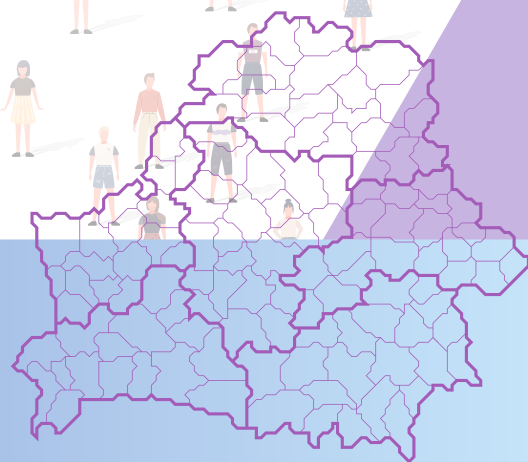
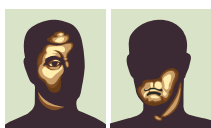


РЕФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В БЕЛАРУСИ



Исследование подготовлено в рамках проекта Belarus Beehive,
координатор исследовательской и экспертной части проекта
Институт «Палітычная сфера»

РЕФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В БЕЛАРУСИ



Исследование подготовлено в рамках проекта Belarus Beehive, координатор исследовательской и экспертной части проекта – Институт «Палітычная сфера».

Исследовательские центры, участвующие в реализации исследовательской части проекта: Центр новых идей, Беларуский институт стратегических исследований, Центр европейской трансформации, Исследовательский центр BEROС, аналитический проект «Наше мнение», исследовательский центр CASE-Belarus, SYMPA, Belarusian security blog.

СОДЕРЖАНИЕ

<u>БЭКГРАУНД</u>	4
<u>1. БЕЗРАБОТИЦА</u>	4
<u>2. СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ</u>	6
<u>3. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ТРЕНДЫ</u>	7
<u>ПОДРОБНЕЕ О ПАРАДОКСАХ РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ</u>	8
<u>НИЗКАЯ БЕЗРАБОТИЦА И СТРАХ ПОТЕРЯТЬ РАБОТУ</u>	8
<u>КАДРОВЫЙ ГОЛОД</u>	9
<u>ВЫЗОВЫ И ПРЕДЛАГАЕМЫЕ РЕШЕНИЯ</u>	10
<u>ИСТОЧНИКИ:</u>	13

Рынок труда Беларуси не имеет значительных макроэкономических дефектов, однако несёт в себе ряд существенных противоречий, решение которых необходимо для улучшения благосостояния граждан и обеспечения условий роста экономики. К таким противоречиям относятся:

- сочетание перманентно низкой безработицы и того факта, что риск потери работы является одним из главных страхов населения;
- сочетание низких зарплат, получаемых работниками, при высоком среднем уровне человеческого капитала и неудовлетворённость спроса на высококвалифицированные кадры со стороны работодателей.

Данные парадоксы показывают, что под внешним благополучием с низкой безработицей рынок труда Беларуси имеет важные структурные изъяны, где низкая защищённость работников сочетается с неспособностью рынка удовлетворить запросы работодателей. Вдобавок к текущим проблемам в среднесрочной перспективе рынок труда Беларуси может столкнуться и с существенными демографическими рисками.

БЭКГРАУНД

1. БЕЗРАБОТИЦА

В течение длительного времени в Беларуси не вычислялся реальный уровень безработицы, а статистические органы публиковали расчёты лишь на основе официально зарегистрированной безработицы (то есть исходя из числа людей, зарегистрировавшихся на бирже труда). Ввиду того, что пособие по безработице десятилетиями колебалось в районе 10-15\$, а нетрудоустроенного могли отправить на низкоквалифицированную работу не по специальности, у граждан практически полностью отсутствовала мотивация регистрироваться в качестве безработных. Следовательно, данные, получаемые по такой методологии (представлены на Рис. 1), не несли практически никакой смысловой составляющей и не являются пригодными для анализа.

Безработица (официальная регистрация)

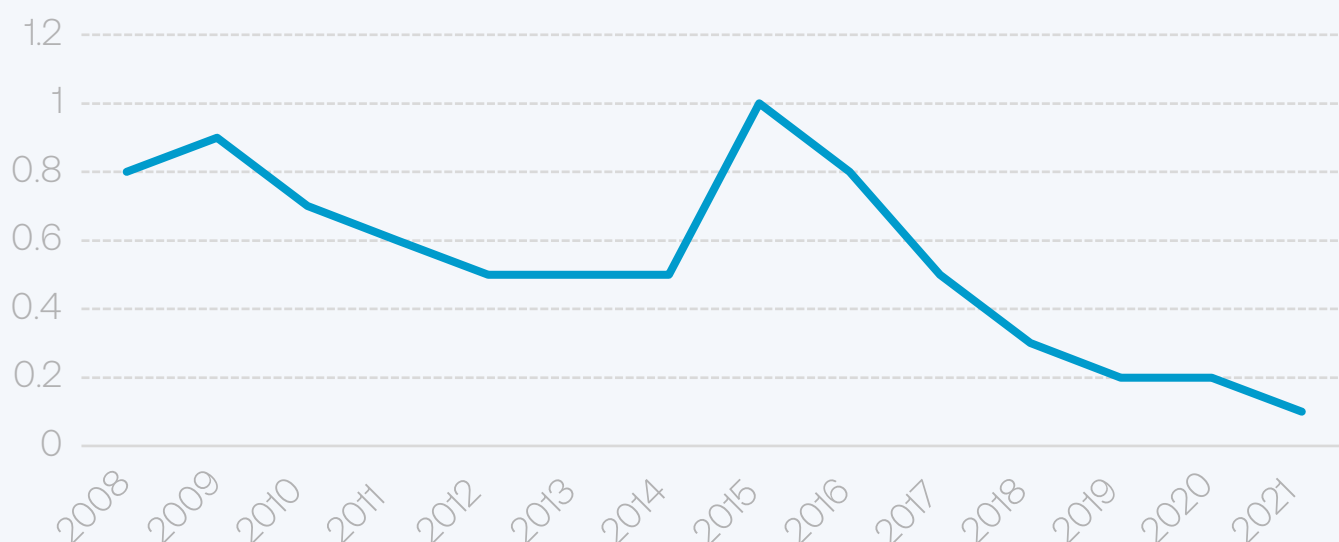


Рис. 1 Официально зарегистрированная безработица.

Источник: Белстат

Уровень безработицы МОТ



Рис. 2 Безработица по методологии МОТ.

Источник: Белстат

С 2016 года Белстат начал собирать и публиковать данные по безработице, руководствуясь методологией Международной организации труда (МОТ). Несмотря на то, что собранный за этот период ряд данных слишком короткий для полноценного анализа, можно с уверенностью заключить, что циклическая составляющая безработицы в Беларуси выражена слабо: безработица носит перманентно низкий харак-

тер, а в последние годы упала ниже естественного уровня, характерного для стран с похожими показателями технологического развития. Так, в третьем квартале 2022 года полная безработица в республике составляла всего 3.4%.

2. СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ

Беларусь не проходила через масштабную приватизацию, из-за чего с началом независимости большая часть работников трудилась на государственных предприятиях. Однако долгосрочным трендом развития Беларуси являлось постепенное снижение числа и доли работников, занятых на госпредприятиях, и, соответственно, увеличение доли занятых в растущем частном секторе (см. Рис. 3).

Большая доля занятости на госпредприятиях привела к формированию ряда искажений в работе рынка труда. Так, институт социальной защиты безработных граждан

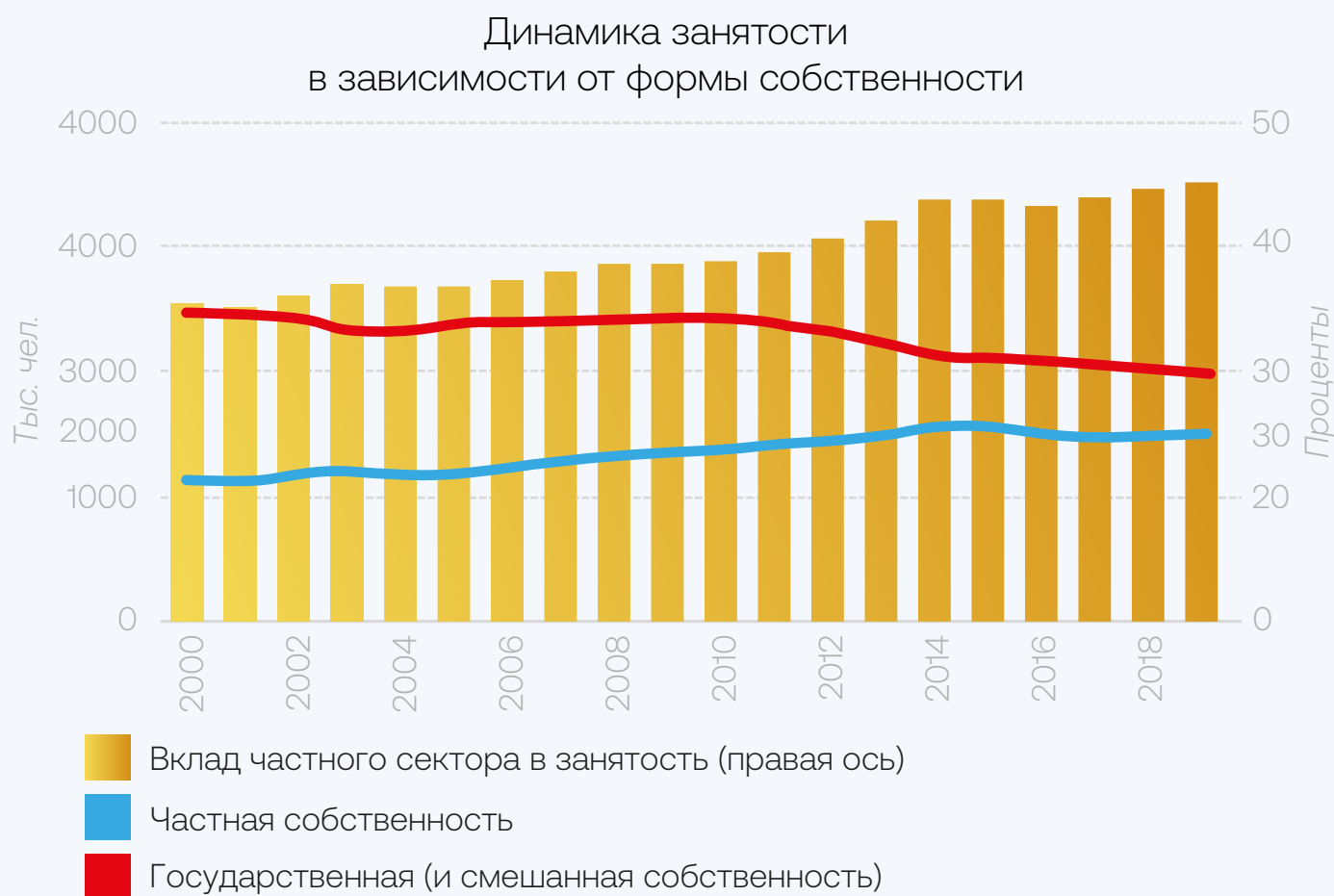


Рис. 3

Источник: Источник: Шиманович, Болточко (2020)

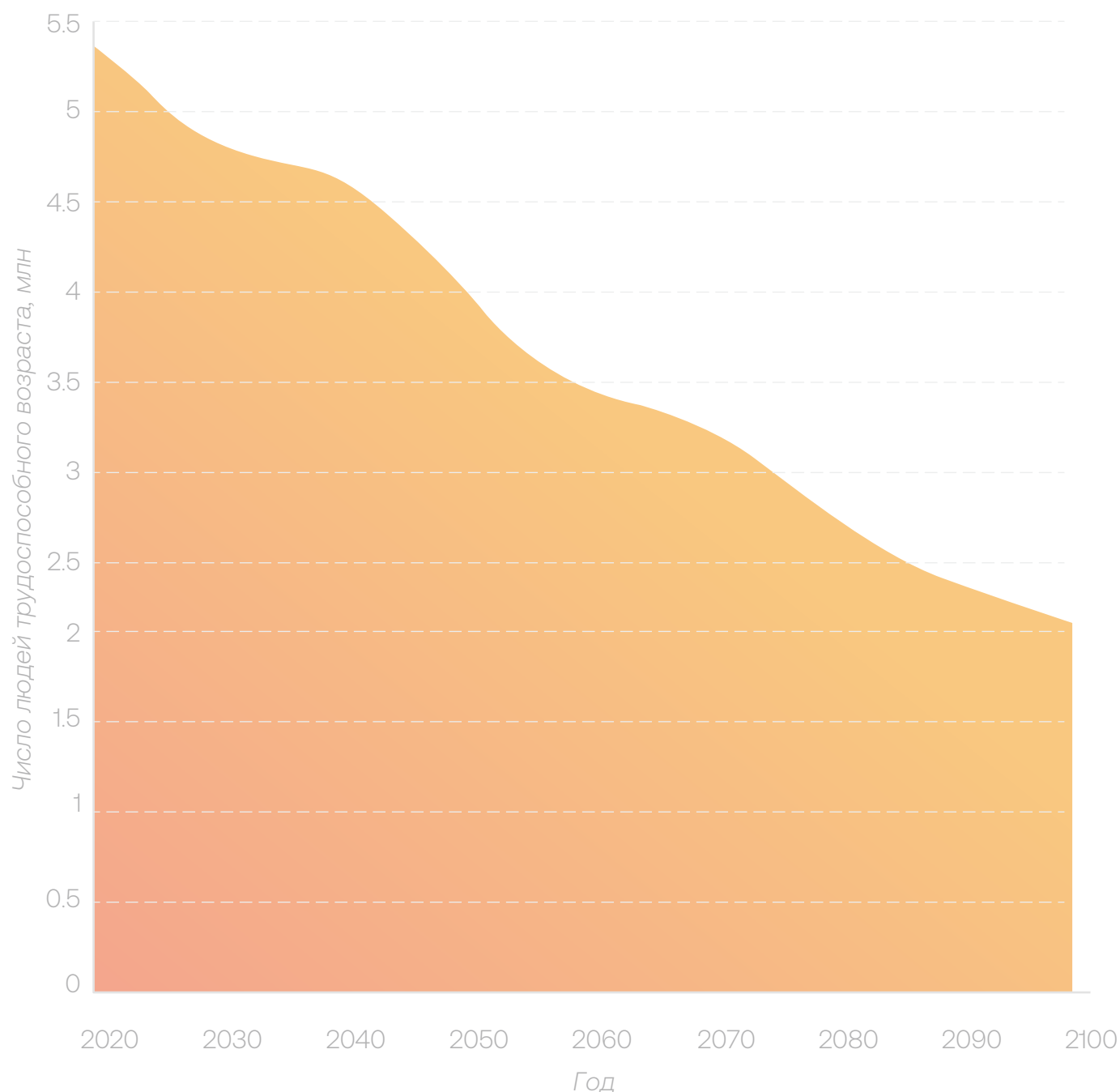


Рис. 4. Симуляция числа людей трудоспособного возраста в Беларуси исходя из трендов рождаемости и смертности, зафиксированных в 2019-м году.

был исторически подменён избыточной занятостью в гос-секторе. Это привело к недостаточной защищённости значимой части граждан, а также к искусственному занижению естественной безработицы, чреватой общим ухудшением качества распределения (аллокации) человеческого капитала и неоптимальному географическому и качественному распределению спроса и предложения на труд.

3. ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ТРЕНДЫ

Как и большинство стран с высоким уровнем человеческого капитала, Беларусь характеризуется старением и сокращением населения. Опираясь на неизменность трендов смертности и рождаемости, зафиксированных на уровне 2019 года, рисунок 4 представляет симуляцию размера трудоспособного населения Беларуси до 2100 года при нулевом миграционном при(от)токе. Из расчетов мы видим, что, согласно текущему пенсионному законодательству, число граждан трудоспособного возраста к концу века сократится более чем вдвое.

Подобный тренд предполагает не только довольно стремительное сокращение числа лиц, занятых в экономике, но и сопутствующее старение населения, означающее необходимость перестройки рынка труда для обеспечения возрастающих потребностей пожилой группы граждан.

Трендом последних лет стало поступательное увеличение пенсионного возраста. Однако данная реформа в первую очередь преследовала цель уменьшения расходной базы ФСЗН и практически не предполагала мер по увеличению вовлеченности граждан 65+ в рынок труда. Совокупность стареющего населения с консолидированной пенсионной системой привносит ещё один риск для рынка труда Беларуси – необходимость в будущем увеличивать налоговую нагрузку на работников через увеличение взносов в ФСЗН.

ПОДРОБНЕЕ О ПАРАДОКСАХ РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ

НИЗКАЯ БЕЗРАБОТИЦА И СТРАХ ПОТЕРЯТЬ РАБОТУ

Несмотря на низкую и порой демонстрирующую контрциклические свойства безработицу в Беларуси, страх потери работы является одним из самых больших опасений для граждан. Так, согласно социологическому опросу ИЦ ИПМ/BEROC, проведённому в 2019 году, в рейтинге проблем, волнующих граждан, безработица заняла 3-е место после роста цен и низкого уровня доходов – такой ответ указали более 40% респондентов.

Причиной несоответствия между уровнями общественных опасений и объективно низкой вероятностью потерять работу, по всей видимости, является незащищённость безработных, а также стигматизация этой категории граждан со стороны государства. В Беларуси эффективно отсутствует пособие по безработице. Тех, кому не повезло лишиться работы, государство называет тунеядцами, облагает повышенными сборами и отправляет на низкоквалифицированные работы, которые с малой вероятностью могут привести к нахождению нового трудоустройства, соответствующего требованиям и квалификациям соискателя.

КАДРОВЫЙ ГОЛОД

При гибком законодательстве в сфере найма и высоком среднем уровне образования и человеческого капитала работодатели часто заявляют о проблеме недостатка квалифицированных кадров. Опрос бизнеса, проведённый ЕИБ, ЕБРР и Всемирным банком в 2019 году, показал, что «проблема с поиском кадров с приемлемым уровнем образования/навыков» входит в топ-три преград для белорусского бизнеса.

В то время как граждане жалуются на малое количество вакансий с достойным уровнем оплаты, представители бизнеса заявляют о дороговизне труда в республике. Низкие зарплаты населения соседствуют с высокими издержками на оплату труда за счёт высоких по мировым меркам взносов в ФСЗН. Из-за неэффективной пенсионной системы Беларусь с 35% занимает 29-е место в мире по размеру данного показателя.

Причиной несоответствия предложения квалифицированного труда и общим высоким уровнем образования населения является прежде всего разрыв в коммуникации между бизнесом и системой образования. И частные, и государственные учебные заведения страны подчинены строгим правилам, диктуемым министерством. Соответственно, они представляют собой достаточно ригидную систему, не способную оперативно перестраиваться и отвечать на изменяющиеся запросы рынка.

Вдобавок Беларусь страдает от характерного для постсоветских стран переизбытка высшего образования, существующего

в ущерб качественному среднетехническому и профессиональному. Свою лепту в несоответствие спроса и предложения на рынке труда вносит отсутствие современной системы переобучения и повышения квалификации, а также неэффективная аллокация труда.

ВЫЗОВЫ И ПРЕДЛАГАЕМЫЕ РЕШЕНИЯ

Вызовы, стоящие перед рынком труда Беларуси, можно разделить на 3 категории:

1. уменьшение степени незащищённости граждан;
2. увеличение макроэкономической гибкости рынка труда для большего соответствия спроса и предложения;
3. противостояние демографическим проблемам.

Начнём с мер, актуальных для нескольких вызовов одновременно.

Введение адекватного **пособия по безработице**, выделяемого на срок от трёх месяцев до полугода и зависящего от нескольких последних зарплат работника, позволит одновременно увеличить защищённость граждан, а также увеличить гибкость рынка труда – таким образом у потенциальных работников появится время для поиска наилучшего места применения своих навыков и талантов.

Создание современной системы **программ переобучения и повышения квалификаций**, субсидируемых государством и предлагаемых в рамках частного и государственно-частного партнёрств, также отвечает на первые два вызова, стоящих перед нами.

С одной стороны, такие программы позволят людям менять профессию либо доукомплектовывать резюме необходимыми навыками для увеличения конкурентоспособности на современном рынке труда. С другой стороны, наличие таких курсов могло бы оперативно отвечать на изменяющиеся запросы работодателей, обеспечивая отрасли необходимыми компетентными кадрами. Рамка для данных программ была сформулирована, в частности,

в концепции «Обучение в течение всей жизни», описанной в совместном проекте Республиканского института профессионального образования и Европейского Союза¹.

Программы стимулирования географической мобильности населения (внутренней миграции) и обогащение трудового законодательства меню из специальных трудовых договоров также являются эффективными мерами для увеличения гибкости предложения на рынке труда.

Наконец, для увеличения оперативности отклика системы образования на запросы рынка труда необходимо **либерализовать системы высшего и среднеспециального образования**. Важнейшими критериями оценки работы институтов высшего образования должны стать показатели трудоустройства и средней зарплаты их выпускников в течение нескольких лет после выпуска. Вузы и училища должны устанавливать партнёрские отношения с частным сектором. Необходимо **отменить практику принудительного распределения**, являющуюся хрестоматийным примером неэффективной аллокации труда.

Кроме того, особое внимание необходимо направить на **восстановление имиджа среднеспециального образования**. Значительное число современных специализаций не требует высшего образования, однако работодатели часто выставляют его как минимальное требование. Это происходит из-за инфляции образовательных степеней. Одновременное уменьшение числа выпускников вузов с улучшением качества и имиджа профессиональных училищ станет благотворным шагом в данном направлении².

Для противодействия текущим демографическим трендам необходимо принятие целого ряда мер, направленных на **вовлечение в рынок труда «выпадающих» групп населения**. Такие меры включают в себя уменьшение декретного

¹ [Ссылка](#) 

² Большой отчёт о состоянии и потенциальном реформировании среднеспециального образования в Беларуси, подготовленный РИПО и ЕС. [Ссылка](#)  Также с анализом конкурентоспособности белорусского рынка труда можно ознакомиться в отчётах Всемирного банка. [Ссылка](#) 

отпуска (при одновременном введении в строй системы яслей); введение пакета антидискриминационных законов и системы потокового мониторинга их реализации; систему мер для вовлечения граждан с инвалидностью в рынок труда, а также пропаганда и фискальное стимулирование увеличения степени участия в рынке труда пожилых граждан.

Ряд мер, направленных на предотвращение негативных последствий демографической ситуации, также включает в себя содействие репатриации граждан; противодействие эмиграции и стимулирование иммиграции, а также проведение полноценной пенсионной реформы, которая нивелирует один из механизмов негативного влияния демографии на налоговую нагрузку трудящихся.

В силу своих экономических показателей Беларусь не является естественным магнитом для привлечения мигрантов, поэтому ситуация в стране требует продуманного и комплексного подхода к данному вопросу. Первичной целью для привлечения традиционно являются бывшие граждане страны или соотечественники, проживающие за рубежом, но остающиеся гражданами. Работа по **привлечению репатриантов** может быть также совмещена с более общим **сотрудничеством с диаспорой** и вовлечением её представителей в экономические отношения с Беларусью.

Противодействие эмиграции должно в первую очередь сосредоточиться на выяснении и устранении потенциальных причин, которые люди рассматривают при принятии решения о переезде. На данном направлении работа может вестись как по широким категориям, например «низкий уровень здравоохранения», так и по довольно конкретным (например, конкуренция в налоговых режимах для отдельной категории работников).

Наконец, меры по привлечению иммигрантов должны включать в себя как упрощение миграционного режима внутри Беларуси, так и работу с населением по пропаганде толерантности, а также рекламные компании в странах – потенциальных донорах рабочей силы.

Источники:

1. De Hoyos Navarro, Rafael E.; Kelmendi, Flora; Rudakov, Viktor; Sous, Sviatlana; Kruske, Lucy; Gresham, James. A Diagnostic and Policy Options for the Vocational Education and Training System in Belarus (English). Washington, D.C.: World Bank Group. [Ссылка](#) 
2. World Bank. Содействие развитию конкурентоспособности в Республике Беларусь (Russian). Washington, D.C.: World Bank Group. [Ссылка](#) 
3. Опрос ИЦ ИПМ/ BEROC 2019 «Отношение населения к системе социальной защиты населения: пенсии и рынок труда». [Ссылка](#) 
4. Глеб Шиманович, Антон Болточко. Рынок труда: вызовы развития. Часопіс «Банкаўскі веснік» № 3/680, сакавік 2020 года. [Ссылка](#) 
5. Олег Мазоль. Стратегии трудового поведения. [Ссылка](#) 
6. Национальный опрос населения «Отношение населения к системе социальной защиты населения: поддержка семей с детьми» ИЦ ИПМ/ BEROC. [Ссылка](#) 
7. Государство для человека ИЦ ИПМ. [Ссылка](#) 