



Программа сотрудничества ЕС и России (бывш. Тасис)

**Проект “Поддержка развития Калининградской области”
EuropeAid/114287/C/SV/RU**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ БЮЛЛЕТЕНЬ №6

КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ НА КАРТЕ РЫНКА ТРУДА БАЛТИЙСКОГО РЕГИОНА



Этот проект финансируется
Европейским Союзом



Проект реализуется консорциумом,
возглавляемым компанией ippo



КАЛИНИНГРАД
АГЕНТСТВО РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
Партнер проекта

Серия «Экономические бюллетени»

**КАЛИНИНГРАД НА КАРТЕ РЫНКА ТРУДА
БАЛТИЙСКОГО РЕГИОНА**

Данный материал опубликован при поддержке Европейского союза. Содержание публикации является предметом ответственности авторов и не отражает точку зрения Европейского союза.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
1. Социально-экономическое развитие и рынок труда Калининградской области.....	6
2. Описание методологии исследования.....	9
2.1. Информационная база исследования.....	9
2.2. Основные термины и определения.....	9
2.3. Оценка рынка труда в Калининградской области.....	10
3. Краткий обзор состояния рынка труда и системы профессионального обучения в Калининградской области.....	11
3.1. Основные показатели рынка труда.....	11
3.2. Системы профессионального и дополнительного образования и обучения.....	16
4. Краткий обзор состояния рынка труда в Литве и Польше.....	19
4.1. Страны и их районы.....	19
4.1.1. Литва.....	19
4.1.2. Польша.....	20
4.2. Последние тенденции на рынке труда.....	21
4.2.1. Общие изменения занятости, связанные с гендерными и возрастными различиями.....	21
4.2.2. Измерение занятости и качества рабочих мест.....	21
4.2.3. Квалификационная структура занятости.....	22
Уровни и квалификация рабочей силы, доли в процентах (2001 г.).....	22
4.3. Существующие особенности и вызовы на рынках труда Литвы и Польши.....	22
4.4. Краткий обзор систем профессионального и дополнительного образования и обучения в Литве и в Польше.....	24
5. Сравнительный анализ основных характеристик рынка труда Калининградской области.....	26
6. Выводы и рекомендации.....	28
Список использованных источников.....	32
Приложение 1.....	33
Приложение 2.....	38
Приложение 3.....	40

Введение

Калининградская область – один из самых маленьких регионов Российской Федерации. После объявления независимости бывшими прибалтийскими республиками СССР, она представляет собой российский анклав у Балтийского моря. «Зажатая» между Литвой и Польшей, которые с мая 2004 года наряду с шестью другими центрально-европейскими странами, Кипром и Мальтой присоединились к ЕС, Калининградская область сталкивается с влиянием своего особого географического положения на экономику и в положительном, и в отрицательном аспектах. Из-за особого географического положения, Калининградская область подвергается влиянию факторов, которые определяют развитие экономики Балтийского региона (и в некоторой степени ЕС в целом), но в то же время она остается институционально связанной и зависимой от Российской Федерации.

Исследования, проведенные с целью определения проблем и возможностей, которые следуют из специфики области, указывают на то, что она должна следовать за развитием региональных событий, в то же время основываясь на преимуществах, которые может дать специфическое геополитическое положение. Область должна развивать открытость к своим соседям и ЕС и проявлять инициативы на уровне РФ, будучи инновационной и с точки зрения выработки политики, и с точки зрения своего экономического развития посредством развития инициатив на местном уровне.

Данный бюллетень продолжает представление материалов исследований, проведенных Агентством регионального развития Калининградской области (АРР) в рамках финансируемого ЕС проекта «Поддержка регионального развития Калининградской области». Его целью является анализ состояния трудовых ресурсов и потенциала Калининградской области в Балтийском регионе. Общая задача состоит в том, чтобы сделать выводы относительно конкретных действий необходимых для развития региональных трудовых ресурсов с тем, чтобы они соответствовали потребностям существующих компаний и потенциальных инвесторов. На этой основе дается описание положения Калининградской области на карте трудовых ресурсов Балтийского региона, прежде всего, относительно ее непосредственных соседей – Литвы и Польши.

В разделах бюллетеня приводится анализ требований, выполнение которых будет способствовать развитию здорового и конкурентоспособного рынка труда, представлены возможные инициативы по совершенствованию местных трудовых ресурсов в соответствии с потребностями региональной экономики.

Бюллетень подготовлен экспертами проекта Европейской миссии EUROPEAID/114287/C/SV/RU «Поддержка развития Калининградской области» и Агентства регионального экономического развития Г. Бунатяном, Н. Маковой, В. Пантелеевым, А.Хариным.

1. Социально-экономическое развитие и рынок труда Калининградской области

Активизация экономической деятельности и инвестиций – это главные средства для ускорения социального развития и роста благосостояния населения Калининградской области. Важную роль в этих процессах играют трудовые ресурсы региона.

Рынок трудовых ресурсов в регионе, также как и в Российской Федерации, в целом, развивается в последнее десятилетие стихийно. Его состояние в большей мере является результатом приспособления работников и работодателей к существованию в новых социально-экономических условиях, чем формируется продуманной государственной политикой. Особенностью развития России в отличие от большинства других стран бывшего социалистического лагеря, было несоответствие уровней падения производства и сокращения численности избыточного персонала. Если в государствах Центральной и Восточной Европы масштабы свертывания реального производства и высвобождения персонала совпадали, то в России, где хозяйственный кризис проявился значительно глубже, уровень безработицы оказался ниже, чем в других странах.

Высокая эластичность трудовых отношений в России во многом была связана с тем, что нормативные акты, регулирующие положение на рынке труда, воспринимались работниками и работодателями как формальность. Широкое распространение получили методы прямо противоречащие нормам трудового законодательства: длительные невыплаты заработной платы, установление сокращенного рабочего времени с адекватным снижением заработка, введение практики административных отпусков без предоставления оплаты и т.д. При этом роль государства, как главного регулятора трудовых отношений, резко упала.

На фоне общероссийских процессов, развитие социально-экономической ситуации в Калининградской области имеет свои особенности, в той или иной мере оказавшие влияние на состояние регионального рынка труда.

С одной стороны, в области отсутствовали сверхкрупные предприятия-монополисты, одномоментное свертывание производства на которых могло спровоцировать социальный кризис регионального масштаба. С другой стороны, падение объемов производства в традиционных для области сферах (рыбодобывающая и перерабатывающая промышленность, ВПК, целлюлозно-бумажная промышленность, сельское хозяйство) происходило на фоне значительного сокращения расквартированных на территории области воинских частей. В связи с этим локальный рынок труда испытывал дополнительное давление демобилизованных военнослужащих. Ситуация усугубляется изоляцией региона от остальной части страны. Это затрудняет мобильность трудовых ресурсов и провоцирует формирование застойных явлений в сфере занятости.

За весь период экономических реформ одним из наиболее существенных изменений на рынке труда Калининградской области стало резкое сокращение рыбопромышленного комплекса и числа занятых в нем. В начале 80-х гг. в этом секторе работала треть всего трудоспособного населения области. За последние десять лет численность занятых в рыбодобывающей и перерабатывающей промышленности сократилась более чем в 2 раза.

В то же время важнейшим фактором, оказавшим самое мощное положительное влияние на характер протекания социально-экономических процессов в Калининградской области, стал режим СЭЗ-ОЭЗ. При всех очевидных недостатках, эта внедренная в начале 90-х гг., модель хозяйствования до сих пор оказывает позитивное воздействие на состояние рынка труда в регионе, обеспечивая значительную часть населения (по оценкам, не менее трети занятых) основной или дополнительной работой. Под влиянием механизма ОЭЗ в регионе получило существенное развитие малое предпринимательство. По числу малых предприятий в расчете на 1000 жителей область уступает только Москве и Санкт-Петербургу. Развитие малого бизнеса обеспечило занятость населения и, отчасти, компенсировало сокращение численности занятых на крупных предприятиях.

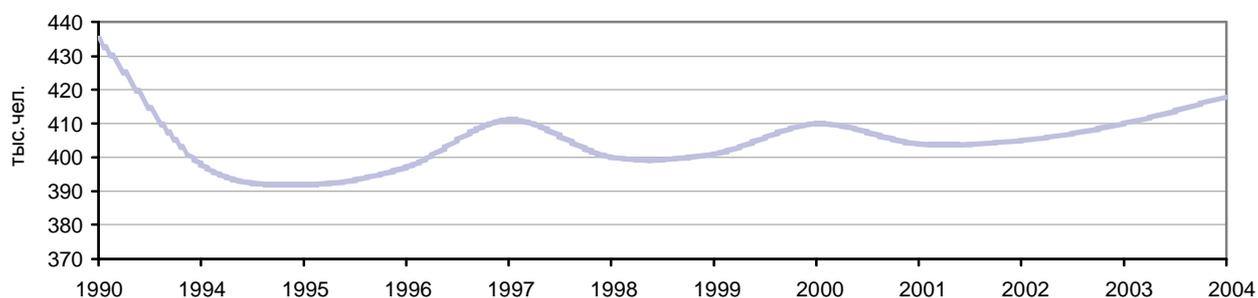


Рис. 1. Численность занятых в экономике области в 1990-2004 гг., тыс. чел.

Источник: Росстат

В период с 1990 по 1998 гг. общая численность занятых в экономике области сократилась с 435 до 401 тыс. человек (рис. 1). Сокращение, прежде всего, затронуло отрасли, производящие товары – в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве число работающих сократилось более чем в 1,6 раза. В то же время в сфере услуг количество работников в этот период возросло в 1,25 раза. В период с 1999-2004 гг. рост численности занятых в экономике области происходил, в основном, за счет отраслей промышленности, прежде всего, машиностроения и металлообработки и пищевой – наиболее стремительно развивавшихся благодаря режиму ОЭЗ.

В связи с тем, что в среднесрочной и долгосрочной перспективе ожидается продолжение экономического роста и активизация инвестиционной деятельности, одними из важнейших задач политики развития регионального рынка труда должны стать обеспечение уровня квалификации трудовых ресурсов и расширение возможностей для трудоустройства незанятого населения. Решение этих задач требует концентрации усилий на модернизации инфраструктуры и расширении услуг профессионального и непрерывного обучения, которое должно стать динамичным инструментом развития трудовых ресурсов.

Региональная политика ускорения экономического развития и повышения потенциала трудовых ресурсов должна включать меры по расширению доступа к обучению и повышению мотивации, как населения, так и предприятий, в повышении желания обучать и получать обучение. Необходима модернизация региональной системы обучения и повышения квалификации, а также содействия в трудоустройстве и сохранении работы.

В настоящее время производительность труда и уровень зарплаты в Калининградской области не только заметно отстают от окружающих область стран, но и ниже среднероссийского уровня. Хотя в данном исследовании вопросы отставания производительности труда специально не рассматриваются, следует подчеркнуть, что качество рабочей силы в современной экономике выступает одним из ключевых факторов конкурентоспособности.

Можно выделить как минимум несколько причин, в силу которых повышение квалификации рабочей силы может рассматриваться как основной фактор, который может способствовать процессам экономического развития:

- Квалификация работников в значительной степени влияет на решения предпринимателей, касающиеся инвестиций и нововведений в целях повышения производительности труда.
- Инвестиции в новые секторы экономики и модернизация промышленности требуют переобучения существующей рабочей силы и переориентации новых участников трудового рынка для удовлетворения потребностей развивающихся секторов.
- Всеобщее признано, что одним из ключевых факторов, который определяет успех в привлечении инвестиций в регион, является уровень квалификации рабочей силы.

Калининградская область имеет широкую экономическую базу (промышленность, включая добычу нефти, энергетика, транспорт, сельское хозяйство, сфера обслуживания, включая туризм), создающую благоприятные предпосылки для экономического развития. Важным сектором экономической деятельности является транспорт (в основном, сухопутные и морские грузовые перевозки). В последнее время в области получили заметное развитие машиностроение и металлообработка, однако эти отрасли широко представлены только в отдельных районах области. В настоящее время до $\frac{3}{4}$ экономического потенциала, $\frac{1}{2}$ населения и $\frac{2}{3}$ занятого населения области сосредоточены в городе Калининграде и на прилегающих к нему территориях. Существующая диспропорция очевидна, поскольку $\frac{3}{4}$ области – это депрессивные

сельскохозяйственные районы. В силу неравномерного экономического развития разных частей территории области нынешняя структура занятости предлагает ограниченные возможности (рис. 2).

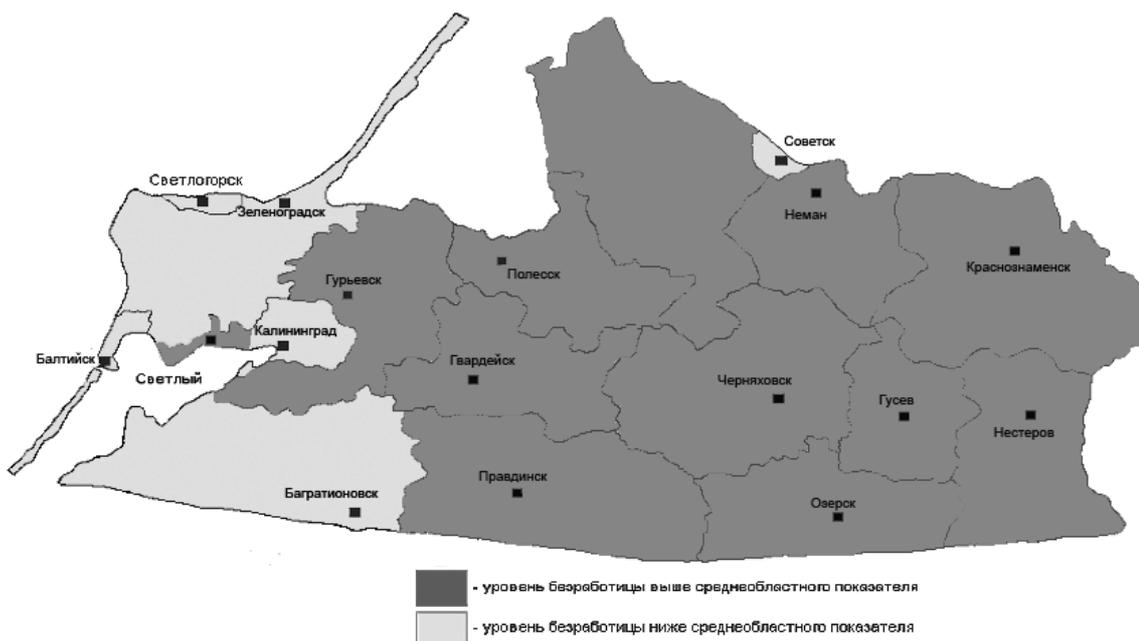


Рис. 2. Уровень безработицы в муниципальных образованиях Калининградской области по состоянию на ноябрь 2004 г.

Источник: Департамент федеральной государственной службы занятости по Калининградской области

По мнению государственных органов, регулирующих развитие и взаимоотношения на калининградском рынке труда, основными проблемами региона являются:

1. Стратегия и прогнозирование. В регионе до сих пор не сформулирована долгосрочная стратегия развития трудовых ресурсов. Нестабильность экономического законодательства, частые изменения в таможенных правилах и условиях транзита негативно отражаются на устойчивости и предсказуемости развития экономики в целом и, в частности, ее потребности в трудовых ресурсах. Недостаточность надежной информации о региональной экономике и перспективах ее развития затрудняют планирование будущих действий в области обеспечения занятости и разработки стратегии развития трудовых ресурсов.

2. Качество спроса на рабочую силу. Несмотря на демографический кризис и сокращение трудовых ресурсов, региональная экономика продолжает в большом объеме производить дешевые рабочие места. Более 65% вакансий на рынке труда предлагают размер заработной платы не обеспечивающий даже воспроизводство рабочей силы. Такое положение неизбежно ведет к сокращению предложения и, в конечном счете, к деградации трудовых ресурсов.

3. Проблема развития рабочей силы. Структурный разрыв между спросом и предложением трудовых ресурсов усугубляется отсутствием общей политики в области образования и профессионального обучения. Например, средний уровень ежегодного спроса на молодых специалистов с высшим образованием составляет не более 0,5 тысячи человек, в то время как учреждения высшего образования выпускают 1,5 тысячи человек. В то время как средние школы ежегодно выпускают около 9,0 тысяч человек только государственные вузы в Калининградской области принимают 7,0 тысяч человек. Согласно оценке, трудовые ресурсы, получающие образование за счет государства на 80% представлены управленческими специальностями и только на 20% рабочими специальностями. Государственные образовательные стандарты для большинства специальностей не соответствует реальным потребностям экономики, а массовый выпуск специалистов «рыночных специальностей» в основном ориентируется на коммерческие интересы учебных заведений, а не реальные потребности экономики.

4. Занятость в сельских районах. В настоящее время неполная занятость в сельских районах является наиболее острой проблемой. При высоком уровне урбанизации

Калининградской области (около 77%), примерно 34% от общего количества безработных составляет сельское население. Причем более 40% из них являются безработными в течение долгого времени. Службы занятости и другие структуры, так или иначе решающие вопросы обеспечения занятости населения расположены в только районных административных центрах и доступны не для основной части сельского населения.

5. *Занятость в приграничных районах*. В связи со вступлением Литвы и Польши в ЕС, с 2002 года происходит постоянное ужесточение таможенного режима. По оценкам, в законную и теневую торговлю в приграничных районах Калининградской области вовлечены не менее 130 тысяч жителей. Из-за сокращения масштабов этой деятельности в связи со вступлением стран-соседей области в ЕС существует высокая вероятность резкого роста безработицы.

2. Описание методологии исследования

2.1. Информационная база исследования

В фокусе исследований, результаты которых представлены в данном бюллетене, находились Калининградская область и ее непосредственные соседи – Литва и Польша. Исследование основывалось на статистических данных и качественном анализе главных компонент рынка труда (характеристиках занятости, тенденциях последних лет, реформах систем подготовки специалистов и т.д.). Для того, чтобы осветить положение Калининграда в сравнении со страной в целом, в некоторых разделах приводятся данные о ситуации в Российской Федерации. Особо следует подчеркнуть, что во внимание принимались только официальные статистические данные, в основном, почерпнутые из официальных источников национальных органов статистики рассматриваемых стран. Дополнительная информация была взята из материалов, опубликованных Калининградским областным комитетом государственной статистики (Облгоскомстат) и службами занятости. Некоторые данные о Литве и Польше были получены из баз данных Евростата, статистического органа Европейского сообщества. В представленных исследованиях также использовались результаты национальных обследований трудовых ресурсов (ОТР).

2.2. Основные термины и определения

При проведении ОТР принято придерживаться определенной классификации лиц в возрасте 15 лет и старше по их трудовому статусу. Эта классификация использовалась в рамках данного исследования. Ниже приведены определения основных терминов и понятий, используемых в бюллетене.

Занятые – это те, кто в контрольную неделю, когда проводилось обследование (а) выполняли какую-то оплачиваемую работу, или (б) имели работу, но временно, по разным причинам, не выполняли свои служебные обязанности. Лица, выполняющие работу без оплаты на семейном предприятии, также включаются в состав занятого населения.

Безработные – это те, которые (а) в контрольную неделю не имел никакой работы, (б) активно искали работу в течение предыдущих четырех недель и (в) были свободны для начала работы в следующие 2 недели. Лица, уже нашедшие работу, которая должна начаться позже, также классифицируются как безработные.

Неактивное население – это те, которые не классифицируются ни как занятые, ни как безработные.

На основе возраста и трудового статуса, определяется ряд групп и категорий:

- Население работоспособного возраста: 15–64 лет.
- Трудовые ресурсы: совокупность занятых и безработных.
- Уровень активности: отношение количества трудовых ресурсов в возрасте 15–64 лет к численности населения работоспособного возраста.
- Уровень занятости: отношение численности занятого населения в возрасте 15–64 лет к населению работоспособного возраста
- Уровень безработицы: отношение численности безработных к общей численности трудовых ресурсов.

Используются также следующие понятия:

Безработица среди молодежи – это безработица среди людей в возрасте 15–24 лет.

Долгосрочная безработица определяется как отношение численности безработных, не имеющих работу в течение более 1 года к общей численности трудовых ресурсов.

2.3. Оценка рынка труда в Калининградской области

Цель проведенного исследования состояла в том, чтобы получить некоторые предварительные показатели, позволяющие оценить состояние и динамику развития рынка труда в области, необходимые для продолжения работ, проводимых Агентством регионального развития Калининградской области (АРР) в этом направлении. Для этого был определен ряд показателей, которые могут быть использованы на регулярной основе в дальнейшей работе АРР по оценке и контролю ситуации на рынке труда.

Рассчитанные показатели характеризуют уровни спроса на рабочую силу (найм), предложения рабочей силы и эффективности функционирования рынка труда. Для включенного в данный документ анализа (Приложение 2) использовались только показатели, основанные на данных официальной статистики (табл. 1).

Таблица 1

Показатели рынка труда

Показатели спроса

- Уровень занятости
- ВВП на душу населения
- Среднемесячная зарплата

Показатели предложения

- Доля (%) рабочей силы с низкой квалификацией
- Доля (%) рабочей силы с высокой квалификацией
- Потерянные рабочие дни (неотработанные) – МОТ
- Число взрослых, участвующих в различных формах обучения

Функционирование рынка труда

- Уровень безработицы
 - Доля долгосрочной безработицы
 - Сравнение уровня безработицы для мужчин и женщин,
 - Внутрорегиональные несоответствия занятости
-

Однако в будущем настоятельно рекомендуется использовать более широкую базу показателей, для которых потребуются сбор дополнительных данных, в основном, получаемых в результате регулярных обследований выборки, которые должно будет организовывать АРР совместно со своими партнерскими организациями и стейкхолдерами. Примерный перечень этих показателей представлен в таблице 2.

Таблица 2

Дополнительные показатели рынка труда

Показатели спроса

- Рост занятости (изменение числа рабочих мест в регионе за определенный период)
- Самодостаточность (степень, в которой регион является чистым экспортером или чистым импортером рабочей силы)
- Доля (%) занятых в на должностях высокого уровня
- Доля (%) самозанятых (предпринимателей)
- Доля (%) занятых в крупных, мелких фирмах
- Образование новых предприятий

Показатели предложения

- Уровень экономической активности (% населения трудоспособного возраста, ищущего работу, работающего или проходящих обучение)
- Участие в обучении, связанном с работой

Функционирование рынка труда

- Доля (%) вакансий по отношению к общей занятости
- Доля (%) работодателей, сообщающих о трудностях с заполнением вакансий
- Процент труднозаполняемых вакансий по отношению к общему числу рабочих мест
- Доля (%) вакансий, не заполняемых из-за недостаточного уровня квалификации кандидатов, по отношению к общему числу вакансий

Приведенные в данном бюллетене результаты исследования текущего состояния рынка труда в Калининградской области основываются на анализе данных вышеупомянутого первого ряда установленных показателей (таблица 1) и других важных качественных данных. Основные результаты этого анализа содержатся в Разделе 3.

Сравнительный анализ состояния и процессов развития рынка труда Калининградской области, относительно соседних стран (Литвы и Польши), представлен в Разделе 5, после обобщенной характеристики профилей этих двух стран, содержащейся в Разделе 4 данного бюллетеня.

3. Краткий обзор состояния рынка труда и системы профессионального обучения в Калининградской области

3.1. Основные показатели рынка труда

Согласно данным Департамента федеральной государственной службы занятости по Калининградской области, в 2002 году экономически активное население в Калининградской области составляло 464 тысяч человек. Занятое, работающее в легальном секторе экономики население составляло 410 тыс. Распределение населения по категориям занятости и активности на рынке труда приведено на рис. 3.



Рис. 3. Занятость населения Калининградской области, в процентах от числа жителей.

Источник: Департамент федеральной государственной службы занятости по Калининградской области

Из всех занятых в экономике 36 % работали в государственном и муниципальном секторе, 47,4 % – в частном секторе, 15% – на предприятиях смешанной собственности (включая иностранное участие) и 1,6% – в других организациях.

В 2002 году уровень занятости (доля занятого населения трудоспособного возраста) в области (61,1%) был выше среднероссийского уровня (табл. 3), но ниже, чем в предыдущие годы, начиная с 1999 года. Такая нестабильность свидетельствует о нестабильности и спаде на рынке труда.

Таблица 3

Занятое население

Регион / страна	Уровень занятости, %	Занятость, тыс. чел.		
		Всего	в том числе:	
			мужчин	женщин
Калининградская область	61,1	453	237	216
Россия	59,6	65766	33615	32151

Источник: Госкомстат России: Российский статистический справочник, 2001 г., Департамент федеральной государственной службы занятости по Калининградской области, 2002 г.

Следует учитывать неоднородность занятости в разных частях области: концентрация занятости в г. Калининграде при низкой занятости на остальной территории, где преобладает неполная занятость на различных сельскохозяйственных работах. При этом повышение уровня занятости может привести к вовлечению в трудовой процесс населения, имеющего низкую или нулевую квалификацию. Это имеет важное значение для организаций, предоставляющих образовательные услуги и работодателей.

Точный расчет показателей занятости является крайне сложной задачей из-за различий в цифрах, представляемых разными источниками. Тем более, что при планировании следует в большей мере учитывать отраслевую структуру занятости, чем ее рост. В калининградской экономике можно выделить два наиболее крупных сектора – промышленность и сферу обслуживания (с преобладанием торговли в последней). По сравнению с ситуацией в Российской Федерации, так же как и в соседних странах, Литве и Польше, в сельском хозяйстве области задействовано незначительная часть населения. Прямо противоположная ситуация наблюдается в сфере обслуживания, которая «сверхпредставлена» в Калининградской области по сравнению с Россией и соседними странами. По сравнению с новыми государствами – членами ЕС занятость в сфере государственного и муниципального управления в Калининградской области, как и в России в целом все еще высока (табл. 4).

Таблица 4

Занятость по отраслям, в процентах от общего числа занятых в 2001 году

	Калининградская область	Россия	Литва	Польша
ВСЕГО	100	100	100	100
Сельское хозяйство	9,8	13,0	18,4	18,7
Промышленность	19,4	22,5	21,5	23,7
Строительство	7,3	7,6	5,9	7,4
Услуги	63,5	56,9	54,2	50,2
<i>в том числе</i>				
- транспорт и связь	7,4	13,9	6,8	6,3
- торговля	19,8	26,1	13,7	14,0
- прочие услуги	36,3	52,1	28,3	24,7
Государственное и местное управление	7,8	7,9	5,4	5,3

Источники: Госкомстат России, Калининградский облкомгосстат, Eurostat, Европейская комиссия

Можно ожидать, что эта ситуация сохранится и в будущем. Уровень занятости в первичном секторе может снизиться, в то же время, ожидается, что занятость в сфере обслуживания возрастет, особенно в сферах туризма и торговли. Роста занятости можно ожидать на транспорте и в области связи, а так же в промышленности, как следствие возможных новых инвестиций в эти секторы экономики. Занятость в строительстве вероятно вследствие расширения деятельности в этом секторе в Калининградской области, однако этот сектор очень цикличен по своему характеру.

С точки зрения макроэкономических показателей, согласно анализу, приведенному в одном из недавних исследований¹, экономика Калининградской области производит ВРП на уровне 1,0-1,5 млрд. долларов США по официальному обменному курсу, то есть одну пятую ВВП Эстонии, одну седьмую ВВП Латвии, и одну одиннадцатую часть ВВП Литвы. Если этот показатель рассчитать на основе паритета покупательной способности (ППС), то ВРП Калининградской области составляет 6,6 млрд. долларов США, что означает, что эстонская экономика – в три раза больше; латвийская – почти в четыре раза больше; литовская – в пять раз больше, а экономика Польши – почти в 77 раз больше калининградской. В таблице 5 приведены данные расчетов удельного производства ВВП (ВРП) на душу населения в России, Калининградской области и в окружающих область странах.

Таблица 5

ВВП на душу населения (по ППС евро) в Калининградской области и в соседних с областью странах в 2002 году

	Население, тыс. чел.	ВВП на душу населения, евро*
Калининградская область	948	1247
Россия	143467	2135
Литва	3590	3997
Польша	38644	4422

Источники: Калининградский облкомгосстат и Eurostat

* - приблизительные величины в евро

Однако ВРП Калининградской области следует рассматривать с учетом ее относительно малого размера и низкой покупательной способности населения, связанной с более низкими средними доходами по сравнению со странами-соседями.

Как отмечалось выше, для экономики Калининградской области характерен относительно низкий уровень платы труда. Несмотря на более быстрые темпы роста заработной платы в области относительно среднероссийских в последние годы, в среднем ее уровень остается на 15-20% ниже среднероссийского и намного ниже тех, которые существуют в соседних странах – Литве и Польше (табл. 6).

Таблица 6

Средняя общая заработная плата, 2002 г.

	Средняя заработная плата, евро
Калининградская область	121
Россия	147
Литва	215
Польша	438

Источники: Госкомстат России, Калининградский облкомгосстат, Eurostat, Польская официальная статистика

При изучении квалификации населения и ее соответствия потребностям рынка труда особое внимание следует уделять рабочей силе с высокой общей квалификацией, количество и качество которой должно соответствовать требованиям современной экономики. Исследование показало, что в целом уровень квалификации рабочей силы в Калининградской области значительно выше, чем в среднем по России, а доля рабочей силы с низкой квалификацией (ниже среднего образования) в Калининградской области меньше. Уровни квалификации рабочей силы также относительно высоки в Литве и в Польше, где соответственно только 11% и 14,6% населения принадлежит к группе, имеющей уровень квалификации ниже среднего.

По сравнению с Литвой и Польшей в Калининградской области выше доля людей с низкой или нулевой квалификацией, но относительно хорошо представлены группы со средним и высшим образованием (табл. 7).

¹ The Kaliningrad Enclave in Europe: Swimming against the Tide. Diagnostics of the State and Potential of Economic Development, Natalia Smorodinskaya and Stanislav Zhukov, East West Institute 2003.

Таблица 7

Квалификация рабочей силы по образованию², в процентах к общему числу занятых, 2001 год

	Калининградская область	Литва	Польша
«Ниже среднего»	31,5	11,0	14,6
«Среднее»	45,5	39,3	70,7
«Высшее»	23,0	49,7	14,7
ИТОГО	100,0	100,0	100,0

Источники: Калининградский Облкомгосстат, Eurostat

При всей важности статистических сравнительных данных основным параметром, характеризующим уровень квалификации рабочей силы, выступает качество образования. По информации калининградской Службы занятости, образовательные учреждения области не предлагают квалификации, которые соответствуют реальным потребностям рынка труда. В связи с этим, хотя всеми признается острая потребность в квалифицированных работниках технических специальностей, особенно в промышленности, в Калининградской области преобладает подготовка работников с высшим образованием по гуманитарным специальностям. Это подтверждается и тем фактом, что в начале 2003 года местный рынок труда состоял на 80% из менеджеров и только на 20% из рабочих.

Прямым следствием несоответствия деятельности системы образования потребностям регионального рынка труда является рост в последние годы безработицы среди людей с высокой квалификацией и, особенно молодежи (табл. 8).

Таблица 8

Уровень безработицы, 2001 год

	Калининград	Россия	Литва	Польша
Общий уровень безработицы, %	9,6	8,9	16,8	18,7
в том числе:				
- мужчины,	10,2	9,3	19,7	17,3
- женщины	8,9	8,5	13,8	20,4
Доля долгосрочной безработицы, в % от общей	5,4	-	56,2	50,1
По возрастным группам				
15–24 лет (Калининград: 15-29 лет)	39,5	-	30,9	41,5
25–54 лет (Калининград: 30-49 лет)	44,0	-	15,3	16,0
55–64 лет (Калининград: 60-72 лет)	16,5	-	14,3	10,1
По уровню образования				
Ниже среднего	49,0	-	23,1	23,9
Среднее	33,9	-	21,7	19,4
Высшее	17,1	-	10,1	5,6

Источники: Госкомстат России, Калининградский облкомгосстат, Литовский департамент статистики, Польская официальная статистика

Следствием маломасштабности калининградского рынка труда, ограниченности спроса и предложения на нем, являются два достаточно трудно выполнимых требования: нужно не только обеспечить низкий уровень безработицы, но и недопускать значительного дефицита специалистов. Тем не менее, хотя достоверная информация очень ограничена, по данным разных источников можно сделать вывод, что во многих отраслях существует значительный дефицит

² Группы по уровню образования «Ниже среднего», «Среднее» и «Высшее» соответствуют определениям Eurostat. Российские статистические эквиваленты: tertiary (ЕС) соответствует высшему (РФ); upper secondary (ЕС) – неполному высшему, среднему и начальному профессиональному (РФ); upper secondary (EU) – среднему, основному общему, начальному (РФ).

специалистов. Результаты обследования ограниченного числа калининградских компаний³ показали, что из 1845 принятых на работу людей за прошлые пять лет, только 18 были менеджерами и 14 руководителями производства, а большинство составляли квалифицированные рабочие (металлообработчики, станочники и т.д.), водители и вспомогательный персонал. Часто квалифицированных людей (со средним специальным и высшим образованием) принимают на работу, требующую более низкой квалификации, так как рынок не может обеспечить работой большое число высокообразованных кадров. В то же время по информации компаний, основное число принятых на работу составляют люди, получившие традиционное образование (26,7% проучились несколько лет или окончили высшее учебное заведение, а 25,3% имеют дипломы о специальном среднем образовании).

Согласно результатам того же обследования, наиболее востребованные специалисты, отсутствующие в настоящее время на местном рынке труда – квалифицированные рабочие всех промышленных и строительных специальностей, различные операторы машин и механизмов и квалифицированные бухгалтеры (табл. 10). Это дает основания для критики системы профессионально-технического образования в области, которая еще не приспособлена к потребностям рынка труда, и подтверждает структурное несоответствие между спросом и предложением рабочей силы.

Таблица 10

Результаты обследования “Анализ спроса калининградских компаний на рабочую силу”, проведенного в рамках проекта: «Поддержка развития Калининградской области» (EUROPEAID/114287/C/SV/RU)

Структура принятых на работу за последние 5 лет, по профессиональным категориям	
<i>Профессиональные категории</i>	<i>Вновь нанятые в 20 компаниях в Калининграде</i>
Офисные служащие/ административные работники	2,27%
Менеджеры	1,21%
Руководители производства	0,91%
Техники	3,98%
Техники по ремонту и обслуживанию	1,81%
Ученые, конструкторы, разработчики	0,10%
Продавцы	0,96%
Неквалифицированные рабочие	6,85%
Квалифицированные рабочие	36,44%
Водители, прочий вспомогательный персонал	45,47%

Структура принятых на работу за последние 5 лет, по уровню образования	
<i>Уровни образования</i>	<i>Структура принятых на работу</i>
“Базовое” среднее образование	7,86%
Среднее специальное образование	24,91%
Неполное высшее образование	12,18%
Высшее образование	13,69%
Профессионально-техническое образование	41,36%

Результаты другого исследования, выполненного в рамках Проекта EUROPEID в октябре 2004 – феврале 2005 гг. в целях выявления спроса калининградских мебельных предприятий на трудовые ресурсы позволяют сделать во много аналогичные выводы (подробнее об этом исследовании – см. Приложение 3).

Отмеченные недостатки приобретает особое значение на фоне тенденций развития рынка труда в странах-соседях области. Так в самой большой соседней стране Балтийского региона, Польше, спрос на квалифицированную рабочую силу, как ожидается, увеличится в сферах строительства, транспорта, управленческого консультирования, информационных технологий и электроники. Недавний квалификационный обзор, проведенный в этой стране, показал, что возможности трудоустройства для профессионально-технических дипломированных специалистов

³ Исследование «Анализ спроса Калининградских компаний на рабочую силу», проведенное в марте-июне 2004 года в 20 компаниях с общим числом работающих 9891 человек в рамках проекта «Поддержка развития Калининградской области» (EUROPEAID/114287/C/SV/RU).

существуют в области строительства (штукатуры, плотники, строители широкого профиля); в секторе транспортных услуг – водители для зарубежных рейсов, специалисты по ремонту моторов и двигателей; в сфере делового обслуживания – бухгалтеры, администраторы; и в электронике – сборщики, механики и специалисты по ремонту электронного оборудования.

Дефицит квалифицированных кадров в этой стране затрагивает главным образом производственных мастеров и связанных с ними рабочих, технических и связанных с ними специалистов, квалифицированных рабочих, чернорабочих рабочих, операторов промышленных машин и установок, сборщиков машин и рабочих в сфере обслуживания (продавцов). Конечно, это характерно для массовых специальностей (особенно в производственных секторах) и, в меньшей мере, относится к техническому сектору (сектор продаж/маркетинга), и напротив, это не характерно для специальностей и должностей, на которые нанимают немного людей (например, менеджеры). Это подтверждает недостаточность предоставления обучения в технических секторах, особенно через специализированное профессионально-техническое и непрерывное образование и схемы обучения.

В Литве преобладает дефицит специалистов высокой квалификации по информационным технологиям, туризму и в пищевой промышленности (производственных мастеров и квалифицированных рабочих). В Литве также широко признается, что дефицит квалифицированных кадров во многом обусловлен неэффективностью систем профессионально-технического и дополнительного образования и обучения. Особенно поставщиков обучения в этой стране (как государственных, так и частных) критикуют за неспособность приспособить существующие схемы профессионально-технического и дополнительного образования к требованиям рынка труда. В подтверждение этого сообщается, что в 2000 году 26% литовских компаний испытывали затруднения с заполнением вакансий, особенно компании, работающие в области информационных технологий и, в основном, отмечался дефицит работников интеллектуального труда и технических профессий.

Чтобы подвести итоги выше приведенного краткого анализа, следует отметить, что во многих отношениях рынок труда Калининградской области испытывает недостаток в динамизме и перспективе. Хотя в последние годы уровень занятости и рос, он был неустойчивым. Доходы населения по-прежнему остаются на относительно низком уровне, как по сравнению со среднероссийским показателем, так и по отношению к показателям Литвы и Польши. С точки зрения квалификаций рабочей силы существует значительный разрыв между требованиями со стороны предприятий и квалификацией рабочей силы, предлагаемой на рынке труда.

3.2. Системы профессионального и дополнительного образования и обучения

В 2004 году на территории Калининградской области осуществляли набор по 175 специальностям 24 учреждения начального профессионального образования (НПО), из которых кадры по 75 специальностям готовят сразу несколько учреждений. Всего же перечень профессий, по которым в Департаменте федеральной государственной службы занятости населения по Калининградской области имелись в наличии вакансии, включает почти 200 специальностей.

В последние годы контингент учащихся стабилизировался на уровне немногим более 11 тыс. человек. В 2003 г. наметилась тенденция увеличения набора, так по данным на 1 сентября 2003 года количество учащихся составляло 11,4 тыс. человек, что было на 3% больше, чем в 2002 г. Показатель количества учащихся на 10 тыс. человек населения в Калининградской области составляет 119 человек (в среднем по России – 115, по Северо-Западному федеральному округу – 120). Трудности с комплектованием испытывали учебные заведения сельскохозяйственного профиля, расположенные в сельской местности.

По данным Службы занятости, после обучения по программам начального профессионального образования, профподготовки, дополнительного образования и дополнительного профобразования в регионе ежегодно выпускается 2220 человек для работы в производственной сфере, 930 обладателей рабочих профессий могут найти применение в непромышленной сфере. Это составляет только 28,3% от общего числа выпускников. В тоже время потребность рынка труда в специалистах оценивалась в более чем 12 тыс. человек для производственной сферы и свыше 2,2 тыс. человек для непромышленной сферы.

Основными отраслевыми профилями учебных заведений области являются транспорт, пищевое производство и общественное питание, производство сельскохозяйственной продукции, декоративно-прикладное искусство и народные промыслы, техническое обслуживание и ремонт автомобилей, бытовое обслуживание, швейное производство, гостиничный сервис, строительство, судостроение, радиоэлектроника и связь, металлообработка.

Самые распространенные профессии, по которым ведется подготовка специалистов в области: автомеханик, сварщик, оператор ЭВМ, повар, портной, электрик, бухгалтер. Количество учебных заведений подготавливающих специалистов по этим профессиям продолжает возрастать. Однако реалии таковы, что узкие профессии («оператор ЭВМ», «бухгалтер» с дипломом НПО и т.п.) перестают быть востребованными на рынке труда, и подготовка по ним скорее напоминает курсы повышения квалификации. Сейчас, в связи с активным развитием в экономике региона предприятий малого и среднего бизнеса, возникает потребность в интегрированных профессиях, например таких как «оператор и техник ЭВМ», «продавец со знанием бухучета». В системе НПО области есть примеры удачного учета реальных потребностей рынка. Это профлиции, которые по рабочей профессии готовят операторов ЭВМ, а в рамках программ среднего профессионального образования – бухгалтеров со знанием бухгалтерских компьютерных программ. Однако число таких учебных заведений не превышает 3% от общего количества учебных заведений области, что явно недостаточно.

В структуре профессиональной подготовки в учебных заведениях НПО 52% занимают специальности сферы обслуживания и торговли, 15% - машиностроения, 11% - агропромышленного комплекса, 10% - транспорта, по 6% строительство и связь, что в основном отражает структуру экономики региона. Напомним, что основу экономики области составляет промышленность, формирующая около 40% валового регионального продукта, далее идут торговля, транспорт, сельское хозяйство, строительство. Значительное развитие получили мебельная отрасль, производство оборудования для деревообработки, мясопродуктов, мясных и рыбных консервов.

Таким образом, за последнее десятилетие сформировался существенный дисбаланс между приоритетами системы подготовки кадров на уровне начального профессионального образования и реальными потребностями рынка труда, что оказывает негативное влияние на развитие перспективных секторов экономики.

Системы профессионального общего образования (ПОО) и дополнительного профессионального образования (ДПО) в России все еще очень централизованы. В Калининградской области имеются крайне немного местных инициатив по совершенствованию систем образования, в основном осуществляемые за счет международной помощи в рамках реализации двусторонних программ на уровне отдельных государственных учреждений ПОО. Однако этим программам недостает общей координации в целях разработки на региональном уровне единой политики в отношении ПОО и ДПО, которая содействовала бы общей реформе существующей системы образования.

На федеральном уровне в Национальной доктрине образования, принятой в 2000 году, указывается на необходимость пересмотра российской системы образования в свете изменяющихся потребностей экономики и общества, как одной из ключевых целей и направлений развития образования. Усилия, направленные на модернизацию образования, включают реформы в системах ПОО/ДПО и выдвигают на первый план необходимость непрерывного обучения и повышения квалификации с целью расширения возможностей трудоустройства людей и удовлетворения потребностей рынка труда.

Профессионально-техническое образование и обучение должны более точно соответствовать потребностям рынка труда. Необходимо устранение разрыва между рыночными тенденциями и квалификацией специалистов, которых готовит система ПОО. Этого можно достичь только посредством налаживания диалога между системой образования и предпринимателями, так как именно предприятия определяют приоритеты образования и обучения, основанные на фактических потребностях производства во всех экономических секторах.

Хотя российская система ПОО была и по-прежнему остается важным поставщиком квалифицированной рабочей силы, реформы должны быть направлены именно на качество, а не количество предложения рабочей силы. В стране отсутствуют специализированные учебные программы, пользующиеся широким спросом на рынке труда. Хотя почти две трети занятого населения в России получили начальную профессиональную подготовку, и почти 22% имеют среднее профессиональное образование, динамика обучения в учреждениях профессионально-технического образования снижается в связи с существующим в настоящее время нежеланием рабочей силы обращаться к услугам учреждений ПОО для получения профессиональной квалификации. Предпочтение отдается найму на предприятия и обучению на рабочем месте. С другой стороны, очень небольшое число предприятий проявляют желание предоставлять обучение своей рабочей силе.

В Калининградской области, согласно данным Службы занятости⁴, образовательные учреждения области встречаются со значительными трудностями в удовлетворении местных потребностей рынка труда. Это происходит главным образом вследствие сохраняющейся с советских времен системы подготовки специалистов, ориентированной на распределение трудовых ресурсов в рамках всего государства, а не на то, чтобы решать конкретные потребности местного рынка труда. В связи с этим, в большинстве учреждений ПОО не проводится анализ рынка труда, и отсутствует опыт разработки специальных учебных программ. Кроме того, с переходом промышленности к новым технологиям, системы профессионально-технического образования не могут обеспечить адекватное обучение на основе имеющейся у них учебной и производственной базы. Это обуславливает необходимость реформы системы ПОО, включая проведение преобразований в структуре подготовки кадров и в принципах финансирования деятельности учреждений ПОО.

Последняя проблема является одной из ключевых. По мнению Калининградской службы занятости, ни областной, ни муниципальные бюджеты не могут обеспечить необходимый объем финансирования для мер по повышению занятости. Это привело к накоплению негативных тенденций на областном рынке труда. В 2001 году на меры по реализации активной политики повышения занятости было направлено 23,5 млн. рублей. На 2002 год было выделено только 15,2 млн. рублей, то есть на 35,3% меньше, чем на 2001 год (без учета инфляции). Это стало одной из причин того, что по сравнению с предыдущими годами в 2002 году число людей, направленных Службой занятости на повышение квалификации и переобучение, сократилось на 34%.

Финансирование программ занятости и подготовки кадров из Федерального бюджета в 2002 году составило 124,8 млн. рублей. Из этой суммы только 11,1 млн. рублей (8,9%) были потрачены на переквалификацию и профессиональное обучение безработных и 4,1 млн. рублей (3,3%) на реализацию мер по повышению уровня занятости (общественные работы, занятость подростков, временная занятость неимущих). В том же году было привлечено дополнительное финансирование из местных бюджетов (2,8 млн. рублей) и из средств работодателей (1,3 млн. рублей). Общая сумма дополнительных средств, потраченных на прочие активные мероприятия на рынке труда (общественные работы и занятость молодежи), составила 4,1 млн. рублей.

Вместе с тем проблема обеспеченности предприятий области квалифицированной рабочей силой является одной из наиболее острых для экономики Калининградской области. В декабре 2003 года Проектом «Поддержка развития Калининградской области» был организован круглый стол с участием 9 местных компаний, на котором в числе прочих проблем, были выявлены барьеры на пути к росту бизнеса. Представители компаний четко высказали мнение, что рабочая сила – одна из самых больших проблем для роста калининградских компаний. Обобщив и конкретизировав взгляды компаний, можно выделить следующие три главных составляющих этой проблемы:

- Квалификации и учебные планы местных учреждений ПОО не адаптированы к потребностям компаний;
- С компаниями пока не консультируются относительно профиля специалистов, в которых компании будут нуждаться через 2-3 года;
- Недостаточна прозрачность действий по приведению предложения рабочей силы в соответствие со спросом компаний.

Учитывая эти утверждения и необходимость безотлагательного принятия мер на региональном уровне, необходимых для того, чтобы справиться с существующими вызовами региональной экономики, следует сосредоточить усилия на разработке гибкой системы ПОО/ДПО, основанной на местных инициативах, в сочетании с общими реформами, проводимыми на федеральном уровне.

Очевидно, что Калининградская область должна разработать единую политику в сфере системы ПОО/ДПО, которая объединила бы усилия учреждений ПОО и местных предприятий с целью улучшения профессионально-технического образования, обучения и дальнейшей переподготовки уже работающих специалистов, развития схем непрерывного обучения. Для поощрения соревнования между поставщиками образовательных услуг и для расширения рынка этих услуг, предприятия должны организовать отбор поставщиков образовательных услуг на конкурсной основе, возможно, с помощью специалистов АРР. Дополнительные налоговые стимулы

⁴ Региональная конференция по состоянию и проблемам развития регионального рынка труда, «Концепция действий на Калининградском региональном рынке труда в 2003-2005 гг.»

для обучения также могли бы повысить заинтересованность предпринимателей в реализации инициатив, направленных на развитие человеческих ресурсов.

Кроме того, подготовка кадров в системе ПОО должна носить менее теоретический характер и должна быть направлена, прежде всего, на приобретение практических навыков, позволяющих выпускникам легко адаптироваться к условиям работы на реальном предприятии и успешно конкурировать на рынке труда.

Ключевым партнером в реализации усилий по реформированию системы образования Калининградской области должны выступать отраслевые ассоциации работодателей. Они должны информировать поставщиков образовательных услуг обо всех потребностях в обучении и повышении квалификации, которые должны удовлетворять учреждения ПОО/ДПО, участвовать в разработке программ учебных курсов по заказу предприятий. Одним из примеров такого взаимодействия стала реализация совместного проекта Ассоциации производителей мебели Калининградской области и Управления образования Калининградской области, осуществленного при техническом содействии Проекта «Поддержка развития Калининградской области» (см. Приложение 3).

4. Краткий обзор состояния рынка труда в Литве и Польше

Вместо того, чтобы представлять отдельные обзоры по этим странам, в этом разделе использован сравнительный подход, охватывающий различные аспекты занятости и безработицы в странах-соседах области. В обзоре учтены главные тенденции и изменения, произошедшие на рынке труда этих стран связанные с их недавним вступлением в ЕС. Там где это уместно и возможно, анализ ситуации в странах-соседах области дополнен представлением некоторых данных о литовских и польских районах⁵, непосредственно граничащих с Калининградской областью.

Использованная информация основана на национальных статистических данных о трудовых ресурсах рассматриваемых стран и на данных других официальных источников.

4.1. Страны и их районы

4.1.1. Литва

С точки зрения размеров территории (65300 кв. км) и населения (3,6 млн. жителей) Литва – небольшая страна. В административно-территориальном плане страна состоит из 10 районов (уездов) со средней плотностью населения примерно 57 жителей на 1 кв. км.

Для Литвы характерны большие демографические различия между районами. В 2001 году в трех районах, граничащих с Калининградской областью – Клайпеда, Мариамполе и Таураге были сравнительно близкие доли населения трудоспособного возраста и уровни занятости – соответственно 63,3, 56,9 и 59,9% (табл. 11).

Таблица 11

Население, занятость, безработица в приграничных с Калининградской областью районах Литвы (2001 г.)

Страна / регион	Население, тыс.чел.		Занятость					Безработица		
	Всего	Население трудоспособного возраста (15-64 лет)	Всего, тыс. чел.	Уровень, %	В сельском хозяйстве, %	В промышленности, %	В сфере услуг, %	Уровень, %	Сред и молодежи, %	Долгосрочная безработица (% от общей)
Литва	3590	2433	1522	58,4	17,1	27,2	55,7	16,1	30,2	56,2
Клайпед	403	269	173	63,3	17,3	25,4	57,3	13,6	-	58,1

⁵ Определение областей (районов) согласно региональному разделению государств – членов ЕС в соответствии с официальной Спецификацией территориальных единиц (ЕС).

а										
Мариамполе	198	127	74	56,9	28,4	29,0	42,6	17,0	-	62,0
Тауреге	142	90	56	59,9	42,0	15,6	42,5	17,4	-	76,6

Источник: Eurostat

Самый высокий уровень занятости в Литве – не в столице, а в прибрежном Клайпедском уезде (63,3%), в котором расположены главный морской порт страны и университет, и который является также единственной литовской областью, где показатели уровня занятости явно выше национального среднего уровня (58,6%). Самая низкая доля занятых (52,5%) наблюдается в районе Алитус на границе с Беларуссией и Польшей.

Уровень безработицы в Литве довольно высок (в 2001 году – 16,1% по сравнению с 15,7% в 2000 году). Однако в районе Клайпеды в 2001 уровень безработицы ниже средненационального уровня (13,6%). В 2002 году безработица на национальном уровне несколько снизилась и составила 13,1% общей рабочей силы.

4.1.2. Польша

Польша – большая страна по своей территории (312685 кв. км) и численности населения (38,7 млн. жителей). Территория страны разделена на шестнадцать регионов (воеводств).

Для польского рынка труда характерным является устойчивое сокращение общего уровня занятости с 59,0% в 1998 году до 51,5% в 2002 году. В трех воеводствах, непосредственно граничащих с Калининградской областью (Поморском, Вармийско-Мазурском и Подкарпатском), сравнительно высока доля работоспособного населения, занятого в основном в сфере обслуживания. В 2001 году уровни занятости в приграничных воеводствах примерно соответствовали среднему по стране уровню (53,4%), и составляли 53,4% в Поморском, 49,2% в Вармийско-Мазурском и 55,3% в Подляском воеводствах. Однако, средний уровень занятости в Польше, как и в Литве, ниже, чем в среднем в ЕС (64% в 2001 году).

Таблица 12

Население, занятость, безработица в приграничных с Калининградской областью районах Польши (2001 г.)

Страна / регион	Население, тыс.чел.		Занятость					Безработица		
	Всего	Население трудоспособного возраста (15-64 лет)	Всего, тыс. чел.	Уровень, %	В сельском хозяйстве, %	В промышленности, %	В сфере услуг, %	Уровень, %	Средний молодежи, %	Долгосрочная безработица (% от общей)
Польша	38644	25985	14207	53,4	19,1	30,5	50,4	18,5	39,8	50,1
Подляское	1565	1323	778	55,3	30,4	28,5	41,1	18,2	46,1	60,1
Поморское	1528	1281	694	53,4	8,6	30,7	60,7	18,1	33,3	39,8
Вармийско-Мазурское	1159	996	495	49,2	14,3	31,4	54,3	22,5	50,1	54,2

Источник: Eurostat

Самый высокий уровень занятости в Польше – в Малопольском воеводстве (60,1%), юго-восточном регионе, расположенном на границе со Словакией. Самый низкий уровень занятости (48,3%) в Дольношленском воеводстве на границе с Германией и Чешской Республикой. В стране

наблюдается высокий уровень безработицы – почти 20 % в 2002 г., самый высокий среди стран ЕС (в ЕС-15 средний уровень безработицы составлял 8%). Только в двух воеводствах из шестнадцати – Малопольском и Мазовецком – уровень безработицы был ниже 15%.

4.2. Последние тенденции на рынке труда

Изменения общих характеристик занятости, а также показателей занятости по экономическим секторам являются одной из основ мониторинга развития социально-экономической ситуации в стране. Наблюдение за этими изменениями важно, особенно в странах с переходной экономикой, где проблема занятости носит не только количественный, но и качественный характер. Это значит, что необходимо не только обеспечивать достаточное количество рабочих мест, но создавать «хорошие» рабочие места, гарантирующие определенный уровень и качество жизни работающего населения.

Во всех странах с переходной экономикой, особенно в сельском хозяйстве, а также сфере услуг существует определенное число рабочих мест, которые относятся к неофициальным видам деятельности и не соответствуют характеристикам «правильной» занятости. Часть работ может носить случайный характер (временные работы или работы с неполной занятостью). Эта ситуация характерна не только для рынка труда Калининградской области, но также и для ее непосредственных соседей – Польши и Литвы. Несмотря на стабильный рост валового внутреннего продукта в 1998-2002 гг., тенденция занятости и в Литве, и в Польше была отрицательна (в Польше – минус 2,5 % в год в течение этого периода, а в Литве – минус 1,8 %).

4.2.1. Общие изменения занятости, связанные с гендерными и возрастными различиями

В целом в Литве и Польше динамика занятости женщин в период с 1998 по 2001 гг. соответствовала занятости мужчин или в ряде случаев была даже более благоприятной. С 1998 по 2001 гг. занятость мужчин в Литве уменьшалась на 3,5% в год при сохранении уровня занятости женщин, а в Польше на 2,9% при снижении занятости женщин на 2,0%. Это, видимо, указывает на то, что процесс реструктуризации и рационализации сказывался на занятости женщин меньше, чем на занятости мужчин.

Во всех странах Центральной и Восточной Европы доля женщин в общей занятости была намного выше, чем в среднем в Европейском Союзе (43%) и устойчивую тенденцию роста. Таким образом, на первый взгляд, соблюдение равных возможностей между мужчинами и женщинами лучше обеспечивается в центрально-европейских странах, чем в ЕС. Однако рабочие места, занимаемые женщинами, должны быть рабочими местами хорошего качества, аналогичными рабочим местам, занимаемым мужчинами, что в странах Центральной и Восточной Европы не всегда выполняется.

Наиболее характерной чертой развития занятости по возрастам с 1998 до 2001 гг. является снижение занятости молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет. Конечно, в долгосрочной перспективе повышение уровня образования и обучения будет означать увеличение средней продолжительности учебы и повышение среднего возраста вхождения в активную жизнь, что приведет к понижению уровня занятости молодежи. Однако в случае со странами с переходной экономикой более вероятно, что ограниченность возможностей для трудоустройства заставит молодых людей дольше оставаться в системе образования или искать другие пути избежать безработицы.

В течение 1998-2001 гг. Польша испытала отрицательное развитие занятости среди молодежи (приблизительно от минус 7 до минус 8 %). В Литве этот показатель составлял минус 10,2 %. Из-за острого снижения уровня занятости молодых людей в возрасте 15-24 лет, их доля в общей занятости в Литве устойчиво уменьшалась (с 33,8 % в 1999 году до 22,9 % в 2001 году), как в почти всех новых государствах-членах ЕС. Для сравнения можно отметить, что развитие занятости средней возрастной группы (25-54 лет) оказалось гораздо более благоприятным.

4.2.2. Измерение занятости и качества рабочих мест

В странах с ограниченными возможностями для трудоустройства, слабая компенсация по безработице и низкий уровень пенсий, приводит к тому, что большое число людей, которые при других обстоятельствах оказались бы безработными или бездействующими, вынуждены искать способы получения доходов через какую-нибудь неофициальную деятельность. Чаще всего это имеет место в сельском хозяйстве или в сфере услуг. Этой неофициальной деятельности в сельскохозяйственном секторе способствует процесс приватизации и перераспределения земли

прежним владельцам или их наследникам. Так в 2001 году доля занятых в сельском хозяйстве Польше составляла около 19%. Близка к Польше по этому показателю была и Литва (17,1%). Следует заметить, что уровни занятости в сельском хозяйстве этих двух стран – самые высокие среди стран членов ЕС, где занятость в сельском хозяйстве в среднем составляет 4%. И именно в этих странах с высоким уровнем сельскохозяйственной занятости находится значительное большинство рабочих мест неофициального характера или низкого качества.

При наибольшей концентрации неофициальных рабочих мест в сельском хозяйстве они имеются и в сфере услуг и даже (в значительно меньшем количестве) в промышленном секторе. Поскольку нет результатов прямого наблюдения рабочих мест низкого качества на основе обследований рабочей силы, в качестве косвенного показателя используется доля самозанятых предпринимателей без наемных работников и работников семейного бизнеса по сравнению с наемной рабочей силой. В 2001 году доля наемных работников в Польше составляла лишь 55,4%, в то время как доля работающих в семейных предприятиях и предпринимателей без наемных работников вместе достигала только 24,3%. За Польшей следует Литва с величиной этого показателя равной 16,9%. Высокая концентрация работающих не по найму и без наемных работников и работников семейного бизнеса и в Польше, и Литве показательна для сельского хозяйства этих стран.

4.2.3. Квалификационная структура занятости

Другим важным показателем региональной рабочей силы является образовательный уровень, который в значительной степени формирует качество существующих человеческих ресурсов и, следовательно, уровень производительности труда в регионе. Широко признано, что высокий уровень квалификации рабочей силы является ключевым для международных и национальных процессов адаптации в структуре экономического соревнования и тем самым для положительного развития экономики и рынка труда в целом. В центрально-европейских странах население и люди занятые в экономике, как правило, имеют довольно высокую квалификацию. Однако по сравнению с международными стандартами доля высококвалифицированных специалистов в этих странах все еще сравнительно низка. При этом и доля людей с низкой квалификацией также низка (табл. 13).

В Литве, самый высокий уровень образования наблюдается не в столице. С точки зрения доли высокообразованного населения Вильнюс опережают Каунас и Утена. Каунасский район включает второй по величине город Литвы, с университетом и множеством научно-исследовательских учреждений. А в Утенском районе, на границе с Белоруссией, расположена Игналинская атомная электростанция, имеющая большой инженерно-технический персонал.

В Польше, работающие в подавляющем большинстве (70,7%) – дипломированные специалисты со средним техническим образованием. Однако очень неблагоприятной особенностью и главным беспокойством на рынке труда является низкий образовательный уровень безработных (37% безработных получили только начальное профессионально-техническое образование, а 33% начальное или неполное начальное образование). Польские безработные очень ограниченно участвуют в обучении, особенно малообразованные люди, которые к тому же остаются без работы в течение более долгого времени (в среднем 17,9 месяцев для людей с начальным или неполным начальным образованием по сравнению со средним сроком 14,6 месяцев для всех остальных групп).

Таблица 13

Уровни и квалификация рабочей силы, доли в процентах (2001 г.)

Образование	Литва	Польша
Ниже среднего	11,0	14,6
Среднее	39,3	70,7
Высшее	49,7	14,7

Источник: Европейская комиссия, Eurostat

4.3. Существующие особенности и вызовы на рынках труда Литвы и Польши

4.3.1. Литва

В конце 2003 года Литва занимала ведущее положение среди «новых» стран ЕС по показателю темпов роста ВВП. Уровень доходов населения в этой стране также имел тенденцию к росту. Кроме того, низкие процентные ставки стимулировали инвестиции и поддерживали

конкурентоспособность компаний. Однако, ожидается, что эта тенденция будет постепенно затухать, так как низкие процентные ставки и относительно дешевые трудовые ресурсы, за счет которых в большей степени были достигнуты нынешние положительные экономические результаты, не могут выступать фактором роста в долгосрочной перспективе.

Быстрый экономический рост в Литве в значительной степени основывался на достаточно развитой инфраструктуре национальной экономики в сочетании со сравнительно высоким образовательным и профессиональным уровнем населения, низкой зарплатой и избыточными трудовыми ресурсами. Но недавно возникшие тенденции к снижению производительности, появляющаяся нехватка специалистов и недостаточный рост иностранных инвестиций являются основными факторами, требующими внимания с целью обеспечения будущего литовской экономики. Главные отрицательные аспекты с точки зрения анализа рынка труда – недостаточное соответствие систем обучения потребностям рынка труда и существенные бюрократические барьеры на пути создания новых предприятий.

Как и во всех бывших странах СЭВ, теневая экономика занимала значительную часть рынка труда в Литве. Считается, что в 2002 году на теневую экономику приходилось 15-19% национального ВВП. Однако недавние исследования показали, что произошло реальное снижение этой доли на 2-4% в различных секторах экономики. Эта слабая, но довольно устойчивая тенденция показывает эффективность различных стимулов в системе налогообложения и найма рабочей силы, поощряющих прозрачность в предпринимательстве.

Проблема дефицита квалифицированных кадров волнует литовское руководство с 2000 года. Особенно тревожная ситуация складывается в отдаленных районах страны. Люди с низкой квалификацией составляют большинство среди безработных, в то время как существует неудовлетворенный спрос на квалифицированную рабочую силу. Особенно быстро растет спрос на квалифицированную рабочую силу в строительстве, на транспорте, в сфере консалтинга и услуг, информационных технологий и электроники.

Усилия по преодолению этой проблемы направляются, главным образом, на реформу систем ПОО для того, чтобы они стали более гибкими и получили возможность удовлетворять потребности рынка труда.

4.3.2. Польша

В последние годы для польской экономики характерны низкие темпы роста ВВП, высокий уровень инфляции и безработицы и низкий уровень экспорта. Налоговая и финансовая системы с соответственно высокими налогами и процентными ставками не благоприятствуют развитию предпринимательства и оказывают общее негативное воздействие на экономику. Число малых и средних предприятий (МСП) за последнее десятилетие выросло, как следствие процесса трансформации экономики, но они находятся в застойном состоянии и, как правило, имеют низкую производительность и конкурентоспособность. На микро и малые компании в Польше приходится более 96% зарегистрированных предприятий. Большинство из них испытывают проблемы, связанные с ограниченностью финансовых возможностей, нежеланием производить обновление основных средств и технологий, низким качеством продукции и услуг, неадекватным управлением, неразвитыми распределительными сетями, недостаточной квалификацией рабочей силы и руководителей. Таким образом, малый и средний бизнес становится проблемной сферой экономики, нуждающейся в принятии срочных мер, которые могут повлиять на экономику всей страны.

Обучение и переподготовка работников предприятий в Польше поощряется очень слабо. Системы ПОО/ДПО все еще находятся в стадии реформирования и не соответствуют потребностям рынка труда, услуги обучения все еще низкого качества. Все это создает ряд проблем, которые ведут к существованию значительного дефицита квалифицированных специалистов.

По объему трудовых ресурсов Польша – наибольшая страна из присоединившихся к ЕС. Но в то же время она имеет один из самых высоких уровней безработицы, к тому же растущий быстрыми темпами. Различные серьезные проблемы на рынке труда, характерные для польской экономики в основном связаны с реструктуризацией промышленности, а также с общим изменением структуры большого сельскохозяйственного сектора. Значительное число выпускников (молодых людей, ищущих работу) не находят возможностей для трудоустройства. Еще одна важная проблема заключается в отсутствии альтернативных рабочих мест в наиболее бедных районах. Присоединение страны к ЕС несколько сгладило, но не решило проблему безработицы. Внутренние и внешние (по отношению к ЕС) иммиграционные потоки следует считать в более или меньшей степени результатом этой меры.

Прилагая усилия по завершению преобразования сектора занятости и выполняя требования, связанные со вступлением в ЕС, польское правительство недавно внесло поправки в трудовое законодательство, в том числе предусматривающие осуществление различных активных мер на рынке труда (АМРТ). В этих целях в польское трудовое законодательство включены специальные положения о временных трудовых договорах. Несмотря на неоднозначную трактовку этих мер, они, прежде всего, направлены на оздоровление рынка труда и представляют собой явное продвижение к более гибким формам работы (в соответствии с моделями ЕС), которые в перспективе могут повлиять на весь польский рынок труда.

Среди других мер, новые активные мероприятия на рынке труда включают создание правовой основы и финансовых стимулов (в том числе, с помощью структурных фондов ЕС) для привлечения безработных в создание социальных кооперативов занятости, то есть для работы в третьем (обслуживающем) секторе экономики. Кроме того, создан новый инструмент для реализации мер в системе ПОО/ДПО – Фонд обучения, который должен быть учрежден предпринимателями для поощрения обучения на рабочих местах и обучение работников самими предприятиями.

Дефицит специалистов в Польше касается главным образом основных технических специальностей. Другим недостатком польской рабочей силы является отсутствие навыков командной работы и творческого потенциала. Техническим и связанным с ними специалистам не хватает технических и компьютерных навыков, навыков управления и знания иностранных языков.

Как и в Калининградской области, в Литве и в Польше основной дефицит специалистов присутствует в элементарных профессиях (ремесленные работники, квалифицированные рабочие, чернорабочие, операторы и сборщики механизмов и установок, работники сфер обслуживания и торговли) и в области производства (непосредственно производство и, в меньшей степени, продажа/маркетинг, техническое управление). Это выдвигает на первый план необходимость реформ и адаптации профессионально-технического образования с целью удовлетворения потребностей местного рынка труда.

4.4. Краткий обзор систем профессионального и дополнительного образования и обучения в Литве и в Польше

4.4.1. Литва

Образовательный уровень в Литве традиционно высок (в 2001 г. 80,8% рабочей силы в возрасте 25-64 лет имели, по крайней мере, среднее профессиональное образование, а 44,3% имели высшее образование). Общий уровень участия в получении высшего образования увеличился с 33,8% в 1996 г. до 54,5% в 2000 г. Но в то же время, участие в программах образования и дополнительного профессионального обучения на рынке труда остается низким (в 2001 г. какое-нибудь образование или обучение получили только 3,7% людей в возрасте 25-64 лет). Стимулы, предлагаемые работодателями для поощрения участия своих кадров в ДПО очень ограничены. В 2001 г. лишь 3,6% безработных участвовали в программах обучения. Это также указывает на их недостаточную заинтересованность в обучении.

В течение последнего десятилетия государственные расходы на образование в Литве составляли приблизительно 25% от общих расходов национального бюджета (от 21,8% в 1995 г. до 29,4% в 2001 г., при среднем уровне по ОЭСР в 1998 году 12,9%). В то же время наблюдалось снижение государственных расходов на профессионально-техническое образование (с 2,0% в 1999 г. до 1,7% в 2001 г.), что соответствует общему снижению количества принятых в профессионально-технические учебные заведения с 56000 чел. в 1998-1999 учебном году до 47000 чел. в 2000-2001 году. На АМРТ в 1999 г. приходилось 36,3% от общих расходов, в 2000 г. – 24,6%, а 2001 г. – 34,1%. Расходы компаний на дополнительное профессиональное обучение составляли 0,8% от общих затрат на рабочую силу.

На рис. 4 приведена структура системы управления рынком труда в Литве.

В 1999 году 39% польских и 43% литовских компаний предоставили какой-нибудь вид обучения своим сотрудникам, (21% зарегистрирован как регулярный поставщик ДПО) по сравнению с 69% в Чешской

Из-за слабого соответствия ПОО потребностям рынка труда, происходит непрерывное сокращение набора в средние профессионально-технические учебные заведения. Он уменьшился с 30% в 1995 г. до менее чем 20% в 2001 г. Усилия, направленные на повышение привлекательности профессионально-технического обучения, включают пересмотр учебных программ и предоставление консультационных услуг по профессиональной ориентации. Тем не менее, в 2000 г. 24% выпускников профессионально-технических учебных заведений зарегистрировались в качестве безработных. Хотя это явление, в основном, связано с уровнем общей безработицы среди молодежи (30% в 2001 г.), оно сильно влияет на доверие системе ПОО. В том, что касается дополнительного профессионального обучения (ДПО), уровень участия в обучении в учебных центрах и в системе ДПО очень низок. В 2001 г. в обучении приняли участие только 3,6% безработных и 4,0% занятых, что указывает на низкий уровень соответствия потребностям рынка труда.

Республике, 48% в Словении и в среднем 70% в ЕС в том же году.

Однако следует отметить, что несмотря на вышеупомянутый отрицательный имидж, ожидается, что недавно прошедшее усовершенствование правовых рамок ПОО/ДПО в соответствии с директивами ЕС и с созданием структур для поддержки предложения учебных услуг рынка труда для безработных приведет к положительным изменениям в будущем.



Рис. 4. Структура Литовского органа управления рынком труда
Источник: Европейский учебный фонд

4.4.2. Польша

В Польше, как и в Литве, получение дальнейшего образования после среднего обязательного образования получило устойчивое развитие. Прием в высшие учебные заведения вырос с 794 тыс. студентов в 1996 г. до 1,58 млн. в 2002 г. В то же время среднее профессионально-техническое образование в этой стране все еще является доминирующим (66% учащихся после завершения базового образования), хотя в последние годы наблюдалась тенденция к небольшому снижению его доли (62% в 2000/2001 учебном году).

Основная проблема в польской образовательной системе связана с большими различиями в уровнях образования в сельских и городских районах. Возможности для получения высшего образования очень ограничены в сельских районах, и результаты, которых достигают студенты из этих районов обычно ниже успехов студентов из городских районов (доля взрослых людей с высшим образованием в сельской местности в настоящее время составляет менее 2%). В том что касается различных форм обучения взрослых, ситуация во многом похожа на литовскую. В 1999/2000 учебном году только 1,4% общего числа участников дополнительного обучения (во внешкольной системе) были жителями сельских районов. Низкая доля участия в продолжении обучения имеет место также среди населения в возрастной группе 25-64 лет (13% в 1998/99

учебном году по сравнению с 27% в Чешской республике или 54% в Швеции). На польских предприятиях по-прежнему редко практикуется непрерывное образование. В тоже время реструктуризация Польской службы занятости привела к тому, что участие в АМРТ достигло своего самого низкого уровня за последние годы: в 2001 г. в обучении участвовало только 1,5% безработных, что на 50% меньше по сравнению с 2000 г.

По сравнению с большинством других стран-членов расширенного ЕС, в Польше ДПО предоставляется в довольно ограниченных масштабах. Польские предприниматели вкладывают в дополнительное обучение своей рабочей силы в среднем 0,8% своих затрат на оплату труда (в основном, курсы по охране здоровья и технике безопасности).

Расходы на образование и обучение на современном этапе не являются приоритетом польского гсударства. В 2000 г. государственные капиталовложения в образование составляли только 1,3% польского бюджета (по сравнению с 11,2% в 1994 г. и 5% в 1998 г. Это во многом связано с общей реформой системы финансирования образования, которая привела к возникновению финансовых трудностей на всех уровнях.



По устоявшейся традиции предоставления образования в Польше, ДПО большей частью повторяет традиционные пути формальной системы образования. Таким образом, она лишь в очень малой степени отвечает потребностям рынка труда. Однако, в последние годы, международные доноры (главным образом, Мировой Банк и ЕС) довольно активно содействовали обеспечению дополнительного обучения, профессиональной ориентации и оказанию поддержки предпринимательству, включая наиболее неблагополучные сельские районы. Вступление страны в ЕС вызывает необходимость более активной модернизации систем ПОО/ДПО, так же как и польских служб занятости с тем, чтобы они могли отвечать целям и требованиям европейской Стратегии занятости. Реформы будут направлены главным образом на усовершенствование активных мер на рынке труда и конкретных учебных мероприятий, развитие дополнительного обучения и учебы в течение всей жизни, на поддержку продолжающейся реформы образования и укрепление потенциала учебных заведений и органов регулирования рынка труда.

5. Сравнительный анализ основных характеристик рынка труда Калининградской области

В этом разделе представлены результаты анализа по выбранным показателям рынка труда, для каждого из которых положение Калининградской области сравнивается с положением ее ближайших соседей в прибалтийском регионе – Литвы и Польши. Интерес такого сравнения вызван тем, что в 2004 г. Литва и Польша присоединились к ЕС и, таким образом, начали извлекать выгоду из полной структурной помощи развитию в рамках сближения политики с ЕС.

Цель сравнительного анализа базовых показателей рынка труда состоит в том, чтобы определить положение Калининградской области относительно ее непосредственных соседей с точки зрения развития трудовых ресурсов и определения основных преимуществ и недостатков, которые могут привести к выработке конкретных рекомендаций для будущих действий.

Представляется, что в последующем подобный сравнительный анализ должен проводиться на регулярной основе (каждый год или раз в два года) и охватывать большее, чем в данном исследовании, число показателей (см. Раздел 2).

Основные показатели анализа спроса, предложения и функционирования рынков труда Калининградской области, Литвы и Польши, а также России в целом приведены в Приложении 2. На основании этих данных может быть составлена обобщенная характеристика положения на рынке труда Калининградской области, выполненная путем ранжирования показателей области относительно показателей соседних балтийских стран – Литвы и Польши. Данные по Российской Федерации приводятся лишь с целью сравнения и не учитываются при определении места Калининградской области относительно стран-соседей. Следует отметить, что для проведения ранжирования обычно требуется значительное количество показателей, особенно тех, которые относятся к вопросам нехватки рабочей силы с конкретной квалификацией и навыками (как представлено в Разделе 2). В тех случаях, когда необходимые данные по Калининградской области отсутствовали (показатели Б.3 и Б.4), ранжирование не делалось.

По данным, которые были использованы в настоящем исследовании, общий ранг Калининградской области составил 2,5 балла (при оценке по всем 12 показателям, по которым имелись данные). По некоторым показателям, например, таким как уровень безработицы, область имеет очень хорошие результаты. В то же время по таким показателям как уровень занятости или квалификация рабочей силы – результаты области очень плохие (табл. 14).

Таблица 14

Результаты ранжирования

А. Показатели спроса		Б. Показатели предложения		В. Функционирование рынка труда	
Показатель	Ранг	Показатель	Ранг	Показатель	Ранг
А.1 Уровень занятости	3	Б.1 Доля рабочей силы с низкой квалификацией	3	В.1 Уровень безработицы	1
А.2 ВВП на душу населения	3	Б.2 Доля рабочей силы с высоким уровнем квалификации	3	В.2 Доля долгосрочной безработицы (свыше 12 мес.)	1
А.3 Средняя ежемесячная заработная плата	3	Б.3 Рабочие дни потерянные (нерабочие) – МОТ (РФ)	-	В.3 Сравнения уровней занятости (общее)	2
		Б.4 Количество взрослых на различных формах обучения	-	В.3 Сравнения уровней занятости (муж.)	3
				В.3 Сравнения уровней занятости (жен.)	2
				В.4 Сравнения уровней безработицы (муж.)	1
				В.4 Сравнения уровней безработицы (жен.)	1
Средний Ранг	3	Средний Ранг	3	Средний Ранг	1.6

6. Выводы и рекомендации

Представленный в разделах бюллетеня анализ позволяет сделать вывод о том, что улучшение ситуации в сфере занятости и рынка труда в Калининграде не может быть достигнуто без участия на региональном и местном уровнях. В связи с этим необходимо инициировать и поддерживать различные меры, продвигаемые местными стейкхолдерами (при содействии структур федерального уровня и международных доноров) с тем, чтобы обеспечить позитивные изменения в развитии занятости и рабочей силы. Для достижения данной цели помимо инициатив на местном уровне, необходима также ясная и последовательная политика занятости как на федеральном, так и на региональном уровнях, а также повышение осведомленности и обмен успешным опытом с другими регионами и/или странами.

Основная цель рекомендаций состоит в том, чтобы оказать содействие локального развития занятости (ЛРЗ) в рамках существующих структур и услуг, которые в некоторых случаях могут потребовать соответствующей адаптации. Иными словами, каким бы ни был текущий статус или возможности потенциальных действующих лиц ЛРЗ, предлагается сохранить уже созданные ценные элементы и основываться на них

Двумя аспектами, которые, как показывает опыт, являются ключевыми элементами в разработке локальных стратегий в области занятости, являются локальное партнерство и создание институциональных возможностей. Прежде всего, лицам, определяющим стратегические направления развития в Калининградской области, необходимо помочь в создании условий, которые позволят сформировать эффективный механизм партнерства на местном уровне, предоставляя всем региональным и местным действующим лицам возможность работать совместно для того, чтобы полностью использовать региональный потенциал развития. Более того, важно развивать и укреплять возможности (на всех уровнях) по адаптации комплексного подхода к локальным действиям в сфере занятости. Это требует как технических, так и социальных навыков и применяется внутри организаций и между ними.

Проблемы развития регионального рынка труда

Сегодня существует повышенная озабоченность внутри ЕС и в других странах относительно усиления влияния местных сообществ в рамках национальных стратегий, направленных на развитие рынка труда. Общеизвестно, что именно местные сообщества выступают основными участниками реализации национальных и региональных стратегий.

"Европейский парламент подчеркивает необходимость интеграции различных уровней рынка труда и указывает на необходимость процесса «снизу-вверх» в Европейской Стратегии Занятости с тем, чтобы местные и региональные знания и поддержка могли дополнять и улучшать существующий процесс выработки и реализации политики и реализовать своего рода круговой процесс, предусмотренный "Белой Книгой" Комиссии по Управлению; (...) Европейский парламент, в частности, подчеркивает значимость местного самоуправления, которое, в силу того, что оно составляет первый уровень демократически избранного правительства и в результате является наиболее приближенным к гражданам, может играть важную роль в установлении сотрудничества между всеми местными, общественными и частными организациями, работающими в области содействия занятости".

(из резолюции Европейского Парламента по "Локальному измерению занятости", июль 2002 г.)

Местные стейкхолдеры могут лучше других понять местные условия, стремления и потребности, провести конкретные меры для улучшения квалификации рабочей силы, решения проблем безработицы и социальной изолированности. Все это происходит благодаря нескольким причинам:

- a) Потенциал по созданию рабочих мест может быть лучшим образом использован именно на местном уровне. Это главным образом справедливо для услуг – от туризма до транспорта, а также в социальной сфере, в производстве и маркетинге местной продукции.
- b) Образование и обучение организуется и предоставляется, в частности, на местном уровне.
- c) На местном уровне организуется содействие интеграции в общество наиболее уязвимых его членов.

Стратегия развития рынка труда как составная часть общей стратегии региона должна обеспечивать реинтеграцию групп людей, находящихся в наименее выгодном положении, в рынок труда и генерирования социального капитала. Поэтому необходимо восстановление взаимного доверия и гражданского участия путем развития общественных институтов.

Подходы к выработке стратегии развития рынка труда

Следует понимать, что не существует универсального подхода к решению проблем развития рынка труда и занятости, который отражал бы огромное разнообразие различных ситуаций в том или ином регионе. Тем не менее, опыт и консультации с региональными и местными действующими лицами в ЕС и в других странах, где проводилось ЛРЗ, позволяют выделить ряд элементов могут составить основу такой стратегии:

а) Планирование на уровне территории, достаточно большой по размеру для того, чтобы мероприятие набрало критическую массу, и достаточно малой для того, чтобы извлечь максимальную выгоду из близости местных стейкхолдеров. Акцент в этом случае должен быть сделан на создание соответствующей инфраструктуры, например, в виде специализированных структур муниципалитетов, обладающих общим потенциалом развития.

б) Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз (SWOT) территории относительно перспектив развития занятости.

в) Критически важным является определение и реализация четкого, согласованного и стратегического плана действий на основе диагностики, включающей как можно большее число местных партнеров посредством стимулирования их участия в партнерстве. Такой план должен учитывать политические, административные и социально-экономические характеристики конкретной территории, которые, в значительной степени, являются уникальными. Также, следует выбрать и реализовать конкретные цели – такие как туризм или новые технологии – нежели общие иные цели, которые являются менее релевантными для конкретной территории. В этом смысле, основополагающим является мобилизация и создание возможностей местных действующих лиц, работающих в партнерстве. Местный уровень не может играть более стратегически важную роль в содействии занятости, если только местные действующие лица не обладают необходимыми навыками, как техническими, так и социальными.

г) Равенство по гендерному признаку на местном уровне должно поддерживаться всеми доступными средствами. Местные власти, местный бизнес, волонтерские организации, социальные партнеры и местные службы – все могут внести вклад в увеличение доли участия женщин либо в роли образцовых работодателей, либо путем содействия реализации специальных мер по улучшению доступа и положения женщин на рынке труда.

В рамках предложенной модели ключевыми игроками партнерства по реализации стратегии развития рынка труда являются:

з **Местные и региональные органы власти** важны для создания благоприятной среды для предпринимательства и создания рабочих мест и обеспечения того, что весь спектр местных услуг будет способствовать занятости. Но подобно правительствам, местные и региональные органы власти не могут действовать в одиночку; следовательно, участие прочих местных действующих лиц и сотрудничество с региональным и национальным уровнем является жизненно необходимым.

з **Государственные службы занятости** обладают ключевой ролью в установлении соответствия между локальным рынком труда и потребностями местного бизнеса.

з **Образовательные и обучающие организации** могут помочь безработным и работающим в улучшении их навыков посредством предоставления для всех образования и обучения в течение жизни.

з **Социальные партнеры** могут сыграть ключевую роль в укреплении адаптивности и равных возможностей для рабочей силы и в продвижении создания местных партнерств.

з **Местный бизнес**, используя свои двойственные возможности как работодателя и партнера, может привнести реальный вклад посредством предоставления рабочих мест и поощряя иных местных игроков к улучшению своего собственного вклада в развитие занятости.

з **Волонтерские организации, организации социальной экономики и третьего сектора** могут быть как непосредственными работодателями, так и отстаивать интересы граждан и групп, следовательно, усиливая участие местных структур.

"Роль социальных партнеров (...) не только важна в контексте совместного социального планирования (...), но и как активный элемент в партнерствах (...). Если, к тому же, социальные партнеры должны играть заметную роль в определении, реализации и оценке руководящих принципов по занятости, то это приобретает еще большее значение на местном уровне".

(из оценки Комитета по экономическим и социальным вопросам по "Укреплению локального измерения Европейской стратегии занятости", апрель 2002 г.)

Реализация предложенных подходов позволит выработать единую, поддерживаемую всеми основными силами стратегию развития трудовых ресурсов в Калининградской области. Её результатом станет сбалансированная, учитывающая интересы всех участников рынка трудовых ресурсов, региональная политика в сфере занятости. В рамках этой политики, в том числе, должны быть продолжены усилия, направленные на дальнейшее развитие социального партнерства и повышение социальной ответственности бизнеса.

Помимо приведенных выше рекомендаций общего характера, можно предложить также ряд специальных мер, реализация которых позволит уже в ближайшем будущем существенно улучшить ситуацию на рынке труда в Калининградской области. К числу первоочередных относятся следующие меры.

1. Укрупнение и повышение степени специализированности учреждений профессионального образования. Исследования, проведенные экспертами Проекта и АРР в 2003-2005 гг., показали, что существующая в регионе модель профессионального образования не соответствует потребностям калининградской экономики, запросам хозяйствующих субъектов на новые кадры, как по квалификации, так и по видам специальностей. Подобное положение не только объективно препятствует развитию экономики, создает очаги социальной напряженности, но и, в перспективе, способно спровоцировать масштабный кризис самой системы образования. Возможность такого развития ситуации связана с тем, что значительная часть выпускников учреждений профессионального образования лишена возможности трудоустройства, в связи с отсутствием спроса на специалистов данного профиля со стороны рынка труда.

С другой стороны, ограниченные ресурсы, выделяемые обществом на функционирование системы профессионального образования, расходуются не эффективно, распыляясь между многочисленными учреждениями, в массовом количестве готовящими не востребованным рынком специалистов.

В сложившейся ситуации очевидным является укрупнение учреждений НПО по отраслевому признаку. Первым шагом в этом направлении уже стала реализация на базе одного из ПТУ области программы подготовки специалистов мебельной отрасли. Эта программа является одним из результатов исследования, проведенного экспертами Проекта и АРР зимой 2004-2005 гг. Она осуществляется совместно Управлением образования администрации Калининградской области и Ассоциацией калининградских мебельщиков. Предполагается, что в перспективе реализация этой программы должна привести к созданию в Калининграде многофункционального Центра подготовки специалистов мебельной отрасли, предоставляющего широкий спектр образовательных услуг по подготовке и переподготовке специалистов-мебельщиков.

По мнению экспертов АРР, подобная практика должна быть расширена и на другие отрасли, в которых наиболее остро испытывается дефицит специалистов (например, пищевую и в частности, мясоперерабатывающую промышленность, машиностроение и металлообработку и др.).

2. Обеспечение доступности профессионального образования. Наряду с укрупнением системы профессионального образования необходимо обеспечить одинаковый доступ к образованию всего населения области. Это особенно важно, учитывая, что основная часть образовательных учреждений сосредоточена в г. Калининграде, а наибольший уровень безработицы отмечается в удаленных от областного центра сельских районах. Поэтому укрупнение и повышение уровня специализации учреждений НПО должно сопровождаться расширением их присутствия в районах области. Решение этой задачи возможно путем открытия в отдаленных районах филиальной сети учреждений НПО. В тоже время создание филиалов должно идти в тесной увязке с потребностями локальных рынков труда и планами социально-экономического развития муниципальных образований, с тем, чтобы избежать сегодняшних ошибок в распределении образовательных ресурсов.

Сочетание мер по укрупнению и повышению уровня специализации учреждений НПО с расширением доступа к получению образовательных услуг по всей территории области позволит не только существенно повысить качество рабочей силы, но и решит проблему вовлечения в образовательный процесс населения сельских и приграничных районов области.

3. Интеграция учебных программ начального, среднего и высшего профессионального образования. Исследование, выполненное экспертами АРР, выявило не только низкий уровень подготовки специалистов в учреждениях НПО, но и отсутствие преемственности учебных планов и программ в разноуровневых учреждениях, готовящих специалистов одной отрасли. Такое положение существенно ограничивает возможности работников в повышении уровня своей квалификации и является одним из наиболее серьезных

препятствий на пути создания в регионе эффективной системы непрерывного образования. Поэтому одной из первоочередных задач, стоящих перед системой профессионального образования области, является унификация и стандартизация учебных методик. Принятие в качестве основы европейских профессиональных норм и правил подготовки будущих специалистов позволит не только создать реально действующую региональную систему НПО, но и существенно поднять уровень профессиональной подготовки специалистов, приблизив его к высоким европейским стандартам.

Необходимость внедрения европейских образовательных стандартов также обусловлена геополитическим положением области, в силу которого наиболее перспективным направлением экономического развития региона является его интеграция в систему европейских и мировых экономических связей. Одним из шагов на пути решения этой задачи может стать внедрение в образовательную практику международных стандартов.

Перечисленные первоочередные меры, несмотря на их очевидный характер, должны осуществляться в увязке с другими мерами региональной стратегии развития трудовых ресурсов в Калининградской области. Некоторые из них требуют проведения дополнительного исследования, которое позволит сделать окончательные выводы об их целесообразности, формах и сроках реализации.

Список использованных источников

1. Стратегия социально-экономического развития Калининградской области как региона сотрудничества на период до 2010 года, Калининград, 2003.
2. Абрамов В.Н., Пантелеев В.И. «Методология и методика комплексного территориально-отраслевого прогноза профессионально-квалификационной структуры спроса рабочей силы в Калининградской области на 2004-2007 гг.»; «Разработка механизмов адаптации рынка образовательных услуг к потребностям рынка труда в Калининградской области на 2004-2007гг.». Отчеты по НИР / Балтийский институт экономики и финансов, ГУЭРиТ администрации Калининградской области, 2003.
3. Действуя локально в области занятости. Локальное измерение Европейской стратегии занятости. Брюссель, 07.04.2000, COM(2000) 196 итоговый, Сообщение от Комиссии Совету, Европейскому парламенту, Комитету по экономическим и социальным вопросам и Комитету по регионам.
4. Единый Программный Документ Литвы, Правительство Литвы 2004-2004, Министерство Финансов Литвы.
5. Занятость и рынок труда в странах Центральной Европы 1/2002, Европейская Комиссия, Евростат.
6. Занятость в Европе 2003, Последние тенденции и перспективы, Европейская Комиссия, Генеральный директорат по занятости и социальным делам, сентябрь 2003.
7. Комиссия Европейских Сообществ, сообщение от комиссии «Действуя локально в области занятости - Локальное измерение Европейской стратегии занятости», Брюссель, 07.04.2000, COM(2000) 196 (итоговый).
8. «Локальное измерение занятости». Резолюция Европейского Парламента, июль 2002.
9. Отраслевая Рабочая Программа по Развитию Трудовых Ресурсов, 2004-2006, Польша.
10. Официальный журнал Европейских Сообществ, Специальный доклад No 4/2002 по локальным действиям в области занятости (2002/C 263/02), 29.10.2002.
11. Программа ОЭСР по локальной занятости и экономическому развитию.
12. Профессиональное образование и обучение и службы найма в Литве, Европейская Комиссия, ЕТФ, 2002.
13. Профессиональное образование и обучение и службы найма в Польше, Европейская Комиссия, ЕТФ, 2002.
14. Система профессионального образования и обучения на Северо-Западе России, Европейская Комиссия, Программа Тасис, ЕТФ, 2001.
15. Трудовые ресурсы в контексте регионального развития, Обзор навыков в компаниях в ряде отраслей промышленности в Литве, Европейская Комиссия, ЕТФ, Литовская национальная обсерватория, 2001.
16. Трудовые ресурсы в контексте регионального развития, Обзор навыков в компаниях в ряде отраслей промышленности в Польше, Европейская Комиссия, ЕТФ, Польская национальная обсерватория, 2001.
17. Укрепление локального измерения Европейской стратегии в области занятости. Брюссель, 06.11.2001 COM(2001) 629 итоговый. Сообщение от Комиссии Совету, Европейскому парламенту, Комитету по экономическим и социальным вопросам и Комитету по регионам.

Приложение 1

Таблица 1П-1

Трудовые ресурсы Калининградской области (в среднегодовом исчислении, тыс. чел.)

Показатель	Год				
	1999	2000	2001	2002	2003
Трудовые ресурсы – всего	608,7	613,5	615,6	616,5	623,4
в том числе: занятое население	401,1	410,0	404,9	410,5	418,2

Таблица 2П-1

Численность экономически активного населения Калининградской области
(в среднегодовом исчислении, тыс. чел.)

Показатель	Год				
	1999	2000	2001	2002	2003
Экономически активное население – всего	491,7	489,3	446,3	488,0	502,0
женщины	220,4	221,8	210,2	231,0	266,0
мужчины	271,3	267,5	236,1	257,0	236,0
в том числе:					
занятые в экономике – всего	415,1	414,1	403,5	453,0	464,0
женщины	187,7	189,1	191,5	216,0	221,0
мужчины	227,4	225,0	212,0	237,0	243,0
безработные – всего	76,6	75,2	42,8	35,0	38,0
женщины	32,7	32,7	18,7	20,0	15,0
мужчины	43,9	42,5	24,1	15,0	23,0
Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости – всего	7,1	6,6	8,1	9,7	8,6
женщины	5,0	4,6	5,7	7,2	6,4
мужчины	2,1	2,0	2,4	2,5	2,2

Источник: данные Департамента Федеральной государственной службы занятости

Таблица 3П-1

Среднегодовая численность занятых в экономике Калининградской области по формам
собственности (тыс. чел.)

Показатель	Год				
	1999	2000	2001	2002	2003
Всего	401,1	410,0	404,9	410,5	418,2
в том числе по формам собственности:					
государственная и муниципальная	163,0	161,3	158,5	162,5	160,0
частная	179,2	196,4	200,8	207,0	219,4
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	3,4	2,5	1,8	2,0	2,7
смешанная российская	45,6	37,0	31,7	26,3	21,9
иностранная, совместная российская и иностранная	9,9	12,8	12,1	12,7	14,2

Источник: По данным баланса трудовых ресурсов

Таблица 4П-1

Среднегодовая численность занятых в экономике Калининградской области по отраслям (тыс. чел.)

Показатель	Год				
	1999	2000	2001	2002	2003
Всего занято в экономике	401,1	410,0	404,9	410,5	418,2
Промышленность	70,8	79,7	77,1	77,1	79,1
Сельское хозяйство	38,8	38,2	42,2	43,3	42,5
Лесное хозяйство	2,0	1,9	2,4	2,5	1,9
Строительство	26,7	30,0	31,1	31,3	32,5
Транспорт	25,1	24,7	23,5	27,0	33,4
Связь	6,3	5,6	6,2	6,6	6,5
Оптовая и розничная торговля, общественное питание	84,2	81,3	76,9	74,9	72,4
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроектные виды бытового обслуживания населения	23,9	22,4	21,6	22,9	22,5
Здравоохранение, физическая культура и соц. обеспечение	29,5	31,7	33,3	31,9	32,8
Образование	36,3	35,2	35,4	36,5	36,8
Культура и искусство	7,1	7,6	7,8	7,7	8,3
Наука и научное обслуживание	4,1	4,0	3,7	3,7	3,8
Финансы, кредит, страхование	5,3	5,3	5,6	6,1	6,8
Управление	30,6	32,0	28,8	29,5	30,0
Другие отрасли	10,4	10,4	9,3	9,5	8,9

Источник: Росстат, 2004⁶

Таблица 5П-1

Численность населения по административно-территориальным образованиям Калининградской области (на начало года, тыс. чел.)

Показатель	Год		
	2002	2003	2004
Калининградская область	955,2	954,1	949,6
в том числе города:			
Калининград	430,0	429,6	427,8
Пионерский	11,8	11,8	11,8
Советск	43,2	43,2	43,3
городские округа:			
Балтийский	36,2	36,2	36,3
Светлогорский	21,4	21,4	21,5
Светловский	28,0	28,1	28,3
районы:			
Багратионовский	45,7	45,5	44,9
Гвардейский	32,1	31,8	31,1
Гурьевский	47,3	47,6	48,5
Гусевский	37,5	37,4	37,2
Зеленоградский	32,5	32,5	32,3
Краснознаменский	13,0	12,9	12,7
Неманский	22,5	22,5	22,2
Нестеровский	17,3	17,3	17,2
Озерский	17,2	17,1	16,8
Полесский	19,0	19,0	18,9
Правдинский	21,1	21,1	21,1
Славский	21,9	21,8	21,6
Черняховский	57,5	57,3	56,1

Источник: Всероссийская перепись населения по состоянию, 2002, 9 окт.

⁶ До 2002 г. – оценка без учета итогов Всероссийской переписи населения 2002 года; 2002 г. – по данным переписи населения на 9 октября; 2003 г. – оценка с учетом итогов переписи населения 2002 г.

Таблица 6П-1

Возрастной состав населения Калининградской области (на начало года; в процентах от общей численности населения)

Показатель	Год		
	2002	2003	2004
Все население	100	100	100
Из общей численности – население в возрасте:			
моложе трудоспособного	17,2	17,1	16,4
в трудоспособном	63,3	63,5	64,2
старше трудоспособного	19,5	19,4	19,4

Источник: Всероссийская перепись населения по состоянию, 2002, 9 окт.

Таблица 7П-1

Уровень образования населения Калининградской области (по данным Всероссийской переписи населения 2002 года, человек)

Показатель	Всего	Из общей численности – население в возрасте	
		трудоспособном	старше трудоспособного
Все население в возрасте 15 лет и более	806700	604069	186304
из них:			
имеют образование	794124	596363	181656
в том числе:			
профессиональное			
высшее (включая послевузовское)	142734	115476	27258
неполное высшее	25074	23102	1972
среднее	252468	203925	48543
начальное	99526	82699	16739
общее			
среднее (полное)	129202	110234	18968
основное	98544	54174	30779
начальное	46576	6753	37397
Не имеющие начального общего образования	4518	1397	3079

Таблица 8П-1

Учреждения начального профессионального образования Калининградской области

Показатель	Год				
	1999	2000	2001	2002	2003
Число учебных заведений (на конец года)	23	23	23	23	23
Численность учащихся (на конец года), тыс. человек	11,2	11,1	11,1	11,1	11,5
Принято учащихся, тыс. человек	5,4	5,5	5,3	5,5	5,9
Подготовлено (выпущено) квалифицированных рабочих, тыс. человек	5,0	5,2	5,0	4,9	4,7

Источник: данные администрации Калининградской области

Основные показатели занятости в Литве и в Польше

Литва					
	1998	1999	2000	2001	2002
1. Численность населения (тыс.)	3600	3615	3626	3590	3453
2. Население в возрасте от 15 до 64 лет	2441	2442	2471	2433	2303
3. Общее число занятых (тыс.)	1656	1648	1586	1522	:
4. Занятое население в возрасте от 15 до 64 лет	1542	1562	1486	1422	1379
5. Уровень занятости (% населения в возрасте 15-64 лет)	63,2	64,0	60,1	58,4	59,9
6. Уровень занятости (% населения в возрасте 15-24 лет)	34,0	32,5	26,5	22,9	23,8
7. Уровень занятости (% населения в возрасте 25-54 лет)	79,2	80,3	76,2	75,3	76,9
8. Уровень занятости (% населения в возрасте 55-64 лет)	40,5	42,4	41,6	39,3	41,6
9. Уровень ПЗ * (% населения в возрасте 15-64 лет)	:	:	60,0	58,5	60,3
10. Самонайм (% общей занятости)	30,0	32,6	32,0	30,5	:
11. Уровень частичной занятости (% общей занятости)	8,6	8,6	8,6	9,7	:
12. Контракты с твердым сроком (% общей занятости)	6,3	5,1	4,4	6,3	:
13. Занятые в сфере услуг (%общей занятости)	51,4	53,4	53,9	55,7	:
14. Занятые в промышленности (% общей занятости)	27,1	26,4	26,2	27,2	:
15. Занятые в сельском хозяйстве (% общей занятости)	21,5	20,2	19,9	17,1	:
16. Уровень активности (% населения в возр. 15-64 лет)	72,1	72,3	71,3	70,3	69,6
17. Уровень активности (% населения в возрасте 15-24)	44,4	41,9	36,6	32,9	30,9
18. Уровень активности (% населения в возрасте 25-54)	89,4	89,9	89,5	89,2	88,5
19. Уровень активности (% населения в возрасте 55-64)	42,8	44,6	46,2	45,5	46,9
20. Общее число безработных (тыс.)	210	200	283	283	215
21. Уровень безработицы (% рабочей силы 15+)	11,8	11,2	15,7	16,1	13,1
22. Уровень безработицы молодежи (% раб.силы 15-24 л)	23,6	23,0	29,3	30,2	21,4
23. Уровень длительной безработицы (% рабочей силы)	7,0	4,9	8,3	9,0	7,0
24. Уровень безработицы молодежи (% населения 15-24 лет)	10,5	9,7	10,9	10,2	6,8
Польша					
	1998	1999	2000	2001	2002
1. Численность населения (тыс.)	3865 9	38666	38653	38644	3863 2
2. Население в возрасте от 15 до 64 лет	2524 7	25487	25764	25985	2615 9
3. Общее число занятых (тыс.)	1535 4	14757	14526	14207	1378 2
4. Занятое население в возрасте от 15 до 64 лет	1489 4	14681	14200	13866	1347 0
5. Уровень занятости (% населения в возрасте 15-64 лет)	59,0	57,6	55,1	53,4	51,5
6. Уровень занятости (% населения в возрасте 15-24 лет)	28,5	26,6	25,3	24,0	21,7
7. Уровень занятости (% населения в возрасте 25-54 лет)	75,3	73,8	71,1	69,2	67,4
8. Уровень занятости (%) населения в возрасте 55-64 лет	32,1	31,2	28,0	27,4	26,1
9. Уровень ПЗ (% населения в возрасте 15-64 лет)	:	:	:	52,9	50,7
10. Самонайм (% общей занятости)	27,2	26,9	27,4	28,0	28,1
11. Уровень частичной занятости (% общей занятости)	10,4	10,4	10,5	10,3	10,8
12. Контракты с твердым сроком (% общей занятости)	4,7	4,7	5,8	11,7	15,4
13. Занятые в сфере услуг (%общей занятости)	48,8	50,6	50,4	50,4	52,0
14. Занятые в промышленности (% общей занятости)	32,1	31,3	30,9	30,5	28,6

15. Занятые в сельском хозяйстве (% общей занятости)	19,2	18,1	18,8	19,1	19,3
16. Уровень активности (% населения в возр. 15-64 лет)	65,7	65,8	65,7	65,5	64,6
17. Уровень активности (% населения в возрасте 15-24)	36,2	36,7	38,4	39,7	37,8
18. Уровень активности (% населения в возрасте 25-54)	82,6	82,4	82,3	81,9	81,5
19. Уровень активности (% населения в возрасте 55-64)	34,1	33,8	31,0	30,2	29,1
20. Общее число безработных (тыс.)	1730	2300	2850	3228	3445
21. Уровень безработицы (% рабочей силы 15+)	10,2	13,4	16,4	18,5	19,9
22. Уровень безработицы молодежи (% раб.силы 15-24 л)	22,5	30,1	36,3	39,8	41,7
23. Уровень длительной безработицы (% рабочей силы)	4,8	5,8	7,5	9,3	10,9
24. Уровень безработицы молодежи (% населения 15-24 лет)	7,8	10,9	13,5	15,6	15,7

Источник: Eurostat

* ПЗ – полная занятость

А. Показатели спроса

А1. Уровень занятости

	Уровень занятости, 2001 год
Калининград	54,5
Литва	58,4
Польша	53,4

Источник: Калининградский Облкомгосстат, Литовский департамент статистики, Польская официальная статистика

А2. ВВП на душу населения

	ВВП на душу населения, 2002 год, евро
Калининград	1246,7
Россия	2134,9
Литва	3996,8
Польша	4422,1

Источники: Калининградский Облкомгосстат и Eurostat

А3. Средняя месячная зарплата

	Средняя месячная зарплата, 2001 год, евро
Калининград	85
Литва	215
Польша	438

Источник: Калининградский Облкомгосстат, Литовский департамент статистики, Польская официальная статистика, Eurostat

Б. Показатели предложения

Б1. Доля низкоквалифицированной рабочей силы

	% населения трудоспособного возраста с образованием ниже среднего, 2001 год
Калининград	31,5
Литва	11,0
Польша	14,6

Источник: Калининградский Облкомгосстат, Литовский департамент статистики, Польская официальная статистика и Eurostat

Б2. Доля высококвалифицированной рабочей силы level qualifications

	% рабочей силы с высокой квалификацией и с высшим образованием
Калининград	68,5
Литва	89,0
Польша	85,4

Источник: Калининградский Облкомгосстат, Литовский департамент статистики, Польская официальная статистика и Eurostat

Б.3 Потерянные рабочие дни (не отработанные)

	Неотработанные рабочие дни, 1999 год
Калининград	-
Россия	35,8%
Литва	-
Польша	11,0%

Источник: МОТ

Б.4. Число взрослых, участвовавших в разных формах обучения

	% лиц в возрасте 25-64 лет, получающие обучение, 2001 год
Калининград	-
Литва	3,7%
Польша	9,6%

Источник: Европейский учебный фонд

В. Функционирование рынка труда

В1. Уровень безработицы

	Уровень безработицы, %, 2001 год
Калининград	9,6
Литва	16,1
Польша	18,5

Источник: Калининградский Облкомгосстат, Eurostat.

В2. Доля долгосрочной безработицы

	% долгосрочной безработицы, 2001 год
Калининград	5,4*
Литва	56,2
Польша	50,1

Источник: Калининградский Облкомгосстат, Eurostat.

В3. Сравнение уровней занятости

	Уровни безработицы, 2001 год		
	Всего	Мужчины, %	Женщины, %
Калининград	54,5	58,6	50,6
Россия	58,6	63,8	53,8
Литва	58,4	59,8	57,4
Польша	53,4	59,2	48,4

Источник: Калининградский Облкомгосстат, Eurostat.

В.4 Сравнение уровней безработицы

	Уровни безработицы, 2001 год		
	Всего	Мужчины, %	Женщины, %
Калининград	9,6	10,2	8,9
Россия	8,9	9,3	8,5
Литва	16,1	19,7	13,8
Польша	18,5	17,3	20,4

Источник: Калининградский Облкомгосстат, Eurostat.

* от числа официально зарегистрированных безработных

Анализ спроса калининградских мебельных предприятий на трудовые ресурсы различной квалификации.

Основные результаты исследования проведенного среди калининградских компаний мебельной отрасли в октябре 2004 - феврале 2005 гг.

Основная задача исследования – проанализировать спрос калининградских мебельных компаний на персонал различных категорий и квалификации. В исследовании приняло участие 40 компаний с общей численностью сотрудников 1938 человек. Опрашивались, в основном, динамично развивающиеся компании (средний рост оборотов опрошенных компаний за 2003 г. составил 48%, а среднее увеличение численности сотрудников за 3 года составило 52%).

1. Ситуация на рынке

Географическое расположение основных объектов

Для определения существующего и потенциального географического расположения рабочих мест компаниям при проведении исследования был задан вопрос о географическом расположении основных объектов бизнеса – офисов, производства, торговых точек и т.д. Полученные данные приведены в табл. 1П-3.

Таблица 1П-3

Местонахождение различных объектов деятельности компании

Основные объекты	Калининград	Другие города области	Россия
Офисы	37	2	
Производственные подразделения	39	14	
Склады	33	8	
Оптовые базы	9	0	3
Торговые точки	54	4	22

Большинство компаний, имеющих производственные участки за пределами областного центра, отметили особую сложность подбора персонала.

Численность сотрудников

Общая численность сотрудников в опрошенных компаниях составила 1938 человек. Рост численности за три года составил 57%. В среднем 70% численности сотрудников составляют мужчины и 30% - женщины.

Таблица 2П-4

Гендерный состав и динамика количества сотрудников

Сектор	Кол-во сотрудников, 2004 г.	Мужчин		Женщин		Кол-во сотрудников в, 2001 г.	Рост, %
		Кол-во	%	Кол-во	%		
Производство и продажа корпусной мебели и мебели для кухни	1303	926	71%	377	29%	951	37%
Производство и продажа мягкой мебели	277	144	52%	133	48%	178	56%
Производство и продажа офисной мебели	166	134	81%	32	19%	49	239 %
Прочие: производство продажа фурнитуры, поролона, матрацев, столярных изделий, упаковки	192	141	73%	51	27%	95	102 %
Итого	1938	1345	70%	593	30%	1273	52%

Планы развития компаний

24 компании из числа опрошенных (или 60%) заявили, что у них разработаны конкретные планы развития, предполагающие определенные инвестиции (от 20 тыс. до 10 млн. долл.) в различные объекты, расположенные как в областном центре, так и в других городах области, а 20 компаний отметили, что реализация планов развития компании приведет к образованию новых

рабочих мест. Лишь одна компания из числа опрошенных (2,5%) отметила, что в будущем возможно сокращение существующих рабочих мест (за счет модернизации производства).

2. Основные тенденции на рынке труда

Количество и структура персонала, принятого на работу за последние 5 лет

За последние 5 лет в компании, участвовавшие в исследовании, было принято на работу всего 1598 сотрудников различных профессий и категорий (по результатам опроса). Данная цифра должна рассматриваться как приблизительная, поскольку представители многих компаний смогли назвать только приблизительное число принятых на работу сотрудников. Примерная структура (некоторые компании затруднились представить данные с разбивкой персонала по категориям) основных категорий персонала, принятого на работу, представлена в табл. 3П-3. Как видно из таблицы, наиболее востребованными на рынке труда за последние пять лет были квалифицированные рабочие различных специальностей (25,9%) и неквалифицированные рабочие (27,5%).

Таблица 3П-3

Структура персонала, принятого на работу за последние 5 лет по категориям

Категории персонала	Доля принятых на работу	
Офисные сотрудники/ административный персонал	163	10,2%
Управленческий персонал	99	6,2%
Менеджеры-производственники, ИТР	244	15,3%
Научно-исследовательский персонал	8	0,5%
Продавцы	98	6,1%
Неквалифицированные рабочие	439	27,5%
Квалифицированные рабочие	415	25,9%
Водители и другой вспомогательный персонал	132	8,3%
	1598	100%

Примерная (многие компании затруднились ответить на вопрос) структура новых сотрудников по образованию представлена в таблице 4П-3.

Таблица 4П-3

Распределение принятых на работу сотрудников по уровню образования

Образование	Доля принятых на работу
Неполное среднее	10%
Среднее	28%
Неоконченное высшее	3%
Высшее	25%
Среднее специальное профессиональное	34%
	100%

При подборе новых сотрудников опрошенные компании чаще всего использовали личные связи – 80% опрошенных компаний, объявления в газетах (самый широкий охват целевой аудитории) – 75%, Федеральную службу занятости населения (в основном для подбора квалифицированных и неквалифицированных рабочих) – 50%, агентства по подбору персонала (в основном для подбора высших и средних менеджеров и офисного/административного персонала) – 27% опрошенных компаний (табл. 5П-3).

Таблица 5П-3

Наиболее часто используемые методы подбора персонала

Методы набора персонала	% компаний, участвовавших в исследовании
Личные связи	80%
Объявления в газете	75%
Федеральная служба занятости	50%
Агентства по подбору персонала	27%
Объявления в специализированных журналах	2,5%
Интернет	2,5%

Должности, на которые сложно подобрать сотрудников с необходимой квалификацией

Одной из основных задач данного исследования было определение основных категорий персонала/ должностей/ профессий, по которым существует наибольший разрыв между спросом и предложением на рынке труда. Компаниям было предложено назвать должности, на которые сравнительно сложно подобрать сотрудников требуемой квалификации и определить уровень сложности (по шкале от 1 до 3). Полученные результаты опроса представлены в таблицах 6П-3 и 7П-3. В скобках после названия специальности указано количество компаний, которые упомянули данную специальность.

Таблица 6П-3

Должности, на которые сложно подобрать сотрудников (высокий уровень сложности)

Категории	Должности	
Офисные сотрудники/ административный персонал	Бухгалтер (3) Таможенный декларант (1)	
Менеджеры	Менеджер (3) Менеджер по работе с клиентами (1) Маркетолог (1)	
Управляющие производством	Нач. производства (3) Мастер цеха	
ИТР	Конструктор (4) Технолог (3) Дизайнер-конструктор (1) Дизайнер (1) Инженер-наладчик (1)	
Продавцы	Менеджер по продажам (2) Продавец-консультант (1)	
Квалифицированные рабочие	Распиловщик (7) Станочник-мебельщик (5) Обивщик (5) Столяр-станочник (4) Сборщик (4) Сверловщик (3) Механик (2) Швея (2)	Закройщик (2) Фрезеровщик (2) Наладчик (1) Распиловщик-оклейщик (1) Специалист по окраске (1) Мебельщик-индивидуальщик (1) Все рабочие специальности (2)
Неквалифицированные рабочие	-	
Водители и другой вспомогательный персонал	Уборщица	

Таблица 7П-3

Должности, на которые сложно подобрать сотрудников (средний и низкий уровень сложности)

Категории	Должности	
Офисные сотрудники/ административный персонал	Бухгалтер (1)	
Менеджеры	Менеджер (2) Нач. отдела сбыта (1)	
Управляющие производством	Мастер мебельного производства (1)	
ИТР	Технолог по качеству продукции (1)	
Продавцы	Менеджер-консультант продаж (2)	
Квалифицированные рабочие	Распиловщик (2) Оклещик (3) Станочник (2) Швея (2) Сборщик (2) Ремонтник станков (1)	Мастер-оператор прессы (1) Комплектовщик (1) Электрик (1) Сверловщик (1) Закройщик (1) Фрезеровщик (1)
Неквалифицированные рабочие	-	
Водители и другой вспомогательный персонал	Зав. складом (1) Кладовщик (1) Водитель (1)	

Из приведенной в таблицах информации видно, что наибольшие сложности при подборе сотрудников **требуемой квалификации** работодатели испытывают, подбирая квалифицированных рабочих различных специальностей, а также конструкторов и дизайнеров. Трудности в подборе квалифицированных рабочих объясняется их недостатком на калининградском рынке труда и разбалансированностью системы профессионально-технического образования.

Проблему отсутствия на рынке специалистов с необходимой квалификацией компании, участвовавшие в исследовании, решают различными методами. Ответы на вопрос «*Если на рынке нет специалистов с требуемой квалификацией, как вы решаете эту проблему?*» распределились следующим образом (табл. 8П-3):

Таблица 8П-3

Методы решения проблемы нехватки персонала с необходимой квалификацией

Вариант ответа	% компаний, участвовавших в исследовании
Нанимаем недостаточно квалифицированных сотрудников и обучаем их на рабочем месте	73%
Нанимаем недостаточно квалифицированных сотрудников и обеспечиваем их обучение	15%
Внедряем новые технологии как альтернативу людской рабочей силе	15%
Принимаем на работу иммигрантов/ переселенцев	18%
Другое	10%

Будущие потребности в персонале

Компаниям, участвовавшим в исследовании, было предложено определить свои потребности в персонале различных категорий в последующие пять лет. Полученные результаты представлены в табл. 9П-3 – 15П-3. Компаниям предлагалось перечислить специальности и указать требуемое количество работников в диапазоне 1-3, 4-6, 7-10, 11-20 и более 20 человек. В предложенной таблице расчет произведен по среднему значению диапазона, а в скобках даны данные, рассчитанные по максимальной границе диапазона.

Табл. 9П-3

Количественная потребность в рабочих специальностях

Рабочие специальности	Корпусная, офисная, кухонная мебель		Мягкая мебель		Прочее (фурнитура и т.д.)		Итого	
	Сред.	Макс.	Сред.	Макс.	Сред.	Макс.	Сред.	Макс.
столяр, столяр-станочник			7	9	25	31	32	40
мастер-оператор пресса					2	3	2	3
распиловщик	24	32			2	3	26	35
фрезеровщик	2	3			2	3	4	6
сверловщик	27	35					27	35
склещик					5	6	5	6
оклейщик	17	23					17	23
сборщик мебели	29	38	2	3			31	41
закройщик			19	22			19	22
швея			22	29	5	6	27	35
каркасник			5	6			5	6
обивщик			23	28			23	28
техник	15	20					15	20
механик					2	3	2	3
монтажник	15	20					15	20
наладчик	20	25			2	3	22	28
мастер-универсал	2	3					2	3
станочник	90	110			20	25	110	135
все мебельные специальности	67	80	20	25			87	105
По всем рабочим специальностям							471	594

Таблица 10П-3

Количественная потребность в менеджерах разной специализации

Менеджеры	Сред.	Макс.
менеджер	28	36
маркетолог	2	3
итого	30	39

Таблица 11П-3

Количественная потребность в персонале, связанном с продажами

Персонал, связанный с продажами	Сред.	Макс.
менеджер по продажам	16	19
продавцы	54	69
итого	70	88

Таблица 12П-3

Количественная потребность в офисных сотрудниках

Офисные сотрудники	Сред.	Макс.
бухгалтер	10	12
офисные работники	5	6
таможенный декларант	2	3
итого	17	21

Таблица 13П-3

Количественная потребность в конструкторах, технологах, дизайнерах

Конструкторы, дизайнеры	Сред.	Макс.
конструктор	6	9
дизайнер	4	6
работники проектной группы	8	10
технолог	6	9
итого	24	34

Таблица 14П-3

Количественная потребность в менеджерах-производственниках

Менеджеры-производственники	Сред.	Макс.
инженер	11	13
начальник производства	11	15
мастер цеха	7	9
бригадир	2	3
итого	31	40

Таблица 15П-3

Количественная потребность во вспомогательном персонале

Вспомогательный персонал	Сред.	Макс.
водитель	5	6
грузчик	5	6
кладовщик	5	6
итого	15	18

Таким образом, общая потребность в персонале различных категорий по опрошенным компаниям оценивается в 658 (до 834) человек.

Профессиональное обучение / повышение квалификации

Опрошенные компании (на данный вопрос ответило 17 из 40 компаний, участвующих в исследовании) тратят на обучение 72550 долл. США в год или в среднем около 4270 долл. на компанию. 19 компаний из числа опрошенных (или 48%) организовывали обучение **внутри компании собственными силами**. Основными темами обучения были:

- ü Порядок сборки мебели
- ü Подготовка и организация сверления и фрезерования.
- ü Программы обучения швеи, закройщика, обивщика
- ü Сборка каркасов
- ü Обивка, покраска дерева
- ü Распиловка
- ü Оклейка
- ü Обучение фрезеровщиков, рамщиков, распиловщиков
- ü Обучение менеджеров оптового отдела, продавцов технике продаж и работе с покупателями
- ü Дизайн, подготовка конструкторской документации

Многие опрошенные компании не указали темы программ обучения и повышения квалификации на рабочем месте.

8 компаний оценили результаты организованного обучения как «Достаточно положительное» и 9 как «Удовлетворительное». **Большинство опрошенных компаний высказали свою заинтересованность в создании специализированного учебного центра подготовки мебельщиков по различным специальностям для предприятий отрасли.**

Сотрудники 7 компаний из числа опрошенных (или 18%) участвовали в программах, которые предоставляют учебные заведения дополнительного профессионального образования и обучение было оплачено компанией. Основными темами обучения были:

- ü Финансовый менеджмент
- ü Маркетинг
- ü Логистика
- ü Управление эффективностью
- ü MBA
- ü Управление персоналом
- ü Бухучет
- ü Конструирование мебели
- ü Технология.

По результатам исследования был выработан ряд рекомендаций, представленных администрации Калининградской области, Ассоциации калининградских мебельщиков, а также руководству АРР. Ассоциации калининградских мебельщиков со стороны АРР было предложено дальнейшее техническое содействие и помощь в продвижении проектов.