

Профессор д.э.н. Елена Ванкевич
Витебский Государственный Технологический Университет
Витебск, Беларусь

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ДЛИТЕЛЬНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В БЕЛАРУСИ НА ОСНОВЕ ПРОФИЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН

Введение

Проблема длительной безработицы становится достаточно актуальной для многих стран. В Республике Беларусь удельный вес длительно безработных в численности официально зарегистрированных безработных в 2005г. составил более 16%1 [Статистический ежегодник..., 2006, стр. 145], причем наблюдается тенденция роста этого показателя. Кроме того, вызывает тревогу увеличение удельного веса потенциальной длительной безработицы (то есть тех безработных, которые имеют стаж безработицы от 6 месяцев до 1 года). Поэтому, осознавая негативные последствия длительной безработицы для развития национальной экономики, все большее распространение получают различные мероприятия не только по снижению ее уровня, но и превентивные меры по предотвращению попадания безработных в разряд длительно безработных. Одним из таких мероприятий является профилирование безработных.

Профилирование безработных – это система разделения безработных на группы в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих его потенциал трудоустройства и мотивацию. Смысл профилирования заключается в раннем выявлении безработных, имеющих высокие шансы стать длительно безработными, и подбор для них специальных программ активной политики занятости с учетом состояния регионального рынка труда.

Зарубежный опыт профилирования безработных

Пионерами в области профилирования безработных являются США, где эта процедура используется начиная с 1999г. Ее основная цель – создать возможность высвобожденным работникам как можно быстрее найти новую работу с зарплатой, сопоставимой с прежней. Используемый в США подход к профилированию позволяет выделить «проблемную» категорию безработных (с высоким риском исчерпания пособия), которые немедленно получают набор услуг службы занятости, призванный помочь им быстрее найти работу. В дополнение к обычному и доступному (при наличии ресурсов) для всех безработных набору программ, для отобранной категории составляется индивидуальный план работы. Подбор программ для каждого конкретного безработного из отобранной группы определяется, как правило, исходя из опыта работников службы занятости. Отказ от участия в назначенных программах или неявка наказываются приостановкой выплаты пособия.

Профилирование позволяет проявлять определенную гибкость: доля безработных, с которыми служба занятости работает более подробно, определяется исходя из ограничений по ресурсам (финансовым, человеческим), и может меняться в зависимости от ужесточения или ослабления этих ограничений.

В качестве основы для выделения «проблемной» группы безработных американские службы занятости используют статистическую модель, в которой информация об индивидуальных характеристиках безработного используется для оценки влияния разных групп факторов на риск длительной безработицы. Оценка риска длительной безработицы – это фактически построение обобщающего индекса, позволяющего учесть влияние разных групп факторов на шансы трудоустройства (весами в таком индексе выступают статистические оценки коэффициентов модели). Основываясь на результатах многочисленных исследований, Департамент Труда США включает в статистическую модель профилирования 5 категорий переменных [*Разработка процедур...*, 2002. стр.65]. Коэффициенты для каждой переменной из каждой категории определены на основе корреляционно-регрессионного анализа, на основе которого выделены переменные, имеющие статистически значимое влияние на риск длительной безработицы. К основным таким переменным отнесены образование, стаж работы на последнем месте, отрасль экономики, профессия и уровень

безработицы в штате. Законами США запрещена дискриминация по многим признакам, включая возраст, расу, этническую группу, пол, цвет кожи, национальное происхождение, инвалидность, религиозную принадлежность, политические взгляды, гражданство. Поэтому данные переменные исключены из статистической модели.

Работник службы занятости США, имея автоматизированное рабочее место, вводит данные по каждому безработному в компьютер, и на основе полученных зависимостей, автоматически рассчитывается риск длительной безработицы. После этого, автоматически полученная взвешенная сумма сравнивается с пороговым значением для данного региона/города. При превышении порогового значения безработный попадает в группу риска и должен принудительно направляться на прохождение услуг по возобновлению занятости [*Разработка процедур...*, 2002. стр.65].

Но даже такая громоздкая статистическая модель, которая включает индивидуальные данные о десятках тысячах безработных, не является всеохватывающей. По признанию американских ученых, некоторые ключевые факторы, влияющие на продолжительность безработицы, например, степень мотивации безработного к труду и коммуникабельность при поиске работы, не поддаются количественному определению. Следовательно, такие факторы никогда не будут охвачены формальной моделью. Поэтому специалисты службы занятости принимают решение об отнесении того или иного безработного к группе риска основываясь на статистической модели, но с поправкой на собственный опыт.

Внедрение формальной модели профилирования в США позволило накопить богатый опыт моделирования в разных штатах. Некоторые штаты существенно расширили число категорий и переменных, что позволило улучшить прогностические возможности модели. Другие штаты стали использовать альтернативные статистические модели, а в штатах Кентукки, Вашингтон и Аляска были разработаны отдельные модели для разных территорий. Среди дополнительных переменных, использованных в разных штатах и выявленных как имеющие значимое влияние на риск длительной безработицы, необходимо отметить размер пособия по безработице, уровень заработной платы на последнем рабочем месте и пр.

К достоинствам процедуры профилирования, применяемой в США, специалисты (1) относят следующее:

3. в профилировании используется объективная информация о безработном;

4. процедура автоматизирована, ее легко использовать даже в случае отсутствия высокой квалификации сотрудников местной службы занятости;
5. процедура научно обоснована и дает возможность сосредоточить услуги именно на тех безработных, которые более всего в них нуждаются.

К числу недостатков относятся: исключение из модели факторов, связанных с законодательством о дискриминации, а также качественных переменных. Другой недостаток процедуры профилирования в США – отсутствие на данном этапе статистической процедуры, позволяющей определить оптимальный набор услуг активной политики занятости для каждого безработного. Услуги служб занятости не ориентированы на конкретные группы безработных. Безработные часто получают стандартный, а не специфический для их группы набор услуг, несмотря на то, что это признано нецелесообразным. Внедрение формальной процедуры, направляющей безработного на наиболее подходящие ему услуги и программы, т.е. максимально снижающие период безработицы и увеличивающие его конкурентоспособность на рынке труда, несомненно дало бы большой экономический эффект.

Система профилирования в Канаде достаточно похожа на американскую на своем первоначальном этапе. Вначале безработный заполняет анкету безработного, где отмечает свой возраст, пол, образование, специальность и другие характеристики своей рабочей силы. Наряду со статистической моделью (процедурой выявления характеристик), в Канаде используется и оценка консультанта. Главное отличие канадского подхода к профилированию от американского состоит в использовании статистической модели на втором этапе: сотрудники служб занятости, выдающие направления на программы активной политики занятости, используют статистическую модель, помогающую определить наиболее подходящий для каждого конкретного клиента набор программ. При выявлении наиболее подходящих для безработного программ, важным критерием является эффективность программ с точки зрения затрат. Статистическая модель использует обширные десятилетние данные о выплатах пособий по безработице, направлениях на программы переобучения, а также информацию о выплаченных впоследствии бывшим безработным налогах и некоторых важных данных из переписей населения. Используемая в Канаде статистическая модель определения риска длительной безработицы основана на данных по 8000 потерявших работу. В отличие от США, в Канаде разрешается использовать при

профилировании данные о поле, возрасте, инвалидности и т.п.

В ряде европейских стран (Франции, Германии, Швеции) услуги службы занятости оказываются всем зарегистрированным безработным и, следовательно, профилирование безработных не применяется. В Голландии выявление наиболее вероятных долгосрочных безработных происходит лишь на основании опыта и личной оценки сотрудников служб занятости, а статистическая модель не используется. Работники службы занятости опираются на опыт своих сотрудников, производящих оценку каждого клиента и классифицирующих безработных на 4 категории. Две крайние категории описывают безработных как имеющих очень хорошие возможности и очень плохие шансы трудоустройством. Две промежуточные категории состоят из безработных, которые, по мнению сотрудников, могут найти работу в результате краткосрочной или долгосрочной помощи со стороны службы занятости. Двум крайним категориям безработных уделяется минимум внимания, тогда как две средние категории направляются на разнообразные программы. Участие в программах не является обязательным.

С 2001г. профилирование безработных начинает активно использоваться в Российской Федерации, в Челябинской и Воронежской областных службах занятости населения. В основе методики профилирования в Челябинской области лежит опыт Голландии, в соответствии с которым в процессе регистрации безработного специалистом службы занятости определяется профессиональная востребованность такого специалиста на рынке труда, его степень мотивации к трудовой деятельности (включая социально-психологическую характеристику). В соответствии с этим, выделяют четыре профильные группы безработных, к каждой из которых предлагается свой набор услуг службы занятости. Опыт профилирования по данной методике в г. Челябинске показал, что почти 60% зарегистрированных безработных попадают в 3 и 4 группы. По наблюдениям авторов методики, основными факторами, определяющими длительность пребывания в безработице и риск длительной безработицы являются: отсутствие образования, принадлежность к категории «молодежь без опыта работы», отсутствие навыков работы с компьютером, принадлежность к категории «мужчины без образования старших возрастов», принадлежность к категории «женщины после 45 лет» [Разработка процедур..., 2002, стр.32.].

Кроме того, встречаются ситуации, когда человек не может найти работу в родном регионе, хотя в другом регионе с таким

потенциалом и высокой мотивацией к труду он ее обязательно нашел бы. Так, в моногородах при сокращении производства многие специалисты оказываются невостребованными. Решение этой проблемы осложняется низкой географической мобильностью рабочей силы. Специалисты также отмечают, что формальные характеристики безработного на 80% способны предсказать длительность пребывания в рядах безработного (1).

В Республике Карелия процедура профилирования применяется с 2002 г. В результате доля длительно безработных сократилась с 46% до 19%. Профилирование осуществляется по двум критериям - профессиональная востребованность клиентов на рынке труда и степень их мотивации к трудовой деятельности, на основе чего безработных относят к одной из четырех профильных социально-психологических групп. Далее каждой группе предоставляется определенный набор программ. Важно отметить, что при определении мотивации специалисты полагаются не только на социально-психологические характеристики клиентов, но и неформальные признаки, определение которых основано на опыте специалистов службы занятости. Новых специалистов обучают при помощи бесплатной стажировки (длительностью до полугода). С другой стороны, интервью самих специалистов показывают, что, как и в Челябинской области, неформальные методы профилирования также во многом определяются измеримыми социально-психологическими характеристиками (история трудовой деятельности, в том числе наличие нарушений трудовой дисциплины, образование, последняя зарплата, семейное положение, в том числе наличие обязательств по алиментам, история отношений со службой занятости – отказывался от разумных вакансий или просил дать больше направлений, принимал предложения, не вполне соответствующие его специальности, от которых по закону мог бы отказаться, приходил по направлению к работодателю в первый день или тянул до последнего дня и т.д.).

Специалистами Воронежской службы занятости методический подход к профилированию ищущих работу был разработан в 2001 г. Для выделения категорий безработных используются следующие критерии: социально-демографические признаки, образовательно-квалификационный и профессиональный уровень. Также учитываются длительность пребывания в безработице и мотивация к труду. По аналогии с Карелией и Челябинской областью, также выделяются четыре профильные группы. Но, в отличие от Челябинской области и Карелии, особое

внимание уделяется профилированию молодежи. Среди молодежи выделяют следующие группы: выпускники общеобразовательных школ, которые впервые ищут работу и не имеют профессию; выпускники ПТУ, техникумов, вузов, которые впервые ищут работу и не имеют трудового стажа; ранее работавшая молодежь, имеющая специальность; молодежь, не имеющая специальности (как работавшая ранее, так и без опыта работы). Согласно методике, каждой молодежной группе также предоставляется определенный набор программ [Разработка процедур..., 2002, стр.32].

Необходимо отметить особый подход специалистов Воронежской области к реабилитации и вовлечению инвалидов в трудовую деятельность. Безработные граждане, имеющие трудовые ограничения формируют отдельную профильную группу. Критерием попадания в эту группу является наличие справок из медицинских учреждений с показаниями о невозможности безработного выполнять ту или иную работу. Клиентам, имеющим трудовые ограничения, предлагается специальный набор программ занятости – например, квотирование рабочих мест, трудоустройство в счет брони и пр. Также в отдельную профильную категорию попадают безработные граждане предпенсионного возраста. Специалисты служб занятости отмечают неоднородность этой профильной группы. Активным клиентам этой группы, имеющим профессии, по которым возможна организация предпринимательской деятельности, желающим заниматься предпринимательской деятельностью, предлагаются переобучение, участие в общественных и сезонных, временных работах, помощь в организации собственного дела. Пассивным, не предпринимающим никаких попыток к изменению своего статуса, клиентам предпенсионного возраста предлагается участие в социально-адаптационных программах и выход на досрочную пенсию.

В 2002г. специалистами Российской Федерации [Разработка процедур..., 2002, стр.82-84] был предложен комбинированный подход к профилированию, в котором на первом этапе профилирования проводится оценка риска длительной безработицы (на основе статистической модели), а на втором этапе осуществляется подбор соответствующих программ политики занятости на основе мнения экспертов службы занятости.

Оценка риска длительной безработицы – это по сути построение обобщающего индекса, позволяющего учесть влияние разных факторов на шансы трудоустройства (весами в таком индексе выступают статистические оценки коэффициентов модели).

Построение такого индекса необходимо, когда число параметров, характеризующих объект, велико, и классификация объектов путем перебора сочетаний значений параметров привела бы к очень большому количеству групп и, следовательно, сделала процедуру классификации бессмысленной. К достоинствам такой процедуры можно отнести следующее:

1. в профилировании используется объективная информация о безработном, процедура автоматизирована, ее легко использовать даже в случае отсутствия высокой квалификации сотрудников местной службы занятости;
2. процедура научно обоснованна и дает возможность сосредоточить услуги именно на тех безработных, которые более всего в них нуждаются;
3. использование опыта работников службы занятости позволит нивелировать некоторые недостатки опоры только на модель, связанные с недоучетом ряда факторов, влияющих на длительность пребывания в безработице.

Вместе с тем, на наш взгляд, можно выделить и ряд ограничений данной методики профилирования:

1. отсутствие средств и подготовленных людей в некоторых регионах может затруднять применение этого подхода;
2. сложность и высокая трудоемкость процедуры профилирования;
3. слабый учет особенностей состояния региональных рынков труда;
4. невозможность получения сопоставимой картины по регионам.

Для упрощения модели профилирования специалисты предлагают не использовать всю совокупность уже собираемой персональной информации о безработном и состоянии локального рынка труда, а ограничиться при классификации безработных несколькими наиболее очевидными и преимущественно демографическими факторами. Кроме того, требуется постоянная система повышения квалификации работников служб занятости, обучение их методике профилирования безработных граждан.

Таким образом, обобщая позитивный зарубежный опыт профилирования безработных, можно сделать следующие выводы:

1. Единой методики профилирования безработных, используемых в странах, не выработано. Однако можно говорить об общих подходах, основанных на двухкритериальном профилировании длительно безработных - по объективным характеристикам их рабочей силы (пол, возраст, стаж и др.) и субъективным свойствам степени мотивации к трудоустройству.

2. Введение профилирования безработных объективно требует увеличения численности сотрудников центров занятости – по оценкам международных экспертов на 10%, а также методического, технического и нормативно-организационного обеспечения их деятельности.
3. Постоянно дискуссионным (и следовательно, открытым) остается вопрос о количестве выделяемых в процессе профилирования группы безработных – ведь если их выделяется много (9, например), то некоторые из них друг друга дублируют по многим критериям; а если выделять немного групп (например, 2) – то вопрос набора наиболее эффективных программ и услуг службы занятости окажется нерешенным.
4. Привязка к условиям конкретных территорий в рассматриваемых странах реализуется посредством использования в каждой местности (штата – в США, область или федеральный округ - в России) своего подхода к профилированию, основанного на наборе специфических критериев (которые определяются специалистами этой территории) и статистической модели (построенной на основе отработки массива данных о длительно безработных в данной территории). Правда, статистическая модель длительной безработицы имеет ограниченное использование. В итоге, в основе выбора критериев и факторов профилирования безработных лежит достаточно сильная сегментированность и неоднородность рынка труда. Поэтому для методики профилирования безработных в Беларуси должны быть учтены особенности белорусского рынка труда.
5. Достаточно сложным для оценки является определение мотивации безработного к трудоустройству, поскольку это включает достаточно обширную психологическую составляющую и иногда требует работы профессионального психолога (которого в службе занятости может и не быть).
6. Достаточно сложным является вопрос построения статистической модели длительной безработицы, в связи с чем многими специалистами отмечается, что использование статистической модели может негативно сказаться на пропускной способности центров занятости, создать дублирование работы у работников службы занятости

Таким образом, разрабатываемая в Республике Беларусь методика профилирования безработных должна учитывать позитивный зарубежный опыт и отвечать следующим требованиям: учитывать тип регионального рынка труда; быть органично

встроенной в существующую практику работы государственной службы занятости в Беларуси; быть достаточно простой и понятной в использовании.

Особенности профилирования безработных в Беларуси

Учитывая позитивный зарубежный опыт профилирования безработных а также особенности состояния белорусского рынка труда, нами была предложена следующая процедура профилирования безработных:

1 этап – определение индивидуального риска безработицы для регистрируемых в качестве безработных граждан на основе: а) их личного потенциала к трудоустройству (оцениваемого на основе данных о качестве рабочей силы безработного) и б) его мотивации к трудоустройству (оцениваемого экспертно работником службы занятости на основе структурированного собеседования). Используя значения двух критериев (потенциал к трудоустройству и мотивация) работник службы занятости относит регистрируемого безработного к одной из четырех профильных групп по риску длительной безработицы.

В анкету для определения потенциала безработного к трудоустройству включено 7 комплексных характеристик рабочей силы - пол, возраст, образование, стаж, число иждивенцев, дополнительные характеристики (состояние здоровья, причина потери рабочего места, наличие других ограничений), дополнительные навыки (знание делопроизводства, знание компьютера, иностранного языка, наличие водительского удостоверения и пр.). В результате специалист службы занятости может определить наличие у безработного высокого (либо низкого) потенциала к трудоустройству.

Для выявления мотивации безработного к трудоустройству предлагается форма структурированного собеседования, содержащая 5 групп индикаторов поведения и три варианта ответов по ним:

- Каким образом безработный ищет работу, работает с вакансиями и взаимодействует со службой занятости,
- В течение какого периода времени он готов приступить к работе,
- Готовность безработного повысить квалификацию, сменить профессию,
- Готовность безработного трудоустроится на не совсем подходящее рабочее место,
- Ассоциация успеха в жизни и работы.

В результате сотрудник службы занятости может выявить сильную (либо слабую) мотивацию безработного к трудоустройству.

По результатам проведения первого этапа профилирования работник службы занятости должен отнести безработного к одной из четырех профильных групп:

- 1 группа – безработные, имеющие высокий потенциал к трудоустройству и сильную мотивацию;
- 2 группа – безработные, имеющие низкий потенциал к трудоустройству и сильную мотивацию;
- 3 группа – безработные, имеющие высокий потенциал к трудоустройству и слабую мотивацию;
- 4 группа – безработные, имеющие низкий потенциал к трудоустройству и слабую мотивацию.

Второй этап процедуры профилирования предполагает определение типа регионального рынка труда и степени его напряженности, осуществляемого работниками областного управления занятости населения. В этом состоит принципиальное отличие белорусской методики профилирования от зарубежных подходов. Различия между типами региональных рынков труда следует учитывать в практике профилирования безработных, поскольку тип регионального рынка труда создает дополнительные факторы риска длительной безработицы.

Рынок труда Витебской области включает 5 городских центров занятости (городов Витебска, Орши, Полоцка, Новополоцка и Новолукомля) и 20 региональных, по своему расположению и компетенции совпадающих с административным делением области по районам. Исследование позволило сделать вывод о наличии существенной дифференциации региональных рынков труда практически по всем показателям, их характеризующим.

Исследование региональной дифференциации рынков труда показало, что существуют достаточно сильные различия в уровне безработицы. Так, при среднем по области показателе уровня безработицы 1,41% (к численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте) в 2005г., в пяти регионах он был значительно выше (3,28% в Лепельском районе, 3,32% в Поставском, 1,78% в г.Витебске, 1,57% в Дубровненском районе и 1,6% в Орше). Еще более значительна дифференциация по конъюнктуре рынка труда (количеству безработных, приходящихся на 1 вакансию). При средне-областном значении этого показателя 2,9 безработных на 1 вакансию, в г.Новолукомле на 259 безработных

нет ни одной вакансии, в Поставском районе 15 безработных претендуют на 1 вакансию, в Россонском 35, в Дубровенском 16, Глубокском, Миорском, Толочинском, Шарковщинском – в диапазоне 5-6,5 человек на вакансию.

Динамику регионального рынка труда специалисты [Капелюшников, 2001, стр.46-49] оценивают по такому показателю, как доля трудоустроенных в численности поставленных на учет в течение определенного промежутка времени. Данные показывают, что при средне-областном значении этого показателя 70,8%, динамика 16 региональных рынков труда выше. В то же время, рынки труда г.Витебска и 5 районов (Витебский, Дубровенский, Лепельский, Миорский, Россонский, Шумилинский) имеют более статичные рынки труда. Примечательно, что процент трудоустройства сельских жителей в численности сельских жителей, поставленных на учет ниже как в среднем по области (70,2%), так и в региональном разрезе. Причем региональная дифференциация намного значимее, чем аналогичные показатели по городским и сельским жителям вместе – в 10 районах доля трудоустроенных сельских жителей ниже областного значения. Характерным является наличие связи – чем выше доля сельских жителей на рынке труда, тем менее динамичен этот рынок труда. На городских рынках труда наоборот, можно отметить повышенную динамику (по сравнению с областью в целом). Так, на рынках труда Новополоцка, Полоцка, Орши показатели удельного веса трудоустроенных в численности поставленных на учет намного ниже среднеобластного значения.

Поэтому требует углубленного изучения дифференциация рынков труда по такому показателю, как доля сельского населения в численности населения района. Как свидетельствуют статистические данные, в 14 районах из 20 доля сельского населения выше 50%, поэтому типы региональных рынков труда в них являются преимущественно сельскохозяйственными (Бешенковичский, Браславский, Верхнедвинский, Глубокский, Докшицкий, Дубровенский, Лиозненский, Миорский, Россонский, Сенненский, Толочинский, Ушачский, Шарковщинский, Шумилинский). К имеющим преимущественно городские рынки труда можно отнести Городокский район (в нем г. Городок и г.п. Езерище), Лепельский район (г. Лепель), Поставский район (г. Поставы), Чашникский район (в нем г. Новолукомль, Чашники). Отдельно целесообразно выделить рынки труда районов – спутников крупных (по областным меркам) многофункциональных городов – Полоцк и Полоцкий район, Орша и Оршанский район, Витебск и Витебский район

(поскольку население из этих районов, даже имея районную прописку, трудится в городах).

Но городские рынки труда также неоднородны, они различаются по своей структуре и факторам, формирующим спрос и предложение рабочей силы на них. Среди них можно выделить промышленные многофункциональные рынки труда (Орша, Витебск, Полоцк) и рынки труда моногородов и малых городов (Новолукомль, Новополоцк). И тем, и другим присуще явление длительной безработицы – например, в Орше удельный вес длительно безработных (свыше 1 года) в численности безработных, состоящих на учете на конец года, составляет 17,6%, в Новолукомле – 22,01%, но, очевидно, факторы риска длительной безработицы на таких рынках труда могут различаться.

Исследование дифференциации региональных рынков труда по структуре безработицы показывает, что факторами длительной безработицы являются:

- менее динамичный рынок труда;
- преимущественно сельскохозяйственный рынок труда или рынок труда моногорода;
- более напряженная конъюнктура рынка труда;
- структурные различия безработицы (наличие женской, молодежной безработицы, более низкий образовательный уровень безработных).

Таким образом, правомерно предположить, что при управлении региональным рынком труда и его отдельными параметрами, можно придерживаться трех основных типов региональных рынков труда – рынок труда крупного многофункционального города и района-спутника, рынок труда моногорода и преимущественно аграрный рынок труда.

После типологизации региональных рынков труда целесообразно провести оценку их напряженности, комплексно отражающую риски длительной безработицы для любого безработного на нем (методика изложена в источнике 2, стр.290-292). Результаты расчетов коэффициентов напряженности региональных рынков труда Витебской области отражены в таблице 1. Чем выше коэффициент напряженности регионального рынка труда, тем труднее вновь регистрируемому безработному на нем найти для себя работу. Следовательно, риск длительной безработицы на таком рынке труда для человека уже изначально будет выше, чем на менее напряженном рынке труда (даже не учитывая личные характеристики работника).

Поэтому на напряженных рынках труда мерами активной политики занятости должны быть охвачены как можно больше работников – в отличие от более спокойных рынков труда, где набор индивидуальных программ активной политики занятости должен предлагаться только тем группам безработных, которые попадают в наиболее сложные (проблемные группы-профили).

Таблица 1 - Напряженность региональных рынков труда Витебской области, 2005г.

Показатели	Уровень безработицы, %	Конъюнктура	Доля трудоустроенных в численности поставленных на учет, %	Доля сельских жителей в численности и поставленных на учет, %	Доля уволенных работников в численности и занятого населения, %	Интегральный коэффициент напряженности и рынка труда
Бешенковичский	0,97	1,67	75,8	34,9	20,6	0,74
Браславский	0,86	2,68	83,4	27,9	20,8	0,81
Верхнедвинский	0,96	1,07	76,4	46,2	21,7	0,69
Витебский	0,89	4,29	68,7	95,0	28,6	0,92
Глубокский	1,08	5,05	77,5	35,5	20,8	0,99
Городокский	0,97	2,39	73,9	34,2	33,2	1,26
Докшицкий	1,13	1,61	70,3	47,0	21,2	1,03
Дубровенский	1,57	16,09	64,7	26,0	21,0	2,07
Лепельский	3,28	3,25	63,8	36,2	22,8	1,61
Лиозненский	1,05	3,29	79,1	43,3	30,0	0,97
Миорский	0,80	5,09	54,7	37,6	17,8	0,96
Полоцкий	0,98	1,12	84,8	92,8	43,8	0,83
Поставский	3,32	15,00	72,3	23,2	20,6	2,18
Россонский	0,97	35,00	69,3	48,8	32,4	3,16
Сенненский	0,87	1,84	73,0	37,9	23,2	0,91
Толочинский	0,78	4,83	82,3	25,3	23,8	1,11
Ушачский	1,32	3,24	70,2	55,3	26,3	0,81
Чашникский	0,41	1,38	89,8	36,3	25,8	0,62
Шарковщинский	1,18	6,52	73,4	26,6	20,6	1,15
Шумилинский	0,97	1,49	69,8	35,2	32,0	0,80
Новолукомль	3,8	259	71,3	-	-	19,1
Витебск	1,78	3,02	53,6	-	20,3	1,05
Новополоцк	1,06	2,62	82,9	-	16,7	0,82
Орша	1,60	3,20	77,3	-	17,05	0,89
Полоцк	1,08	1,33	81,4	-	20,4	0,69
Витебская область	1,41	2,90	70,8	17,6	21,6	1

Ист.: [Статистический ежегодник ..., 2006, 615с].

С помощью корреляционно-регрессионного анализа были выявлены дополнительные факторы риска длительной безработицы на отдельных типах региональных рынков труда. К ним отнесены:

- на рынке труда многофункционального города и района – безработные в возрасте 45-49 лет, 55-59 лет и женщины, а также возвратившиеся из мест лишения свободы,
- на рынке труда моногорода – безработные в возрасте 30-39 лет и 50-59 лет, высвобожденные с предприятия в связи с сокращением штатов, по собственному желанию и в связи с истечением срока трудового контракта;
- на аграрном рынке труда – выпускники профессионально-технических училищ, инвалиды, молодежь.

Учитывая дополнительные факторы риска длительной безработицы на определенных типах регионального рынка труда, при определении потенциала безработного к трудоустройству были добавлены дополнительные баллы, повышающие риск длительной безработицы на данном рынке труда (и снижающие потенциал безработного к трудоустройству).

Третий этап профилирования состоит в подборе соответствующих программ занятости для каждого типа безработных. Основная цель – снизить параметры и риски длительной безработицы на региональных рынках труда и оптимизировать расходование средств Государственного фонда содействия занятости населения.

Обоснование подбора услуг службы занятости для профильных групп безработных

Как свидетельствует анализ зарубежного опыта, в тех странах, где используется профилирование, особое внимание уделяется не крайним профильным группам безработных, а средним. Это обусловлено соображениями экономической и социальной эффективности. Ведь активные программы государственной службы занятости, как правило, дорогостоящие. Поэтому, предлагая такие программы безработным с низкой мотивацией к трудоустройству, время и деньги тратятся напрасно. Намного эффективнее более интенсивно предлагать эти услуги тем, кто в них действительно нуждается. Например, безработным с высоким потенциалом к трудоустройству и сильной мотивацией (1 группа) в принципе достаточно только оказать информационную поддержку – так как они сами заинтересованы в поиске работы и имеют высокий потенциал к этому. Однако на напряженном региональном рынке труда перечень услуг для них должен быть шире.

Рекомендуемый пакет услуг государственной службы занятости населения для 1 профильной группы безработных (имеющих высокий потенциал к трудоустройству и сильную мотивацию) определяется необходимостью предоставить этим безработным как можно больше информации для самостоятельного поиска работы и трудоустройства. Но, например, на напряженных рынках труда моногорода пакет услуг для них будет дополнительно включать такие мероприятия, как поддержка предпринимательской активности и самостоятельной занятости путем оказания консультативной, методической, правовой помощи в организации и ведении предпринимательской деятельности, обучение основам предпринимательства, помощь в оформлении документов и разработке бизнес-планов, финансовая помощь (выдача ссуд и субсидий), информирование о наличии свободных рабочих мест (вакансий) с предоставлением жилья в организациях республики и передача городскому центру занятости моногорода для информирования населения, в том числе через Интернет, содействие в переезде к новому месту работы (с согласия безработного).

Безработным с низким потенциалом к трудоустройству и сильной мотивацией (2 гр.) целесообразно оказывать помощь, связанную с повышением их потенциала к трудоустройству. Как правило, в эту группу попадают безработные, имеющие какие-либо объективные ограничения в трудоустройстве, относящиеся к категории граждан, имеющих ограниченную конкурентоспособность на рынке труда (наличие иждивенцев, предпенсионный возраст, отсутствие опыта, инвалидность и пр.). Поэтому спектр услуг службы занятости должен быть сфокусирован на таких мероприятиях, как:

- повышение квалификации, обучение, переподготовка (что содействует их переходу в 1 профильную группу),
- трудоустройство в счет брони, на созданные государственной службой занятости рабочие места (для лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда),
- программа «Молодежная практика» для молодежи,
- развитие гибких форм занятости.

Безработным с высоким потенциалом к трудоустройству, но слабой мотивацией (3 гр.) целесообразно оказать помощь, направленную на пробуждение интереса к работе. Это предполагает профессиональные, профориентационные услуги, психологическую поддержку (что способствует их переходу в первую профильную

группу либо трудоустройство). Но на напряженных рынках труда таким безработным правомерно предложить участие в программе общественных работ, разработку индивидуальных планов поиска работы.

Безработные с низкой потенциалом к трудоустройству и слабой мотивацией (4 гр.) не ориентированы на трудоустройство и поэтому предлагать активные программы занятости им не целесообразно. Исключение могут составить только отдельные граждане, которым нужна помощь психолога. Большинство безработных этой группы, как показала апробация методики профилирования на региональных рынках труда Витебской области, представляют собой маргинализированный и асоциальный слой, которым от службы занятости требуются справки, льготы и пр. В их отношении следует ограничиться пассивными мерами помощи, привлечением к общественным работам, а также сотрудничать с органами МВД и социального обеспечения в привлечении таких безработных к общественно полезной деятельности и здоровому образу жизни.

Заключение

Таким образом, методика профилирования позволяет не только предотвратить риск длительной безработицы за счет определения индивидуального риска стать длительно безработным для каждого человека, но и предотвратить распыление средств государственного фонда содействия занятости населения, так как предполагает адресный подбор дорогостоящих активных программ занятости населения с учетом потенциала безработного к трудоустройству и его трудовой мотивации. Средства фонда содействия занятости, согласно данной методике, в первую очередь направляются на тех, кто сам хочет работать, но в силу различных причин временно утратил эту возможность.

ЛИТЕРАТУРА

- Worker Profiling and reemployment Services Policy Workgroup, Final Report and Recommendations*, Co-Editors Stephen A. Wander, Jon C. Messenger, Feb. 1999.
- Wong G., Henson H., Roy A., *Long-term Unemployment*, Worker Profiling and program Evaluation issues. Canada – Mimeo, June 1999.
- Ванкевич Е.В., Морова А.П., Новикова И.В., *Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси*, УО «ВГТУ», Витебск 2004.

- Капелюшников Р.И., *Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации*, М.: ГУ ВШЭ, 2001.
- Официальный сервер Городской Службы Занятости г. Ижевска, <http://www.kedr.udm.ru>.
- Официальный сайт Департамента Федеральной Государственной Службы Занятости по Республике Карелия; <http://www.czrk.onego.ru>.
- Официальный сервер Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Кемеровской области; <http://www.work.kemso.ru>.
- Официальный сервер Департамента Федеральной Государственной службы занятости населения по Томской области; <http://www.rabota.tomsk.ru>.
- Разработка процедур профилирования безработных в качестве основы планирования и реализации активных программ содействия занятости населения. Финальный отчет, / SPIIL 5.19-2/17 / Финальный отчет - Центр экономических и финансовых исследований и разработок, Москва 2002.*
- Статистический ежегодник Республики Беларусь 2006*, Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Минск, 2006.

Резюме

Рассматривается опыт профилирования безработных в Беларуси, позволяющий на стадии регистрации безработного установить его индивидуальный риск длительной безработицы. В основу методики профилирования безработных в Беларуси положены три критерия – тип регионального рынка труда и его напряженность, индивидуальный потенциал безработного к трудоустройству и его мотивация. Профилирование безработных (то есть их распределение на группы в зависимости от риска длительной безработицы) позволяет подобрать для них наиболее подходящий пакет услуг активных программ занятости населения и снизить длительность безработицы.

Профилирование безработных позволяет уменьшить негативные последствия длительной безработицы в регионе и обеспечить развитие национальной экономики.

Metody zapobiegania długotrwałemu bezrobociu w Białorusi w oparciu o profilowanie bezrobotnych mieszkańców

Streszczenie

W opracowaniu rozważaniom poddano białoruskie doświadczenia profilowania bezrobotnych, które pozwalają na określenie indywidualnego ryzyka bezrobocia długotrwałego już na etapie rejestracji bezrobot-

nych. Technika profilowania bezrobotnych w Białorusi oparta została na trzech kryteriach: typ regionalnego rynku pracy i jego intensywność, indywidualny potencjał bezrobotnego i jego motywacja. Profilowanie bezrobotnych pozwala na wybór indywidualnego programu aktywizacji zawodowej i ograniczenie okresu trwania bezrobocia.

Profilowanie bezrobotnych przyczynia się do redukcji negatywnych konsekwencji długotrwałego bezrobocia w regionie i sprzyja rozwojowi gospodarki narodowej.

The Long Unemployment Prevention in Belarus on the Basis of Unemployment Citizens Profiling

Summary

The unemployed profiling experience in Belarus is considered, which allow at a stage of unemployed registration to establish his individual long unemployment risk. Three criteria are put in a basis of a unemployed profiling technique in Belarus - a regional labour market type and its intensity, individual unemployed potential and his motivation. Profiling of the unemployed allows to pick up for them the most suitable active employment programs and to lower unemployment duration.

The unemployed profiling allows to reduce negative long unemployment consequences in region and to provide national economy development.