

УДК 316:314

**ОСНОВНЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ЗАНЯТОСТИ
И ДИНАМИКИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

**Пунченко Полина Анатольевна,
Ковалева Диана Эдуардовна,**

Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

Социальная защита населения является неотъемлемой частью национальной политики Беларуси. В целях оказания государственными органами максимального

содействия гражданам в трудоустройстве, стимулирования занятости Декретом Президента Республики Беларусь от 25 января 2018 г. № 1 в новой редакции переиздан Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О предупреждении социального иждивенчества».

Социальная защита населения является неотъемлемой частью национальной политики Беларуси.

Однако принцип «социальное государство» вовсе не означает абсолютную опеку государства над обществом. Мы отчетливо наблюдаем постепенную и уверенную трансформацию подходов Правительства в сторону стимулирования активности работоспособного населения и точечной социальной защиты наиболее нуждающихся в этом слоев. За последние годы в этой части предпринято немало шагов. В их числе реализация государственных программ, Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О содействии занятости населения».

Основными задачами государственных программ содействия занятости являются:

- 1) оказание помощи гражданам в поиске подходящей работы, а нанимателям – в подборе требуемых кадров;
- 2) организация профессиональной ориентации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных;
- 3) регистрация безработных граждан, выплата пособий по безработице, оказание других видов помощи безработным;
- 4) содействие безработным в организации предпринимательской и ремесленной деятельности, деятельности по оказанию услуг в сфере агроэко-туризма;
- 5) организация работы по переселению безработных и членов их семей в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы.

Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О содействии занятости населения» был принят в целях предупреждения социального иждивенчества, стимулирования трудоспособных граждан к трудовой деятельности, обеспечения исполнения конституционной обязанности граждан по участию в финансировании государственных расходов путем уплаты налогов, пошлин и иных платежей.

Но сегодняшняя социально-демографическая реальность такова, что без поддержки и регулирующей функции государства защищенность общества не будет полноценным образом обеспечена.

Это связано с несколькими блоками проблемных аспектов в сфере занятости, требующих совместных усилий и ресурсов государства, общества и каждого индивидуума:

– неравномерное размещение трудовых ресурсов. Это выступает причиной трудоизбыточности в одних регионах и дефицита кадров в других. В частности, на центральную часть страны – Минск и Минскую область приходится 40% трудовых ресурсов, в то время как, например, в Гродненской и Могилевской областях – по 10%. Более 2/3 трудовых ресурсов (83%) сосредоточены в городской местности, наблюдается существенное сокращение количества занятых в сельском хозяйстве, что сопровождается дефицитом квалифицированных кадров;

– несоответствие спроса и предложения рабочей силы по числу занятых, профессиям и уровню образования. На фоне всевозрастающей популярности высшего образования не хватает в первую очередь низкоквалифицированных специалистов. Ввиду не всегда гибкого взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг существует проблема прогнозирования потребности в рабочей силе по видам деятельности, профессиям, специальностям;

– проблема скрытой безработицы (избыточная занятость). С одной стороны, скрытая безработица позволяет поддерживать минимальный уровень благосостояния населения и тем самым обеспечить хотя бы минимальный уровень потребления и сохранить кадровый потенциал экономики, а с другой – приводит к недопроизводству ВВП по сравнению с его потенциально возможным уровнем, ввиду неэффективного и неполного использования занятых трудовых ресурсов. К негативным последствиям можно отнести также снижение квалификации и ослабление трудовой мотивации работников;

– неоднозначность методик прогнозирования будущего рынка компетенций и системы непрерывного повышения квалификации с учетом развития технологий. Для подготовки трудовых ресурсов в современных экономических условиях при переходе к новому технологическому укладу целесообразно как совершенствовать имеющиеся образовательные методики (развивать институт наставничества, повышать эффективность аттестации, популяризировать электронное обучение работников), так и вводить инновационные кадровые технологии (адаптивное обучение с применением индивидуальной траектории обучения; объективные методы оценки эффективности работников на основе компетентностного подхода и т. д.);

– необходимость совершенствования системы оплаты труда. В частности, специалистами белорусских ключевых министерств и ведомств отмечается недостаточно эффективная дифференциация квалификации из-за примерно равных тарифных окладов, неэффективная стимулирующая функция дополнительных выплат.

Сейчас получается, что любая работа в стране стоит примерно одинаково (например, разница в оплате труда водителя и врача в Беларуси – 35%, в то время как в Германии – 174%, в США – 261%, в Бразилии – 172%). Такая

ситуация, с одной стороны, существенно снижает мотивацию людей к выбору высококвалифицированных профессий, а с другой – заставляет искать высококвалифицированных специалистов достойный уровень оплаты труда за границей.

Тенденция увеличения трудовой миграции за рубеж является закономерной и обусловлена объективными причинами, связанными как с наступательной политикой зарубежных стран по привлечению недостающих трудовых ресурсов (система льгот и преференций и т. п.), так и с проведением открытой внешней политики Беларуси на западном направлении, поощрением социальной мобильности.

Наряду с позитивными сторонами (снижение напряженности на внутреннем рынке труда при его перенасыщении, обмен опытом и компетенциями, расширение возможностей странового маркетинга и др.) высокая динамика трудовой миграции за рубеж несет в себе существенные риски: дефицит высококвалифицированных кадров, дополнительное давление на систему социальной защиты, снижение гарантий соблюдения прав белорусских граждан за рубежом, в том числе в силу недостаточной прозрачности данного процесса, отсутствия надлежащего мониторинга и учета.

Трудовая миграция усиливает также структурную проблему растущего коэффициента зависимости, создавая дополнительное давление на систему социальной защиты. Данные факторы оказывают негативное влияние на производительность труда и конкурентоспособность экономики, что может привести к ловушке: низкие темпы роста провоцируют трудовую миграцию, которая обратно снижает потенциал долгосрочного роста.

Подводя итог, следует отметить, что система социальной защиты – категория весьма тонкая и чувствительная. Непродуманные, а тем более легкомысленные эксперименты в данной сфере нередко приводят к печальным последствиям. Любые направления трансформации социальной политики необходимо обсуждать в общем кругу экспертов, специалистов, представителей широких категорий граждан, лиц, принимающих решения.

Список источников

1. Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О содействии занятости населения» (в ред. Декрета Президента Республики Беларусь от 25.01.2018 № 1).
2. Комментарий Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о Декрете Президента Республики Беларусь № 3 «О содействии занятости населения».
3. Конституционные основы развития правового социального государства в Республике Беларусь : учеб. пособие / Г. А. Василевич [и др.] ; под ред. Г. А. Василевича, П. Г. Никитенко. – Минск : Высш. школа, 2018. – 319 с.