

Тенденции формирования рынка рабочей силы анализировались на основе проведенного в Тбилиси социологического обследования 121 предприятия. Акцент был сделан на выявление причин, мешающих расширению предпринимательской деятельности; ожидаемые изменения численности занятых, возможности и перспективы повышения квалификации; профессионально-квалификационный состав занятых; требования предпринимателей к профессиональным навыкам и умениям нанятого персонала; проблемы привлечения и отбора квалифицированных кадров; выявление тех профессий, на которые будет спрос в ближайшие 2–3 года.

Спрос на рабочую силу в Грузии и тенденции его изменения

Н. А. ЛАЦАБИДЗЕ,
кандидат экономических наук,
М. Г. ЦАРЦИДЗЕ,
доктор экономических наук, профессор,
М. КВИРКВАЯ,
кандидат экономических наук,
Тбилисский государственный университет
им. Ив. Джавахишвили

Процесс формирования и функционирования рынка труда в Грузии идет сложно и противоречиво. С одной стороны, искоренена основа плановой экономики – государственная монополия на средства производства, развиваются частный сектор и рыночные методы хозяйствования, произошли определенные изменения в экономическом мышлении и поведении людей, что подготовило почву для формирования рынка труда. С другой стороны, рынок труда все еще испытывает влияние затянувшегося экономического кризиса: на протяжении последних лет стабильно высоки уровень безработицы и ее продолжительность, имеет место явный дисбаланс между структурой рабочих мест и профессионально-квалификационным составом рабочей силы, все еще остро стоят проблемы скрытой безработицы, вторичной занятости, так называемых «бедных занятых», «дип-

© ЭКО 2005 г.



ломированных безработных» и др. Все это создает в стране весьма неблагоприятный социальный климат.

Разработка, а тем более реализация конкретных направлений государственной политики в сфере эффективной занятости населения, оплаты труда и социально-трудовых отношений вообще невозможны без комплексной оценки положения на рынке труда. Для нее недостаточно, на наш взгляд, опираться на одни только официальные статистические материалы: показатели безработицы и занятости зачастую не отражают реального положения. Например, по официальным статистическим данным, в 2004 г. уровень безработицы в Грузии составил 13,4% (заметим, что это высокий показатель по сравнению с другими странами СНГ: в России и Молдове в том же году этот показатель составил 8%, на Украине – 9%)¹, тогда как, по оценке экспертов, он был не ниже 30–35%².

Для полноценного анализа рынка труда необходимо использовать и информацию альтернативных источников. С целью изучения текущего и перспективного спроса на рабочую силу и получения относительно достоверной информации был проведен опрос предпринимателей, поскольку, на наш взгляд, именно с его помощью можно выявить конкретные причины, тормозящие спрос на рабочую силу, а соответственно, и рост числа рабочих мест.

Был выбран г. Тбилиси как самый сложный с точки зрения занятости населения регион. В городе сосредоточено 23% рабочей силы страны и 46% рабочей силы городов Грузии. Здесь уровень безработицы в два и более раза выше, чем по стране в целом, 35–40% безработных имеют высшее образование, для 77% продолжительность безработицы превышает один год.

Для изучения спроса на рабочую силу были выбраны такие отрасли, которые и раньше играли заметную роль в занятости населения, более или менее эффективно функ-

¹ Социальные тенденции в Грузии. Министерство экономического развития Грузии. Департамент статистики. Тбилиси, 2004 (на груз. яз.). С. 26.

² Статистический ежегодник Грузии. Министерство экономического развития Грузии. Департамент статистики. Тбилиси, 2004 (на груз. яз.). С. 10.

ционируют сегодня и, можно предположить, останутся одним из факторов, способствующих решению проблемы занятости в будущем. В исследование было включено 121 предприятие³, из них 26 относились к пищевой промышленности, 40 – к строительству и 55 – к гостинично-ресторанной отрасли.

Для обеспечения репрезентативности при выборе объектов изучения принимались во внимание сфера деятельности предприятия, его величина, организационно-правовая форма, территориальное расположение и пр. Основная часть – 94% предприятий – функционирует в частном секторе. В соответствии с практикой предпринимательства в Грузии большинство предприятий – 67% – представлены организационно-правовой формой ООО, 21% относятся к индивидуальным предприятиям, 10% – к акционерным обществам и 2% – к обществам с солидарной ответственностью.

Исследования подтвердили активность предпринимателей в решении проблемы роста числа рабочих мест и преодоления массовой безработицы (заметим, что 55% опрошенных имеют стаж предпринимательской деятельности более 10 лет). Так, 53% предпринимателей считают, что решающую роль в урегулировании отмеченной проблемы должны играть они сами, 26% – что эту проблему должны решать государство и профсоюзы, 3% возлагают надежды на иностранные организации и инвесторов, 19% не имеют ответа на этот вопрос.

Со своей стороны отметим, что рыночный механизм должен определять рациональную структуру занятости в основном независимо. Роль государства состоит в том, чтобы выработать стратегию развития трудовых ресурсов на долгосрочную перспективу, провести полноценный анализ положения на рынке труда и факторов, действующих на его конъюнктуру, сделать на этом основании соответствующий прогноз, создать условия для его эффективного функционирования.

³ Социологическое исследование было проведено в июле–августе 2004 г. Научно-исследовательским институтом труда и организации производства в рамках программы «Профессиональная переподготовка и трудоустройство безработного населения».

Показательно, что предприниматели не ожидают сколько-нибудь значительных изменений в плане воздействия факторов, способствующих занятости, и, исходя из этого, с особой осторожностью подходят к вопросам роста численности персонала. На 62% изученных предприятий не планируется изменять число занятых, на 16,5% ситуация неопределенная и только 19% предпринимателей предполагают увеличить численность персонала – в основном на 4–10 чел., ограничиваясь лишь несколькими профессиями.

Например, в строительстве имеет место спрос на инженеров – 21,5% от общего текущего спроса в отрасли, подсобных рабочих, электриков, столяров и дизайнеров – 6%, маляров – 14%. В пищевой промышленности предполагается рост спроса на пекарей – 40% общего текущего спроса в отрасли, администраторов – 17,5%, продавцов – 12,5% и электриков – 15%. В гостиницах и ресторанах значительная часть спроса приходится на официантов – 54%, администраторов – 20,5% и специалистов по иностранным языкам – 5,5%.

В перспективе на строительных предприятиях в ближайшие 2–3 года ожидается высокий спрос на маляров – 20% общего перспективного спроса в отрасли и инженеров – 12%, возрастет спрос на электриков – 15% и слесарей – 6%. Спрос на другие профессии сколько-нибудь значительно не изменится. В пищевой промышленности уже возникает спрос на такие специфические отраслевые профессии, как технологи – 17,5% общего спроса, повара – 6% и месьщики – 23,5%, продолжает оставаться высоким спрос на пекарей – 41%. В гостиницах и ресторанах несколько снизится спрос на официантов – 33% и администраторов – 12%, зато возрастает на поваров – 15%, хозяек – 21% и охранников – 3%.

Показательно, что в первоочередных требованиях к профессиям практически не фигурируют такие качества, как умение работать с информационными технологиями, коммуникабельность, сообразительность, творческое отношение к делу. При этом большинство востребованных профессий являются низкооплачиваемыми и не гарантируют

стабильной занятости. Исходя из этого, можно сказать, что большинство востребованных профессий относятся к профессиям вторичного рынка труда.

Поскольку текущий и перспективный спрос на рабочую силу не претерпевает заметных изменений, естественно, что число предпринимателей, желающих оказать помощь в подготовке рабочей силы, невелико. Только 16% выражают желание помочь государству в подготовке квалифицированных кадров. Большинство же называют другие, более важные причины, мешающие расширению производства и росту рабочих мест: большое число налогов и их высокие ставки – 30%, низкую платежеспособность населения – 23%, нездоровую конкурентную обстановку в стране – 16% (эту причину часто называют владельцы малых предприятий, тогда как для владельцев крупных серьезную проблему представляет ограниченность рынка сбыта продукции, на которую указали 20% опрошенных), коррупцию в государственных структурах – 4% и местных органах управления – 3%. На низкой квалификации кадров и низком уровне менеджмента заострили внимание 2 и 1% предпринимателей соответственно.

Исходя из сказанного, требования, предъявляемые предпринимателями к государству, представляются вполне логичными. Прежде всего они требуют улучшения условий для предпринимательства – 40,5% опрошенных, подразумевая упрощение налогового администрирования, снижение налоговых ставок, объективность в работе контролирующих органов и упрощение порядка лицензирования. Так, 29,5% предпринимателей нуждаются в получении льготных кредитов для расширения дела.

Следует отметить, что менее всего предприниматели просят помощи у государства в подготовке и переподготовке персонала, подбор квалифицированных кадров они осуществляют самостоятельно. Самым распространенным способом привлечения кадров на предприятие являются личные контакты и рекомендации, за последний год этим путем были наняты 85,4% работников. Этот способ принятия на работу почти одинаково широко используется на предприятиях, находящихся в государственной и частной, совмест-

ной и иностранной собственности. Лишь 8,5% кадров привлекается с помощью рекламы, 2,3% – через службы занятости, а 2,1% – путем непосредственных контактов с учебными заведениями.

Последний показатель свидетельствует о фактическом отсутствии двустороннего сотрудничества между предпринимателями и учебными заведениями соответствующего профиля. Это подтверждает и тот факт, что на вопрос: «Имеете ли вы регулярную связь с учебными заведениями соответствующего профиля?» – 82% опрошенных ответили отрицательно, 4% не ответили вообще и лишь 14% дали положительный ответ.

Отдельные случаи сотрудничества предприятий и учебных заведений, естественно, не могут обеспечить полноценное использование этого источника пополнения кадров. Сотрудничество должно быть систематическим, взаимосогласованным и скоординированным. Очевидно, что на данном этапе выпускники высших и средних специальных учебных заведений не могут считаться главным источником пополнения кадров на предприятиях. При этом, по мнению предпринимателей, и альтернативные источники их пополнения не могут обеспечить привлечение кадров должной квалификации – это представляет проблему для 26% опрошенных. По мнению 72% предпринимателей, в стране имеет место дефицит кадров соответствующей квалификации, а 12% не знают, как их искать.

При этом 68% опрошенных предпринимателей считают, что квалификация их сотрудников полностью соответствует требованиям предприятия, 29% – соответствует частично, 1% – не соответствует, 2% затрудняются ответить. Доля недовольных квалификацией персонала выше на совместных и иностранных предприятиях, что свидетельствует о том, что иностранных партнеров зачастую не удовлетворяет уровень профессиональной подготовки местных кадров.

Самое высокое соответствие квалификационного уровня работников требованиям предприятия наблюдается в строительстве, самое низкое – в пищевой промышленности.

В гостиницах и ресторанах высокого класса квалификационный уровень работников полностью соответствует требованиям предприятий. Совсем иное положение в малых гостиницах и ресторанах (семейных), где заняты в основном непрофессионалы, а соответственно, низки и уровень квалификации персонала, и качество обслуживания.

Осуществляют повышение квалификации персонала 55% предприятий, 41% считают это необязательным, 3% не ответили на вопрос. Повышение квалификации непосредственно на рабочих местах проводят 78% предприятий, 10% командировывают работников в специальные учебные центры, 9% – на стажировку за границу. На наш взгляд, укоренившаяся традиция организовывать повышение квалификации в основном на рабочих местах неоправданна, поскольку на большинстве из них нет необходимой для этого базы (если переподготовка рабочих еще как-то допустима, то кадров с высшим образованием – просто невозможна). Гораздо эффективнее командировать работников в специальные учебные центры, а в случае необходимости – и в соответствующие организации за границей, хотя от последнего предприниматели обычно воздерживаются ввиду больших затрат.

В цивилизованном мире решение проблемы эффективной занятости напрямую связано с использованием прогрессивных технологий. Однако, несмотря на то, что опрошенные не считают используемые ими технологии соответствующими современным требованиям, они не собираются в ближайшие 2–3 года что-либо менять в этом направлении. Поэтому не приходится ожидать сколько-нибудь значительных изменений в численности и структуре занятых.

Результаты изучения спроса на рабочую силу позволили еще раз подчеркнуть трудности, характерные для функционирования находящегося в процессе формирования рынка труда:

- высокая экономическая активность населения никак не отражается на возможностях роста эффективной занятости;
- в Тбилиси и в стране в целом фактически не развита инфраструктура рынка труда, нет эффективно функционирующих посреднических служб, которые могли бы оказать реальную помощь в трудоустройстве лицам, ищущим работу;

- в ближайшем будущем предприниматели не ожидают существенного изменения условий предпринимательства, поэтому не планируют расширения производства, а соответственно, и создания большого количества новых рабочих мест;
- предприниматели увязывают предполагаемый незначительный рост численности занятых в основном с профессиями «вторичного рынка труда», что, конечно, не может обеспечить эффективную и стабильную занятость;
- часть предприятий имеют проблемы с подбором и привлечением квалифицированных кадров, что свидетельствует о том, что подготовка кадров осуществляется хаотично, без каких бы то ни было расчетов и прогнозов; велик дисбаланс между спросом на специалистов и предложением. Практически сформировался смешанный тип конъюнктуры рынка труда – в условиях хронической безработицы имеет место дефицит отдельных профессий и квалифицированного персонала;
- предприятия уделяют недостаточное внимание проблемам повышения квалификации персонала.

Несмотря на происходящие в экономике структурные изменения, можно предполагать, что в ближайшем будущем предприниматели не смогут ощутимо повлиять на уровень безработицы (тем более что идет процесс массового оттока из бюджетного сектора избыточной рабочей силы, который на краткосрочный период еще более усугубит положение на рынке труда), хотя именно они призваны сыграть решающую роль в создании новых рабочих мест, а соответственно, и в росте спроса.

Соответствующие государственные органы при разработке и реализации политики занятости должны принимать во внимание соображения предпринимателей по поводу мер, способствующих расширению производства. Ориентиром для деятельности государственной службы занятости (представленной в Грузии Агентством социальной помощи и занятости) должно стать формирование цивилизованного, основанного на принципе конкуренции рынка труда и помощь в его функционировании.

Для преодоления хронической безработицы в стране и обеспечения эффективной занятости, на наш взгляд, необходимо:

- ✓ создание и развитие институтов рынка труда и адекватной ему инфраструктуры, эффективно функционирующей службы

занятости; кардинальное изменение государственной политики занятости;

- ✓ формирование единой информационной системы рынка труда, что в первую очередь подразумевает повышение уровня информационного обеспечения субъектов рынка труда, снабжение их достоверной и надежной информацией;
- ✓ внедрение методов анализа, прогнозирования, исследования и мониторинга рынка труда;
- ✓ упорядочение системы учета экономически активного населения, занятости и безработицы.

При реализации программы создания новых и сохранения действующих рабочих мест необходимо четко определять критерии ее целесообразности, обосновывая перспективы развития предприятия, отрасли и региона. Необходимо учитывать также рыночный спрос, социальные аспекты, общую стратегию экономического развития и т. д.

Созданию новых рабочих мест может способствовать также поддержка samozанятости, разработка неотложных мер по развитию малого и среднего бизнеса и задействование государством соответствующих макроэкономических рычагов.

Актуальным направлением государственной политики занятости должно стать упорядочение системы подготовки и переподготовки кадров. Необходимо в первую очередь заинтересовать предпринимателей в переподготовке работников непосредственно на предприятии. Здесь важную роль может сыграть предоставление государством таким предприятиям налоговых льгот и субсидий. Программа переподготовки кадров должна предусматривать несколько этапов: определение спроса на кадры на уровне предприятия; оценка численности персонала, подлежащего высвобождению; установление целесообразности и необходимости подготовки и переподготовки, а также определение возможностей самого предприятия в деле будущего трудоустройства работников.

Необходимо разрабатывать специальные целевые программы по поддержке занятости низкоконкурентоспособных слоев (групп) населения и формировать действенный механизм их социальной защиты. Особое внимание следует уделять решению проблем занятости молодежи и женщин.