

УДК 657

Юрова Н.В.

Міжнародний університет «МІТСО»

## **ПРОБЛЕМИ РИНКУ ПРАЦІ У РЕСПУБЛІЦІ БІЛОРУСЬ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

Визначено актуальність проблеми розвитку ринку праці в Республіці Білорусь. Виявлено необхідність формування та приведення у відповідність пропозиції робочої сили з професійно-валіфікаційної та територіальною структурою попиту виробництва. Визначено основні шляхи розвитку ринку праці на сучасному етапі соціально-економічного розвитку країни.

Ключові слова: ринок праці, проблеми, збалансованість, регулювання, заходи.

Yurova N.

## **PROBLEMS OF LABOUR MARKET IN BELARUS AND SOLUTIONS**

Determined the relevance of the problem of the labor market in the Republic of Belarus. Identified the need to form and align labor supply with skill-territorial structure of demand and production. The main ways of development of the labor market identified at the present stage of socio-economic development of the country.

Key words: labor market, problems, balance, control, events.

Юрова Н.В.

## **ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Определена актуальность проблемы развития рынка труда в Республике Беларусь. Выявлены 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.

Ключевые слова: рынок труда, проблемы, сбалансированность, регулирование, меры.

**Постановка проблеми в загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями.** За період формування білоруського ринку праці (з 1991 р.) створені нормативно-правова база його регулювання, державна служба зайнятості,

організований моніторинг ринку праці, розробляються і реалізуються щорічні державна та регіональна програми зайнятості населення, надається широкий спектр послуг громадянам, що звернулися з питань працевлаштування або за консультацією до органів державної служби зайнятості.

Орієнтирами білоруського ринку праці є підтримання високого рівня зайнятості населення, підвищення ефективності використання робочої сили, утримання безробіття в межах соціально допустимого рівня і зростання заробітної плати. Проте завдання побудови інноваційної економіки та глобалізація світової економіки, що супроводжуються підвищенням вимог до якості робочих місць та персоналу, об'єктивно зумовлюють необхідність перегляду базових орієнтирів розвитку ринку праці, зміни його якісних характеристик [2, с. 11]. Основною проблемою ринку праці Білорусі є кількісний і якісний дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили. Невідповідність попиту та пропозиції робочої сили проявляється у відсутності для тих, хто шукає роботу, підходящих вільних робочих місць, у структурному і технологічному безробітті, вимушеній неповній зайнятості, в стійкому дефіциті кваліфікованих робітників і фахівців одних професій і спеціальностей та значному надлишку інших.

На ринку праці зберігається істотний дисбаланс професійно-кваліфікаційної структури вільних робочих місць і безробітних.

Існує надлишок юристів (на одну вакансію – 7 безробітних), економістів (відповідно 4), бухгалтерів (3), викладачів (на одну вакансію 10 безробітних). У той же час економіка відчуває брак кваліфікованих робітників. Особливо складною є ситуація в будівельній сфері, де попит на робітників істотно перевищує пропозицію. На одного безробітного муляра є 7 заявлених наймачами вакансій на цю посаду, тесляра – 4, на штукатура 3 вакансії і т.д. Відчувається брак лікарів (на одного безробітного є 45 вакансій), інженерів-програмістів (відповідно 9 вакансій) [3, с. 67].

Стан професійно-кваліфікаційного складу кадрів, а також низька мобільність робочої сили зумовлюють значний територіальний та галузевий дисбаланс попиту і пропозиції фахівців і кваліфікованих робітників.

Головне завдання полягає у забезпеченні збалансованості обсягів і структури підготовки робітників і фахівців у системі професійної та спеціальної освіти і попиту національного ринку праці в кадрах. Динаміка зайнятості вимагає не стільки збільшення чисельності працівників, скільки підвищення якості підготовки кваліфікованих

кадрів, ступеня її відповідності міжнародним стандартам і підвищення продуктивності праці. Лише на цій основі може бути вирішене завдання підвищення конкурентоспроможності робочої сили [1, с. 84].

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Для узгодження всіх пропорцій і сегментів білоруського ринку робочої сили, необхідна комплексна система регулювання зайнятості. Вона повинна забезпечувати регулювання мезо- та мікропропорцій, а також виконувати маркетингові функції. До них відносяться: стратегічне (індикативне) планування, інформаційні маркетингові дослідження попиту на робочу силу та її пропозиції, реклама, стимулювання працевлаштування тощо.

У рамках системи регулювання ринку праці доцільно використовувати поєднання наступних видів регулювання:

- захисне, призначене для обмеження дій, які ведуть до незахищеності різних груп трудящих;
- заохочувальне, спрямоване на створення умов, в яких можуть здійснюватися і розвиватися певні форми діяльності;
- обмежувальне, яке здійснюється для виключення дій окремих осіб або груп осіб таким чином, щоб вони не могли отримати переваги перед іншими;
- директивне регулювання, що допускає вплив уряду на ринок праці з урахуванням інтересів населення;
- регулювання за допомогою економічних фінансових заходів (податків і субсидій), які сприяють зростанню пропозицій на ринку праці або сприяють підвищенню зайнятості.

Тільки комплексний, системний підхід до проблеми регулювання ринку праці може забезпечити збалансованість трудових ресурсів – найважливішого чинника розширеного відтворення та соціально-економічного розвитку країни.

Світовий і вітчизняний досвід показує, що пріоритетним напрямом формування ринку праці є приведення у відповідність пропозиції робочої сили з професійно-кваліфікаційною та територіальною структурою попиту. Даний напрямок реалізується за допомогою здійснення наступної системи заходів.

Насамперед, це розробка макроекономічних прогнозів професійно-кваліфікаційного складу робочої сили додаткової потреби у кваліфікованих кадрах (із зазначенням необхідного рівня підготовки фахівців кожної професії). Такі прогнози, наприклад, в США складаються протягом останніх 50 років, результати яких і регулярно

публікуються. За ці роки створені сучасні методологічні підходи і добре організована інформаційно-статистична система прогнозування зайнятості. У макроекономічних прогнозах розкривається динаміка чисельності економічно активного населення з урахуванням демографічного фактора і рівня економічної активності населення за 128 групами (залежно від статі, віку, расової та національної приналежності) [4, с. 47].

Досвід Росії показує, що прогнозні показники професійно-кваліфікаційної структури зайнятих в економіці повинні розраховуватися на основі макроекономічних та галузевих параметрів розвитку виробництва. Прогнозу професійно-кваліфікаційної структури зайнятих в економіці країни повинні передувати:

- демографічний прогноз і прогноз чисельності економічно активного населення за соціально-демографічними групами;
- прогноз темпів і пропорцій економічного зростання;
- прогноз виробництва товарів і послуг по галузях;
- прогноз зайнятості по галузях.

Розробка таких прогнозів дає можливість виявити структурні зрушення в складі робочої сили за професіями та спеціальностями, а також забезпечити розвиток системи вищої, середньої та професійно-технічної освіти з урахуванням реальних потреб галузей економіки і виробництв в кваліфікованих кадрах [5, с. 24].

Досягненню цілей найбільш повної відповідності потреб економіки системі професійної підготовки фахівців і кваліфікованих робітників на думку російських вчених сприятиме розробка комплексних освітніх та кадрових програм з єдиною інформаційною базою даних про стан попиту і пропозиції робочої сили. Реалізація такої комплексної програми покликана активізувати розвиток кадрового потенціалу підприємств, підвищити якість і конкурентоспроможність робочої сили, удосконалювати систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

У розвинених країнах світу для визначення перспективної (на 5-10 років) потреби в кадрах у професійно-кваліфікаційному та територіально-галузевому аспектах, виявлення вимог, що пред'являються до працівників з боку наймачів, організовуються моніторинги формування попиту і пропозиції робочої сили, а також моніторинги працевлаштування випускників професійних навчальних закладів. На основі таких обстежень оцінюються масштаби підготовки кадрів, визначається професійно-кваліфікаційна структура прийому та випуску фахівців, забезпечується взаємопов'язаний розвиток ринку

освітніх послуг і ринку праці [3, с. 72].

Рішення основних проблем ринку праці в Республіці Білорусь вимагає:

- посилення активної політики зайнятості, спрямованої на створення, збереження і модернізацію робочих місць насамперед у конкурентоспроможних та життєзабезпечуючих галузях і виробництвах, що викликає необхідність формування з боку держави сприятливих умов для створення робочих місць, вдосконалення (з урахуванням зарубіжного досвіду) економічного механізму створення робочих місць в умовах впровадження нових технологій та інноваційного розвитку економіки;

- створення науково-методологічного та методичного забезпечення проблеми визначення перспективної додаткової потреби економіки у кваліфікованих кадрах і на цій основі методик прогнозування підготовки кадрів;

- поліпшення підготовки та перепідготовки кадрів у професійно-кваліфікаційному розрізі у відповідності з поточними і перспективними потребами економіки в кваліфікованій робочій силі. Для цього необхідно, використовуючи організаційно-економічні та фінансові стимули, домогтися гнучкої реакції навчальних закладів країни на мінливий попит економіки на професії;

- збільшення обсягів навчання безробітних під замовлення наймачів, відновлення системи професійно-технічного навчання кадрів безпосередньо на виробництві, здійснення загальної професіоналізації випускників загальноосвітніх шкіл відповідно до потреб економіки в кадрах;

- розробки спеціальних програм забезпечення зайнятості громадян, нездатних на рівних умовах конкурувати на ринку праці (інвалідів, молоді до 18 років, осіб передпенсійного віку тощо);

- створення (з урахуванням зарубіжного досвіду) системи обов'язкового державного страхування громадян на випадок безробіття;

- збереження контрольованої ситуації та утримання рівня реєстрованого безробіття у соціально допустимих межах; перехід до персоналізованого соціального страхування працюючих від безробіття.

Для запобігання негативного впливу глобальної фінансово-економічної кризи на ринок праці вважаємо необхідною реалізацію наступних заходів попереджувального характеру:

- збільшення інвестицій в усі сегменти освітньої системи країни;

– випереджальна перепідготовка працівників, які перебувають під ризиком звільнення з професій, затребуваних на ринку праці;

– прийняття широкого спектру програм з перенавчання та адаптації громадян, які втратили роботу, розробка програм розвитку громадських та тимчасових робіт для тимчасово безробітних громадян, направлення звільнених із виробництва на роботу по ремонту та модернізації соціальної інфраструктури, в першу чергу, житлово-комунального господарства та житла, благоустрою територій невеликих міст і сільських селищ;

– здійснення постійного моніторингу ситуації на ринку праці, введення в обов'язки наймачів завчасно повідомляти в органи по праці, зайнятості та соціального захисту про перехід на режим вимушеної неповної зайнятості або тимчасової припинення виробництва у зв'язку з наслідками світової фінансово-економічної кризи;

– обмеження використання іноземної робочої сили в разі загострення ситуації на ринку праці країни;

– стимулювання розвитку малого бізнесу та самозайнятості населення, розвиток народних промислів і ремесел;

– посилення матеріальної підтримки звільнених працівників і безробітних громадян, в тому числі підвищення розміру допомоги по безробіттю до бюджету прожиткового мінімуму, надання права на одержання допомоги особами, які звільнилися за власним бажанням, нарівні з іншими категоріями безробітних громадян.

**Висновки.** Дослідження показали, що залежно від ситуації, що складається на ринку праці, в окремих регіонах і галузях економіки слід здійснювати цілеспрямовану реалізацію спеціального комплексу тих чи інших заходів державного регулювання, спрямованих або на збільшення пропозиції робочої сили за окремими категоріями працездатного населення, або, навпаки, на її скорочення. Збільшенню пропозиції робочої сили сприяє: організація професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб економіки; організація професійної орієнтації всіх категорій тимчасово незайнятого населення; надання податкових пільг підприємствам, що здійснюють навчання працівників безпосередньо на виробництві; розробка спеціальних програм забезпечення зайнятості (молоді, жінок з малолітніми дітьми, інвалідів тощо); повна, оперативна та достовірна інформатизація населення про можливості працевлаштування і зміни місця проживання в регіонах країни.

В умовах значного перевищення пропозиції робочої сили над попитом може виникнути необхідність застосування заходів, спрямованих на скорочення пропозиції робочої сили з числа визначених категорій населення. Такі заходи можуть проводитися як на загальнодержавному рівні, так і в рамках певного міста чи регіону.

Впливати на скорочення пропозиції можна за допомогою зниження її притоку на ринок праці і стимулювання відтоку, а також перерозподілу робочого часу і робочих місць між працівниками і, насамперед, шляхом: збільшення термінів навчання в загальноосвітніх та професійних навчальних закладах; збільшення в установах освіти навчальних місць з денною формою навчання та скорочення навчальних місць з вечірньою формою навчання; підвищення стипендій студентам, які навчаються з відривом від виробництва; збільшення виплат та терміну відпустки по догляду за дітьми жінкам, надання їм пільг щодо обчислення трудового стажу; збільшення пенсій інвалідам та особам, які доглядають за ними; збільшення розміру пенсій; заохочення працівників до дострокового виходу на пенсію; розширення практики надання навчальних відпусток для працівників підприємств; стимулювання переходу працівників на часткову і тимчасову форми зайнятості шляхом встановлення соціальних гарантій.

Запропоновані заходи з формування пропозиції робочої сили в Республіці Білорусь із урахуванням зарубіжного досвіду найбільш повно відповідають ситуації, яка виникає на ринку праці в сучасних умовах і спрямовані на усунення як кількісного, так і якісного (професійно–кваліфікаційного та територіального) дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили.

1. Боровик Л.С. Структура занятости населения: территориальные и отраслевые диспропорции // Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь. – 2008. – №9. – С. 74–86.
2. Ванкевич Е.В. Рынок труда в Республике Беларусь: тенденции и особенности развития // Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь. – 2009. – №1. – С. 11–27.
3. Пилуй М.П. Формирование предложения рабочей силы в Республике Беларусь с учетом зарубежного опыта // Экономический бюллетень НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь. – 2007. – №5. – С. 66–76.
4. Чижова Л. Реструктуризация экономики усиливает необходимость балансировки спроса и предложения рабочей силы // Человек и труд. – 2002. – №9. – С. 46–47.
5. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы // Человек и труд. – 2004. – №8. – С. 24.