компетенций, получения современных знаний, владения новыми подходами и методами в работе. Однако практика стран с переходной экономикой показывает, что многие проблемы трансформационного периода имеют один источник: образование и квалификация работников. Исследования представителей Всемирного банка и Европейского банка реконструкции и развития доказывают, что существует дисбаланс на рынках труда в странах Восточного партнерства. Основное препятствие для деятельности и развития предприятий состоит в подборе квалифицированных кадров [2].

В сложившихся условиях Республики Беларусь также обостряется проблема структурного несоответствия между спросом на труд и его предложением, т. е. наблюдается рост структурной безработицы как на национальном, так и на региональном уровне.

Структурная безработица – это безработица, которая возникает в результате несовпадения предложения и спроса по квалификациям и специальностям вследствие отсталости квалификационно-образовательной системы трудовых ресурсов [3].

Ее факторами выступают развитие новых и высокотехнологичных направлений деятельности, инновационные изменения, сокращение и модернизация устаревших производств. Поэтому структурная безработица является тяжелой формой безработицы, так как затраты на ее устранение (затраты на переквалифичирование людей, создание учреждений по повышению или изменению квалификации, изменение самого образования) очень высоки.

Структурные преобразования в экономике ведут не только к изменению в структуре спроса на труд, но и изменяют качественные требования к работникам, а также стимулируют перелив трудовых ресурсов между отраслями экономики. Этот факт подтверждает динамика распределения занятых в экономике Витебской области Республики Беларусь в период 1990 – 2010 гг., представленная на рисунке.

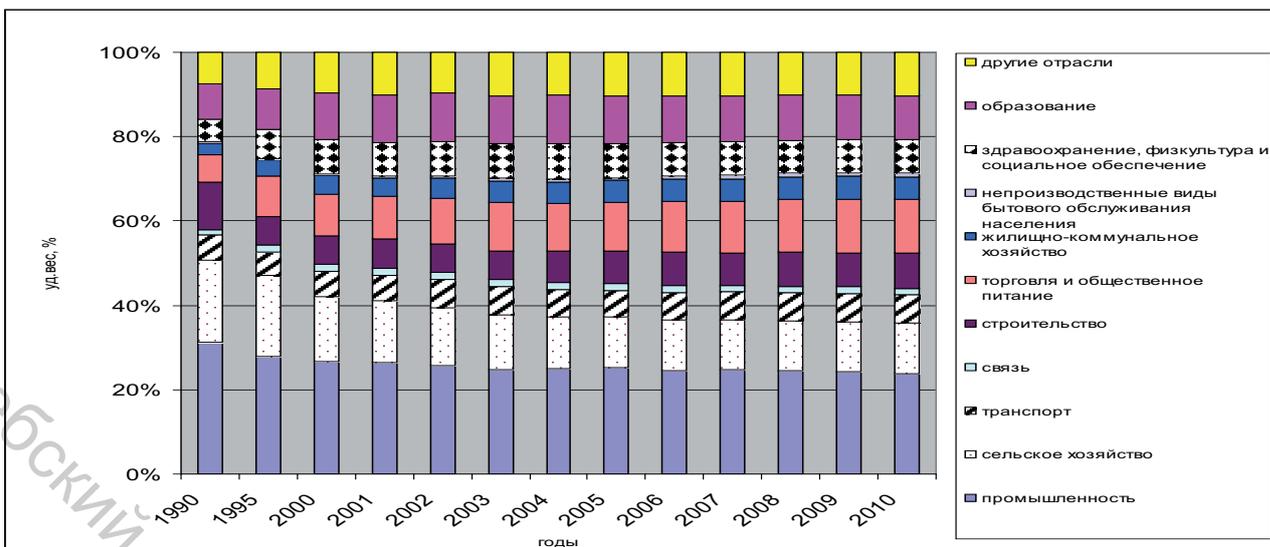


Рисунок – Динамика структуры занятых в экономике Витебской области Республики Беларусь, 1990 – 2010 гг.

В течение анализируемого периода произошел отток работников из промышленности, сельского хозяйства, строительства. Одновременно наблюдается прирост занятых в торговле и общественном питании, жилищно-коммунальном хозяйстве, здравоохранении, физкультуре и социальном обеспечении, образовании и других отраслях. Данные изменения характеризуют динамику удовлетворенного спроса на труд. Но при этом неудовлетворенный спрос на труд, оцениваемый по количеству свободных рабочих мест и вакансий, также претерпел изменения. В таблице 1 представлена динамика отраслевой структуры неудовлетворенного спроса на труд в экономике Витебской области Республики Беларусь в период 2001 – 2010 гг.

Таблица 1 – Отраслевая структура заявленной потребности в персонале в Витебской области Республики Беларусь в период 2001 – 2010 гг., %

Отрасль экономики	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
промышленность	26,69	21,97	19,72	25,43	33,68	29,52	30,45	28,88	28,70	20,29
сельское хозяйство	28,34	27,76	27,85	22,07	19,79	16,06	15,02	17,84	21,33	15,31
транспорт	4,71	3,94	3,32	2,77	3,03	3,81	2,92	3,54	2,69	3,65
связь	0,37	0,46	0,47	0,61	0,32	0,44	0,45	0,33	0,78	1,21
строительство	5,64	9,31	14,70	17,69	13,23	17,12	17,13	13,07	9,02	10,33
торговля и общественное питание	6,47	8,85	8,91	9,23	7,72	11,91	9,93	7,69	7,95	10,94
ЖКХ	4,41	3,52	2,20	2,72	3,29	3,37	5,09	5,44	2,78	4,74
бытовое обслуживание	2,95	2,56	2,71	1,72	1,45	1,04	1,03	1,07	0,39	0,61
здравоохранение	3,07	4,03	2,85	3,33	3,14	3,42	3,0	2,94	6,51	4,74
образование	2,28	1,43	1,25	1,30	1,19	2,12	1,97	3,13	1,73	4,98
другие отрасли	15,07	16,18	16,02	13,12	13,15	11,19	12,99	16,04	18,13	23,2

Источник: составлено автором [4, 5]

Как показывают данные таблицы 1, среди отраслей, нуждающихся в кадрах, устойчиво сохраняют спрос на труд промышленность, сельское хозяйство,

строительство, торговля и общественное питание, а также другие отрасли экономики.

Важной стороной в исследовании масштабности структурной безработицы выступает предложение труда на региональном рынке труда Витебской области, проведение которого возможно только на уровне его открытой части (официально контролируемой), т. е. по данным официальной статистики Витебского областного центра занятости населения.

Таблица 2 – Характеристика официально контролируемого рынка труда Витебской области Республики Беларусь, 2002 – 2010 гг.

Показатели	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Уровень официальной безработицы в регионе, %	4,1	4,0	2,3	2,0	1,5	1,3	1,1	1,1	0,9
Уровень официальной безработицы в РБ, %	3,0	3,1	1,9	2,0	1,2	1,0	0,8	0,9	0,7
Число свободных рабочих мест и вакансий, тыс.	2,4	3,0	3,6	3,8	4,3	4,9	4,8	3,35	4,93
Численность зарегистрированных безработных, тыс.чел.	22,9	22,5	12,7	11,004	8,635	7,5	7,2	6,5	5,364
Конъюнктура официальной части рынка труда (число безработных на 1 вакансию)	10	7,5	3,5	2,9	2,0	1,5	1,3	1,9	1,1
Возрастная структура безработных, в %, в возрасте									
до 18 лет	3,7	3,3	4,1	3,33	2,39	1,49	1,17	2,13	1,21
18-29 лет	39,2	37,4	34,6	32,65	33,04	32,21	32,93	32,58	30,31
30-49 лет	47,0	47,4	45,5	43,56	46,1	46,3	45,47	49,86	46,19
50 и старше лет	10,1	11,9	15,9	17,48	18,47	20,0	27,47	15,43	22,3
Образовательная структура безработных, %, имеющих:									
Общее базовое образование	16,48	15,69	19,73	16,19	17,95	18,0	20,9	20,9	20,0
Общее среднее образование	58,49	57,58	34,12	36,01	36,02	36,1	35,22	33,5	33,3
Профессионально-техническое образование	...	...	19,61	20,43	20,22	21,3	20,68	21,8	23,1
Среднее специальное образование	17,48	18,82	16,45	18,44	17,46	16,5	15,26	15,0	14,6
Высшее образование	7,55	7,9	10,09	8,93	8,35	8,1	8,4	8,8	9,0

Источник: составлено автором [4, 5].

Как показывают данные официальной статистики, число свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости, устойчиво растет с 2,4 тыс. в 2002 году до 4,93 тыс. рабочих мест в 2010 г. При этом общая конъюнктура регионального рынка труда снижается. Более трети безработных – молодежь до 29 лет, выпускники учебных заведений, которые оказались невостребованными в экономике области. Логично предположить, что одной из основных причин обретения ими статуса безработного является несоответствие требованиям (профессиональным, компетентностным) работодателей.

Однако сделанные выводы лишь косвенно подтверждают и отражают сложившуюся ситуацию. Для объективности оценок целесообразно использование единого методического подхода не только для определения доли структурной безработицы, официально зарегистрированной, но и для дальнейшего подбора регулятивных мер.

В практике исследований проблем рынка труда используются различные методические подходы к определению уровня структурной безработицы как в регионе, так и в масштабах государства. А.Г. Коровкин полагает, что «о структурном неравновесии рынка труда можно говорить в случае, когда территориальная, отраслевая, профессиональная, квалификационная, возрастная,

образовательная и другие структуры предложения труда не совпадают с аналогичными структурами текущего спроса на труд или вакантные рабочие места» [6].

По методике А.Г. Коровкина, уровень структурной безработицы определяется как разница между отношением численности безработных на каждом локальном рынке труда (отраслевом, территориальном и др.) к численности безработных на общероссийском рынке и аналогичным расчетом показателей для вакансий. Сумма всех дисбалансов в выбранном диапазоне дает оценку доли структурной компоненты безработицы в общем ее объеме. Умножение данной оценки на величину общей безработицы позволяет оценить численность структурной безработицы изучаемого объекта. Рассчитанный таким образом уровень структурной безработицы показывает ее долю в общем уровне безработицы. Однако использование на практике данного методического подхода представляется несколько проблематичным, так как при таком расчете структурной безработицы происходит выявление только арифметической разницы между долей безработных в регионе и долей вакансий, что не позволяет оценить квалификационную составляющую.

Расчет доли структурной безработицы в официальной безработице на региональном уровне по методике А.Г. Коровкина показал, что ряд регионов имеет отрицательное значение обозначенного показателя, что связано с выявленным недостатком: определение доли структурной безработицы происходит относительно разных объектов исследования, т. е. в расчете разности отношений в числителе объектом выступает район, а в знаменателе – область. Поэтому размах значений приводит к заниженным оценкам, что искажает их значимость и объективность применения в анализе. В целом, отрицательное значение, согласно данному методическому подходу, говорит о превышении спроса на труд над предложением труда. Во-вторых, данная методика не позволяет выделить и дифференцировать «структурно больные» регионы, что является весьма актуальным, так как в целях выработки действенных инструментов регулирования региональных рынков труда (в т. ч. и структурной безработицы) важно четко выделить преобладающий вид безработицы не столько в масштабах области и страны, сколько в масштабах «точечных очаговых» регионов.

Таким образом, недостатками методологического подхода А.Г. Коровкина выступают:

- сложность сопоставления результатов, так как объекты для оценки разные;
- отсутствие оценки квалификационной составляющей;
- сложность дальнейшей интерпретации результатов для дифференциации регионов по уровню структурной безработицы с целью обоснования инструментов и системы мер по регулированию региональных рынков труда.

Белорусскими исследователями для оценки уровня структурной безработицы разработана методика, предполагающая определение уровня структурной безработицы по категории «рабочие» и по категории «служащие». Данный показатель рассчитывается как разница между численностью безработных и числом свободных рабочих мест и вакансий для каждой категории соответственно. Далее суммарное отклонение соотносится с численностью безработных [7, с. 84]. Данный подход устраняет недостаток первого: позволяет оценивать квалификационную дифференциацию рынков труда.

Оценка доли структурной безработицы в официально зарегистрированной по описанной методике (автор Е.В. Ванкевич) позволяет выделить региональных «лидеров» и «аутсайдеров». Однако при использовании данного методического подхода возникают следующие проблемы:

- трудно учесть профессиональный аспект, который обусловлен структурой занятости в регионе;

– невозможно оценить внутреннюю региональную динамику, так как каждый район, согласно административно-территориальному делению, включает городскую и сельскую местность. Это формирует городские и сельские рынки труда, каждый из которых в свою очередь образует рынок труда «рабочих» профессий и рынок труда профессий «служащих». Такие рынки имеют специфические особенности в показателях динамики внутри регионов, что в данной методике оценить проблематично.

В целях устранения недостатков рассмотренных методических подходов автором была разработана методика, акцентирующая внимание на территориальном и профессионально-квалификационном аспекте. Суть авторской методики состоит в расчете доли структурной безработицы в официальной по городской и сельской местности в разрезе квалификационных групп. Обобщенные результаты расчетов с использованием авторского подхода представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Оценка доли структурной безработицы в официальной в Витебской области Республики Беларусь, 2005 – 2010 гг., %

Показатели	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Доля структурной безработицы в городской местности, всего, в т.ч.:	61,5	39,88	28,66	6,16*	25,89	10,4
–доля структурной безработицы по рабочим профессиям	43,01	23,06	22,06	1,48*	25,03	5,67
–доля структурной безработицы по профессиям специалистов и служащих	18,49	10,82	6,6	4,68*	0,85	4,73
Доля структурной безработицы в сельской местности, всего, в т. ч.:	8,46	14,71	5,94	4,73*	7,44	9,99
–доля структурной безработицы по рабочим профессиям	7,2	14,32	5,92	3,87*	6,71	7,99
–доля структурной безработицы по профессиям специалистов и служащих	1,26	0,39	0,02	0,86*	0,73	2,0
Доля структурной безработицы в официальной, %	69,96	54,59	34,6	10,89*	33,32	20,39

\*- расчеты произведены без учета данных по г. Новолукомлю

Источник: рассчитано автором.

Как видно из таблицы 3, наибольший уровень структурной безработицы характерен для городской местности. При этом доля структурной безработицы по рабочим профессиям устойчиво преобладает над профессиям служащих. Резкое снижение показателя наблюдается в 2008 году. Данный факт носит чисто технический характер, так как из обследования и анализа в этом году выпал моногород Новолукомль, который постоянно формировал высокий уровень структурной безработицы (от 90 – 100 %), поэтому среднеобластные показатели резко снизились. В целом доля структурной безработицы в официальной по расчетам снижается.

Однако встает вопрос о качестве и достоверности оценок. Анализ масштабности этого явления оценивается по наличию свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в Государственную службу занятости населения, и численности безработных по основным специальностям в зависимости от городской и сельской местности в разрезе рабочих профессий и профессий служащих. Данная отчетность формируется на 01.06 и на 01.12 каждого года, поэтому недостатком является статичность оценки, а так как данные о количестве безработных

формируются в динамике по результатам заданного периода, то в данном случае нарушается сопоставимость и невозможно точно оценить интенсивность изменений.

В таблице 4 приведена динамика квалификационной конъюнктуры рынка труда Витебской области по статистическим данным Витебского областного центра занятости в период 2004 – 2010 гг.

Таблица 4 – Динамика квалификационной конъюнктуры рынка труда Витебской области, 2004-2010 гг. \*

Показатели	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Вакансии для рабочих, р.м.	2762	2881	3277	3645	3715	2321	3687
Количество зарегистрированных безработных, ранее работающих по рабочим профессиям и ранее неработающих, имеющих рабочую специальность, чел.	7886	6704	6213	5544	4814	4999	4100
Вакансии для служащих, р.м.	844	913	1056	1281	1111	1027	1242
Количество зарегистрированных безработных, ранее работающих на должности служащих, чел.	2619	2102	1458	1244	864	950	830
Всего вакансий, р.м.	3606	3794	4333	4926	4826	3348	4929
Всего безработных, чел.	12715	11004	8635	7463	6068	6467	5364
Конъюнктура на рынке труда	3,53	2,90	1,99	1,52	1,26	1,93	1,09
Конъюнктура на рынке труда по рабочим профессиям	2,86	2,33	1,90	1,52	1,30	2,15	1,11
Конъюнктура на рынке труда по профессиям для служащих	3,10	2,30	1,38	0,97	0,78	0,93	0,67
Удельный вес зарегистрированных рабочих, %	62,02	60,92	71,95	74,29	79,33	77,30	76,44
Удельный вес зарегистрированных служащих, %	20,60	19,10	16,88	16,67	14,24	14,69	15,47
Удельный вес вакансий для рабочих, %	76,59	75,94	75,63	74,00	76,98	69,32	74,8
Удельный вес вакансий для служащих, %	23,41	24,06	24,37	26,00	23,02	30,68	25,20

\* не учитывались в расчете ищущие работу впервые

Источник: составлено автором.

Как показал анализ данных таблицы 4, напряженность на региональном рынке труда в период 2004 – 2008 гг. ослабевала, но в 2009 г. отмечается рост, обусловленный потоком возвратившихся в Витебскую область (граничащую с Российской Федерацией) трудовых мигрантов. Однако, в течение 2010 года ситуация стабилизировалась и в настоящее время продолжает оставаться управляемой.

Рост спроса на труд формируется преимущественно за счет категории «рабочие» (удельный вес вакансий для рабочих в 2010 г. около 75 %) и продолжает нарастать. Это объясняется рядом обстоятельств:

– Заявки в службе занятости формируются, как правило, предприятиями и организациями, находящимися в сложном финансовом положении. Недостаток рабочих определяется низкой заработной платой, предлагаемой со стороны

субъектов спроса на труд, т. е. вопрос состоит не в отсутствии на рынке труда профессионально подготовленных рабочих, а в ограничениях со стороны спроса на труд и невозможности обеспечить конкурентоспособную заработную плату.

– В системе подготовки рабочих кадров за 1993 – 2010 гг. число учебных заведений сократилось на 11,51 % (с 252 до 223), а количество учащихся в них – на 23,4 %. Выпуск рабочих кадров профессионально-техническими училищами Беларуси сократился за 1990 – 2010 гг. более чем на треть. Если в 1990 г. учреждениями профессионально-технического образования было выпущено 74,3 тыс. квалифицированных рабочих, то в 2010 г. – 48,9 тыс. В наибольшей степени сокращение подготовки рабочих кадров коснулось промышленности (в частности, таких ее отраслей, как химическая, легкая, пищевая промышленность), сельского хозяйства. Одновременно произошло увеличение размеров подготовки квалифицированных рабочих для лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, строительства, транспорта, торговли и общественного питания.

– Сложно контролируемый процесс трудовой миграции (в основном в Российскую Федерацию), объективно определяет и усиливает устойчивый спрос на рабочих в таких отраслях, как строительство, торговля и общественное питание, промышленность, жилищно-коммунальное хозяйство.

При таком соотношении (наибольшем удельном весе рабочих в численности зарегистрированных безработных и соответствующем удельном весе предлагаемых вакансий по рабочим профессиям) уровень структурной безработицы по рабочим профессиям должен был быть достаточно низким, так как предложение количественно удовлетворяет спрос. Но так как этого не происходит, необходимо выяснение причин этого явления.

Профессиональные рынки труда дифференцированы по уровню динамики. Существует рынок динамичных профессий, где в ответ на имеющийся спрос существует адекватное количество предложения труда. К числу таких профессий относятся в городской местности: кондитер, литейщик, кузнец, заточник, столяр, инженер-механик, инженер электросвязи, инженер-технолог, инженер (другие); в сельской местности наоборот, рынок таких профессий менее динамичен, что связано с ограниченностью сфер предложения труда, несовпадением территориальной расположенности субъектов спроса на труд и предложения труда. Однако, выделяется целый спектр профессий, по которым рынок труда Витебской области перешел в фазу перенасыщения, т. е. безработные с такой профессией не имеют ни одной вакансии в городской местности: арматурщик, водитель трамвая, волочильщик, вулканизаторщик, кассир, санитарка, органик, оператор связи, проводник, прядильщик, радиомеханик, радиотехник, ткач, трубопроводчик. Также есть профессиональные рынки труда, где острый дефицит работников, среди них выделяются следующие профессии: стропальщик, наладчик КИПиА, кузнец.

Объясняется такая ситуация тесной взаимосвязью регионального рынка труда и рынка товаров и услуг. При росте спроса на товары и услуги определенных отраслей экономики со стороны работодателей спрос на труд повышается по ряду профессий, и наоборот, спрос на труд сокращается при падении спроса на товарных рынках.

Нельзя также недооценивать происходящую межотраслевую мобильность персонала, обусловленную уровнем заработной платы.

Зачастую структурный характер безработицы обусловлен организационно-технологической модернизацией производства и колебаниями совокупного спроса на продукцию тех или иных отраслей. Данная тенденция определяется сокращением производственного цикла изготовления продукции, сокращением жизненного цикла товаров, быстрой сменяемостью ассортимента выпускаемой продукции, появлением новых товаров, что требует от персонала новых знаний и квалификации.

Необходимо отметить тот факт, что положение представителей различных профессий в отраслях неодинаково. Представители "сквозных профессий" (например, работники транспорта и сантехнических служб) могут устроиться на работу относительно быстро в другой отрасли. В свою очередь, овощеводу или животноводу, учителю, найти работу в другой отрасли сложнее, соответственно, такие категории работников увеличивают число "структурных" безработных [8].

В целом, существуют неблагоприятные тенденции в изменении возрастной структуры занятых в экономике и ее секторах. Рост числа занятых в возрасте старше 50 лет характерен для следующих отраслей экономики: строительства, транспорта, материально-технического снабжения, жилищно-коммунального хозяйства, образования, культуры, искусства, науки, управления и общественных объединений. Профессиональные знания и квалификационный уровень этой категории занятых сформировались в условиях плановой экономики, когда существовала территориально-отраслевая специализация регионов в Республике Беларусь. В этих условиях система подготовки специалистов и система повышения квалификации были ориентированы на соответствующую производственную региональную потребность. В условиях структурной перестройки национальной экономики, с одной стороны, масштабность подготовки по ряду профессий нецелесообразна, часто не соответствует современным требованиям и потребностям, с другой – целый спектр профессий «морально» устарел. Смена профессии в зрелом возрасте имеет низкую эффективность, так как отсутствуют стимулы к обучению, непродолжительность периода отдачи от инвестиций в обучение (приближающийся пенсионный возраст), с возрастом процесс освоения новой профессии становится более трудным, требующим длительного периода адаптации.

Перечисленные особенности снижают эффективность обучения, а также способствуют росту структурной безработицы в регионах и увеличению профессионально-квалификационных дисбалансов.

Одним из путей решения проблемы структурной безработицы представляется организация тесного взаимодействия рынка образовательных услуг и регионального рынка труда в вопросах обеспечения соответствующей подготовки по трудодефицитным профессиям (по доминирующим вакансиям, заявленным в службу занятости). Однако ориентироваться системе образования при формировании объемов подготовки специалистов только на заявленные в Государственную службу занятости населения вакансии нецелесообразно.

Автором была проведена оценка привлекательности предлагаемых вакансий Витебской областной службой занятости, которая позволила выявить ряд востребованных профессий и должностей, оценить уровень предлагаемой заработной платы. Полученные основные выводы состоят в следующем.

1. Целый спектр предлагаемых вакансий имеет достаточно низкий размер заработной платы, который близок к критическому уровню. Согласно рекомендациям, разработанным МОТ, БПМ (бюджет прожиточного минимума) не должен превышать 50 % заработной платы. Исходя из обозначенного критерия, к вакансиям с недопустимо низким уровнем заработной платы были отнесены: аппаратчик, вышивальщица, вязальщица, гальваник, грузчик, дворник, заточник, кондитер, кухонный рабочий, литейщик, младшая медсестра, повар, продавец непродовольственных и продовольственных товаров, сборщик, слесарь МСР, слесарь-сантехник, столяр, стропальщик, ткач, швея, штукатур, электромонтер, воспитатель, машинистка, делопроизводитель, медицинская сестра. В целом, 43,33 % из предложенных вакансий не соответствуют международному критерию. Сравнительный анализ предлагаемой заработной платы со среднереспубликанским уровнем показал, что только вакансия архитектора соответствует данному критерию, что объясняется ограниченностью предложения труда на данном профессиональном сегменте, а в таких условиях спрос (соответственно и уровень заработной платы) растет.

2. По ряду профессий предложение устойчиво в несколько раз превышает спрос: автоматчик – 2 раза, аппаратчик – 5 раз, водитель автомобиля – 2 раза, вязальщица – 8 раз, грузчик – 15 раз, дворник – 18 раз, санитарка – 70 раз, бухгалтер – 10 раз, экономист – 8 раз, делопроизводитель – 35 раз и т. д. Такое несоответствие обусловлено рядом причин:

- безработные претенденты, обладающие востребованными профессиями, не устраивают работодателей по квалификационным характеристикам, в частности, из-за отсутствия требуемого разряда или опыта работы (водитель, бухгалтер, экономист, вязальщица);

- предлагаемые в вакансиях условия (низкая заработная плата, отсутствие жилья, перспектив служебного роста и пр.) не привлекают ищущих работу граждан, что является основной причиной отказов от данных вакансий и ведет к неудовлетворенному предложению при наличии достаточного спроса на труд (педагог, воспитатель);

- спрос на труд в течение года по некоторым специальностям и профессиям неоднороден, он подвержен сезонным колебаниям (маляры, штукатуры и пр.);

- рабочие места по ряду профессий характеризуются высокой текучестью (продавец, кассир и пр.).

Одновременно, предприятия и организации области остро нуждаются и не могут удовлетворить потребность как в специалистах «стареющих» профессий (например, кузнец), так и общих, таких как каменщик, машинист экскаватора, электрогазосварщик, плотник, стропальщик, токарь, швея, электромеханик, электромонтер, врач, животновод, оператор машинного доения, тракторист, инженер.

3. Заявленные вакансии в службу занятости со стороны предприятий и организаций формируются по остаточному принципу. Согласно Статье 21 Закона «О занятости населения в Республике Беларусь» [9], наниматели в двухнедельный срок должны сообщить о вакансиях в службу занятости, поэтому кадровые службы субъектов спроса на труд в течение этого периода активно используют все возможности найма (внутреннего и внешнего) для заполнения конкурентоспособных вакансий (на которых обеспечивается высокий уровень оплаты труда и должностной статус). Низкая активность предприятий и организаций в вопросах сотрудничества с безработными объясняется контингентом безработных, зарегистрированных в органах Государственной службы занятости населения. Большинство этих граждан имеют невысокий образовательный уровень, отсутствие опыта работы и пр., а значительная их часть – социально неблагополучные. Например, граждане, лишённые родительских прав, которые в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 18 от 24 ноября 2006 г. «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» обязаны возмещать расходы по содержанию детей. При этом не допускается отказ нанимателей в приеме на работу обязанных лиц, направляемых органами по труду, занятости и социальной защите, а также отказ обязанных лиц от выполнения работы, и обязанное лицо не может быть уволено с работы до полного возмещения расходов по содержанию детей [10]. В связи с этим организации всячески стараются оградить себя от трудоустройства подобного контингента и в службу занятости сообщают о тех вакансиях, которые сложно заполнить собственными силами, как правило, являющимися непривлекательными для соискателей. Поэтому регистрируемые вакансии чаще не являются конкурентоспособными рабочими местами, дают искаженное представление о потребностях рынка труда, что формирует ложный заказ системе образования.

Таким образом, служба занятости населения остается в стороне от движения персонала на отдельных сегментах рынка труда, где вращаются высокопрофессиональные кадры и престижные, высокооплачиваемые рабочие места. В общем обороте вакансий, поступающих в органы службы занятости для их

замещения, занимают вакансии с долей неквалифицированного и малоквалифицированного труда, предназначенные для трудоустройства рабочих.

Помимо обозначенных причин роста структурной безработицы (профессиональных), особое внимание должно быть уделено квалификационным требованиям к рабочей силе.

Многие исследователи проблем рынка труда [11, 12], обращая внимание на заявленные вакансии и объявления о работе, пришли к выводу о необоснованности и завышенности требований к ступени образования (определяющей квалификацию работника), так как для выполнения работ среднего уровня, например, секретарь, продавец и пр., требование о наличии высшего образования выступает как обязательное.

Но с другой стороны, само население вносит значительный вклад в формирование образовательных диспропорций на региональном рынке труда за счет повышенного спроса на высшее образование. Среди причин, вызывающих подобный дисбаланс, рассматривается эффективность отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Так, оплата труда специалистов с высшим образованием в организациях выше, чем оплата труда остальных категорий работников. Российские ученые Р.И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон, А.Л. Лукьянова провели исследование зависимости уровня заработной платы от профессиональной принадлежности [14]. В результате была определена четкая зависимость: обладание вузовским дипломом дает положительную отдачу независимо от того, какую работу выполняет работник.

В силу этого возрастает спрос на рынке образовательных услуг на высшее образование и обостряется дефицит по рабочим специальностям, т. е. не восполняется потребность в рабочих кадрах, снижается число обучаемых в учреждениях образования профессионально-технического профиля.

Помимо этого в период кризиса экономики 1991 – 1995 гг., когда наблюдался резкий спад спроса на труд (что нашло отражение в значительном сокращении рабочих мест), у населения сформировался устойчивый стереотип о «страховке», которую может дать высшее образование. Как показывают исследования на основе эконометрических оценок, более высокий уровень образования является наилучшей формой защиты от безработицы [46]. Поэтому его популярность неуклонно растет, а активность абитуриентов в стремлении получить среднее специальное и профессионально-техническое образование падает.

Отсутствие взаимодействия между субъектами спроса на труд в экономике региона и системой профессионального образования нередко приводит к тому, что отраслевая принадлежность подготовленных специалистов весьма слабо соотносится с существующими на рынке труда вакансиями.

Несбалансированная структура выпускников учебных заведений, их профессиональный состав, уровень подготовки накладывают свой отпечаток на отраслевую структуру безработицы, что, кроме прочего, подтверждает тесную связь отраслевой структурной безработицы с профессионально-квалификационной [13]. Предпосылкой данного явления выступает значительная дифференциация отраслей по уровню заработной платы: высокая заработная плата часто выступает индикатором выбора профессии у абитуриентов. Рост заработной платы связан с ростом спроса на труд в отраслях. Отрасли с более высоким уровнем оплаты «притягивают» абитуриентов на соответствующие специальности подготовки. При этом, как объясняет теория экономики труда, для рынка труда специалистов, имеющих, как правило, высшее образование, характерен временной лаг в подстройке предложения труда в ответ на изменения в спросе на труд. Этот лаг обусловлен продолжительностью образовательных программ. В результате в краткосрочном периоде предложение труда совершенно неэластично и подстройка рынка труда при «шоках» в спросе на труд происходит по принципу паутинообразной модели: в первоначальный период «шок» спроса выражается в росте заработной платы, в ответ на это предложение в долгосрочном периоде возрастает, но оно оказывается избыточным при высоком уровне заработной

платы, поэтому она начинает снижаться, что вызывает в долгосрочном периоде снижение предложения [15, с. 153].

Одновременно высокий заработок выступает основной причиной межотраслевого перелива работающего персонала, который осуществляется с потерей квалификации, определяемой полученным ранее образованием и приобретенными трудовыми навыками, что снижает их профессиональную отдачу.

Резкий рост технического прогресса в ряде отраслей экономики (например, нефтеперерабатывающей) не подкрепляется адекватными изменениями уровня квалификации работников: существуют участки работы, которые требуют широкого спектра знаний от работника, что соответствует базе подготовки на уровне современного высшего образования, при этом, согласно штатному расписанию, данное рабочее место должно обеспечиваться квалификацией рабочего. В итоге, отсутствие гибкости в кадровой политике организаций снижет эффективность деятельности как персонала, так и организации в целом, снижает ее конкурентный статус.

Спрос на труд зачастую оказывается не согласованным с предложением труда. В соответствии с закономерностями развития постиндустриального общества, усиливается потребность в специалистах для постоянно возникающих новых рабочих мест. Однако длительность цикла подготовки выпускников в вузах (4 – 5 лет) приводит к тому, что их выпуск часто не соответствует актуальным запросам предприятий и организаций. Таким образом, бюджетные средства, выделяемые на подготовку молодого специалиста по конкретной специальности, затрачиваются с низкой эффективностью: экономика регионов не получает необходимые кадры; выпускники образовательных учреждений вынуждены переучиваться с учетом требований рынка труда. В Витебской области за 2010 год профессиональным переобучением было охвачено 71,81 % зарегистрированных безработных и 63,87 % из них было трудоустроено по полученной профессии. Данный факт говорит о недостаточной согласованности структуры переподготовки безработных с потребностями экономики региона.

Поэтому взаимодействие регионального рынка труда и системы образования должно строиться не столько на реакции на свободные рабочие места и вакансии, сколько на учете и оценке перспектив развития региональной экономики и изменений качественных требований к работникам в отношении системы знаний, компетенций и навыков будущих специалистов.

#### Список использованных источников

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь ; редкол. : Я. М. Александрович [и др.]. — Минск : Юнипак, 2004. — 200 с.
2. Рынки труда и возможности трудоустройства. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. Сокращенный вариант // Европейский фонд образования [Электронный ресурс]. — 2010. — Режим доступа: <http://213.215.218.75/pubmgmt.nsf/NOTE8A9HKF.pdf>. — Дата доступа: 15.11.2010.
3. Теории занятости. Безработица. Закон Оукена // Библиотека менеджмента [Электронный ресурс]. — 2010. — Режим доступа: <http://www.management.aanet.ru/economics/zanyatost-2.php>. — Дата доступа: 10.10.2010.
4. Статистический ежегодник ; Витебская область, 2007 / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Витебское областное управление статистики ; редкол.: С. М. Кулаженко [и др.] ; ответственный за выпуск Н. В. Окулова. — Витебск, 2007. — 416 с.

5. Статистический ежегодник Витебской области, 2010 / Национальный статистический комитет Республики Беларусь, Главное статистическое управление Витебской области ; ред. С.М. Кулаженко [и др] ; отв. за вып. А. Н. Разумович. — 2010. — 435 с.
6. Коровкин, А. Г. Структурная асимметрия / А. Г. Коровкин // Отечественные записки [Электронный ресурс], — 2003. — № 3. — Режим доступа: [http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003\\_3\\_23.html](http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003_3_23.html). — Дата доступа: 21.09.2009.
7. Ванкевич, Е. В. Безработица в Беларуси : особенности изучения и управления / Е. В. Ванкевич // Белорусский экономический журнал. — 2001. — № 4. — С. 81—90.
8. Коровкин, А. Г. Дихотомия "дефицит—безработица" на российском рынке труда / А. Г. Коровкин. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2007/0277/analit03.php>. — Дата доступа : 21.09.2009.
9. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125—З : с изм. и доп. : текст по состоянию на 5 дек. 2007 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.levonevski.net/pravo/razdelb/text1664/index.html>. — Дата доступа: 23.03.2008.
10. Декрет Президента Республики Беларусь № 18 от 24 ноября 2006 г. «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.president.gov.by/press33748.html>. — Дата доступа: 10.10.2010.
11. Королева, Т. В. Подготовка молодежи к выходу на рынок труда / Т. В. Королева [Электронный ресурс]. — Режим доступа : [http://www.book-ua.org/FLES/psychology/3\\_03\\_2008/psy\\_2816.html](http://www.book-ua.org/FLES/psychology/3_03_2008/psy_2816.html). — Дата доступа : 10.09.2009.
12. Сгонник, Г. Выпускники с теоретическим образованием рынку труда не нужны / Г. Сгонник [Электронный ресурс]. — Режим доступа : [http://www.e-prof.ru/jurnal/rynok\\_truda\\_mneniya\\_ekspertov/vipuskniki.htm](http://www.e-prof.ru/jurnal/rynok_truda_mneniya_ekspertov/vipuskniki.htm). — Дата доступа: 10.09.2009.
13. Белокодная, Л. Формирование заработной платы: взгляд через «призму» профессий / Л. Белокодная [и др.]. — Москва, 2007. — 44 с. — (Препринт ГУ — ВШЭ; WP3/2007/05).
14. Капелюшников, Р. И. Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда : российский опыт / Р. И. Капелюшников. — Москва, 2006. — 64 с. — (Препринт / ГУ—ВШЭ; WP3/2006/03).
15. Белокрылкина, О. С. Экономика труда : конспект лекций / О. С. Белокрылкина, Е. В. Михалкина. — Ростов на Дону : Феникс, 2002. — 153 с.

*Статья поступила в редакцию 27.10.2011 г.*

#### SUMMARY

The article deals with a problem of structural unemployment on a regional labour market. It reveals principal causes of its growth. The problem is estimated on an example of Vitebsk area of Belarus. The existing methodical approaches to an estimation of level of structural employment are considered. The substantiation of limitation of received estimations, on the basis of the official information of service of employment, in professional and qualifying aspect is provided.