

## ПРОФИЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В БЕЛАРУСИ

**Е.В. Ванкевич,**

*доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента  
Витебского государственного технологического университета,*

**Е.Н. Коробова,**

*аспирант кафедры регионального управления Белорусского  
государственного экономического университета*

Проблема длительной безработицы является достаточно актуальной для многих стран. В Республике Беларусь удельный вес длительно безработных в численности официально зарегистрированных безработных в 2005 г. составил более 16% [10. С. 145], причем наблюдается тенденция роста данного показателя. Кроме того, вызывает тревогу увеличение удельного веса потенциальной длительной безработицы (т. е. тех безработных, которые имеют стаж безработицы от 6 месяцев до 1 года). Поэтому, учитывая негативные последствия длительной безработицы для развития национальной экономики, все большее распространение получают различные мероприятия не только по снижению ее уровня, но и по предотвращению ее появления и роста. Одним из таких мероприятий является профилирование безработных, т. е. разделение их на группы в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик рабочей силы безработного. 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 с 1999 г. 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, которые получают набор услуг службы занятости, призванный помочь им быстрее найти работу. Подбор программ для каждого безработного определяется, как правило, исходя из опыта работы специалистов службы занятости. Отказ от участия в назначенных программах или неявка наказываются приостановкой выплаты пособия. В качестве основы для выделения «проблемной» группы безработных американские службы занятости применяют 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: образование, стаж работы на последнем месте, отрасль экономики, профессия и уровень безработицы в штате [9. С. 65]. Законами США запрещена дискриминация по многим признакам, включая возраст, расу, этническую группу, пол, цвет кожи, нацио-

нальность, инвалидность, религиозную принадлежность, политические взгляды, гражданство. Поэтому данные переменные исключены из статистической модели.

Однако, как показал опыт, статистическая модель, включающая индивидуальные данные о десятках тысячах безработных, не может быть всеохватывающей. Поэтому специалисты службы занятости принимают решение об отнесении того или иного безработного к группе риска, основываясь на статистической модели и собственном опыте.

К достоинствам процедуры профилирования, применяемой в США, специалисты относят следующее: 1) использование объективной информации о безработном; 2) автоматизация процедуры, что позволяет ее легко применять и сосредоточить услуги именно на тех безработных, которые более всего в них нуждаются [9. С. 66-90]. Однако из статистической модели исключены факторы, связанные с законодательством о дискриминации, которые, фактически, усиливают риск длительной безработицы. Кроме того, услуги служб занятости, согласно данной методике, ориентированы только на одну группу безработных, которые признаны «проблемными». Остальные безработные получают стандартный, а не специфический для их группы набор услуг.

Система профилирования в Канаде достаточно похожа на американскую. Главное отличие канадского подхода к профилированию состоит в использовании статистической модели на втором этапе: сотрудники служб занятости, выдающие направления на программы активной политики занятости, применяют эту модель для определения наиболее подходящего в каждом конкретном случае набора программ. Причем важным критерием здесь является эффективность программ с точки зрения затрат. Используемая в Канаде статистическая модель определения риска длительной безработицы основана на данных по 8000 безработных. В отличие от США, в Канаде разрешается учитывать данные о поле, возрасте, инвалидности.

В ряде европейских стран (Франции, Германии, Швеции) услуги службы занятости оказываются всем зарегистрированным безработным, т. е. профилирование безработ-

ных не применяется. В Голландии выявление наиболее вероятных длительно безработных происходит лишь на основании опыта и личной оценки сотрудников служб занятости, а статистическая модель не используется. Работники службы занятости опираются на свой опыт для оценки каждого клиента и классифицируют безработных на 4 категории. В две крайние категории входят те, кто имеет очень высокие и очень низкие шансы трудоустроиться. Две промежуточные категории включают 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 в разнообразные программы, причем участие в них не является обязательным.

С 2001 г. профилирование безработных начинает активно использоваться в Российской Федерации, в частности в Челябинской и Воронежской областных службах занятости населения. В основе методики профилирования в Челябинской области лежит опыт Голландии: в процессе регистрации безработного специалистом службы занятости определяются профессиональная востребованность такого специалиста на рынке труда, его степень мотивации к трудовой деятельности (включая социально-психологическую характеристику). В соответствии с этим выделяются четыре профильные группы безработных, для каждой из которых имеется 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, навыков работы с компьютером, принадлежность к категориям «молодежь без опыта работы», «мужчины без образования старших возрастов», «женщины после 45 лет» [9. С. 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 на-

шел бы. Так, оказываются невостребованными многие специалисты при сокращении производства в моногородах. Решение этой проблемы осложняется низкой географической мобильностью рабочей силы. Но учет регионального фактора в данном случае остается открытым [9. С. 33]. Специалисты также отмечают, что формальные характеристики безработного на 80% способны предсказать длительность пребывания его в таком статусе [9. С. 33].

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.

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 этих регионов, особое внимание уделяется профилированию молодежи, среди которой выделяют четыре профильные группы. Это выпускники общеобразовательных школ, которые впервые ищут работу и не имеют профессии; 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 соответствующий набор программ [9. С. 37].

В 2002 г. специалистами Российской Федерации [9. С. 82–84] был предложен комбинированный подход к профилированию,

при котором на первом его этапе 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 означает построение обобщающего индекса, позволяющего учесть влияние разных факторов на шансы трудоустройства. Наряду с несомненными достоинствами автоматизированной процедуры профилирования, на наш взгляд, можно выделить и ряд ограничений при ее использовании: сложность и высокая трудоемкость процедуры профилирования; слабый учет особенностей состояния региональных рынков труда и невозможность получения сопоставимой картины по регионам. Отсутствие средств и подготовленных людей в некоторых регионах может затруднить применение этого подхода.

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, используемой 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) дискуссионным (и, следовательно, открытым) является вопрос о количестве выделяемых в процессе профилирования групп безработных. Если их выделяется много (например, 9), то некоторые из них дублируют друг друга по многим критериям, а если выделять немного групп (например, 2), то вопрос подбора наиболее эффективных программ и услуг службы занятости окажется нерешенным;

4) привязка к условиям конкретных территорий в рассматриваемых странах реализуется посредством использования в каждой местности (штат – 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 обработки массива данных о длительно безработных на данной территории). Правда, статистическая модель длительной безработицы имеет ограниченное использование. Таким образом, 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) дискуссионным остается вопрос целесообразности построения статистической модели длительной безработицы. Многие специалисты отмечают, что использование статистической модели имеет ограниченный временной лаг, а ее постоянное обновление может негативно влиять на пропускную способность центров занятости.

Разработчикам методики профилирования безработных в Республике Беларусь следует опираться на позитивный зарубежный опыт, с тем чтобы она отвечала следующим требованиям: учитывала тип регионального рынка труда; была органично встроена в существующую практику работы государствен-

ной службы занятости в стране и достаточно простой и понятной в использовании.

### **Особенности профилирования безработных в Беларуси**

Учитывая позитивный зарубежный опыт профилирования безработных, а также особенности состояния белорусского рынка труда, правомочно предложить следующую процедуру профилирования безработных: первый этап – определение индивидуального риска длительной безработицы, второй этап – определение типа и состояния регионального рынка труда для корректировки риска длительной безработицы, третий этап – подбор программ службы занятости для профильных групп безработных. Рассмотрим процедуру профилирования более подробно.

Содержанием работ на первом этапе является определение индивидуального риска длительной безработицы для регистрируемых в качестве безработных граждан на основе: а) их личного потенциала к трудоустройству (оцениваемого по данным о качестве рабочей силы безработного) и б) их мотивации к трудоустройству (оцениваемой экспертно работником службы занятости по результатам структурированного собеседования).

В анкете 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.). Эти данные вносятся в индивидуальную карточку безработного при его регистрации. В результате специалист службы занятости может определить наличие у безработного высокого (либо низкого) потенциала к трудоустройству.

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

- способ поиска безработным места работы, а также способ работы с вакансиями и взаимодействия со службой занятости;
- периода времени, в течение которого он готов приступить к работе;
- готовность безработного повысить квалификацию, сменить профессию;
- готовность трудоустроиться на не совсем подходящее рабочее место;
- место работы в системе ценностей безработного.

В ходе апробации данных анкет специалисты службы занятости Витебской области предложили добавить вопрос о готовности безработного сменить место жительства для трудоустройства, что дает возможность выявлять степень мотивации безработного к трудоустройству.

В результате проведения работ на первом этапе профилирования работник службы занятости относит безработного к одной из четырех профильных групп:

- 1 группа – высокий потенциал к трудоустройству и сильная мотивация;
- 2 группа – низкий потенциал к трудоустройству и сильная мотивация;
- 3 группа – высокий потенциал к трудоустройству и слабая мотивация;
- 4 группа – низкий потенциал к трудоустройству и слабая мотивация.

Второй этап процедуры профилирования, осуществляемый работниками областного управления занятости населения, предполагает определение типа регионального рынка труда и степени его напряженности, с тем чтобы учесть дополнительные факторы риска длительной безработицы. В этом состоит принципиальное отличие белорусской методики профилирования от зарубежных подходов.

Рынок труда Витебской области включает 5 городских центров занятости (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. Во-первых, 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 2005 г. в пяти регионах он был значительно выше (3,28% в Лепельском районе, 3,32% в Поставском, 1,78% в г. Витебске, 1,57% в Дубровенском районе и 1,6% в г. Орше). Во-вторых, еще более значима региональная дифференциация по конъюнктуре рынка труда (количеству безработных, приходящихся на 1 вакансию). При среднеобластном значении этого показателя в 2005 г. 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 [4. С. 46–49] оценивают по такому показателю, как доля трудоустроенных в численности поставленных на учет в течение определенного промежутка времени. Данные показывают, что при среднеобластном значении этого показателя 70,8% динамика 16 региональных рынков труда выше. В то же время рынки труда многих районов (Витебский, Дубровенский, Лепельский, Миорский, Россонский, Шумилинский и др.) 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. Как правило, 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. 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 районы). К имеющим преимущественно городские рынки труда можно отнести Городокский район (в нем г. Городок и г.п. Езерище), Лепельский район (г. Ленель), Поставский район (г. Поставы), Чашникский район (в нем г. Новолукомль, г. 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).

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, что 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 расчет коэффициента их напряженности, комплексно отражающего риски длительной безработицы для любого безработного на нем (методика изложена в [3. С. 290–292]). Результаты расчетов коэффициентов напряженности региональных рынков труда Витебской области отражены в табл. 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 должно быть охвачено 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 группы-профили.

***Дополнительное обоснование  
оценки потенциала безработного  
к трудоустройству на различных  
типах регионального рынка труда***

При выявлении факторов, влияющих на рост длительной безработицы, были использованы методы корреляционно-регрессионного анализа. При расчете парных корреляций в качестве результативного признака выступил уровень длительной безработицы в регионе, в качестве фактора-аргумента – значения независимых переменных, характеризующих различные свойства длительно безработных (пол, возраст, образование, наличие стажа работы и пр.). Интерпретация результатов проводилась в соответствии с общепринятой в экономической литературе шкалой Чеддока [11. С. 42].

Исследование зависимости уровня длительной безработицы от проживания безработного в сельской местности показало на-

## Напряженность региональных рынков труда Витебской области, 2005 г.

Рынок труда	Уровень безработицы, %	Конъюнктура	Доля трудоустроенных в численности поставленных на учет, %	Доля сельских жителей в численности поставленных на учет, %	Доля уволенных работников в численности занятого населения, %	Интегральный коэффициент напряженности 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	3,80	2,59	71,3	-	-	19,10
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	1,0

Источник. Рассчитано по данным Витебского областного управления занятости населения.

личие здесь прямой тесной связи, так как коэффициент корреляции равен 0,8989, или 89,89%. Коэффициент детерминации равен 0,8080, что позволяет говорить о том, что риск длительной безработицы на 80,8% связан с проживанием безработного в сельской местности.

Исследование зависимости численности длительно безработных и численности женщин на региональном рынке труда показало, что и тут существует тесная связь: коэффициент корреляции составил 0,9972. Коэффициент детерминации равен 0,9943, что свидетельствует о том, что риск длительной безработицы на 99,43% определяется принадлежностью к женскому полу. В эту категорию, как правило, попадают молодые

женщины, имеющие малолетних детей, и женщины предпенсионного возраста.

Исследование связи между численностью длительно безработных и численностью безработных, у которых нет стажа работы (или которые ищут работу впервые), показало, что коэффициент корреляции равен 0,9959 (а коэффициент детерминации – 0,9918). Связь между явлениями очень сильная, и на 99,18% риск длительной безработицы определяется отсутствием стажа и профессионального опыта работы. Это явление объективно, так как данная категория потенциальных работников требует времени для первичной адаптации, приобретения стажа, финансовых, временных затрат на обучение. Поэтому интерес потенциальных ра-

ботодателей к данной категории безработных слабый (или практически отсутствует).

Исследование влияния возраста и уровня образования на риск длительной безработицы проведено с помощью множественной корреляции, в результате которой выявлена мультиколлинеарность (наличие тесной связи между несколькими параметрами). Поэтому дальнейшее рассмотрение связи между риском длительной безработицы и возрастом, образованием работника было проведено для конкретных типов региональных рынков труда.

Результаты исследования зависимости между риском длительной безработицы и различными факторами, характеризующими безработных, представлены в табл. 2. Как видим, на риск длительной безработицы наибольшее влияние оказывают следующие факторы: пол (женщины), возраст (40–44, 55–59 лет), образование (преимущественно среднее специальное), проживание в сельской местности и др.

Таблица 2

**Коэффициенты корреляции уровня длительной безработицы и характеристик безработицы на рынке труда Витебской обл., 2005 г.**

Факторы - характеристики	Коэффициент корреляции
Инициис работу впервые	0,9958
Проживаюис в сельской местности	0,8989
Пол (женщины)	0,9972
Образование:	
высшее	0,9901
среднее специальное	0,9896
проф.техническое	0,9945
общее среднее	0,9828
общее базовое	0,9832
Возраст, лет:	
16–17	0,9901
18–19	0,9953
20–24	0,9952
25–29	0,9942
30–34	0,9966
35–39	0,9966
40–44	0,9975
45–49	0,9968
50–54	0,9962
55–59	0,9972

Источник. Рассчитано по данным Витебского областного управления занятости населения.

### **Риск длительной безработицы и типы региональных рынков труда**

На этапе типологизации было принято придерживаться 3 основных типов региональных рынков труда: рынок труда промышленного многофункционального города и района-спутника (1 тип); рынок труда моногорода (2 тип); преимущественно аграрный рынок труда (3 тип). В этой связи представляет интерес выявление тех характеристик безработного, которые в большей степени приводят к попаданию в категорию длительной безработицы именно на данном типе регионального рынка труда. Для анализа выбраны районы Витебской области, для которых в 2005 г. была характерна длительная безработица (более 1 года). В качестве объекта анализа выступили:

1 тип – г. Витебск (уровень длительной безработицы составил 12,05%), Витебский район (5,02%), г. Орша (17,61%), г. Полоцк (2,49%);

2 тип – г. Новополоцк (10,37%), г. Новолукомль (22,01%), Поставский район (22,39%);

3 тип – Бешенковичский район (6,84%), Городокский район (35,29%), Россонский район (14,29%), Сенненский район (16,43%).

Примечательно, что эти же районы и города имеют высокий потенциал роста длительной безработицы за счет высокого удельного веса в структуре безработицы тех, кто имеет продолжительность данного статуса от 6 месяцев до 1 года. Наиболее остро проблема стоит в г. Витебске (41,48%), г. Новополоцке (7,41%), г. Орше (12,85%), Поставском районе (6,64%), г. Новолукомле (2,72%), Витебском районе (2,53%).

Исследование корреляционно-регрессионной связи между уровнем длительной безработицы и уровнем образования безработных дало следующие результаты (табл. 3):

1) для рынка труда многофункционального города и района характерна слабая связь риска длительной безработицы и образовательного уровня безработных (коэффициенты корреляции не превысили 0,3);

2) для рынка труда моногорода наибольший риск представляет категория безработных, имеющих общее среднее образование (коэффициент корреляции 0,993) и высшее образование (0,950);



**Коэффициенты корреляции уровня длительной безработицы и уровня образования безработных для различных типов региональных рынков труда Витебской обл., 2005 г.**

Уровень образования безработных	Коэффициент корреляции для		
	рынка труда многофункционального города и района	рынка труда моногорода	преимущественно аграрного рынка труда
Общее базовое	0,215	-0,310	0,311
Общее среднее	-0,178	0,993	-0,865
Профессионально-техническое	0,093	-0,788	0,855
Средне специальное	0,190	-0,122	0,018
Высшее	-0,205	0,950	0,640

*Источник.* Рассчитано по данным Витебского областного управления занятости населения.

3) на преимущественно аграрном рынке труда наибольший риск длительной безработицы вероятен для лиц, имеющих профессионально-техническое и высшее образование.

Исследование связи между уровнем длительной безработицы и распределением безработных по полу, возрасту и образованию на различных типах региональных рынков труда дало следующие результаты (табл. 4):

1) для рынка труда многофункционального города и района наиболее рисковыми являются следующие возрастные категории безработных: 45–49 лет, 55–59 лет, при этом более уязвимы женщины. Теснота связи может быть оценена как сильная (коэффициенты корреляции в диапазоне 0,5–0,7);

2) для рынка труда моногорода наибольший риск стать длительно безработным характерен для возрастов: 30–39 лет, 50–59 лет, и в первую очередь для женщин;

3) для преимущественно аграрного рынка труда риск стать длительно безработным наиболее характерен для возрастов: 25–29 лет, 55–59 лет.

Риск длительной безработицы наиболее вероятен в связи со следующими обстоятельствами:

1) на рынке труда многофункционального города и района – увольнение в связи с окончанием срока службы, возвращение из ЛТП, инвалидность и др.;

2) на рынке труда моногорода – высвобождение при сокращении штатов, окончание ПТУ и техникума, увольнение по собственному желанию или в результате расторжения трудового договора; кроме этого,

серьезные трудности с поиском работы испытывают те, кто не имеет профессиональной подготовки и занимается поиском работы впервые;

3) на преимущественно аграрном рынке труда – статус выпускника ПТУ, инвалидность, увольнение по собственному желанию и др.

В результате проведенного анализа стало возможным определить наиболее вероятные риски длительной безработицы на различных типах региональных рынков труда (см. табл. 4).

Таким образом, полученные расчеты свидетельствуют, что уже на этапе регистрации граждан в службе занятости можно на основе объективных характеристик его рабочей силы предвидеть индивидуальный риск стать длительно безработным в условиях конкретного типа регионального рынка труда. Учитывая существующие дополнительные факторы риска, при выявлении потенциала безработного к трудоустройству были добавлены дополнительные баллы, повышающие риск длительной безработицы на данном рынке труда (и снижающие потенциал безработного к трудоустройству).

#### **Обоснование подбора услуг службы занятости для профильных групп безработных**

Третий этап профилирования состоит в подборе соответствующих программ занятости для каждой группы безработных. Основная цель – снизить параметры и риски длительной безработицы на региональных рынках труда и оптимизировать расхода-

Характерные черты и причины потенциально длительной безработицы на различных типах региональных рынков труда Витебской обл., 2005 г.

Характерные черты	Рынок труда многофункционального города и района	Рынок труда моногорода	Преимущественно аграрный рынок труда
Образование	Низкая значимость	Общее среднее, высшее	Профессионально-техническое, высшее
Пол	Преимущественно женщины	Женщины	Преимущественно женщины
Возраст, лет	45-49, 55-59	30-39, 50-59	25-29, 55-59
Причины	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Уволенные в связи с окончанием срока службы</li> <li>- Возвратившиеся из ЛТП</li> <li>- Инвалиды</li> <li>- Переселенцы из ЧАЭС</li> <li>- Воины-интернационалисты</li> <li>- Ранее занимавшиеся предпринимательской деятельностью</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высвобожденные в результате сокращения штатов</li> <li>- Выпускники ПТУ и техникумов</li> <li>- Уволенные по собственному желанию</li> <li>- Уволенные в результате расторжения трудового договора</li> <li>- Не имеющие профессиональной подготовки</li> <li>- Занимающиеся поиском работы впервые</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выпускники ПТУ</li> <li>- Инвалиды</li> <li>- Воины-интернационалисты</li> <li>- Ранее занимавшиеся предпринимательской деятельностью</li> <li>- Уволенные по собственному желанию</li> </ul>

Источник. Составлено по данным Витебского областного управления занятости населения.

ние средств Государственного фонда содействия занятости населения.

Как свидетельствует анализ зарубежного опыта, в тех странах, где используется профилерование, 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 низким потенциалом и слабой мотивацией к трудоустройству (4 группа), время и деньги тратятся напрасно. Намного эффективнее интенсивно предлагать эти услуги тем, кто в них нуждается больше.

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 их 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 группа) целесообразно оказывать помощь, связанную с повышением их потенциала к трудоустройству. Как правило, в эту группу попадают безработные, имеющие какие-либо объективные ограничения в трудоустройстве (наличие иждивенцев, предпенсионный возраст, отсутствие опыта, инвалидность и пр.). Поэтому спектр услуг службы занятости дол-

жен 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);
- реализация программы «Молодежная практика» для молодежи;
- развитие гибких форм занятости.

Безработным с высоким потенциалом к трудоустройству и слабой мотивацией (3 группа) 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 трудоустройству). Но на напряженных рынках труда таким безработным правомерно предложить участие в программе общественных работ, разработку индивидуальных планов поиска работы.

Безработные с низким потенциалом к трудоустройству и слабой мотивацией (4 группа) не ориентированы на трудоустройство, и поэтому предлагать активные программы занятости им нецелесообразно. 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 маргинализованный 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.

\* \* \*

Методика профилирования позволяет не только уменьшить риск длительной безработицы за счет определения индивидуального риска стать длительно безработным для

каждого человека, по 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

1. *Worker Profiling and Reemployment Services Policy Workgroup*. Final report and Recommendations. ILO. Feb. 1999. Co-Editors Stephen A. Wander, Jon C. Messenger.
2. *Wong G., Henson H., Roy A.* Long-term Unemployment. Worker Profiling and Program Evaluation issues. Canada, June 1999. Mimeo.
3. *Ванкевич Е.В., Морова А.П., Новикова И.В.* Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси. Витебск.: УО «ВГТУ», 2004.
4. *Капельюшиков Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
5. *Официальный сайт* Городской службы занятости г. Ижевска: <http://www.kedr.udm.ru>
6. *Официальный сайт* Департамента федеральной государственной службы занятости по Республике Карелия: <http://www.czrk.onego.ru>
7. *Официальный сайт* Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Кемеровской области: <http://www.work.kemsu.ru>
8. *Официальный сайт* Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Томской области: <http://www.rabota.tomsk.ru>
9. *Разработка процедур профилирования безработных* в качестве основы планирования и реализации активных программ содействия занятости населения. Финальный отчет / SPIL 5.19-2/17 / Финальный отчет. Центр экономических и финансовых исследований и разработок. М., 2002.
10. *Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2006*. Мн.: Мин-во стат. и анализа Респ. Беларусь, 2006.
11. *Теория статистики: Учебник* / Под ред. Г.Л. Громыко. М.: ИНФРА-М, 2002.

