

РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ

Под научной редакцией
Ванкевич Е.В.

Витебск

2008

УДК 331.5.2 (476)
ББК 65.240.5 (4Бел)
Р-95

Рекомендовано к изданию Советом УО «ВГТУ» (протокол № 2 от 28 октября 2008г.)

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

БОНДАРЬ А.В., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и истории экономических учений Белорусского государственного экономического университета

МЕНЬШИКОВ В.В., доктор социологических наук, профессор, декан факультета социальных наук Даугавпилсского университета (Латвия)

ТУР А.Н., доктор экономических наук, профессор, заместитель Министра экономики Республики Беларусь

Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития. Под научной редакцией Е.В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2008. - 302с.

ISBN 978-985-481-132-1

Систематизированы особенности формирования основных составляющих рынка труда в Республике Беларусь. Определены преимущества и недостатки сложившейся модели развития рынка труда в Беларуси, выделены его специфические адаптационные механизмы, которые выполняют функции «амортизаторов» социальных шоков. Рассмотрены основные направления развития белорусского рынка труда в условиях глобализации и европейской интеграции. Обоснована необходимость смены ориентиров развития рынка труда в Беларуси, учитывая задачи инновационного развития страны и в соответствии с тенденциями глобализации.

В монографии использованы результаты научно-исследовательской работы «Разработать модель рынка труда Республики Беларусь» (выполняемую в рамках ГКПНИ «Экономика и общество» № 1-04, ГР № 20062711)

Для преподавателей, студентов, магистрантов, аспирантов, научных работников, специалистов органов государственного управления.

ISBN 978-985-481-132-1

© Ванкевич Е.В.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования особенностей и перспектив развития рынка труда обусловлена задачами построения социально-ориентированной рыночной экономики в Республике Беларусь, инновационного развития в условиях глобализации мировой экономики и усиления интеграционных процессов в Европе. Развитие белорусского рынка труда начинается с 1991 г. За этот период разработана нормативно-правовая база его регулирования, создана активная государственная служба занятости, разрабатываются и реализуются ежегодные государственная и региональные программы занятости населения. Первоначально модель рынка труда в Беларуси складывалась в процессе трансформации плановой экономики Беларуси к социально-ориентированной рыночной во многом спонтанно, отражая все трудности переходных процессов. В начале 90-х годов XX века в Беларуси выросла безработица, ряд предприятий произвели сокращение рабочей силы, снизилась заработная плата, получила распространение практика использования режимов неполной вынужденной занятости, произошли сдвиги в структуре занятости. Схожие тенденции в то время испытали все страны с трансформационной экономикой. Импортное зарубежное институциональное каркаса рынка труда сопровождалось появлением национальных, специфических адаптационных механизмов в трудорыночных отношениях Беларуси (значительно меньшее снижение уровня занятости в сравнении с произошедшим снижением уровня производства; низкий уровень официальной безработицы при достаточно высокой фактической; активный, но холостой оборот рабочей силы; слабость института социального партнерства; экстенсивное увеличение ресурсов рабочего времени; снижение эффективности использования персонала на микроуровне и пр.). С середины 90-х годов XX века – в начале XXI века в регулировании рынка труда Беларуси стали использоваться административные целевые установки, устанавливающие количественные параметры рынка труда – уровень безработицы, темпы роста заработной платы и степень ее дифференциации, уровень инфляции. В итоге современная модель рынка труда в Беларуси имеет не только много сходных характеристик с рынками труда в других трансформационных экономиках, но и достаточно самобытна. Причем ряд исследователей абсолютизируют ее видимые преимущества – низкий уровень безработицы, высокую степень социальной защиты и социальную стабильность, другие авторы концентрируют внимание на недостатках, связанных с низкой экономической эффективностью занятости, низким качеством рабочих мест, невысоким уровнем заработной платы. В итоге часто рынок труда в Беларуси рассматривается как отступление от традиционных моделей рынка труда.

Указанные обстоятельства объективно диктуют необходимость осмысления и разработки теоретико-методологических и прикладных аспектов развития, институционального строения и управления белорусским рынком труда.

Следует отметить, что в изучении рынка труда транзитивной экономики

есть определенные трудности:

- в нем одновременно содержатся элементы административно-командной системы управления и рыночной;
- функционирование рынка труда детерминировано общей макроэкономической политикой реформ, проводимых в стране, поэтому существуют значительные вариации в функционировании национальных рынков труда стран с переходной экономикой, что затрудняет их типологизацию и обобщение;
- рынок труда связан с социально-демографическими аспектами развития общества и социальной безопасностью, что объясняет пристальный интерес органов государственного управления к его регулированию и чрезмерно высокую степень институционального вмешательства в механизм его функционирования;
- значительно трансформируются задачи формирования национального рынка труда в контексте глобализации мирового хозяйства, так как при всей кажущейся открытости экономик западных стран рынки труда у них функционируют по принципу закрытых – это проявляется в ограничении внешнетрудовой миграции, непризнании дипломов об образовании, определенной дискриминации рабочей силы по некоторым признакам (даже если речь идет о квалифицированной рабочей силе), замкнутости внутренних рынков труда предприятий.

Поэтому рынок труда в Беларуси должен формироваться с учетом не только национальных конкретно-исторических особенностей, но и учитывать позитивный опыт сходных по условиям и уровню развития стран. В концепцию формирования национального рынка труда должны быть включены положения, предполагающие унификацию законодательства в области трудорыночных отношений, содействие мобильности человеческого капитала, росту производительности труда, др. Указанные меры будут способствовать включению Республики Беларусь в международное разделение и кооперацию труда на общецивилизованных критериях экономического роста.

За 1991-2007 гг. в экономике Республики Беларусь произошли значительные изменения в области структуры производства, занятости, в объемах и характере экономических связей с другими странами. Изменения происходили в контексте растущей открытости национальных экономик и глобализации мировой экономики. В этих условиях претерпели значительные изменения трудорыночные отношения, что отразилось на формировании национальных моделей рынка труда и положении наемных работников. По мнению экспертов МОТ, сравнительные преимущества трансформационных экономик в связи с их более низкой заработной платой и уровнями социальной защищенности могут способствовать развитию экономики, если сопровождаются социальным прогрессом, улучшением жизни населения. Поэтому проблемы осмысления и разработки эффективной модели рынка труда в Беларуси приобретают первостепенное значение.

Моделирование экономических взаимосвязей на рынке труда трансформационной экономики не может быть построено исключительно на

классическом инструментарии. Координаты белорусской экономики описываются с одной стороны, как социально ориентированной рыночной экономики, как инновационной экономики (основанной на знаниях), а с другой – как малой открытой экономики, стремящейся выгодно себя позиционировать в условиях глобализации и европейской интеграции. Растущая открытость национальных экономик открывает возможности, позволяющие достичь более высокого уровня развития и расширения занятости, повышения ее эффективности при условии создания эффективной модели рынка труда, адекватно реагирующей на вызовы глобализации и закладывающей основы для взаимовыгодного развития.

Указанные обстоятельства определили логику данного исследования: в первой главе рассмотрены теоретико-методологические подходы к изучению моделей рынка труда. Во второй и третьей главах проанализированы основные составляющие модели рынка труда (предложения труда и спроса на труд), дано описание специфики их формирования в Республике Беларусь, проведено исследование закономерностей формирования спроса и предложения на рынке труда Беларуси на микро-, региональном и макроуровнях. Четвертая глава посвящена анализу заработной платы как основного элемента рынка труда. В пятой главе предпринят комплексный анализ безработицы в Беларуси. В шестой главе исследовано влияние процессов международного разделения труда и глобализации мировой экономики на развитие рынка труда в Беларуси. Седьмая глава демонстрирует авторскую попытку осмысления особенностей белорусской модели рынка труда и их роли как амортизаторов социальных шоков трансформации. Восьмая глава содержит рекомендации по развитию рынка труда в Беларуси в контексте задач инновационной социально ориентированной экономики, европейской интеграции и глобализации мировой экономики. Главы 1 (п.п.1.1, 1.2, 1.3.2), 2, 3, 4 (п.п.4.1, 4.3), глава 5, 6 (п.п.6.2-6.6), главы 7, 8, введение, заключение подготовлены д.э.н., профессором Ванкевич Е.В., пункты 1.3.1 и 4.2 данной монографии подготовлены д.э.н., профессором Моровой А.П., п.6.1 подготовлен д.э.н., профессором Новиковой И.В.

Вместе с тем, данная монография не претендует на исчерпывающее раскрытие обозначенных проблем. Авторы выражают искреннюю благодарность и признательность всем своим коллегам, а также рецензентам – доктору экономических наук, профессору, заведующему кафедрой экономической теории и истории экономических учений БГЭУ Бондарю А.В., доктору экономических наук, профессору, заместителю Министра экономики Туру А.Н., доктору социологических наук, профессору, декану факультета социальных наук Даугавпилсского университета Меньшикову В.В. за их замечания, рекомендации и пожелания, которые помогли сделать данное исследование более целенаправленным и комплексным. Слова огромной благодарности организациям, способствующим проведению данного исследования (Национальная Академия наук Беларуси, Министерство образования Республики Беларусь, Главное управление политики народонаселения и рынка труда Министерства труда и социальной защиты

Республики Беларусь, Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет») за финансовую, техническую, организационную и методическую помощь в проведении исследования и издания данной монографии. Мы будем благодарны за все замечания и рекомендации, развивающие затронутый в монографии круг проблем и способствующие поиску наиболее эффективных путей развития отечественного рынка труда.

Витебский государственный технологический университет

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ МОДЕЛЕЙ РЫНКА ТРУДА

1.1. Методологические основы дифференциации моделей рынка труда

Рынок труда – это общественный социально-экономический и институционально-организационный механизм, который регулирует уровень и формы экономической активности населения, уровень и структуру оплаты труда и других трудовых доходов населения, объем и структуру потребности в трудовых услугах. На функционирование рынка труда значительное влияние оказывают макроэкономические, социально-демографические, институциональные факторы, международное окружение, личностные качества и характеристики работника, его предпочтения, жизненные ориентиры, установки, ценности.

Модель рынка труда – это системное представление о механизме функционирования и регулирования рынка труда, включая количественное и качественное описание его составляющих, факторов, определяющих их динамику, уровней реализации. Исходным пунктом всех экономико-теоретических моделей рынка труда выступает сущностная характеристика его функциональных составляющих – спроса на труд, предложения труда, цены труда (заработной платы). Модель рынка труда – это всегда его упрощение, смысл которого состоит в том, чтобы абстрагируясь от второстепенных обстоятельств, сконцентрировать внимание и выявить основные зависимости между составляющими рынка труда, то есть чтобы описать «сложное видимое невидимым простым». Поэтому при описании моделей рынка труда используется определенный ряд упрощающих постулатов (система допущений), используя которую в экономической теории исследуются механизм взаимодействия и установление равновесия между спросом и предложением труда.

В экономической теории сложилось несколько методологических подходов, объясняющих модель функционирования рынка труда и закономерности формирования его основных функциональных составляющих. Исторически первой концепцией стало классическое объяснение рынка труда как результата свободного взаимодействия спроса на труд и его предложения под влиянием движения заработной платы (цены труда). Заработная плата в такой модели – это достаточно свободная величина, которая изменяется вверх или вниз под влиянием экономической конъюнктуры и определяет, в свою очередь, параметры спроса на труд и предложения труда. Классики экономической теории (А.Смит, Д. Риккардо) различали естественную цену труда (сумма жизненных средств, необходимых для содержания рабочих, продолжения их рода и развития), вокруг которой колеблется рыночная цена труда. Территориальные и отраслевые пропорции занятости регулируются механизмом отраслевой и межотраслевой конкуренции, подчиняясь наиболее выгодным условиям воспроизводства капитала (А.Смит, Д.Риккардо,

Дж.С.Миль, А. Маршалл). А.Смит уровень и структуру занятости объясняет условиями производства и накопления капитала, видя решение проблемы незанятости в увеличении объема функционирующего капитала. Он приходит к выводу, что «соотношение между капиталом и доходом регулирует, по-видимому, повсюду соотношение между трудолюбием и праздностью» (163, с.345), поскольку занятость производительным трудом (т.е. трудом, увеличивающим стоимость предмета) определяется величиной функционирующего капитала, а занятость непроизводительным трудом - величиной дохода в виде ренты или прибыли. Д.Рикардо развивает данное представление о регулировании занятости, акцентируя внимание на роли эластичности занятости по заработной плате. «Труд дорог, когда он редок, и дешев, когда в изобилии» (153, с.17). Однако, кроме рыночных регуляторов занятости, Д.Рикардо видит путь к увеличению занятости через рост богатства и капитала страны. Впоследствии эту идею разовьет Дж.М.Кейнс. Одновременно, Рикардо предлагает воздействовать на предложение рабочих рук путем ограничения перенаселения, развития у рабочих потребности в развлечениях и комфорте, чтобы прирост доходов рабочего не сопровождался таким же приростом количества членов их семей. Дж.С.Милль определял спрос на рабочую силу величиной оборотного капитала и ставил его в прямую зависимость от циклических колебаний конъюнктуры. Спросу на рабочую силу противостоит ее предложение, объем которого Милль связывает с численностью населения, темпами его прироста и размером заработной платы. В свою очередь, размер зарплаты «зависит от спроса на рабочую силу и ее предложения, или, иначе, от соотношения между численностью населения и капиталом» (110, с.41). Милль считал, что основные причины безработицы скрыты в сфере обращения: это или высокая зарплата, вследствие которой некоторые работники остаются без занятия, или конъюнктурные колебания рынка. В XX веке основные идеи классического направления были продолжены неоклассиками (монетаризм; теория адаптивных и рациональных ожиданий).

Кейнсианское направление в объяснении механизма функционирования рынка труда основное внимание концентрирует на определении факторов, формирующих спрос на труд. В кейнсианской и неокейнсианских моделях рынка труда целью является переход от неполной занятости к полной, что может быть осуществлено следующими способами:

1) увеличением спроса на труд (то есть смещением кривой спроса вправо). Это наиболее сложный путь, т.к. представляет собой расширение эффективного спроса в национальной экономике. Для осуществления политики расширения спроса могут быть использованы инструменты фискальной и кредитно-денежной политики. Но это способствует росту инфляции;

2) мероприятиями по снижению предложения труда, в результате чего осуществляется сдвиг кривой предложения вниз влево. Но в этом случае должна снизиться реальная заработная плата.

Так или иначе, данные модели рынка труда основывались на концепции «экономического человека», максимизирующего полезность для себя, поступающего рационально с точки зрения экономической выгоды.

Основными упрощающими постулатами, принятыми при рассмотрении данных моделей рынка труда, были:

- однородность труда,
- равная производительность труда в единицу времени,
- абсолютная делимость труда,
- совершенная мобильность субъектов рынка труда (которая предполагает мгновенное приспособление количества рабочей силы к количеству рабочих мест, совпадение свободных рабочих мест и рабочей силы по профессиональным и географическим критериям),
- симметричная информированность субъектов рынка труда и нулевые транзакционные издержки (то есть затраты работника и работодателя при осуществлении сделок на рынке труда).

Однако в действительности, трудовая услуга как товар не обладает этими свойствами. Труд неоднороден, так как неодинаков прежде всего сам носитель труда – человек. Существуют различные категории работников. Работники имеют различные врожденные и приобретенные качества, которые могут быть дополнительно развиты в процессе трудовой деятельности, что определяет различный уровень индивидуальной производительности труда. Поэтому работники предлагают работодателям труд различного качества (теория человеческого капитала). Более того, труд неотделим от его носителя. На делимость труда оказывают влияние такие факторы, как продолжительность рабочего времени, трудовое законодательство, специфика производственного процесса, характеристики работника (по полу, возрасту, семейному положению, социальному статусу и т.д.).

Реальный рынок труда характеризуется несимметричной информированностью его субъектов относительно свойств друг друга (относительно свойств рабочей силы и рабочих мест), поскольку и работник, и работодатель действуют в условиях неполноты информации друг о друге, относительной уверенности в ее достоверности, с определенной долей риска. Особенностью рынка труда является сниженная мобильность рабочей силы и рабочих мест, обусловленная объективными причинами (например, географическая привязка производства, территориальное место жительства работника), или обусловленная институциональными факторами (непризнание дипломов об образовании, языковой барьер, отсутствие необходимой квалификации, пр.).

Человек не всегда поступает рационально с экономической точки зрения. На его решение о занятости влияет целый ряд факторов, среди которых уровень заработной платы – важный, но не единственный фактор. Дифференциация заработной платы, в свою очередь, также детерминирована определенными институциональными факторами. Ее минимальный уровень, как правило, устанавливается законодательно, как и правила дифференциации (например, Единая тарифная система). Поэтому поведение и работника, и работодателя в любой социально-экономической системе детерминировано принятыми в ней схемами и алгоритмами поведения (то есть определенными институтами). Под влиянием институтов поведение «рационального

экономического» человека ограничивается определенными рамками. В этом состоит суть институциональной методологии в описании моделей рынка труда. Рынок труда также не соответствует той системе первоначальных допущений, от которой отталкивались классики и неоклассики в своем анализе. Поэтому на основе базовой классической модели рынка труда возникают дополнительные модели, обусловленные учетом реальных особенностей рынка труда.

Отличие институциональной методологии от неоклассической в описании модели рынка труда состоит в следующем:

- 1) институциональный подход основан на учете принятых в обществе правил взаимодействия субъектов рынка труда, которые сформировались под влиянием этических, культурных, социальных обстоятельств, политического устройства, законодательства, системы ценностей в процессе развития рынка труда в конкретной исторической обстановке. Поэтому институциональный подход – это конкретно-исторический подход, в нем большое внимание уделяется национальным особенностям рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда воспринимаются не как абстрактные величины, а как определенные конкретно-историческими условиями развития конкретной национальной экономики;
- 2) институциональный подход подразумевает развитие рынка труда – то есть под влиянием глобальных тенденций, эволюции институтов в самой стране изменяется и модель рынка труда. Рынок труда проходит определенные этапы, на каждом из которых решаются свои задачи.

Поэтому институциональный подход в описании рынка труда дополняет неоклассический в части описания не столько статичного функционирования рынка труда, но и его динамики, определяет основные функциональные составляющие рынка труда (спрос, предложение труда, цена труда) не только экономическими соображениями (экономической выгодой), но и рядом дополнительных (институциональных) факторов.

В настоящее время развивается новая институциональная теория, в основе которой – теория транзакционных издержек Р. Коуза. Суть новой институциональной теории в объяснении модели рынка труда состоит в синтезе неоклассического и институционального подходов на основе предположения о рациональном поведении субъектов рынка труда, которые подчиняются не столько максимизации своей выгоды, сколько достижению своей цели. Регулятором таких взаимоотношений выступает величина транзакционных издержек, которые несет каждый субъект рынка труда. Поэтому анализу подвергаются факторы, которые определяют величину транзакционных издержек.

Таким образом, дифференциация моделей рынков труда проводится по различным критериям – по ценовому фактору (сущностной характеристике

заработной платы), по особенностям формирования и взаимодействия спроса и предложения труда, по особенностям регулирования трудорыночных отношений, по страновым различиям. Критерии классификации моделей рынка труда многообразны, основными из них являются:

1. Механизм функционирования рынка труда, в соответствии с которым выделяют чисто рыночный механизм (колебание спроса и предложения труда под воздействием свободного движения заработной платы и безработицы), регулируемый рынок труда (допускает вмешательство институтов в установление параметров на нем или создании условий для изменения его параметров, причем инструменты и методы регулирования могут быть различными, следовательно количество модификаций рынка труда в соответствии с этим критерием безгранично).

2. Соотношение спроса и предложения на рынке труда (выделяют равновесный рынок труда, в котором спрос равен предложению, и неравновесный рынок труда – трудодефицитный, если спрос превышает предложение, трудоизбыточный, если предложение превышает спрос).

3. Тип рыночной структуры - рынок труда совершенной конкуренции и несовершенной конкуренции (монополии, двусторонней монополии, монополии).

4. Динамика рынка труда – обычно используют такие показатели, как движение рабочих мест и движение рабочей силы, в соответствии с интенсивностью которых выделяют модель рынка труда «летающей пули» (интенсивное движение рабочей силы и рабочих мест, дающее быстрое движение к обновленной структуре занятости), модели «волчка» (высокая интенсивность движения рабочей силы сочетается с низкой интенсивностью движения рабочих мест, что характеризуется перемещением рабочей силы по существующим рабочим местам без продвижения к новой структуре занятости), модель «стрелы» (высокая интенсивность движения рабочих мест и низкая интенсивность движения рабочей силы, то есть рынок труда генерирует новые рабочие места намного быстрее, чем рабочая сила готова их занять), модель «лежачего камня» (низкая интенсивность движения рабочей силы и рабочих мест, то есть застойный рынок труда) (81, стр. 197-198).

5. Степень государственного вмешательства и институциональные особенности строения рынка труда (регулируемый государством или преимущественно негосударственными организациями и институтами).

6. Региональные (страновые) различия - традиционно как наиболее колоритные выделяют американскую, шведскую, японскую и другие модели рынка труда.

1.2. Функциональный подход к изучению моделей рынка труда

Функциональный подход к описанию моделей рынка труда предполагает дифференциацию рынков труда в зависимости от типа рыночной структуры на нем (совершенная конкуренция, монополия, монополия), что модифицирует кривые спроса и предложения на рынке труда.

В соответствии с этим подходом выделяют следующие *модели рынка*

труда:

- рынок труда в условиях совершенной конкуренции (конкурентный рынок труда);

- рынок труда в условиях несовершенной конкуренции (монопсонистический рынок труда, монополистический рынок труда, рынок труда с двусторонней монополией).

Конкурентный рынок труда характеризуется следующими признаками:

- большое количество фирм, конкурирующих друг с другом за наем рабочей силы определенного вида на одинаковые рабочие места;

- большое количество работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих свои услуги труда;

- рыночная заработная плата не контролируется ни со стороны работников, ни со стороны фирмы;

- совершенная информация;

- совершенная мобильность труда.

В краткосрочном периоде на совершенном конкурентном рынке труда отдельная фирма не оказывает влияния на рыночный уровень заработной платы вследствие незначительной доли предложения труда фирмы на совокупном рынке труда. Поэтому кривая предложения труда отдельной фирмы совершенно эластична. На рынке в целом кривая предложения труда имеет положительный наклон. При изменении спроса или предложения происходит подстройка рынка, нахождение новой точки равновесия. Причем в краткосрочном периоде увеличение спроса на труд и соответствующее увеличение предложения практически не эластичны, то есть установление равновесия происходит в среднесрочном периоде. Это связано с тем, что на рынок приходят новые работники в результате более высокой заработной платы – так как именно в среднесрочном периоде можно получить образование и специальность по профессии с привлекательной заработной платой.

Со стороны спроса на труд реакция также более эластична именно в среднесрочном периоде – так как за этот промежуток времени (до 5 лет) предприятие имеет возможность заменить дорогостоящий труд капиталом. Тогда заработная плата может упасть немного вниз (но не до первоначального уровня), а занятость увеличится.

На параметры предложения труда в краткосрочном периоде влияет уровень мобильности работников – высокий уровень мобильности рабочей силы снижает предложение на рынке труда, что дает сигнал к росту заработной платы (в краткосрочном периоде).

Отличительной характеристикой модели конкурентного рынка труда является его институциональная гибкость, которая подразумевает:

- гибкость общего уровня издержек на труд (то есть заработной платы);

- трудовую мобильность;

- гибкость рабочего времени и режимов труда.

Поэтому равновесие на такой модели рынка труда достигается за счет мобильности работников и гибкости заработной платы.

Но мобильность работников (профессиональная и территориальная)

связана с дополнительными издержками и упущенными выгодами как для работника, так для предприятия и государства. Для работника это связано с временной потерей заработной платы, затратами на поиск нового рабочего места, издержками, связанными с адаптацией к новому рабочему месту. Для предприятия это объясняется потерей отдачи от инвестиций в человеческий капитал (в связи с увольнением мобильного работника по собственному желанию), издержками на поиск новой рабочей силы. Кроме того, увольняются те работники, для которых выгоды от увольнения превышают издержки - то есть на предприятии остаются те работники, для которых это соотношение обратное, которых устраивает снижение заработной платы. Они отвечают на это снижением производительности труда. Для государства издержки, связанные с мобильностью рабочей силы, состоят в затратах на выплату пособий по безработице и активные программы занятости (обучение, профессиональная подготовка и пр.), а также с падением валового внутреннего продукта. Но все работники не могут быть абсолютно мобильными. Если бы это было так, то при ухудшении условий труда и снижении заработной платы предприятие вынуждено было бы закрыться из-за массового ухода работников. Поэтому в экономической литературе считается, что мобильные работники дают предприятию сигнал, что требуются изменения в отношении заработной платы и условий труда, а немобильные работники дают возможность исправить ситуацию.

В совокупности все издержки, связанные с увольнением работника (то есть обусловленные его мобильностью) относятся к транзакционным издержкам на рынке труда. Если они велики, то возникает стремление и работника, и предприятия, и государства их снизить – то есть “привязать” работника к предприятию. Таким образом возникает явление сегментирования рынка труда и происходит формирование внутренних рынков труда на предприятиях.

Рынок труда с несовершенной конкуренцией может быть представлен в нескольких вариантах:

- когда существует монополия со стороны спроса на труд (монопсония);
- когда существует монополия со стороны предложения труда (рынок труда с монопольной властью профсоюзов);
- наличие двухсторонней монополии.

Монопсонистический рынок труда – это ситуация, когда существует только один покупатель данного вида труда, один работодатель. Впервые эту модель рынка труда описала Дж. Робинсон. В своей книге «Экономическая теория несовершенной конкуренции» (1933, с.192) она доказала, что кривая спроса на труд в условиях монопсонии расположена ниже, чем в условиях совершенной конкуренции. Робинсон выделяет фактор, от которого зависит объем занятости - эластичность совокупного спроса на продукцию. Монополию со стороны спроса на труд она называет монопсонией. Монопсония меняет кривую спроса на труд: здесь заработная плата ниже, чем стоимость предельного физического продукта труда. Расширение занятости в этих условиях достижимо путем установления минимума заработной платы.

При этом предполагается, что монополист имеет дело с восходящей кривой предложения труда (в отличие от горизонтальной кривой предложения труда на конкурентном рынке труда, что характеризует полностью эластичное предложение). Но поскольку для работников нет альтернативы трудоустройства, а также принимая во внимание их ограниченную мобильность, они вынуждены соглашаться с уровнем заработной платы, который ниже уровня рыночного равновесия.

Существует два вида монополии – недискриминирующая и дискриминирующая. Недискриминирующая монополия предполагает выплату вновь нанимаемым работникам более высокой заработной платы, чем прежним (с соответствующим повышением заработной платы прежним работникам до единого общего уровня). Дискриминирующая монополия возникает, когда работодатель-монополист не платит работникам одинаковую заработную плату – для вновь нанятых она может быть выше, чем для прежних работников (в условиях их немобильности).

В условиях несовершенной конкуренции (монополии как ее случай) эластичность предложения труда меньше, и кривые спроса и предложения труда будут соприкоснуться в точке, лежащей слева от точки максимума, характерной для конкурентного рынка труда – то есть при меньшей заработной плате, когда и работников понадобится меньше. В таком случае, для достижения равновесия кривая заработной платы начнет повышаться, а кривая средней производительности труда начнет понижаться, пока они не пересекутся между собой. Следовательно, в условиях несовершенной конкуренции, если предложение труда с точки зрения отрасли не характеризуется абсолютной эластичностью, вхождение в нее новых фирм обязательно приведет к повышению стоимости продукции и падению спроса на нее. Таким образом, если спрос на труд в отрасли для условий конкуренции может быть представлен кривой средней чистой производительности труда, то для условий монополии (поскольку отрасль является единицей управления) кривая спроса на труд есть кривая предельной чистой производительности труда в отрасли. «Кривая спроса монополиста на труд - это кривая предельных значений по отношению к кривой спроса для условий конкуренции» (154, с.356). Соотношение численности занятых в условиях монополии и в условиях конкуренции определяется степенью вогнутости соответствующих кривых спроса и предложения. Численность занятых в условиях монополии не может превысить того уровня, при котором предельные издержки, связанные с оплатой труда всех работников, равны цене спроса на труд для каждого отдельного объединения монополистов. Заработная плата будет равна цене предложения, но в данном случае она будет ниже, чем стоимость предельного физического продукта труда. Это можно устранить только путем установления минимума заработной платы, что выразится в расширении занятости. Вывод Робинсон: любое произвольное повышение заработной платы выше реальной величины дохода любого фактора производства (равного произведению предельного физического продукта на предельный доход и деленного на цену продукта) приведет к безработице. Важное значение при изучении модели

монопсонистического рынка труда имеет размер предприятия – чем больше средний размер предприятий в отрасли, тем меньше эластичность предложения факторов производства (в т.ч. и труда).

Рынок труда с монопольной властью профсоюзов – возникает в ситуации, когда на рынке труда действует мощная профсоюзная организация, которая стремится максимизировать занятость и добивается более высокой заработной платы для своих членов. Действия профсоюзов могут быть направлены:

- на ограничение предложения на рынке труда с помощью регламентирования продолжительности рабочего дня (добиваясь его сокращения), запрещение найма не членов профсоюза, увеличения времени профессиональной переподготовки и обучения на рабочем месте, ужесточения иммиграционных правил. Эти меры содействуют сокращению предложения на рынке труда, что при неизменном объеме спроса ведет к росту равновесной цены, т.е. ставки заработной платы;

- на содействие росту спроса на труд. Достигается это посредством мер по расширению общего спроса на те товары и услуги, которые производятся с помощью данного труда. Зависимость основана на том, что спрос на труд произведен от спроса на тот товар, который этот труд производит. Поэтому профсоюзы способствуют установлению протекционистских мер, защищающих интересующие их товары от импортных конкурентов-аналогов, рекламируют продукцию, проводят различные мероприятия, способствующие росту спроса на нее, инвестируют интересующие их производства. Эти меры, по сути, вытекают из концепции Кейнса. Они способствуют одновременному повышению как заработной платы, так и занятости (через создание новых рабочих мест);

- на повышение ставок заработной платы выше ее равновесного уровня.

Следует отметить, что действия профсоюзов распространяются на микро- и региональный уровень рынка труда, либо на определенный его профессионально-квалификационный сегмент, объединяющий членов данного профсоюза.

В итоге, и монополия, и монопсония на рынке труда приводят к сокращению занятости по сравнению с ее уровнем в условиях совершенной конкуренции, причем монопсония вызывает его сокращение в большей мере, чем монополия. По поводу установления ставки заработной платы можно сказать, что при монополии профсоюза она выше, а при монопсонии ниже той, которая бы сложилась в условиях совершенной конкуренции. Это позволяет сделать вывод о том, что ставка заработной платы будет колебаться в зависимости от соотношения сил между монополистом профсоюзом и работодателем - монопсонистом.

Рынок труда с двусторонней монополией – это такая рыночная структура, при которой единственный продавец и единственный покупатель осуществляют куплю-продажу факторов производства (для продавца – труд). Оба могут контролировать цены услуг факторов. На таком рынке равновесие устанавливается в ходе переговорного процесса.

1.3. Конкретно-исторический подход к изучению моделей рынка труда

Конкретно-исторический подход к описанию моделей рынка труда построен на систематизации страновых различий между сложившимися типами рынков труда в зависимости от особенностей социально-экономического, политического и демографического развития данной страны, менталитета населения. В соответствии с этим подходом принято выделять рынки труда стран с развитой рыночной экономикой (среди них шведскую, американскую, японскую модели рынка труда и пр.), стран с огосударствленной экономикой (модель ресурсоограниченного рынка труда в экономике СССР) и стран с транзитивной экономикой (среди них модель рынка труда стран Центральной и Восточной Европы и стран СНГ).

1.3.1. Модели рынка труда стран с развитой рыночной экономикой

Формирование и развитие рынка труда может осуществляться организованным порядком, под контролем, с прямым и косвенным участием государства, а может - стихийно, на основе спонтанного столкновения различных социальных сил и их интересов.

Опыт зарубежных стран с рыночной экономикой свидетельствует, что государство не стоит в стороне от действий, происходящих на рынке труда. В настоящее время нет ни одной страны рыночной ориентации, где государство было бы отделено от его регулирования, от законодательной, организационно-экономической деятельности на этом рынке.

Принципы, формы, методы и масштабы государственного регулирования сильно различаются в различных странах. Как правило, они адаптированы к условиям, особенностям, традициям каждой страны. Сложившиеся в развитых странах модели регулирования рынка труда сконцентрированы вокруг либеральной и классической (консервативной) теории рынка труда. Причем каждая из них имеет множество различных оттенков. Так, например, в либеральной модели достаточно четко выделяются по крайней мере еще два варианта государственного регулирования: радикальный и умеренно-либеральный.

Радикальный вариант характеризуется преобладанием прямых методов воздействия на рынок труда и экономику в целом, активным вмешательством государства в воспроизводственные процессы. Взаимодействие основных субъектов рынка труда осуществляется в рамках общепризнанной доктрины и практики социального партнерства. Действия государства на рынке труда тесно переплетаются с политикой доходов, одним из главных компонентов которой является централизованное регулирование заработной платы. Для этого варианта характерна высокая политическая активность работников, организованных в профсоюзы. Поддержание занятости, стабильной зарплаты и цен обеспечивается долгосрочными соглашениями партнеров на рынке труда.

Умеренно-либеральный вариант государственного регулирования отличается преобладанием косвенных методов, меньшими масштабами

вмешательства государства в экономику - воздействием на условия хозяйствования экономическими методами (через налоги, кредиты, проценты, льготы), слабой политической активностью работников и незначительной численностью профсоюзов.

Консервативный (неоконсервативный) вариант модели регулирования рынка труда предполагает стимулирование государством экономического развития косвенными методами. Центр тяжести государственной политики на рынке труда смещается к мерам, устраняющим барьеры мобильности рабочей силы. Уменьшаются налоги и государственные расходы. Занятость, безработица, цена труда в этой модели в большей степени зависят от рыночной конъюнктуры, чем от государственной активности.

Варианты государственного регулирования рынка труда в разных странах, тяготея к одной или другой модели, реально представляют собой их комбинацию. Такое разнообразие конкретных вариантов обусловлено прежде всего сложностью процессов движения рабочей силы, множеством комплекса мер воздействия на рынок труда. Кроме того, неоднородность моделей государственного регулирования рынка труда в развитых странах обусловлена динамизмом самих моделей, изменением и постепенным расширением государственного воздействия, проникающим в рыночный механизм.

Сложные современные модели госрегулирования рынка труда в развитых странах - итог исторического развития как самого рынка труда, так и государственного вмешательства. Каждая из них предполагает сложившийся рынок труда с институционально оформленными субъектами, а государство при этом лишь корректирует некоторые аспекты, смягчает противоречия в работе рыночного механизма.

В настоящее время можно выделить по крайней мере четыре наиболее распространенных исторически сформировавшихся модели рынка труда: американскую, японскую, западноевропейскую и шведскую.

Для **американской модели** характерна, например, децентрализация рынка рабочей силы. В каждом штате США действует свое законодательство о занятости и помощи безработным, функционируют собственные фонды страхования по безработице. Взносы предприятий и самих работников уплачиваются отдельно в фонды штатов и федеральный фонд. Предприниматель наделен правом свободно нанимать необходимую ему рабочую силу. Однако это право не абсолютно. Во многих отношениях оно ограничивается федеральным законодательством, которое предписывает соблюдать ряд условий. Главное из них - запрещение дискриминации желающих поступить на работу по признаку их расовой принадлежности, цвета кожи, национального происхождения, пола, религиозных убеждений, возраста. Кроме того, в ряде штатов существуют законы, запрещающие дискриминацию при найме в связи с семейным положением, политическими связями, увольнением из армии за совершенные проступки и другими обстоятельствами.

Имеет свою специфику и политика занятости на американских

предприятиях. При изменении конъюнктуры и необходимости уменьшить количество работников фирмы США, не колеблясь, прибегают к увольнениям, а не к сокращению количества отработываемых человеко-часов, как это делают, например, в Японии. К увольнениям прибегают и тогда, когда предприятия оказываются нерентабельными. Американские рабочие, занятые в частном секторе, почти не пользуются защитой закона в ситуациях, когда работодатель хочет их уволить или временно отстранить от работы. Правовое регулирование в этой сфере в США не развито. Особенно в тяжелом положении находятся работники, не состоящие в профсоюзе.

Профсоюз имеет возможность вступить в переговоры с администрацией компании (фирмы) по поводу увольнения работника или наложенного трудового взыскания и защитить его права, если сочтет наказание необоснованным или чрезмерным. Основанием для увольнения, подтвержденного профсоюзами, может быть: неявка на работу, нарушение правил безопасности, неэффективное и некомпетентное выполнение трудовых обязанностей, непослушание, разглашение производственных секретов, грубость в обращении с другими работниками и представителями администрации, участие в драках, приход на работу в нетрезвом виде, участие в незаконных стачках.

Причем работники США не получают уведомлений об увольнении заранее, до наступления самих увольнений или закрытия предприятия. Результатом такой политики является относительно высокий, по сравнению с другими развитыми странами с рыночной экономикой, уровень безработицы, высокая мобильность, динамизм рабочей силы, как профессиональный, так и географический. По оценкам, в США около 10% работников меняют профессии в течение года. Среди молодежи этот процент выше, чем среди пожилых.

Что касается профподготовки работников, то в США крупные промышленные компании обычно уделяют ей мало внимания, за исключением подготовки к специфическим работам.

Заработная плата определяется классификацией работ по сложности. Продвижение работника по службе обычно связано с переходом на другую работу, а не с расширением его профессионально-квалификационного профиля. Заработная плата и другие выплаты, отпуска, время отдыха устанавливаются контрактами, заключаемыми на длительное время. Государство же через Закон "О справедливых условиях найма", принятый в 1938 году и дополненный в последующие годы многочисленными поправками, регламентирует лишь продолжительность "нормальной" рабочей недели и ставку минимальной часовой оплаты, которая регулярно пересматривается в сторону повышения.

Отношения на рынке рабочей силы *в Японии* также имеют свои специфические особенности. Наиболее важной из них является так называемая "система пожизненного найма", сущность которой в том, что новым работникам, как правило нанимаемым из числа выпускников учебных заведений, неофициально гарантируется занятость вплоть до достижения ими предельного пенсионного возраста, установленного администрацией фирмы.

Второй чертой, тесно связанной с первой, является разделение наемных работников на постоянных и временных, с большими различиями в статусе этих двух категорий. Временные работники не только подвергаются дискриминации в процессе труда, но и принимают на себя главный удар во время экономических спадов. И, наконец, третьей отличительной чертой является преобладание "внутренних" профсоюзов, объединяющих весь персонал данной фирмы, в том числе и членов администрации.

Закрепление кадров на предприятиях системой "пожизненного" найма позволяет японским компаниям проводить формирование квалификации работников на внутрифирменном уровне, оперативно приводить в соответствие профессионально-квалификационный состав кадров со структурой рабочих мест, развитием техники, модификацией выпускаемой продукции.

Японские фирмы ориентируются на использование наемных работников в течение длительного времени. Такой подход послужил основой политики, направленной на воспитание у них творческого отношения к труду, повышение качества продукции. Кроме того, это в известной мере определило стремление предпринимателей решать вопросы сокращения производства и применяемой рабочей силы не за счет увольнений, как это происходит в США, а за счет сокращения рабочего времени или перевода работников на дочерние предприятия или предприятия другой фирмы по взаимному соглашению.

Западноевропейская модель руководствуется принципом, проверенным международной практикой и поощряемым ведущими корпорациями: прежде чем с человека спрашивать, ему нужно многое дать. Современный западноевропейский рынок труда опирается на гигантские организационные структуры, охватывающие многочисленные государственные, общественные и частные институты, включая национальную систему образования, учреждения культуры, здравоохранения, различные некоммерческие социальные организации, институт семьи.

Средства, направляемые на развитие трудового потенциала работников, поступающие из государственного бюджета и непосредственно от фирм, корпораций и отдельных предпринимателей, не облагаются налогами.

Дошкольное, школьное воспитание и обучение, среднее специальное, высшее и научное образование финансируются примерно на 80-90% за счет государства, частного капитала и общественных организаций.

Заработная плата устанавливается в соответствии с уровнем образования и квалификации работников. Величина заработной платы превышает прожиточный минимум. Соблюдается принцип "пожизненного субсидирования" профессиональной подготовки и переподготовки (в среднем на 90% за счет государства и частного капитала).

Государство и частный капитал финансово обеспечивают также:

- выдачу пособий по безработице, различные виды социального вспомоществования - на 75-80%;
- пенсионное обеспечение - на 90-100%.

Расходы на восстановление и укрепление здоровья работников, их культурное развитие на 70-80% покрываются государством, частным капиталом и общественными организациями.

Шведская модель характеризуется высокой степенью государственного вмешательства и заметной ролью профсоюзов в регулировании трудовых отношений.

В стране проводится активная политика занятости. 2% валового внутреннего продукта в Швеции идет на финансирование мер по активизации рынка труда. Это в 2 раза больше, чем в большинстве европейских стран. Вместо того, чтобы выдавать пособия, шведская администрация стремится вернуть безработных к труду через службы трудоустройства, с помощью консультаций, переподготовки, временной занятости в государственном секторе, субсидий компаниям за наем безработных и на выплату пособий работникам, переезжающим туда, где имеются рабочие места. Швеция вкладывает средства не в абстрактную борьбу с безработицей, а в повышение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. На профподготовку персонала и создание рабочих мест расходуются огромные деньги.

Исходный тезис политики занятости, основы которой закладывались более 40 лет назад шведскими учеными Р. Мейднером и Г. Рена, - утверждение мер превентивного характера на рынке рабочей силы, предупреждающих появление безработицы. Основа функционирования современного рынка труда в Швеции - добровольное сотрудничество на базе переговоров между предпринимателями и профсоюзами, всемерно поощряемое государством. Принципы и условия договорных отношений закреплены в законодательных актах. В Швеции, как в других развитых странах с рыночной экономикой, постепенно сложилось общественное сознание "компромиссного" типа: учет интересов всех без исключения общественно-политических и экономических сил страны, нахождение взаимоприемлемых условий рассматривается как единственно целесообразная формула поиска решений.

Анализ различных моделей рынка труда показывает, что успех зависит от того, в какой мере учитываются традиции той или иной страны, политическая ситуация, состояние экономики и общественные настроения.

1.3.2. Модели рынка труда в транзитивных экономиках

Специалисты сходятся во мнении, что существует несколько транзитологических моделей рынков труда (41; 81):

- первая модель распространена в странах Центральной и Восточной Европы. Ее важнейшей характеристикой является форсированный переход от ресурсоограниченного рынка труда, свойственного административно-командной системе управления, к спросоограниченному рынку труда рыночной экономики. Соответственно, это сопровождалось адекватным изменением структуры занятости (в отраслевом разрезе, разрезе форм собственности). Спутниками такой трансформации стали рост безработицы, социально-

экономический шок (правда не во всех странах), и импорт типа регулирования рынка труда, свойственного странам Западной Европы;

- вторая модель (в некоторых исследованиях ее рассматривают как промежуточную) – характерна для стран Балтии. Для них свойственны более умеренные темпы трансформации трудорыночных отношений, но вместе с тем уверенное продвижение к типу рынка труда стран Западной Европы. В итоге, первые две модели характеризуются практически совпадением официальной безработицы с фактической, быстрым изменением структуры занятости, растущей эффективностью занятости и развитой системой социального партнерства, значительным сегментированием рынка труда;

- третья модель рынка труда характерна для стран Союзного государства (России, Беларуси), а также для Украины. Ее отличительными характеристиками, как справедливо отмечают российские специалисты (34; 35), являются административный контроль за трансформационными процессами и стихийная выработка собственно адаптационных механизмов в области использования трудовых ресурсов на микроуровне. Ее появление обусловлено тем, что в процессе перехода этим странам пришлось решать сложные и нестандартные задачи, которые были либо неизвестны странам с развитой рыночной экономикой (разгосударствление, приватизация, кардинальное изменение отраслевых пропорций в сфере занятости), либо решались ими, но не в таком объеме (массовая реструктуризация и закрытие нерентабельных производств, снижение совокупного спроса на труд в экономике). Кроме того, рынки труда данных стран к началу трансформационных процессов не имели необходимого институционального каркаса для их функционирования. В самом начале преобразований он был заимствован у стран с развитой рыночной экономикой – было разработано законодательство в области занятости и безработицы (опираясь на Конвенции и рекомендации МОТ, зарубежный опыт), созданы государственные службы занятости, разработаны государственные программы занятости (в них – активные и пассивные меры), реанимирован институт социального партнерства и коллективно-договорного регулирования рынка труда. Но использование зарубежного опыта было трансформировано под влиянием специфики трудорыночных отношений в этих странах. В результате можно говорить не только об общих трендах и схожих характеристиках национальных рынков труда в трансформационных экономиках, но также о существенных особенностях, определяемых институциональной средой. Алгоритм анализа моделей национальных рынков труда предполагает оценку следующих индикаторов:

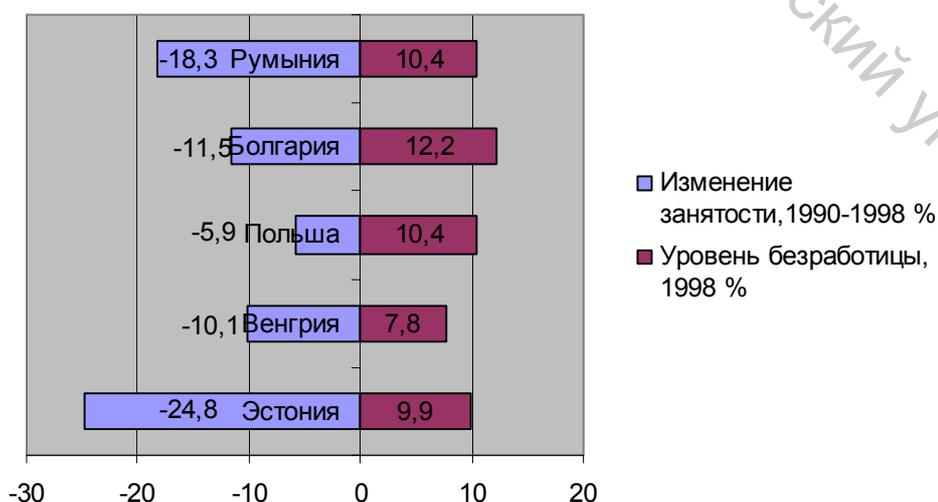
- n** Уровень производства и занятости;
- n** Производительность труда и рабочее время;
- n** Экономическая активность населения;
- n** Безработица;
- n** Оплата труда;
- n** Институциональное строение рынка труда.

1.3.2.1. Динамика национальных рынков труда стран Центральной, Восточной Европы и Балтии

Большое влияние на развитие рынков труда оказала динамика валового внутреннего продукта и производительности труда. Общим для всех транзитивных экономик оказалось существенное снижение ВВП на начальном этапе трансформации – нижняя точка спада составила в Болгарии 35%, Венгрии и Польше 18%, Чехии 15%, Словакии – 25%, в России – 37%, в Беларуси – 35% (81,с.39; 118,с.11). Такое значительное снижение объемов производства сопровождалось снижением уровня занятости в этих странах (на 10-20%) и соответствующим ростом регистрируемой и общей безработицы. Индекс занятости в нижней точке падения составил в Болгарии и Венгрии 71% (к уровню 1989г.), в Польше – 80%, в Румынии, Словакии, Словении – 84-86%, Чехии – 90% (81,с. 39). Таким образом, индекс занятости в странах Центральной и Восточной Европы оказался прямо пропорциональным индексу ВВП. Происходят значительные изменения в структуре экономически активного населения – численность и доля занятых уменьшается, а безработных и экономически неактивного населения – возрастает.

По сравнению со странами ЕвроСоюза (в 2002г.), в странах Центральной и Восточной Европы уровень занятости оказался значительно ниже (55,9% против 64,1%), а безработицы и экономически неактивного населения – выше.

Начало рыночных реформ во всех странах сопровождалось ростом безработицы – как общей, так и регистрируемой. В Болгарии, Польше, Словакии уровень безработицы превысил 15%, причем фактическая и регистрируемая безработица практически совпадают. В Венгрии и Чехии уровень регистрируемой безработицы не превысил за 1991-2004 г.г. уровня 7% (в настоящее время даже ниже), фактической – на 2-3% больше. В Румынии, Словении наблюдается наибольший разрыв между фактической и регистрируемой безработицей (около 7% регистрируемая и выше 12% общая в обеих странах).



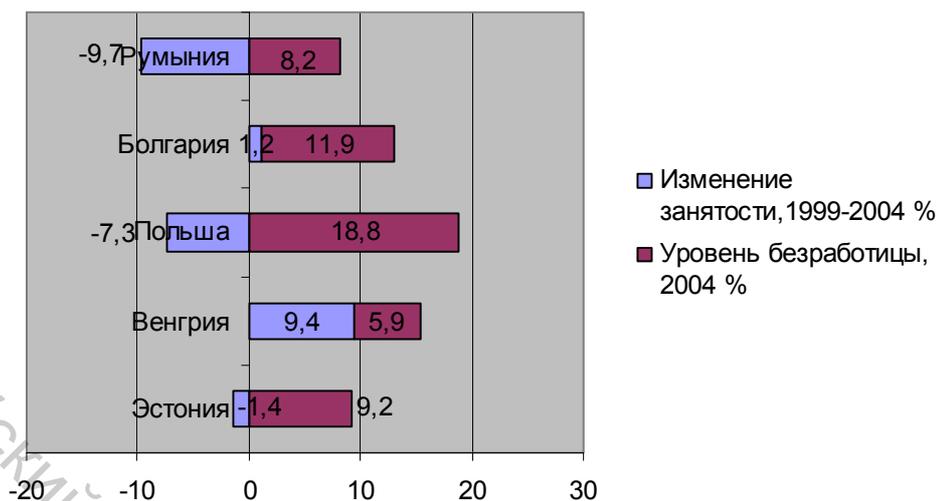


Рис. 1.1. Динамика занятости и безработицы в отдельных странах Центральной и Восточной Европы

Таблица 1.1 - Экономическая активность в странах Центральной и Восточной Европы, 2002г.г.

| Страна | Занятые | Безработные | Экономически активное население | Экономически неактивное население |
|--|---------|-------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| (в % к численности трудовых ресурсов)* | | | | |
| Чехия | 65,5 | 5,2 | 70,7 | 29,1 |
| Эстония | 62,0 | 7,3 | 69,3 | 30,0 |
| Венгрия | 56,6 | 3,5 | 60,1 | 40,1 |
| Литва | 59,9 | 9,7 | 69,6 | 29,7 |
| Латвия | 60,4 | 8,4 | 68,8 | 32,3 |
| Польша | 51,5 | 13,1 | 64,6 | 34,5 |
| Словакия | 56,8 | 13,1 | 69,9 | 29,6 |
| Словения | 63,4 | 4,4 | 67,8 | 31,0 |
| В среднем, по странам ЦВЕ | 55,9 | 9,9 | 65,8 | 33,6 |
| Страны ЕС (2002) | 64,1 | 5,4 | 69,7 | 30,8 |

* - в странах ЦВЕ в возрасте 15-64г.

Ист.: 100, с. 23-24.

Таблица 1.2 - Структура безработицы в странах Центральной и Восточной Европы, 2001-2002г.г., в %

| | Уровень безработицы | | Из которых | | | | Моложе 25 лет | | Длительно безработные | |
|----------------|---------------------|------|------------|------|---------|------|---------------|------|-----------------------|------|
| | | | мужчины | | женщины | | | | | |
| | 2001 | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 | 2002 | 2001 | 2002 |
| Чехия | 8,0 | 7,3 | 6,7 | 5,9 | 9,7 | 9,0 | 7,2 | 6,6 | 4,2 | 7,7 |
| Эстония | 11,8 | 9,1 | 11,5 | 9,8 | 12,0 | 8,4 | 8,1 | 5,5 | 5,7 | 4,8 |
| Венгрия | 5,6 | 5,6 | 6,1 | 6,0 | 4,9 | 5,1 | 3,8 | 4,1 | 2,5 | 2,4 |
| Литва | 16,1 | 13,1 | 18,4 | 13,3 | 13,* | 13,0 | 10,2 | 6,8 | 9,0 | 9,0 |
| Латвия | 12,8 | 12,8 | 14,1 | 13,7 | 11,6 | 11,8 | 8,7 | 9,5 | 7,2 | 5,8 |
| Польша | 18,5 | 19,9 | 17,1 | 19,1 | 20,2 | 20,9 | 15,6 | 15,7 | 9,3 | 10,8 |
| Словения | 5,8 | 6,0 | 5,5 | 5,7 | 6,2 | 6,4 | 5,8 | 5,6 | 3,5 | 3,3 |
| Словакия | 19,4 | 18,6 | 19,8 | 18,4 | 18,9 | 18,8 | 17,6 | 15,9 | 11,4 | 12,1 |
| ЦВЕ, в среднем | 14,5 | 14,8 | 13,7 | 14,2 | 15,5 | 15,6 | 12,3 | 12,1 | 7,5 | 8,1 |
| ЕС, в среднем | 8,6 | 8,9 | 7,6 | 8,0 | 9,8 | 9,9 | 8,1 | 8,2 | 3,9 | 3,8 |

Ист.: 100, с. 154.

По своим структурным свойствам безработица в странах Центральной и Восточной Европы характеризуется следующим:

- для всех стран характерны сходные социально-демографические характеристики безработицы – в ней значительна доля женщин, молодежи, лиц предпенсионного возраста;

- аналогичным является распределение безработных по уровню образования - чем ниже уровень образования, тем выше риск попадания в ряды безработных во всех странах;

- общим для всех стран стало появление длительной безработицы, но ее уровень и динамика различны – в Эстонии, Латвии, Словении она снижается, в других странах – растет. В большинстве переходных экономик свыше года ищут работу 40-60% безработных (за исключением Чехии, в которой доля длительно безработных в их структуре составляет 30%) (81, с.51). Соответственно, достаточно значимой является средняя продолжительность поиска работы – в Венгрии она составила в 2003г. 15,8 мес. (100, с.170), в Польше – 18 мес. (16, р.25).

Для всех стран Центральной и Восточной Европы характерным является усиление региональных различий в уровне и структуре безработицы. Территориальная несбалансированность рынков труда в странах Центральной и Восточной Европы оценивается в 32-63%% (5, р.18). В некоторых странах (Болгария, Чехия, Латвия) региональная дифференциация уровней безработицы возросла. Более того, практически не меняется внутринациональное ранжирование региональных рынков труда – несмотря на все попытки сгладить региональные дисбалансы, регионы, где в начале 1990-годов имела место высокая безработица, сохранили ее и в начале XXI века. Например, в Польше в

пяти из 17 воеводств уровень безработицы устойчиво выше средне-национального (19,3% в 2003г.), достигая 25,6% в Дольнославском воеводстве, 23,6% в Западнопоморском, 22-23%% в Куявско- Поморском, Варминско-Мазурском и Любельском воеводствах (16, annex 6).

Общей для всех переходных экономик тенденцией является изменение структуры занятости в разрезе сфер деятельности и форм собственности работодателя - происходит сокращение занятости в промышленности, сельском хозяйстве и расширение в сфере услуг. Уменьшилась занятость в государственном секторе и возросла на негосударственных предприятиях различных форм собственности. Изменилось распределение предприятий по численности занятых – на смену крупным компаниям пришли организации малого и среднего размеров. Однако скорость протекания данных процессов различается. Наиболее интенсивно сокращение занятости в государственном секторе происходило в Чехии, Венгрии, Польше, Словакии. В этих же странах достаточно динамично прошел процесс развития частного сектора (он поглотил часть высвобожденных с государственных предприятий работников), малого и среднего предпринимательства. Например, в Польше в 2003г. в частном секторе было занято 68,5% общего числа работников (в 2000г. – 66%), в сфере услуг – 53% (в 2000г. – 50%) (16, annex 6).

Таблица 1.3 - Региональные различия в уровне безработицы в странах Центральной и Восточной Европы, 1990 и 2001 г.г.

| Страна | Кол-во регионов | 1990 | | 2001 | |
|----------|-----------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| | | Средний уровень безработицы | Коэффициент вариации | Средний уровень безработицы | Коэффициент вариации |
| Албания | 4 | - | - | 9,8 | 56,0 |
| Болгария | 28 | 7,4 | 23,0 | 19,9 | 46,9 |
| Чехия | 14 | 4,3 | 35,1 | 8,0 | 44,0 |
| Венгрия | 20 | 4,1 | 63,2 | 8,5 | 60,4 |
| Латвия | 5 | 14,5 | 53,2 | 13,1 | 55,4 |
| Польша | 44 | 9,9 | 41,6 | 18,4 | 29,6 |
| Румыния | 42 | 3,0 | 44,5 | 8,8 | 33,1 |
| Франция | 96 | 9,0 | 24,8 | 9,5 | 32,1 |
| Испания | 52 | 16,0 | 35,4 | 14,2 | 41,4 |

Ист.: 166, с.19.

Ежемесячное выбытие из состава безработных колеблется в пределах 0,6-0,8% к численности рабочей силы, а приток в состав безработных - 0,6-1,1%, в то время как во Франции эти показатели составляют 1,3-1,4%, Норвегии - 1,6% (по расчетам Т. Боери) (41, с.442-444). В целом, специалисты отмечают достаточно умеренную активность рынков труда в странах Центральной и Восточной Европы – коэффициенты валового оборота рабочей силы на них находятся в диапазоне 20-30% (за исключением Польши, где этот показатель составляет 41,6% (81, стр.81).

Схожесть тенденций и структуры безработицы в странах с переходной экономикой позволяет говорить о существовании общих закономерностей ее регулирования. В начале переходных процессов практически во всех странах были введены достаточно обширные меры пассивной помощи безработным. Это объяснялось как невысоким уровнем безработицы, так и попытками перенять позитивный опыт стран с социально ориентированной рыночной экономикой (прежде всего скандинавских). Однако при дальнейшем росте безработицы выплаты безработным стали достаточно обременительными для бюджета, что частично способствовало росту налогового пресса на субъекты хозяйствования. Поэтому далее переходные экономики пошли различными путями: либо ужесточением правил регистрации безработных и назначения пособий (Венгрия, Беларусь), либо уменьшением помощи безработным (Польша, Румыния, Болгария). Во всех переходных странах было отмечено снижение степени охвата безработных различными видами пассивной помощи - в Польше почти вдвое, в Болгарии и Чехии – на четверть. Наиболее продвинутые в трансформационных процессах страны направляют значительные средства на проведение активной политики рынка труда. Как отмечали исследователи данных проблем (в частности, М.Бурда), «активная политика на рынке труда является наиболее приемлемым видом политики в период радикальных структурных изменений, когда человеческий капитал теряется (“морально изнашивается”) и необходима высокая должностная, отраслевая и региональная мобильность рабочей силы» (41, с.424).

Таблица 1.4 - Характеристики политики занятости в странах Центральной и Восточной Европы (1998)

| страна | в % от ВВП | | Характеристика системы страхования по безработице | | |
|----------------------|---|--|---|------------------------------|------------------------------------|
| | Расходы на активные меры на рынке труда | Расходы на пассивные меры на рынке труда | Коэффициент возмещения в виде пособия (в %) | Период выплаты пособия, мес. | Коэффициент охвата безработных (%) |
| Чехия | 0,19 | 0,31 | 50 | 6 | 49 |
| Эстония | 0,08 | 0,08 | 10 | 3-6 | 55 |
| Венгрия | 0,4 | 0,56 | 64 | 12 | 74 |
| Польша | 0,49 | 1,71 | 40 | 12-24 | 23 |
| Словакия | 0,56 | 0,54 | 60 | 6-12 | 28 |
| Словения | 0,83 | 0,89 | 63 | 3-24 | 33 |
| ЕС, среднее значение | 1,16 | 1,73 | 60 | - | - |

Ист.:166, стр.24.

По сравнению со средним значением по странам ЕвроСоюза (на 1998 год), в странах Центральной и Восточной Европы расходы на активную политику на рынке труда были ниже, и в целом преобладали меры пассивной помощи безработным. Во всех странах сложились системы страхования безработицы, но их реальное содержание специфично – как по возмещению

заработной платы, степени охвата безработных, так и по продолжительности выплат. После истечения срока выплаты пособий по безработице, люди могут, как правило, обратиться за социальной помощью. Однако охват и размер социальной помощи более ограничены – например, в Венгрии примерно треть безработных получают социальную помощь (100, стр.78), и это один из наиболее благополучных вариантов.

Проблема безработицы сохраняется в странах Центральной, Восточной Европы и Балтии и в настоящее время (табл.1.5). Как свидетельствуют данные таблицы 1.5, ее уровень превышает не только среднее значение по странам ОЭСР, но и практически все страны Западной Европы (за исключением Франции, Испании, Бельгии и Греции). Причем расширение ЕвроСоюза во многом помогло таким странам, как Польша, Латвия, Литва снизить остроту безработицы на национальном рынке труда за счет появившейся возможности найти работу в другой стране. Однако в долгосрочной перспективе такая ситуация может привести к нехватке квалифицированных кадров для развития национальных экономик стран – доноров рабочей силы и отсутствию рабочих мест для граждан в странах – реципиентах.

Таблица 1.5 - Безработица в странах Центральной, Восточной Европы и Балтии, 1996-2005 г.г.

| Страна | Уровень безработицы, в % от рабочей силы, 2006 | Молодежная безработица, % от рабочей силы в возрасте 15-24 года), 2006 | Женская безработица (в % от мужской безработицы) 2006 | Длительная безработица, % | | |
|-------------------------|--|--|---|---------------------------|--|--|
| | | | | 2002 | среди женщин (в % в общей безработице), 2006 | среди мужчин (в % в общей безработице), 2006 |
| Исландия | 3,0 | 110 | 8,4 | - | 5,3 | 9,2 |
| Норвегия | 3,9 | 94 | 8,6 | - | 11,1 | 16,8 |
| Ирландия | 6,0 | 89 | 8,4 | 1,3 | 24,5 | 40,8 |
| Швеция | 6,9 | 103 | 21,3 | 1,0 | 12,1 | 16,1 |
| Франция | 9,9 | 121 | 23,9 | 2,7 | 43,3 | 44,8 |
| Финляндия | 10,1 | 109 | 18,8 | 2,3 | 21,8 | 28,0 |
| Испания | 12,2 | 184 | 17,9 | 3,9 | 32,2 | 25,9 |
| Дания | 5,0 | 136 | 7,6 | 0,9 | 20,2 | 20,7 |
| Австрия | 4,3 | 118 | 9,1 | 0,8 | 25,1 | 29,5 |
| Соединенное Королевство | 5,6 | 86 | 13,9 | 1,1 | 14,9 | 27,5 |
| Бельгия | 8,3 | 126 | 18,9 | 3,6 | 56,5 | 54,7 |
| Италия | 9,4 | 165 | 21,6 | 5,3 | 54,8 | 50,8 |
| Германия | 8,5 | 119 | 13,5 | 4,0 | 56,5 | 57,8 |
| Греция | 10,3 | 243 | 24,5 | 5,1 | 60,1 | 48,1 |
| Португалия | 5,9 | 138 | 16,2 | 1,8 | 53,3 | 50,3 |

| | | | | | | |
|-----------------------|------|-----|------|----------|------|------|
| Чехия | 7,2 | 108 | 17,5 | 7,7 | 56,3 | 50,3 |
| Венгрия | 7,5 | 116 | 19,1 | 2,4 | 45,1 | 47,1 |
| Польша | 13,8 | 120 | 29,8 | 10,9 | 52,0 | 49,0 |
| Словакия | 13,4 | 118 | 26,6 | 12,1 | 72,3 | 73,9 |
| Словения | 5,8 | 111 | - | 3,3 | - | - |
| Эстония | 7,9 | 81 | - | 4,8 | - | - |
| Латвия | 8,7 | 93 | - | 5,8 | - | - |
| Литва | 8,3 | 101 | - | 9,0 | - | - |
| Болгария | 10,1 | 95 | - | - | - | - |
| Румыния | 7,2 | 83 | - | - | - | - |
| Страны ОЭСР в среднем | 6,0 | 112 | 12,5 | 3,8 (ЕС) | 32 | 32,4 |

Ист.: 10, р. 298-300; 100, табл.4.1.

Структура безработицы в странах Центральной и Восточной Европы к 2006г. практически не отличается от стран с развитой рыночной экономикой – для трансформационных экономик, так же как и для стран с развитой рыночной экономикой, характерны женская, молодежная и длительная безработица. Различия в большей степени касаются не групп стран, а отдельных стран – так, например, более напряженные проблемы занятости в Финляндии, Испании, Бельгии, Италии, Греции, Польше, Словакии, Болгарии, Латвии.

Таблица 1.6 - Уровень и структура занятости в странах Западной, Центральной, Восточной Европы и Балтии, 1995-2005 г.г.

| Страна | ВВП на душу населения, в долл. по ППС | | Уровень занятости, %, 2002 | Распределение занятого населения, 2005, % | | | | | |
|----------------|---------------------------------------|------|----------------------------|---|-----|----------------|-----|--------|-----|
| | 2001 | 2005 | | сельское хозяйство | | промышленность | | сервис | |
| | | | | жен | муж | жен | муж | жен | муж |
| Исландия | 29,9 | 36,5 | - | 4 | 11 | 11 | 34 | 85 | 55 |
| Норвегия | 29,6 | 41,2 | 60,2* | 2 | 5 | 8 | 32 | 90 | 63 |
| Ирландия | 32,4 | 38,5 | 65,3 | 1 | 9 | 12 | 31 | 88 | 65 |
| Швеция | 24,1 | 32,5 | 73,6 | 1 | 3 | 9 | 34 | 90 | 63 |
| Франция | 23,9 | 30,3 | 63,0 | 3 | 5 | 12 | 35 | 84 | 60 |
| Финляндия | 24,4 | 32,1 | 68,1 | 3 | 7 | 12 | 38 | 84 | 56 |
| Испания | 20,1 | 27,1 | 58,4 | 4 | 6 | 12 | 41 | 84 | 52 |
| Дания | 29,0 | 33,9 | 75,9 | 2 | 4 | 12 | 34 | 86 | 62 |
| Австрия | 26,7 | 33,7 | 69,3 | 6 | 6 | 13 | 40 | 81 | 55 |
| Великобритания | 24,1 | 33,2 | 71,7 | 1 | 2 | 9 | 33 | 90 | 65 |
| Бельгия | 25,2 | 32,1 | 59,9 | 1 | 3 | 11 | 35 | 82 | 62 |

| | | | | | | | | | |
|------------|------|------|------|----|----|----|----|----|----|
| Италия | 24,6 | 28,5 | 55,5 | 3 | 5 | 18 | 39 | 79 | 56 |
| Германия | 25,3 | 29,4 | 65,5 | 2 | 3 | 16 | 41 | 82 | 56 |
| Греция | 17,4 | 23,3 | 56,7 | 14 | 12 | 10 | 30 | 76 | 58 |
| Португалия | 18,1 | 20,4 | 68,2 | 13 | 12 | 21 | 42 | 66 | 46 |
| Чехия | 14,7 | 20,5 | 65,5 | 3 | 5 | 27 | 49 | 71 | 46 |
| Венгрия | 12,3 | 17,8 | 56,6 | 3 | 7 | 21 | 42 | 76 | 51 |
| Польша | 9,4 | 13,8 | 51,5 | 17 | 18 | 17 | 39 | 66 | 43 |
| Словакия | 11,9 | 15,8 | 56,8 | 3 | 6 | 25 | 50 | 72 | 44 |
| Словения | 17,3 | 22,2 | 63,4 | 9 | 9 | 25 | 47 | 65 | 43 |
| Эстония | 10,1 | 15,4 | 62,0 | 4 | 7 | 24 | 44 | 72 | 49 |
| Латвия | 7,7 | 13,6 | 60,4 | 8 | 15 | 16 | 35 | 75 | 49 |
| Литва | 8,4 | 14,4 | 59,9 | 11 | 17 | 21 | 37 | 68 | 46 |
| Болгария | 6,8 | 9,0 | - | 7 | 11 | 29 | 39 | 64 | 50 |
| Румыния | 5,8 | 9,0 | - | 33 | 31 | 25 | 35 | 42 | 34 |
| Россия | 7,1 | 10,8 | - | 8 | 12 | 21 | 38 | 71 | 50 |

* 1998

Ист.: 2, стр.40; 10, р. 229, 338-339; 71, с.237-238; 100, стр.28, 31..

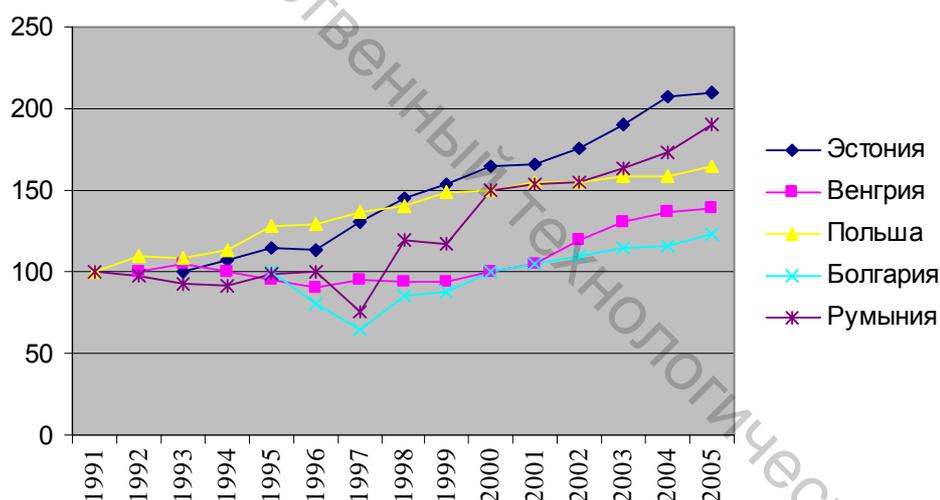


Рис.1.2 - Динамика реальной заработной платы в отдельных странах Центральной и Восточной Европы, % к 1990 (1992г.)

Анализ структуры занятости, производительности труда и уровня заработной платы в странах Центральной, Восточной Европы и Балтии позволяет сделать вывод, что за 1990-2005г.г. в них осуществлен переход к обновленной и более эффективной структуре занятости, построен спросоограниченный рынок труда, успешно функционируют рыночные институты и инфраструктура рынка труда. По оценкам Всемирного Банка, сделанным в отчете «Рост производительности в Восточной Европе и бывшем Советском Союзе», такие страны, как Чехия, Венгрия, Польша, Словения, Болгария, Румыния завершают рыночные реформы (о чем свидетельствует рост производительности, перераспределение ресурсов, инновационное развитие и сокращение неэффективных производств). То есть эти страны

имеют модели рынка труда, свойственные рыночной, а не трансформационной экономике.

1.3.2.2. Особенности модели рынка труда России и Беларуси

Национальные рынки труда России и Беларуси демонстрируют сходные тенденции развития. Общее для всех переходных стран снижение ВВП в 1990-х годах в России и Беларуси не сопровождалось соответствующим снижением численности занятых. Согласно официальным оценкам, в России при общем снижении ВВП на 37% занятость сократилась только на 12,6%. В Беларуси максимальное падение ВВП - 35% (1995г.) - сопровождалось снижением численности занятых на 14,6%. В обеих странах начиная с 2000г. отмечается рост ВВП, объемов промышленного и сельскохозяйственного производства, темпы которых практически одинаковые, но качество роста несколько различно. В Беларуси значения таких показателей, как рентабельность реализованной продукции, динамика прибыли и объема промышленной продукции выше, чем в России. Вместе с тем, существует проблема обновления основных производственных фондов – степень их износа в Беларуси составляет 63% (и можно отметить тенденцию роста за 1990-2004 г.г.), в России - 43% (и также характерен рост этого показателя за 1995-2004 г.г.).

Сохранение высокого уровня занятости в России и Беларуси сопровождалось негативной динамикой производительности труда и сокращением рабочего времени. В среднем работник России отработывает до 1560 часов в год, Беларуси – около 1750 часов, в то время как в США – 1945, Японии – 2017, Корее - 2547 (57). В тоже время, производительность труда российских и белорусских работников намного ниже. По оценкам российских специалистов, за период реформ производительность труда снизилась на треть, а трудоемкость производства возросла в 4 раза (155, с. 54). Производительность труда, рассчитанная по ВВП, в России ниже, чем в Италии в 4 раза, Франции – 3,8, Японии и Германии – в 2,8 раза, а заработная плата ниже аналогичных стран в 7-13 раз (155, с. 54-55). Расчет значения аналогичных показателей в Беларуси показывает, что производительность труда, рассчитанная по ВВП с учетом индекса потребительских цен, несмотря на активную динамику 1996-2004 г.г., в 2004г. составила 22% от уровня 1990г.

Поэтому существенной характеристикой моделей рынков труда России и Беларуси является низкая эффективность занятости. Именно на предприятиях концентрируются все основные проблемы занятости – там удерживается и сохраняется неэффективная структура занятости. Это выражается в следующем:

- предприятия удерживают завышенный, экономически нецелесообразный уровень занятости. Отличительной чертой структуры занятости России и Беларуси остается высокая концентрация занятости на крупных и средних предприятиях. В России на крупных предприятиях сосредоточено более 43 млн. чел. (67% общего числа занятых). В Беларуси на предприятиях с численностью занятых более 1 тыс. чел. сосредоточено 49,8% среднесписочной численности промышленно-производственного персонала;

- на многих предприятиях заработная плата намного ниже не только

отраслевых значений, но и бюджета прожиточного минимума. Это свидетельствует не только о неэффективности сложившейся структуры занятости, но и об отсутствии реального спроса на труд со стороны данных предприятий.

Как свидетельствуют данные табл.1.7, несмотря на хорошие темпы роста заработной платы в Беларуси, ее уровень намного ниже по сравнению с другими странами с транзитивной экономикой – что является хорошим индикатором эффективности занятости.

Несмотря на рост численности трудовых ресурсов, численность экономически активного населения в Беларуси постоянно снижается, а экономически неактивного – растет. Доля экономически неактивного населения в обеих странах остается значительной: в России она составляет 24% в численности трудовых ресурсов, а в Беларуси – 26%.

Таблица 1.7 - Среднемесячная заработная плата в Беларуси и 10 странах – новых членов ЕС

| Средняя заработная плата, евро в месяц | 2000 | 2003 | 2004 |
|---|------|------|------|
| Беларусь | 71 | 135 | 174 |
| Венгрия | 248 | 433 | 519 |
| Латвия | 207 | 267 | 314 |
| Литва | 220 | 306 | 349 |
| Польша | 248 | 433 | 519 |
| Словакия | 189 | 341 | 466 |
| Словения | 722 | 1021 | 1175 |
| Чехия | 382 | 653 | 694 |
| Эстония | 223 | 380 | ... |
| 10 стран – новых членов ЕС | 381 | 555 | 610 |
| Разность Беларуси и 10 стран – новых членов ЕС, раз | 5,4 | 4.1 | 3,5 |

Ист.: 61, с.30.

На рынках труда России и Беларуси продолжается активный процесс перераспределения занятого населения по формам собственности и отраслям экономики. В Беларуси удельный вес занятых в организациях государственной формы собственности за 1995-2004г. г. уменьшился с 59,8% до 52,4%, доля занятых в частном секторе возросла с 40,1% до 46,4%, иностранной формы собственности - с 0,1% до 1,2%. В России на предприятиях государственной формы собственности работает в 2004г 36% занятых (против 68,9% в 1992), частной – 50,7% (против 19,5% в 1992), иностранной – 3,7% (против 0,3% в 1992). Однако, как представляется, при оценке реальной трансформации структуры занятости в разрезе форм собственности работодателя в Беларуси

необходимо учесть, что рост численности занятых в негосударственном секторе произошел благодаря акционерным обществам, хотя известно, что во многих акционерных обществах доля государства в уставном капитале является ведущей. Часть предприятий, относимых к коллективной собственности, являются полностью дотируемыми государством, а создаваемые ассоциации часто представляют преобразованные бывшие республиканские министерства и другие органы государственного хозяйственного управления. Поэтому делать вывод о снижении доли государственного найма в Беларуси пока преждевременно: государство остается основным работодателем.

На протяжении 1995-2004г.г. на белорусском и российском рынках труда отмечалось повышение мобильности рабочей силы. Показатель общего оборота рабочей силы в Беларуси в 2004г. составил 49,2% (против 45,8% в 2003 г.) и 60,4% в России, то есть фактически каждый второй работник сменил место работы. Это намного выше аналогичных показателей в странах Центральной и Восточной Европы. Но динамика оборота рабочих мест достаточно скромна: например, в 1999 г. коэффициент создания рабочих мест составил 1,6% к их общему количеству, коэффициент ликвидации – 1,1% (по другим годам по Беларуси статистики рабочих мест нет). Сопоставление данных об обороте рабочей силы и рабочих мест в республике позволяет сделать два вывода: при сокращающемся спросе на труд нарастает предложение труда, трудоустройство осуществляется не на новые рабочие места, а на существующие, что объясняет статичный характер структуры занятости в стране.

Особенностью и белорусского, и российского рынков труда стало использование практики неполной вынужденной занятости. В Беларуси значительно сократились масштабы вынужденной неполной занятости – с 384,1 тыс. человек в 2003 г. до 239,9 тыс. человек в 2004 г. (62,5% к уровню 2003 г.). Удельный вес от среднесписочной численности работников снизился с 10,9% до 6,9%. В 2004г. в режиме неполного рабочего времени работало 137,2 тыс. человек, что составило 60,8% к уровню 2003 г. и 3,9% от среднесписочной численности работников (в 2003 г. – 6,4%). В отпусках по инициативе нанимателя находилось 102,7 тыс. человек (64,8% к 2003 г. и 2,9% от среднесписочной численности против 4,5% в 2003 г.), в том числе без сохранения заработной платы – 40,3 тыс. человек (51,2% к 2003 г.). Российские специалисты также отмечают значительное сокращение параметров неполной вынужденной занятости в России. Численность работников организаций (за исключением субъектов малого предпринимательства), работавших неполное рабочее время по инициативе администрации, а также находившихся в административных отпусках в 1998-2001 г.г. составляла порядка 12 млн. чел. (или около 18,5%). В 2002г. она составила 3 млн. чел. или 4,6% от численности занятых в экономике .

Исследование региональных различий в состоянии рынков труда Беларуси позволяет сделать вывод о существенной дифференциации по многим показателям - параметрам официального рынка труда, конъюнктуре официального рынка труда (число безработных на 1 вакансию), структуре

обратившихся в службу занятости и безработных и др.(об этом подробнее в см. в ист. 52).

Российские специалисты также отмечают, что существует и прогрессирует дифференциация субъектов Российской Федерации по уровню занятости и уровню безработицы в них (49, с. 102-103), что обусловлено сходными с белорусской экономикой причинами – неравномерностью экономического развития, низкой мобильностью рабочей силы. В 2002г. 9 субъектов Российской Федерации были отнесены к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда – Чеченская Республика, другие республики Северного Кавказа (в них уровень общей и регистрируемой безработицы превышает средний показатель по России в 1,5 – 3 раза) (96, с. 6-7). Остается острой проблема занятости в населенных пунктах с градообразующими предприятиями, в которых в настоящее время проживает свыше 24 млн чел. (или 16,7% населения России) (96, с.6-7). Негативное воздействие на региональные рынки труда оказывает массовый отток населения трудоспособного возраста из северных, восточных и дальневосточных территорий, богатых сырьевыми ресурсами, что ведет к неравномерному распределению трудовых ресурсов по территории России, к концентрации излишней рабочей силы в одних регионах и нехватке трудовых ресурсов в других регионах. Увеличивается социальная напряженность в регионах с положительным сальдо миграции - обостряется жилищная проблема, ухудшается медицинское обслуживание и обеспеченность детскими дошкольными учреждениями, растет насыщенность школ (классов) и пр.

Важным показателем, характеризующим состояние национального рынка труда, является уровень безработицы.

Таблица 1.8 - Безработица в России и в Беларуси, в % к экономически активному населению

| | 1992 | 1995 | 2000 | 2003 | 2004 |
|---|------|------|------|------|------|
| Уровень безработицы в Беларуси, % | 0,5 | 2,7 | 2,1 | 3,1 | 1,9 |
| Уровень общей безработицы в России, % | 5,2 | 9,5 | 9,8 | 7,8 | 7,9 |
| Уровень официальной безработицы в России, % | 0,77 | 3,28 | 1,45 | 2,25 | 2,63 |

Ист.: 156; 169

Как свидетельствуют статистические данные, уровень официальной безработицы в Беларуси и России намного ниже, чем в странах Центральной и Восточной Европы. Вместе с тем, следует отметить, что российские специалисты имеют более достоверную картину об уровне безработицы, так как ведут учет официальной безработицы (то есть по количеству зарегистрированных безработных в государственной службе занятости

населения), и фактической безработицы (рассчитанной по методологии МОТ). Фактическая безработица в России в настоящее время снижается и составляет 7,9%, в ней доля официальной с 2000г. растет, в 2004г. она составила 33,3% (то есть уровень официальной безработицы – 2,6%).

Высокая доля женщин свидетельствует о существовании женской безработицы (более 60% в России и в Беларуси), причем женщины являются более уязвимыми на рынке труда, чем мужчины. В структуре длительно безработных доминируют женщины. В составе безработных значительна доля молодежи в возрасте до 30 лет. Это позволяет говорить о такой проблеме, как молодежная безработица. Для Беларуси она характерна в большей степени, так как доля безработных в возрасте до 30 лет составляет 46,98% (в России – 40,4%).

Распределение безработных по уровню образования в обеих странах практически идентичное. За 2000-2004 г.г. снизилась доля безработных с высшим образованием, основной контингент безработных имеет среднее специальное и профессионально-техническое образование (около 40%) и общее среднее (33% в России и 36% в Беларуси). В России намного выше удельный вес безработных, проживающих в сельской местности – в 2,8 раза (по сравнению с Беларусью). Если учесть, что в Беларуси существует недостаток многих специалистов сельскохозяйственных специальностей, то это обстоятельство можно использовать при управлении потоками трудовой миграции в рамках Союзного государства.

Таким образом, основные параметры белорусской и российской моделей рынка труда имеют много общего: устойчивый уровень занятости, невысокий уровень официальной безработицы, практика начисления незаработанной заработной платы – то есть когда нет фактической реализации продукции предприятия, а заработная плата выплачивается. В России это выразилось в распространении практики задержки выплаты заработной платы, в Беларуси – росте кредиторской задолженности предприятий под выплату заработной платы, а также в обеих странах – распространении теневых форм оплаты труда (в России скрытая оплата труда составила 11,2% в ВВП). Для рынков труда обеих стран характерен интенсивный оборот рабочей силы – коэффициент валового оборота рабочей силы и в России, и в Беларуси достигал уровня 50% (в России даже выше). То есть предприятия также активно нанимают рабочую силу, как и высвобождают ее. Связано это с тем, что предприятия действуют в условиях мягких бюджетных ограничений (в отличие от стран с развитой рыночной экономикой), оптимизация затрат на содержание персонала не является для них первоочередной задачей.

К отличительным характеристикам модели рынков труда России и Беларуси, не свойственным другим странам с транзитивной экономикой, специалисты (81; 82; 128) относят следующие:

1) устойчиво высокий уровень занятости в обеих странах, который практически не зависит от динамики объема выпускаемой продукции и ВВП (в отличие от стран Центральной и Восточной Европы), так как он практически не снижался пропорционально вслед за падением объемов производства в 1991-

1996гг., и не возрастает в процессе его роста;

2) невысокий уровень официальной безработицы в России и Беларуси (по сравнению с другими трансформационными экономиками). Более того, на протяжении 1991-2004 г.г не было резких скачков роста безработицы, она росла плавно (в Беларуси – до 1996г., в России до 1999г., а ее сокращение происходило быстрее, чем в других странах). Но в России учитывают уровень фактической безработицы (исчисляемый по методологии МОТ), а в Беларуси – нет;

3) слабое влияние уровня реальной заработной платы на установление равновесия на совокупном рынке труда – то есть снижение реальной заработной платы не сопровождалось переливом рабочей силы в другие сферы деятельности. Зато имеет место начисление незаработанной заработной платы – то есть когда нет фактической реализации продукции предприятия, а заработная плата выплачивается. В России это выразилось в распространении практики задержки выплаты заработной платы, в Беларуси – росте кредиторской задолженности предприятий под выплату заработной платы, а также в обеих странах – распространении теневых форм оплаты труда;

4) интенсивный оборот рабочей силы – коэффициент валового оборота рабочей силы и в России, и в Беларуси достигал уровня 50% (в России даже выше), что говорит о массовом движении работников в течение года. Причем особенностью является не столько интенсивность выбытия персонала (что в условиях снижения объемов производства и сокращения спроса на труд закономерно), но и высокий уровень оборота по приему. То есть предприятия также активно нанимали рабочую силу, как и высвобождали ее. Связано это с тем, что предприятия действуют в условиях мягких бюджетных ограничений (в отличие от стран с развитой рыночной экономикой), оптимизация затрат на содержание персонала не является для них первоочередной задачей, а сохранение коллектива является способом давления на власти;

5) доминирование практики добровольных увольнений при выбытии персонала;

6) распространение практики режима неполного рабочего времени по инициативе администрации и административных отпусков;

7) распространение вторичной занятости, занятости в неформальном секторе экономики;

8) противоречивое развитие института социального партнерства;

9) отсутствие острых и затяжных трудовых конфликтов и забастовок, особенно в Беларуси.

Спецификой модели рынка труда в трансформационной экономике является расширение теневой его составляющей. И белорусский, и российский рынок труда распались на два самостоятельных, независимых друг от друга рынка:

- организованный рынок труда, механизм функционирования которого находится под влиянием институтов службы занятости;

- теневой, неорганизованный или скрытый рынок труда.

Соотношение между организованным и теневым рынком труда, куда

приходят также получающие ничтожную заработную плату в сфере официальной занятости для получения работы по совместительству, составляет, по оценкам, примерно 1: 3 (44, с. 109). В России свыше 25 млн человек, т. е. более 30% экономически активного населения, занято в теневой экономике. Из них 7 млн человек не имеют другого места работы и 18 млн совмещают работу в формальном и неформальном секторах экономики (44, с. 36).

Важной характеристикой трансформационной модели рынка труда является близкая к монополистической его рыночная структура. Безусловно, различные рыночные структуры определяют состояние локальных рынков, в том числе и рынка труда — отраслевого или территориального. Но поскольку на отраслевых и особенно территориальных рынках труда преобладает монополистическая его модель, то и макроэкономическую структуру рынка труда некоторые специалисты характеризуют как монополистическую. Причем этот монополизм носит социально-экономический характер, поскольку единственным субъектом спроса на рынке труда, продолжающим нанимать работников в Беларуси, является государственный сектор (а в России - вновь создаваемые коммерческие структуры, по мнению российских специалистов) (44). Избыточная численность занятых, обусловленная низкой эффективностью социалистического производства, по оценкам экономистов, составляет в России около 50 млн чел., в Беларуси – 200 тыс.чел. (123). Следовательно, спрос на рынке труда предъявляет преимущественно один доминирующий субъект, что определяет его лидерство на рынке труда, аналогичное положению фирмы-монополиста на локальном рынке труда. В силу этого на транзитивном монополистическом рынке труда заработная плата устанавливается на уровне, ниже равновесного. Кроме того, помимо социально-экономических факторов, на формирование монополистической структуры рынка труда оказывает влияние сверхконцентрация производства в плановой экономике, в результате которой практически в каждом регионе существуют градообразующие предприятия, охватывающие практически весь отраслевой объем производства.

Усиливает степень монополизма рынка труда низкий уровень мобильности рабочей силы, т. е. неэластичность предложения труда, и отсутствие объективных условий для свободного территориального перемещения рабочей силы - (рынка жилья, транспортной и коммуникационной сети). В результате немобильности рабочей силы фактически совокупный национальный рынок труда представляет собой совокупность отдельных региональных (локальных) рынков.

На основании сравнительного анализа национальных моделей рынков труда стран Центральной и Восточной Европы, России и Беларуси можно сделать выводы как о наличии у них общих характеристик, так и специфических черт, отличающих их друг от друга (таблица 1.9).

Наличие общих проблем на рынках труда стран с транзитивной экономикой свидетельствует о необходимости выработки единых подходов к их регулированию, тем более что интеграционные процессы в современных условиях возрастают (об этом подробнее в главе 6 монографии). Однако следует признать, что отличительные черты белорусского рынка труда привели

к более низким экономическим результатам реформ.

Искусственная защита рабочих мест и поддержание занятости на неэффективных производствах затормозили структурную перестройку экономики, что снизило экономическую эффективность трансформационных преобразований. Рост производительности в большей степени достигался за счет загрузки дополнительных производственных мощностей и экстенсивного увеличения ресурсов труда (сохранения занятости на крупных производствах, увеличения фонда рабочего времени 1 работника). Эффект таких мер не долгосрочен. Для дальнейшего развития необходимы меры по модернизации производства, сокращению занятости на неэффективных производствах, повышению мобильности рабочей силы. Наиболее перспективным способом укрепления позиций отечественных предприятий является не искусственное поддержание занятости на них (за счет мягких бюджетных ограничений, ограничения конкуренции с иностранными производителями и государственной поддержки), а инвестиции, инновации и упрощение условий предпринимательской деятельности.

Таблица 1.9 - Сходство и различия национальных моделей рынков труда в странах с переходной экономикой

| | Общие характеристики | Специфические черты (отличие) рынков труда России и Беларуси от стран ЦВЕ |
|---|--|---|
| 1 | Структура безработицы (проблемы молодежной, женской, длительной безработицы, снижение образовательного уровня безработных) | Уровень занятости более устойчив |
| 2 | Региональные диспропорции, наличие и сохранение критических и напряженных региональных рынков труда | Уровень оплаты труда ниже |
| 3 | Динамика структуры занятости (развитие сферы услуг, снижение государственного найма, развитие малого и среднего бизнеса) | Официальная безработица ниже |
| 4 | Структурная рассогласованность между спросом и предложением на рынке труда | Производительность труда ниже |
| 5 | Низкая конкурентоспособность рабочей силы по отношению к внешним рынкам труда (стран Западной Европы), растущие потоки внешней трудовой миграции | Оборот рабочей силы выше |

Причины разнообразия сложившихся моделей рынка труда в трансформационных экономиках - не только разные стартовые условия, но и

различные приоритеты политики преобразований и политики занятости. Для стран Центральной, Восточной Европы характерны высокая скорость реструктуризации, высокая минимальная заработная плата, сильная поддержка безработных (при достаточно ощутимом размере пособия по безработице). Для стран Балтии (особенно Эстонии) характерно сочетание высокой скорости реструктуризации экономики с низкой минимальной заработной платой и жесткой системой пособий и поддержки безработных. В итоге это обусловило быстрое продвижение экономик данных стран к обновленной структуре производства и занятости, обеспечив высокую производительность труда и последующий рост заработной платы. Для стран СНГ (и в некоторой степени – Болгарии) характерны низкая скорость реструктуризации экономики, низкая минимальная заработная плата, низкий размер помощи безработным, значительные отличия в модели зарплатообразования (задержки в ее выплатах, неоправданная дифференциация, натурализация заработной платы). Это обусловило несколько замедленный переход к новой структуре занятости, более низкий уровень производительности труда и заработной платы в сочетании с невысокой безработицей.

Таким образом, проведенный анализ позволяет говорить о разнообразии существующих подходов в описании моделей рынка труда.

ГЛАВА 2

ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

2.1. Предложение труда: немного теории

Предложение труда характеризует поведение работников на рынке труда. Все многообразие решений, связанных с предложением труда, может быть сведено к двум основным: решение о выходе на работу и решение о продолжительности рабочего времени, максимизирующее полезность работника при данных ограничениях.

Простая модель предложения труда основана на следующих допущениях:

- время, которым располагает человек, распадается на 2 части - время работы за доход и время досуга;
- работая, человек получает трудовой доход в соответствии со ставкой заработной платы и отработанным временем;
- совокупный доход состоит из трудового дохода и доходов, не связанных с работой (нетрудовых доходов);
- досуг является благом;
- человек стремится максимизировать полезность от потребляемых благ.

В соответствии с принятыми допущениями выбор человека между трудом и досугом, т.е. его индивидуальное предложение труда, зависит от:

- ставки заработной платы;
- наличие нетрудового дохода;
- индивидуальной оценки ценности труда и досуга (индивидуальная кривая безразличия).

Количественно предложение на совокупном рынке труда можно оценить

с помощью показателя экономически активного населения (сумма численности занятых и численности безработных).

При построении кривой индивидуального предложения труда необходимо учитывать связь между количеством часов труда, уровнем дохода индивида и ставкой заработной платы. Решение работника о занятости изменяется под действием эффекта дохода и эффекта замещения.

Эффект дохода действует при изменении нетрудового дохода (социальные трансферты, внутрисемейные изменения в доходах, доходы от собственности, не связанные с трудовой деятельностью, выигрыши и т.д.). Эффект дохода (увеличение дохода) вызывает сокращение предложения труда при постоянной заработной плате. В случае стабилизации дохода при росте заработной платы сокращается спрос на досуг, т.к. каждый час досуга стоит теперь дороже. Следовательно, возрастает мотивация к труду. Изменение предложения труда в ответ на изменение ставки заработной платы при постоянном доходе называется эффектом замещения: при повышении ставки заработной платы предложение труда возрастает, при уменьшении - снижается. Оба эффекта действуют одновременно. Поэтому невозможно предсказать какой из них будет сильнее - все зависит от индивидуальных предпочтений.

Для оценки кривой индивидуального предложения труда необходимы конкретные эмпирические данные, которые отечественная статистика представляет не в полной мере. Ориентировочные расчеты можно отразить с помощью таблицы 2.1.

Таблица 2.1 - Экспертная оценка реакции предложения труда при увеличении реальной заработной платы

| Группа экономически активного населения | Доля группы в численности экономически активного населения, % | | | | Среднемесячная заработная плата, тыс.руб. | | Реакция предложения труда на увеличение реальной заработной платы |
|---|---|------|------|------|---|---|---|
| | 2000 | 2005 | 2007 | 2000 | | | |
| | мужчины | 47,3 | 46,8 | 47,1 | 76,6 | 451,7 | |
| Женщины | 52,7 | 53,2 | 52,9 | 50,1 | 295,4 | Рост предложения труда с увеличением реальной заработной платы. Доминирует эффект дохода. | |

| | | | | | | |
|--|------|------|------|------|-------|--|
| Лица младше и старше трудоспо собного возраста, занятые в экономик е | 6,46 | 6,05 | 6,34 | 36,4 | 172,6 | Эффект дохода и замещения компенсируют друг друга |
|--|------|------|------|------|-------|--|

Рассч. по ист.: *Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2005г.* – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2006.; 169; 170.

На рынке труда предложение формируется под воздействием следующих условий:

- демографические факторы (численность и половозрастная структура населения),
- масштабы и структура миграции;
- уровень и структура доходов домохозяйств;
- социальные нормы, семейные ценности;
- сложившаяся система образования (определяющая профессионально-квалификационные характеристики рабочей силы);
- особенности пенсионной системы, социальная политика в целом.

Для различных работников уровень оплаты труда, начиная с которого человек согласен работать, будет различен. В результате горизонтального суммирования кривых индивидуального предложения труда с ростом ставки заработной платы предложение труда будет расти. Теоретически возможна ситуация, когда при очень высокой заработной плате все захотят работать. Но поскольку предложение труда ограничено демографическим фактором, то кривая совокупного предложения примет вид вертикальной прямой (т.е. абсолютно неэластичное предложение). Такая ситуация была характерна для рынка труда СССР, где уровень занятости был максимально высок.

Кривая предложения труда отдельной фирмы на конкретном рынке является абсолютно эластичной, т.к. любое необходимое количество труда наниматель может купить по фиксированной цене. Однако на белорусском рынке труда эта истина не столь очевидна - т.е. на региональных рынках труда малых городов и преимущественно сельскохозяйственных рынках труда сложился устойчивый недостаток специалистов, которых даже гипотетическая высокая заработная плата не привлекает, поскольку не устраивают условия труда, жизни, социально-бытовая инфраструктура.

На монополистическом рынке труда одно предприятие покупает всю рабочую силу. Поэтому кривая предложения здесь по идее может быть очень эластична. В белорусской действительности это не совсем так, поскольку наши градообразующие предприятия сталкиваются наряду с избытком предложения с ограничением предложения рабочей силы нужной квалификации, избытком неквалифицированной либо профессионально немобильной рабочей силы. Одновременно, можно говорить и о действительно полностью эластичном

предложении на рынках труда моногородов - поскольку при ограниченном одним нанимателем количестве рабочих мест работники предлагают свои услуги по заработной плате, которая значительно ниже установленных средних значений.

Анализ динамики экономически активного населения и реальной заработной платы за 1990-2007г.г. (рис.2.1) показывает, что несмотря на колебания реальной заработной платы (снижение в 1990-1994г.г., 1998-1999 г.г., 2001-2002г.г. и рост в 1995-1999г.г., 2003-2007 г.г.), снижение предложение рабочей силы остается достаточно стабильным - из года в год оно сокращается в среднем на 0,2% (за исключением 1998-1999г.г. и 2006-2007г.г.).

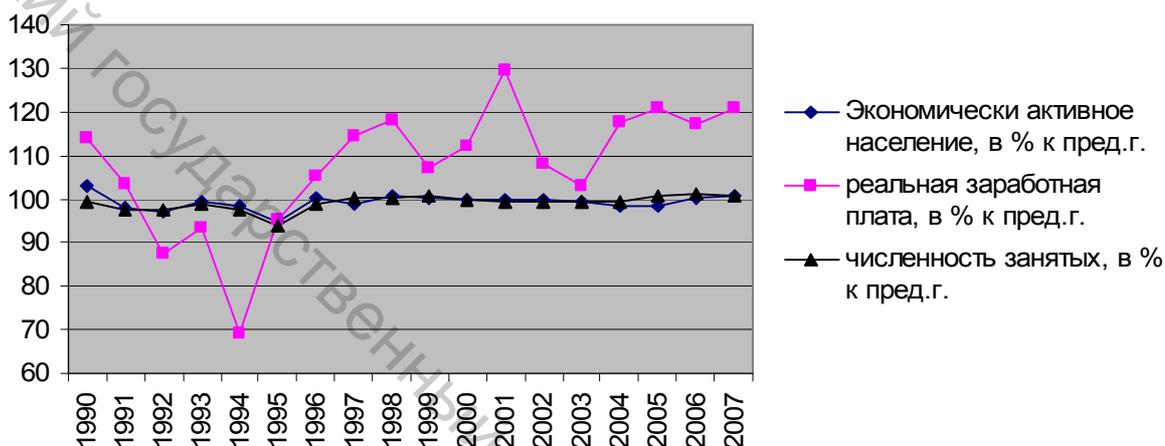


Рис. 2.1 – Динамика экономически активного населения, занятых и реальной заработной платы в Республике Беларусь, 1990-2007 г.г.

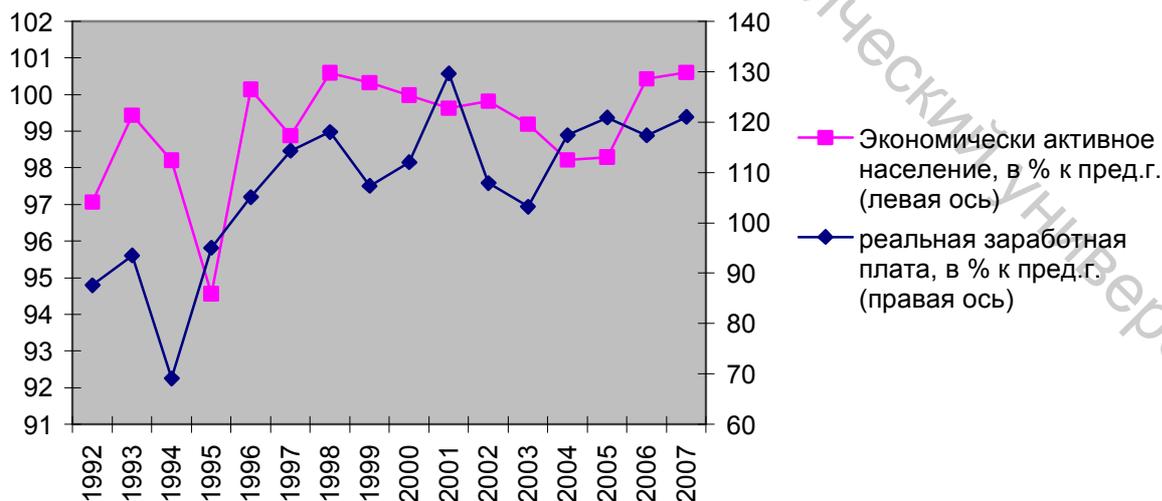


Рис. 2.2 – Динамика экономически активного населения и реальной заработной платы в Беларуси, 1990-2007 г.г.

Рисунок 2.2. позволяет более детально сравнить их динамику. За

исключением параллельного сокращения в период трансформационного шока 1990-1993г.г. всех показателей (и заработной платы, и предложения труда), далее в те периоды, когда заработная плата снижалась, предложение на рынке труда возрастало (1998-1999г.г., 2000-2001г.г., 2004-2005г.г.). В последние годы (2006-2007г.г.) наблюдается их синхронное движение вверх.

То есть для совокупного предложения на рынке труда Беларуси статистически значимой связи между предложением труда и динамикой заработной платы как ценовой детерминанты на рынке труда не выявлено.

Описание *предложения труда* для модели рынка труда в Республике Беларусь должно учитывать *следующие обстоятельства*:

- 1) особенности демографического развития страны;
- 2) наличие нелегальных трудовых доходов, что меняет систему общепринятых допущений;
- 3) трудности в количественной оценке фактически безработных, в связи с чем невозможно точно рассчитать параметры фактического предложения на рынке труда;
- 4) особенности проявления эффекта замещения у мужчин в трудоспособном возрасте и эффекта дохода у женщин;
- 5) влияние высокой степени прогрессивности в исчислении подоходного налога, а также налогообложения совокупного годового дохода на предложение труда;
- 6) особенности формирования предложения труда на рынках труда моногородов, малых городов и сельскохозяйственных населенных пунктов;
- 7) наличие диспропорций в профессионально-квалификационном составе рабочей силы, что связано с рассогласованностью между рынком образовательных услуг и рынком труда.

2.2. Демография и макроэкономические факторы, определяющие параметры совокупного предложения на рынке труда Беларуси

В условиях социальной ориентации рыночной экономики демографические факторы на рынке труда, с одной стороны, рассматриваются как основной источник формирования предложения рабочей силы, а с другой стороны – состояние рынка труда корректирует демографическое развитие, уровень и качество жизни, в конечном счете – парадигму народонаселения и качество самого населения. Однако в отечественной литературе демография в большей степени рассматривается как источник трудовых ресурсов для рынка труда. Значительно в меньшей степени подвергалась анализу обратная связь данной сложной системы – рынок труда для демографии. В этой связи актуальным становится вопрос о направлениях связи рынка труда с демографическими процессами в стране.

Вопросы демоситуации определяют основную характеристику рынка труда – предложение рабочей силы на нем. Трудовые ресурсы страны – это часть населения в трудоспособном возрасте (за исключением неработающих инвалидов I и II групп, неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях и за выслугу лет), а также работающие лица старше и младше

трудоспособного возраста. Трудовые ресурсы включают экономически активное и экономически неактивное население. Совокупное предложение на рынке труда можно оценить по численности экономически активного населения (суммы численности занятых и безработных) (табл.2.2).

Как свидетельствуют данные, численность населения в Беларуси уменьшается: за 1990-2007 г.г. на 522,7 тыс.чел. (5,1%). Причем численность трудовых ресурсов, несмотря на снижение в середине 90-х годов, в целом возросла. Специалисты объясняют эту тенденцию последствиями демографического бума рождаемости в 1984-1988 г.г., то есть в настоящее время вступили в трудоспособный возраст дети, родившиеся в этот период. Однако в перспективе ожидается снижение численности трудовых ресурсов. Значительно изменилась пропорция распределения трудовых ресурсов на экономически активное и экономически неактивное население. Доля последнего выросла с 11,4% до 28%.

Таблица 2.2 – Демографическая характеристика предложения на совокупном рынке труда Республики Беларусь

| Годы | Численность населения, тыс.чел. | Трудовые ресурсы, тыс.чел. | Экономически активное население | | Экономически неактивное население | |
|------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| | | | тыс.чел. | доля в трудовых ресурсах, % | тыс.чел. | доля в трудовых ресурсах, % |
| 1985 | 9929,0 | 5960,1 | 5278,0 | 88,55 | 682,1 | 11,44 |
| 1990 | 10212,5 | 5965,9 | 5437,8 | 91,1 | 528,1 | 8,8 |
| 1995 | 10210,4 | 5848,7 | 4524,2 | 77,35 | 1324,5 | 22,65 |
| 2000 | 10019,5 | 6004,6 | 4537,0 | 75,55 | 1467,6 | 24,45 |
| 2006 | 9714 | 6227,9 | 4466,1 | 71,71 | 1761,8 | 28,28 |
| 2007 | 9689,8 | 6241,0 | 4493,9 | 72,0 | 1747,1 | 27,99 |

Ист: Занятость населения и плата труда работников в Республике Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996, стр.4, 22; 169, с. 28-29, 115; 170, с. 4.

Сохраняются диспропорции в половозрастной структуре населения, которые складываются за счет наиболее активных возрастов. На 1000 мужчин в Беларуси в 2007г приходилось 1143 женщин (в 2001г. – 1131) (169, с.57). Несмотря на значительное увеличение числа браков (с 7,6 на 1 тыс. населения в 1990г. до 9,3 в 2007г.) и снижение количества разводов (4,3 в 2000г. и 3,7 в 2007г.), возрастает число родившихся детей в незарегистрированном браке (в 1990г. таких детей было 8,5% в общем числе родившихся, в 2006г. - 22,7%). Отмеченные диспропорции в половозрастной структуре населения увеличивают число неполных семей, что отрицательно сказывается на воспроизводстве населения. На рынке труда такая демографическая ситуация ведет к росту предложения труда со стороны женщин, росту потребности в гибких формах занятости, подработках, совмещениях и других нестандартных

форм занятости.

По демографической структуре населения Беларусь относится к группе стран, где доля лиц старше 65 лет - наибольшая - 13-14% (для сравнения, в странах Средней Азии этот показатель составляет 4-6%), а доля детей не превышает 17-20% (в странах Средней Азии – от 29%). Кроме того, как это следует из данных таблицы 2.3, ухудшается демографическая структура населения. За 1985-2007 г.г. в Беларуси доля лиц моложе трудоспособного возраста в численности населения сократилась с 24,3% до 15,9%, а доля лиц старше трудоспособного возраста возросла с 18,1% до 21,5%.

Таблица 2.3 – Демографическая структура населения Беларуси

| Годы | Доля населения в % | | | На 1000 населения в трудоспособном возрасте | |
|------|---------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---|---------------------------------|
| | моложе трудоспособного возраста | в трудоспособном возрасте | старше трудоспособного возраста | моложе трудоспособного возраста | старше трудоспособного возраста |
| 1985 | 24,3 | 57,6 | 18,1 | 421 | 314 |
| 1990 | 24,5 | 55,9 | 19,6 | 438 | 351 |
| 2001 | 19,9 | 58,8 | 21,2 | 324 | 357 |
| 2004 | 17,1 | 61,6 | 21,2 | 278 | 344 |
| 2005 | 16,6 | 62,2 | 21,2 | 267 | 341 |
| 2006 | 16,2 | 62,4 | 21,35 | 259 | 342 |
| 2007 | 15,9 | 62,47 | 21,56 | 256 | 345 |

Ист: Занятость населения и плата труда работников в Республике Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996, стр.16-17; 161, с.28-29; 169, с. 28-29; 170, с. 4.

Общая демографическая нагрузка на трудоспособное население не изменилась за счет того, что в настоящее время увеличивается численность населения в трудоспособном возрасте. Вместе с тем, происходит ухудшение структуры демографической нагрузки на трудоспособное население – в ней численность детей сокращается, а численность лиц старше трудоспособного возраста – растет (это создает проблемы для системы пенсионного обеспечения в будущем).

Как свидетельствуют данные, начиная с 1993г. число родившихся устойчиво ниже числа умерших, причем разрыв между этими цифрами возрастает (табл.2.4).

Таблица 2.4 – Коэффициенты рождаемости, смертности и естественного прироста (на 1000 населения) в Беларуси

| человек | 1985 | 1990 | 1995 | 1997 | 2000 | 2006 | 2007 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Число родившихся | 16,5 | 14,0 | 9,9 | 8,9 | 9,4 | 9,9 | 10,4 |
| Число умерших | 10,6 | 10,8 | 13,1 | 13,5 | 13,5 | 14,2 | 14,3 |

| | | | | | | | |
|--|-----|-----|------|------|------|------|------|
| Естественный прирост (+) или убыль (-) населения | 5,9 | 3,2 | -3,2 | -4,6 | -4,1 | -4,3 | -3,9 |
|--|-----|-----|------|------|------|------|------|

Ист:161, с.61;169, с.28-29, 67.

В итоге для Беларуси характерна естественная убыль населения. При снижении младенческой смертности возрастает смертность в трудоспособном возрасте, доминирующими причинами которой являются заболевания сердечно-сосудистой системы, новообразования, несчастные случаи, отравления и травмы, пр.

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Беларуси составляет в 2006г. 69,4 года, что выше уровня 1999г. (67,9 г.), но значительно ниже показателей 1986-1991г.г. Статистические данные свидетельствуют о том, что за последние годы произошло снижение средней продолжительности жизни мужчин. Вместе с тем, следует отметить, что в целом в Беларуси данные показатели несколько лучше, чем в других странах СНГ.

Обобщение общих демографических характеристик развития Республики Беларусь позволяет сделать ряд важных выводов для обоснования методологических подходов к формированию демографической политики и регулирования рынка труда:

1. С начала 90-х годов страна вступила в полосу депопуляции. Коэффициент депопуляции (отношение числа умерших к числу родившихся) в 2006г. составил в Беларуси – 1,43, что несколько ниже уровня 2004г. (1,58), но значительно выше уровня предыдущих десятилетий (1,1 в 1993г.);
2. Урбанизация - то есть концентрация населения в больших городах при одновременном сокращении численности сельского населения. В 1989г. в республике было 65,4% городского населения, а 34,6% - сельского, в 2006г. – 72,9% городского, 27,1% - сельского. При этом следует учесть, что сельское население частично прирастает за счет мигрантов и беженцев;
3. Концентрация населения в крупных городах, обострение проблемы моногородов в Беларуси;
4. Старение населения, увеличение демографической нагрузки на трудоспособное население за счет лиц, старше трудоспособного возраста. Это влечет возрастание расходов на социальную сферу, пенсионное обеспечение;
5. Снижение ожидаемой продолжительности жизни при рождении, сверхсмертность мужчин в трудоспособном возрасте;
6. Ухудшение поло-возрастных пропорций населения, превышение численности женщин над численностью мужчин.

В Беларуси, в первой из стран СНГ, принят Закон «О демографической безопасности». Разработана Национальная Программа демографической безопасности Республики Беларусь на 2007-2010г.г. В данном документе провозглашены важные цели и задачи – стабилизация численности населения, формирование предпосылок для демографического роста, стимулирование

рождаемости, укрепление семьи, снижение смертности, пропаганда здорового образа жизни, охрана здоровья населения. Но среди демографических проблем и проблем качества здоровья населения остаются нерешенными вопросы, истоки которых не только в социальных и медицинских факторах, но и в сфере экономики и рынка труда.

На динамику **предложения труда** влияют следующие макроэкономические факторы:

1. **Удельный вес заработной платы в совокупных доходах семьи** (человека) – увеличение доли заработной платы в доходах домохозяйств способствует расширению предложения рабочей силы на рынке труда. Оценка динамики показателя удельного веса заработной платы в совокупных доходах населения в течение 1995-2006г.г. (табл. 2.5) выявила тенденцию ее снижения, что обуславливает при прочих неизменных условиях некоторое сокращение совокупного предложения труда (то есть смещение кривой предложения труда влево);
2. **Покупательная способность среднемесячной заработной платы** - влияет на значение заработной платы в обеспечении требуемого уровня жизни индивида (семьи). Снижение покупательной способности заработной платы способствует расширению предложения рабочей силы на рынке труда, формирует повышенную потребность в совместительстве, дополнительной работе, увеличения продолжительности рабочего времени и пр. Оценить направление влияния этого фактора можно по таким показателям, как количество продуктов питания и товаров, которые можно приобрести за среднемесячную заработную плату (сравнение за ряд лет), сравнение темпов роста среднемесячной заработной платы и индекса потребительских цен. Анализ потребления основных продуктов питания на душу населения в Беларуси показывает, что за 1990-2006г.г. потребление мяса и мясопродуктов снизилось на 11,8%, молока и молочных продуктов – на 41,35%, яиц – на 15%, рыбы и рыбопродуктов – на 11,2%. Возросло потребление растительного масла, картофеля, овощей и плодово-ягодной продукции. Это говорит о некотором снижении покупательной способности заработной платы в Беларуси, несмотря на рост ее номинального значения. К тому же, достаточно весомой в последние годы (2007-2008г.г.) становится инфляция, темпы роста которой начинают опережать прогнозные значения прироста среднемесячной заработной платы. Например, только за первое полугодие 2008г. цены на продовольственные товары выросли в среднем на 18,9% по сравнению с аналогичным периодом 2007г., стоимость платных услуг на 17,6%¹⁵;
3. **Уровень налоговой нагрузки на доходы физических лиц.** Принятая система налогообложения определяет фактический уровень дохода, остающийся в распоряжении индивида, влияет на расширение

¹⁵ Плата на неэффективность// Беларусь и рынок, 2008. - № 31. - 4 августа. – 2008. - стр. 12.

(сокращение) предложения рабочей силы на открытом рынке труда и динамику скрытого рынка труда. Высокая степень прогрессивности при увеличении ставки подоходного налога, принятая в Беларуси, а также дополнительное налогообложение совокупного годового дохода (который у большинства граждан связан с суммированием одного вида дохода - заработной платы, полученной в разных местах в течение года) приводит к сокращению предложения на официальном рынке труда и его росту в теневом секторе экономики. В итоге, несмотря на рост заработной платы и денежных доходов населения, среднегодовые темпы прироста поступлений от подоходного налога за 2000-2007г.г. в Беларуси снизились. Снизилась также и доля подоходного налога в общих доходах бюджета с 11-12% в 2000г. до 9% в 2007¹⁶. Более привлекательное налогообложение доходов в Российской Федерации приводит к незарегистрированной трудовой миграции в Россию, что снижает предложение на рынке труда Беларуси. Согласно расчетам специалистов Министерства налогов и сборов Республики Беларусь, основную часть поступлений подоходного налога обеспечивают сейчас группы населения, доходы которых облагаются по минимальным ставкам (9% и 15%), средняя ставка налогообложения составила в 2007г. 12,6%. Лица с уровнем заработной платы в 3-4 раза выше среднего (которые должны облагаться по ставке 25-30%) дают 9,1% поступлений¹⁷. Это свидетельствует о сокрытии части доходов населения (так называемая выплата заработной платы в конвертах) именно для ухода от повышенной ставки налогообложения. По данным статистики, официально неучтенные доходы от предпринимательской и иной деятельности в Беларуси составляют 10-12% ВВП и не менее 21-26% денежных доходов, полученных в форме зарплаты, пенсий, пособий, стипендий, доходов от собственности¹⁸. Совершенствование системы налогообложения позволяет активизировать экономические интересы работников на рынке труда. В Беларуси с 2009г. планируется перейти на единую ставку подоходного налога в размере 12%, то есть на так называемую плоскую шкалу. В оценках специалистов Министерства налогов и сборов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь, такая мера будет способствовать прекращению оттока рабочей силы с открытого рынка труда и за границу, сокращению параметров теневой экономики и вывоза капитала.

4. **Социальные трансферты** – принятая в стране система социальной защиты и социальной помощи населению корректирует их желание участвовать на рынке труда. Действовавшая ранее в Беларуси система социальных льгот и гарантий характеризовалась широким распространением льгот. Фактически ими в Беларуси пользовались две

¹⁶ Плоская шкала для подоходного налога// Экономическая газета. - № 74. - 23 сентября. - 2008. - С. 6.

¹⁷ Там же.

¹⁸ Там же.

трети населения, хотя опыт развитых государств свидетельствует, что государство в состоянии оказать эффективную социальную поддержку не более 10% населения. Поэтому реальная помощь в среднем на одного человека в Беларуси была незначительной (не более 20 тыс. рублей), но в целом для государственного бюджета это выливалось в значительную сумму за счет распыления данных средств, отсутствия адресности при их назначении и выплатах. Эксперты подсчитали, что в странах ЕС доля лиц, претендующих на государственную поддержку без адресной направленности, составляет около 40%, а фактически малоимущих - только 17%. В Беларуси до 2007г. насчитывалось свыше 50 категорий льготников и около 100 видов льгот, что привело к значительному распылению бюджетных средств при незначительности помощи каждому нуждающемуся. В итоге, белорусские специалисты сделали вывод, что действовавшая до 2007г. в Беларуси система социальных трансфертов была неэффективной, поскольку строилась по категориальному признаку и позволяла пользоваться дополнительной государственной помощью тем, кто в реальности в ней не нуждался. Это породило необоснованное социальное иждивенчество. На предложении труда это сказывалось двояко: с одной стороны, снижало предложение труда со стороны трудоспособных граждан, в силу обстоятельств имеющих больший доступ к получению льгот, а с другой стороны - увеличивало сверхзанятость тех граждан, которые имели право на них, но незначительный размер помощи не позволял обеспечить сносный уровень жизни. Поэтому в 2007г. был принят Закон Республики Беларусь «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан», который вступил в силу 17 декабря 2007г. Закон ориентирован на нормирование, упорядоченность и адресность социальной помощи государства. В первую очередь она предназначена для поддержки семей с детьми, молодым и многодетным семьям. При этом приоритетами является не только всесторонняя защита малообеспеченных семей и граждан, но и предоставление возможности людям заработать больше, чем они могли бы сэкономить на отмененных льготах. В соответствии с новыми правилами, средний размер ежемесячного социального пособия возрастет вдвое, однако все равно его величина (45 тыс. руб. ориентировочно) остается достаточно скромной. Для исключения иждивенческих настроений в Законе четко определены условия, при которых граждане и семьи не могут претендовать на государственную поддержку. Государственную адресную помощь не получают безработные, не зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите, либо имеющие официальный статус безработного, но не выполняющие требований законодательства о занятости населения; родители, возмещающие государству расходы по содержанию своих детей; лица, находящиеся на государственном обеспечении; те, кто имеет в частной собственности более одного жилого дома (квартиры); выезжавшие отдыхать или путешествовать за границу

за счет собственных средств в течение последних 12 месяцев и некоторые другие категории граждан. Предельным периодом получения ежемесячного социального пособия является шесть месяцев в течение одного календарного года. Главной задачей государства определено создание условий для эффективной занятости граждан, чтобы не ожидать помощи от государства, а иметь возможность своим трудом обеспечить себе и своей семье высокий уровень жизни. А социальные трансферты предназначаются малообеспеченным, социально незащищенным гражданам, которые не в состоянии позаботиться о себе сами.

Таблица 2.5 – Динамика неценовых детерминант совокупного предложения на рынке труда Беларуси

| | 1995 | 1998 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|------------|------------|-------------|------|------|------------|
| Удельный вес заработной платы в совокупных доходах домохозяйств, % | 63,8 | 51,8 | 55,9 | 58,3 | 60,6 | 57,5 |
| Уровень налоговой нагрузки (с учетом внебюджетных фондов, без ФСЗН), % | Нет данных | Нет данных | 34,3 (2001) | 34,3 | 33,9 | Нет данных |

Ист.: 169, с. 155; Шулейко О. Налоговое бремя и экономический рост тайная связь// Национальная экономическая газета. 2008, № 8 (1 февраля 2008), стр. 2; 161, с.94.

Таким образом, неценовые детерминанты предложения на рынке труда в Беларуси действуют в сторону увеличения совокупного предложения труда и изменения его структуры. Снижение доли заработной платы в доходах населения (что может привести к сокращению предложения труда) компенсируется снижением покупательной способности заработной платы (что способствует расширению предложения труда). Высокая и растущая налоговая нагрузка на доходы населения сопровождается развитием серых форм оплаты труда и нестандартных форм занятости, усиливает внешнюю трудовую миграцию. Сверхзанятость части населения обуславливает снижение рождаемости и высокие социальные опасения за благополучие детей. Обостряются проблемы качества рабочей силы, расширяется внешняя трудовая миграция (в том числе нелегальная).

Поэтому белорусский рынок труда выработал собственные адаптационные механизмы со стороны предложения, к которым относятся уход населения за пределы экономически активного населения, разрыв между официальной и фактической безработицей, развитие нестандартных форм занятости.

Большой вклад в формирование предложения на рынке труда вносит рынок образовательных услуг. Беларусь характеризуется одним из самых высоких уровней грамотности взрослого населения в мире – 99,6% (10, с.230). За 2000-2007г.г. значительно улучшилась образовательная структура занятого населения – доля работников, имеющих высшее образование, возросла с 16%

до 24%, а доля работников с неполным средним образованием сократилась с 8,2% до 4,3% (табл.2.6). Однако существует значительный дисбаланс между структурой и качеством подготовки специалистов системой образования и потребностью национальной экономики в кадрах.

Таблица 2.6 – Распределение численности работников Республики Беларусь по уровню образования, в % к итогу

| Удельный вес работников, имеющих образование, в % | 1995 | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|------|-------|-------|-------|------|
| высшее | 16,0 | 18,8 | 22,3 | 22,8 | 23,5 |
| среднее специальное | 20,4 | 22,4 | 22,6 | 22,8 | 22,8 |
| профессионально-техническое* | 63,6 | ... | 18,2 | 18,9 | 19,4 |
| общее среднее | | 50,6 | 32,1 | 31,2 | 30,4 |
| общее базовое (включая общее начальное) | | 8,2 | 4,8 | 4,3 | 3,9 |
| Всего работников | 100 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100 |

*Работники, окончившие профессионально-технические училища до 2002 г., в статистической отчетности не отражались отдельно, а учитывались по общему среднему или общему базовому образованию

Ист.: 169, с.131.

Рынок образовательных услуг Республики Беларусь включает три уровня – система профессионально-технического образования, среднего специального образования и высшего образования (включая последипломное образование – магистратура, аспирантура и докторантура).

К учреждениям, обеспечивающим получение профессионально-технического образования, относятся профессионально-технические училища, профессиональные лицеи. Структура профессионально-технического образования Беларуси сформировалась в 50 – 60-е гг. XX века. В настоящее время проводится ее активное совершенствование: постоянно обновляется перечень профессий, по которым ведется подготовка. Более 75% выпускников за период обучения получают две и более квалификации. Более 90% профтехучилищ являются многопрофильными. Они все более ориентируются на потребности тех региональных рынков труда, в которых функционируют. С 2000 г. в стране начался процесс преобразования профессионально-технических училищ и высших профессиональных училищ в профессиональные лицеи и профессионально-технические колледжи.

За 1990-2007 г.г. число учебных заведений сократилось на 9,3% (с 252 до 235), а количество учащихся – на 26,5%. Выпуск рабочих кадров профессионально-техническими училищами Беларуси сократился более чем на 20%. Если в 1990г. учреждениями профессионально-технического образования было выпущено 74,3 тыс. квалифицированных рабочих, то в 2007г. – 48,7 тыс. Выпуск в отраслевом разрезе представлен в таблице 2.8.

Таблица 2.7 – Основные показатели системы образования Республики Беларусь, 1993-2007г.г.

| | 1993 | 1995 | 2000 | 2004 | 2006 | 2007 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Число учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования | 252 | 252 | 248 | 242 | 241 | 235 |
| В них учащихся, тыс. | 143,0 | 130,1 | 137,7 | 118,6 | 114,6 | 105,1 |
| Число учреждений, обеспечивающих получение среднего специального образования | 147 | 149 | 156 | 206 | 204 | 205 |
| В них учащихся, тыс. | 143,7 | 122,4 | 150,3 | 158,4 | 154,1 | 152,5 |
| на 10 000 человек населения, учащихся | 141 | 120 | 150 | 162 | 159 | 157 |
| Выпущено специалистов учреждениями, обеспечивающими получение среднего специального образования, тыс. | 42,2 | 37,0 | 43,8 | 48,8 | 49,3 | 44,3 |
| на 10 000 человек населения, специалистов | 41 | 36 | 44 | 50 | 51 | 46 |
| Число учреждений, обеспечивающих получение высшего образования | 33 | 59 | 57 | 55 | 55 | 55 |
| В них студентов, тыс. | 188,6 | 197,4 | 281,7 | 362,9 | 383,0 | 396,9 |
| на 10 000 человек населения, студентов | 185 | 194 | 282 | 370 | 394 | 410 |
| Выпущено специалистов учреждениями, обеспечивающими получение высшего образования, тыс. | 28,6 | 32,5 | 38,7 | 51,1 | 53,6 | 61,3 |
| на 10 000 человек населения, специалистов | 28 | 32 | 39 | 44 | 48 | 52 |

Ист.: Учреждения РБ, которые обеспечивают получение профессионально-технического обучения. – Минск: Министерство образования РБ, 2007, с.6-7,35; Учреждения, обеспечивающие получение среднего специального и профессионально-технического образования в РБ. – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2008; Учреждения, обеспечивающие получение высшего образования в РБ. – Минск: Министерство статистики и анализа РБ, 2008.

В наибольшей степени сокращение подготовки рабочих кадров коснулось промышленности (в частности, таких отраслей, как химическая, легкая промышленность), сельского хозяйства. Одновременно произошло увеличение параметров подготовки квалифицированных рабочих для лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, строительства, транспорта, торговли и общественного питания. Растет востребованность квалифицированных рабочих в национальной экономике. Процент трудоустройства молодых рабочих в 2007г. составил 81,1% (в 2005г. –

76,8%).

Таблица 2.8 – Выпуск квалифицированных рабочих профессионально-техническими учебными заведениями, тыс. чел.

| | 1990 | 2000 | 2002 | 2007 |
|--|------|------|------|--------|
| Всего, в том числе для: | 74,3 | 54,7 | 57,4 | 48,7 |
| промышленности | 19,6 | 19,0 | 19,4 | 15,445 |
| химической | 2,0 | 0,5 | 0,6 | 0,478 |
| машиностроения и металлообработки | 7,5 | 7,1 | 8,0 | 7,5 |
| лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной | 0,2 | 0,3 | 0,1 | 1,519 |
| легкой | 5,7 | 4,3 | 5,8 | 4,317 |
| пищевой | 1,2 | 0,9 | 1,4 | 0,528 |
| сельского хозяйства | 18,2 | 10,5 | 10,9 | 8,02 |
| строительства | 5,5 | 6,6 | 8,0 | 9,991 |
| транспорта | 1,7 | 2,0 | 2,7 | 2,49 |
| торговли и общественного питания | 4,6 | 6,5 | 7,1 | 7,498 |

Ист.: Учреждения РБ, которые обеспечивают получение профессионально-технического обучения. – Минск: Министерство образования РБ, 2007, с. 52.

К учреждениям, обеспечивающим получение среднего специального образования, относятся техникумы, колледжи (средние специальные учебные заведения), а также средние школы-колледжи искусств, гимназии-колледжи искусств, лингвистические гимназии-колледжи, профессионально-технические колледжи.

Система среднего специального образования Республики Беларусь представляет 205 учебных заведений, из них 10 – частной формы собственности. За 1992-2007г.г. число средних специальных учебных заведений в Беларуси возросло на 39,5%, а количество учащихся в них – на 6,1%. Обучение в ссузах республики ведется более чем по 150 специальностям и 300 специализациям. Произошли изменения в структуре приема учащихся по профилям образования (табл. 2.9). В наибольшей степени увеличился прием по экономическим группам специальностей «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства» - с 7,5 тыс. до 15,5 тыс.чел. На 15,4% возрос прием по группе специальностей «Техника и технологии». Почти на 53% сократился прием по педагогическим специальностям. Ведется подготовка по таким специальностям, как «садово-парковое строительство», «социальная защита», «туризм и гостеприимство», «служба безопасности». Следует заметить, что выпускники средних специальных учебных заведений испытывают наибольшие трудности при трудоустройстве.

Таблица 2.9 – Динамика приема учащихся ссузами Республики Беларусь в разрезе профилей образования, 1995-2007г.г., тыс.чел.

| Профили образования | 1995 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|------|------|-------|--------|
| Специальности группы Коммуникации. Право. Экономика, Управление | 7,5 | 16,2 | 14,8 | 15,557 |
| Специальности группы Педагогика. Профессиональное образование | 4,5 | 2,6 | 2,33 | 2,12 |
| Техника и технологии | 13,4 | 18,0 | 14,66 | 15,464 |
| Сельское и лесное хозяйство. Садово-парковое строительство | ... | | 7,43 | 7,28 |
| Физическая культура. Туризм и гостеприимство | ... | ... | 0,377 | 0,382 |

| | | | | |
|--|-----|------|-------|-------|
| Общественное питание. Бытовое обслуживание | ... | | 1,286 | 1,412 |
| Службы безопасности | ... | ... | 0,7 | 0,429 |

Ист.: Учреждения, обеспечивающие получение среднего специального и профессионально-технического образования в Республике Беларусь., 2006-2007 учебный год, 2007-2008 учебный год. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, стр.22

К учреждениям, обеспечивающим получение высшего образования, относятся высшие учебные заведения: классический университет, профильный университет (академия), институт, высший колледж. Высшее образование в Республике Беларусь в 2007-2008 учебном году представляли 56 высших учебных заведений, в том числе 10 негосударственной формы собственности (в 1990г. было 33 вуза). В государственных вузах (их 46) обучается 85,8% студентов. Общая численность студентов возросла со 188,6 тыс.человек в 1990/1991 учебном году до 413,658 тыс.человек в 2007/2008 учебном году, то есть в 2,2 раза. В расчете на 10000 населения это составляет 410 человек (в 1990 г. - 189). Обучение ведется по 360 специальностям и более чем 1000 специализациям. В отраслевом разрезе структура подготовки кадров с высшим образованием представлена в таблице 2.10.

В разрезе специальностей увеличение выпуска специалистов характеризуется крайней неравномерностью: по экономическим специальностям выпуск возрос в 4,22 раза, по педагогическим специальностям - в 1,85 раза, по естественно-научным, гуманитарным и медицинским снизился.

Несмотря на то, что за последние годы в белорусской экономике значительно возросли масштабы высшего образования и доля студентов среди молодежи является одной из самых высоких в Европе – 46,6%, конкурентоспособность специалиста, его готовность к условиям инновационного развития и глобализирующегося рынка труда остается невысокой. Кроме того, усиливается дисбаланс между структурой подготовки специалистов и потребностями национальной экономики в них.

Таблица 2.10 – Отраслевая структура выпуска специалистов государственными вузами Беларуси, тыс.чел.

| | 1990 | 1995 | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Выпущено специалистов - всего | 28,6 | 31,9 | 33,6 | 45,0 | 47,4 | 51,8 | 55,1 |
| из общего числа - выпущено учебными заведениями: | | | | | | | |
| промышленности и строительства | 7,7 | 8,0 | 8,1 | 13,3 | 14,1 | 14,9 | 15,9 |
| транспорта и связи | 0,7 | 0,5 | 0,9 | 1,3 | 1,5 | 1,7 | 1,7 |
| сельского хозяйства | 2,8 | 2,6 | 2,9 | 3,9 | 4,2 | 4,5 | 4,3 |
| экономики | 3,7 | 3,1 | 4,1 | 4,9 | 5,3 | 5,5 | 6,0 |
| здравоохранения, физической культуры и спорта | 2,0 | 2,7 | 1,4 | 2,3 | 2,3 | 2,6 | 2,6 |
| образования | 11,4 | 13,6 | 14,0 | 17,2 | 17,6 | 20,0 | 21,6 |
| искусства и кинематографии | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,4 |
| прочими | - | 1,1 | 1,9 | 1,8 | 2,1 | 2,2 | 2,6 |
| На 10 000 человек населения выпущено специалистов, человек | 28 | 31 | 34 | 46 | 49 | 53 | 57 |

Ист.: 168, с.221; 169, с.212.

Таблица 2.11 – Динамика выпуска специалистов с высшим образованием по группам специальностей, чел.

| Группы специальностей | 1995 | 2000 | 2005 | 2007-2008уч.г | 2007 в % к 1995 |
|-----------------------|------|------|-------|---------------|-----------------|
| Естественно-научные | 2918 | 1668 | 2112 | 2026 | 69,43 |
| Гуманитарные | 6393 | 8151 | 9331 | 2313 | 36,16 |
| Педагогические | 5546 | 7883 | 9979 | 10260 | 184,99 |
| Экономические | 4334 | 9947 | 16108 | 18314 | 4,22 раза |
| Медицинские | 2015 | 1156 | 1619 | 1936 | 96,07 |
| Технические | 8382 | 6757 | 10535 | 9630 | 114,89 |
| Сельскохозяйственные | 2338 | 2225 | 2946 | 3094 | 132,33 |
| Прочие | 530 | 944 | 1015 | 6118 | 11,5 раз |

Ист.: 169, с.187.

Сниженная конкурентоспособность отечественных учреждений образования на внешнем рынке труда сказывается на структуре предложения рабочей силы двояко: с одной стороны, часть высококвалифицированных специалистов мигрируют (главным фактором миграции выступает низкий уровень заработной платы таких специалистов в Беларуси), с другой стороны, качество подготовки многих специалистов вызывает нарекания даже у отечественных работодателей.

Задачи инновационного развития белорусской экономики также повышают требования к качеству и компетенциям персонала. Поэтому следует увеличить инвестиции в человеческий капитал. Принимая во внимание их стратегический и долговременный ориентир, эти инвестиции должны носить упреждающий характер (118, с.469), то есть ориентированы на перспективные профессии, направления деятельности, соответствующие стратегическим целям развития Беларуси.

2.3. Параметры и структура совокупного предложения на рынке труда Беларуси

Количественно предложение труда определяется численностью экономически активного населения. Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров (работ, услуг). К экономически активному населению относятся занятое население и безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите.

В соответствии с Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» (124), занятыми считаются граждане: 1) работающие по

трудоу договору, за исключением трудового договора о выполнении оплачиваемых общественных работ, а также на основе членства (участия) в юридических лицах; 2) зарегистрированные в установленном законодательством порядке в качестве индивидуальных предпринимателей; 3) выполняющие работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности); 4) проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям; 5) обучающиеся по очной (дневной) форме обучения в учреждениях образования; 6) осуществляющие уход за ребенком в возрасте до 3 лет, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, а также за ребенком в возрасте до 18 лет, инфицированным вирусом иммунодефицита человека или больным СПИДом; 7) занимающиеся иной не запрещенной законодательством деятельностью, приносящей заработок. Но при расчетах, в трудовом балансе Республики Беларусь, и в данных Министерства статистики и анализа Республики Беларусь, к категории занятых относятся работники, работающие в организациях всех форм собственности; лица, занятые в крестьянских (фермерских) хозяйствах; индивидуальные предприниматели и лица, работающие у них по найму; лица, занятые в личном подсобном хозяйстве. Прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте при расчете баланса трудовых ресурсов определяется как разница между трудовыми ресурсами и занятым населением. Прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте включает следующие категории граждан: учащихся, студентов, аспирантов, докторантов, не совмещающих обучение с трудовой деятельностью; безработных; военнослужащих; лиц, находящихся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; лиц, выполняющих домашние обязанности, осуществляющих уход за детьми и другими членами семьи; лиц, находящихся в местах лишения свободы; трудоспособных лиц, у которых нет необходимости или желания работать и других.

К безработным, зарегистрированным в органах по труду, занятости и социальной защите, относятся трудоспособные граждане, постоянно проживающие на территории Республики Беларусь, не имеющие работы и заработка, которые зарегистрированы в органах по труду, занятости и социальной защите по их постоянному месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней (124).

Первоначальный анализ предложения на белорусском рынке труда позволяет сделать вывод о незначительном сокращении его параметров за 1995-2007г.г. за счет снижения численности экономически активного населения и под влиянием неценовых детерминант.

Структура трудовых ресурсов за исследуемый период изменилась. Доля

трудовых ресурсов в населении за 1985-1995 г.г. снизилась с 60% до 57,4%, затем возросла до 64,3% в 2007г., причем в городской местности доля трудовых ресурсов в численности населения выше, чем в сельской. Снижился удельный вес лиц старше и младше трудоспособного возраста в численности трудовых ресурсов с 5,9% в 1995г. до 4,56% в 2007г. Несмотря на рост трудовых ресурсов, численность экономически активного населения за 1991-2005г.г. постоянно снижалась, и только в 2006-2007г.г. возросла на 1,7%. В целом, уровень экономической активности населения (рассчитанный как отношение численности экономически активного населения к численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте) в Беларуси за 1990-2007г.г. снижился с 97,21% до 72,5% (2005г.) и немного возрос до 75,44% к 2007г. Снижение экономической активности населения характерно для многих трансформационных экономик. Например, в России уровень экономической активности населения в трудоспособном возрасте за 1992-2000г.г. снижился с 84,2% до 78,4% (64, с.10),

В структуре экономически активного населения Беларуси доля женщин за 1993-2007г. немного снизилась: в 1993г она составляла 53,5%, в 2007г. - 52,9%. Уровень экономической активности женщин (рассчитанный как отношение численности экономически активных женщин к численности женщин в стране) за 1993-2004г.г. снижился с 50,3% до 45,07%, но все равно он остается несколько выше соответствующего показателя у мужчин. Уровень экономической активности мужчин (рассчитанный как отношение численности экономически активных мужчин к численности мужчин в стране) за данный период также снижился с 49,33% до 44,83%.

Такая тенденция не в полной мере согласуется с международными трендами. В странах Европейского Союза и в России экономическая активность мужчин выше, чем экономическая активность женщин (64, с.7). Таким образом, в сфере предложения труда особенностью Беларуси является значительное сокращение уровня экономической активности населения, превышение экономической активности женщин над уровнем экономической активности мужчин, сокращение предложения труда со стороны лиц старше и младше трудоспособного возраста. Во многом такая ситуация объясняется ростом экономически неактивного населения в стране.

Таблица 2.12 – Состав трудовых ресурсов Республики Беларусь

| | 1985 | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| Трудовые ресурсы – всего, тыс.чел. | 5960,1 | 5848,7 | 6004,6 | 6210,2 | 6241,4 |
| города и поселки городского типа | 4123,9 | 4488,1 | - | 4896,9 | 4936,8 |
| сельские населенные пункты | 1836,2 | 1418,2 | - | 1313,3 | 1304,6 |
| трудоспособное население в трудоспособном возрасте | 5609,0 | 5503,3 | 5711,3 | 5942,3 | 5956,5 |
| лица старше и младше трудоспособного возраста, занятые в экономике | 351,1 | 345,4 | 293,3 | 267,9 | 284,9 |

| | | | | | |
|---|-------|-------|------|------|------|
| Удельный вес трудовых ресурсов в общей численности населения – всего, % | 60,03 | 57,35 | 60,1 | 63,5 | 64,4 |
| в том числе: | | | | | |
| в городах и поселках городского типа | 67,8 | 63,56 | ... | 69,4 | 69,6 |
| в сельских населенных пунктах | 47,67 | 43,82 | ... | 48,3 | 50,0 |

Ист.: Занятость населения и оплата труда работников в Республике Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996, с.11.33;169, с. 10,12,21,29; 170, с.4

Поэтому характеристика совокупного предложения на рынке труда Беларуси не будет полной без учета численности экономически неактивного населения. Экономически неактивное население определяется как разница между трудовыми ресурсами и занятым населением. Экономически неактивное население включает следующие категории граждан в трудоспособном возрасте: учащихся, студентов, аспирантов, докторантов, не совмещающих обучение с трудовой деятельностью; безработных; военнослужащих; лиц, находящихся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; лиц, выполняющих домашние обязанности, осуществляющих уход за детьми и другими членами семьи; лиц, находящихся в местах лишения свободы; трудоспособных лиц, у которых нет необходимости или желания работать и других.

Таблица 2.13 – Структура экономически активного населения Республики Беларусь

| | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Экономически активное население – всего, тыс.чел. | 5278,0 | 5437,8 | 4524,2 | 4537,4 | 4426,3 | 4493,9 |
| В том числе, в % | ... | ... | | | | |
| мужчины | ... | ... | 47,5 | 47,4 | 46,8 | 47,0 |
| женщины | ... | ... | 52,5 | 52,6 | 53,2 | 53,0 |
| Занятые, тыс.чел. | 5112,4 | 5148,5 | 4410,0 | 4441,0 | 4350,0 | 4445,3 |
| Безработные, тыс.чел. | - | - | 131,0 | 95,8 | 67,9 | 48,6 |

Ист.: Занятость населения и оплата труда работников в Республике Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996, с.23,24;169, с. 28,29, 117; 170, с.5.

Численность экономически неактивного населения составила в 2007г. 1747,1 тыс.чел. (27,99% трудовых ресурсов), в 2006г. - 1761,8 тыс.чел. (28,3% трудовых ресурсов), в 1995г. – 1324,5 тыс.чел (22,6%). Соотношение численности экономически активного населения к численности экономически неактивного составляет в 2007г. 2,57 раза (в 1995г. – 3,42, в 2000г. – 3,08) (в России в 1992г. аналогичный показатель составил 2,37, в 2000г. – 1,72) (64,

стр.46).

В категорию «Прочее экономически неактивное население» входят: 1) лица, ведущие домашнее хозяйство (около 30 тыс.чел.); 2) лица, занятые без оформления трудовых отношений (в том числе в других государствах); 3) фактически безработные. Поэтому фактическое предложение на совокупном рынке труда должно учитывать последние категории прочего экономически неактивного населения (вторую и третью), что ориентировочно составляет около 395,6 тыс.чел. в 2007г.

Безработица на рынке труда Беларуси более подробно будет рассмотрена в главе 5 монографии. К сожалению, нет точных количественных данных о численности наших соотечественников, работающих за рубежом. Существующие оценки достаточно противоречивы: согласно данным МВД Беларуси, в 2007г. для работы за рубеж выехало 7,3 тыс. белорусских граждан, в оценках Всемирного Банка – в 2005г. из Беларуси на заработки выехало 1799,79 тыс.человек¹⁹. Особенно мощным является поток белорусских трудовых мигрантов в Российскую Федерацию (в разных оценках от 50 до 420 тыс.чел).

Таблица 2.14 – Состав экономически неактивного населения в Беларуси

| | 1985* | 1990* | 1995 | 2000 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|------------|------------|------------|--------|------------|--------|--------|--------|--------|
| Численность экономически неактивного населения, тыс.чел., в том числе: | 682,1 | 528,1 | 1324,5 | 1467,6 | 1661,6 | 1754,5 | 1783,9 | 1761,9 | 1747,7 |
| обучающиеся с отрывом от производства | 443,6** | 427,5** | 406,2 | 543,6 | 608,1 | 612 | 608,6 | 640,3 | 595,4 |
| работники, находящиеся в отпусках по беременности и уходу за ребенком в возрасте до 3 лет | 165,0 | 287,0 | 196,8 | 156,2 | 151,6 | 148,2 | 148,3 | 148,3 | 160,2 |
| лица, содержащиеся в местах лишения свободы | Нет данных | Нет данных | Нет данных | 32,5 | Нет данных | 45,4 | 42 | 45,1 | 45,9 |
| Прочее экономически неактивное население | 516,5 | 238,8 | 721,5 | 768,7 | 901,9 | 948,9 | 985 | 928,2 | 945,6 |

¹⁹ Люди и деньги путешествуют по миру// Экономическая газета. – 2008. - № 27. - (1145). - 8 апреля. - 2008, С. 3.

*- расчеты по данным: *Занятость населения и оплата труда работников в Республике Беларусь*. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996, с.65;

** - до 1991г. – в составе экономически активного населения.

Ист.: данные ПРООН, Министерства статистики и анализа Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь (10;161; 168; 169, 170)

При расчете фактического предложения на совокупном рынке труда необходимо внести следующие коррективы:

- в численность занятых в экономике, учитывая наличие занятых работников без оформления трудовых отношений, за исключением числа трудящихся за рубежом,

- в численность безработных, учитывая численность фактических безработных с учетом потенциала экономически неактивного населения.

Методика расчета фактического совокупного предложения на рынке труда Беларуси включает следующие шаги:

1. Определение численности экономически активного населения (ЭА),
2. Определение численности «Прочего экономически неактивного населения» (ЭНА_{пр}) за вычетом из нее численности военнослужащих (В) и численности лиц, ведущих домашнее хозяйство и ухаживающих за больными членами семьи (Ч_{ух}),
3. Определение сальдо внешней трудовой миграции (численности въехавших для работы в Беларуси граждан - Ч_в, и численности выехавших из Беларуси граждан для работы за рубежом - Ч_{выех}).

Фактическое совокупное предложение на рынке труда (S_{факт}) составит:

$$S_{факт} = ЭА + ЭНА_{пр} - В - Ч_{ух} + Ч_{в} - Ч_{выех}, \text{ где}$$

ЭА – численность экономически активного населения,

ЭНА_{пр} – численность «прочего экономически неактивного населения»,

В – численность военнослужащих и служащих МВД,

Ч_{ух} – численности лиц, ведущих домашнее хозяйство и ухаживающих за больными членами семьи,

Ч_в – численности въехавших для работы в Беларуси граждан,

Ч_{выех} – численности выехавших из Беларуси граждан для работы за рубежом.

К сожалению, не все из указанных показателей на данный момент могут быть точно оценены количественно.

При таком расчете уровень экономической активности трудовых ресурсов в Беларуси можно оценить в 78,34%. Это свидетельствует о достаточно высоком и растущем предложении труда на рынке труда внутри республики, что частично компенсируется административными мерами и возможностью трудоустройства за рубежом.

Таким образом, фактическое предложение на совокупном рынке труда Беларуси расширяется, причем немного меняется его структура – численность экономически активного населения (то есть представленного на открытом

рынке труда) сокращается, а численность «прочего экономически неактивного населения» возрастает.

Систематизация факторов, обуславливающих изменение уровня и структуры предложения на рынке труда Беларуси, приведена в таблице 2. 15.

Таблица 2.15 – Факторы, влияющие на предложение на рынке труда Беларуси

| | Факторы | Направления действия в Беларуси |
|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | Макроэкономические факторы , определяющие общую тенденцию увеличения или снижения предложения на рынке труда: | |
| | - удельный вес заработной платы в доходах домохозяйств | Снижается, следовательно, действует в сторону сокращения предложения труда |
| | - покупательная способность заработной платы | Снижается, что способствует росту предложения труда |

Окончание таблицы 2.15

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| | - налоговая нагрузка на доходы домохозяйств | Возрастает, что обуславливает переход с открытого рынка труда в скрытый |
| | - социальные трансферты | Сокращение распыления социальной помощи, ее фокусирование на многодетных и малоимущих гражданах способствует расширению предложения труда |
| | - демографическая нагрузка | Способствует расширению предложения труда, потребности в совмещениях, гибких формах занятости |
| 3 | Факторы, влияющие на структуру предложения труда: | |
| | - рост числа неполных семей, расширение нестандартных форм занятости, наличие рабочих мест с низким уровнем оплаты труда, - увеличение времени обучения, доступность высшего образования (за счет внебюджетного набора, коммерческих вузов, в том числе в России), несоответствие качества рабочих мест и оплаты труда | Объясняет повышенную экономическую активность женщин на открытом рынке труда, - снижение экономической активности лиц младше трудоспособного возраста, |

| | | |
|---|--|---|
| | высокому уровню притязаний современной молодежи, - сокращение спроса на труд данной группы, ограничение величины пенсий для работающих пенсионеров | - сокращение экономической активности лиц старше трудоспособного возраста |
| 3 | Факторы, обуславливающие изменение уровня занятости в экономике: | |
| | - более низкий уровень заработной платы по сравнению с другими странами, - низкое качество рабочих мест, предлагаемых государственной службой занятости, трудность процедуры регистрации безработных, невысокий размер помощи безработным в сочетании с жесткими требованиями | рост категории «Прочего неактивного населения» за счет нелегальных трудовых мигрантов, лиц, работающих без оформления трудовых отношений или занимающихся поиском работы самостоятельно, без обращения в государственную службу занятости |

ГЛАВА 3 СПРОС НА ТРУД В БЕЛАРУСИ

3.1 Спрос на рынке труда трансформационной экономики: теоретический аспект

Спрос на труд - количество рабочей силы, которое готовы нанять производители в определенный момент при заданном уровне зарплаты. Общий спрос (совокупный) количественно равен сумме численности занятости и количества свободных рабочих мест и вакансий в национальной экономике.

Простая модель спроса на труд основана на следующих предпосылках:

- 1) основной целевой функцией предприятия является максимизация прибыли;
- 2) поведение предприятия описывается производственной функцией двухфакторного типа (в качестве факторов производства рассматриваются труд и капитал);
- 3) предприятия действуют на конкретном рынке благ и на конкретном рынке труда;
- 4) издержки фирмы на труд состоят только из заработной платы работников.

В краткосрочном периоде предприятие располагает фиксированным объемом капитала и заданным уровнем технологии, поэтому решение об уровне занятости задает объем производства. Поэтому краткосрочный спрос на труд отдельного предприятия зависит от спроса на продукцию данного предприятия, от производительности труда и условий максимизации прибыли. В средне- и долгосрочных периодах предприятия могут изменять технологию и структуру производства, поэтому соотношение между трудом и капиталом будет меняться.

Изменения цены труда, или капитала, при сохранении их прежней производительности, должно привести к соответствующему изменению занятости (увеличению или уменьшению). Также рост производительности одного из факторов изменит объем спроса на труд, если цены факторов неизменны. Таким образом, в средне- и долгосрочном периодах возникает эффект замещения, т.е. более дорогой ресурс заменяется более дешевым. При росте заработной платы выгодно заменять труд капиталом.

В краткосрочном периоде, когда предприятие не имеет возможности заменить труд капиталом (т.к. на это надо время), занятость снижается не так значительно в ответ на рост заработной платы (действует эффект масштаба).

В средне- и долгосрочном периодах занятость сокращается в силу действия двух факторов: масштаба и замещения, причем в одном направлении. В целом, при изменении заработной платы эффект масштаба и эффект замещения по отношению к спросу на труд действуют однонаправленно. При изменении цены на капитал - разнонаправленно. Поэтому в средне- и долгосрочном периодах спрос на труд более эластичен, чем в краткосрочном периоде.

Таким образом, размер спроса на труд определяется:

- изменением заработной платы;
- уровнем производительности труда;
- уровнем капиталовооруженности;
- уровнем квалификации;
- спросом на продукцию предприятия;
- эффектом масштаба и замещения.

Однако не всем из перечисленных факторов в реальности можно дать точную количественную оценку.

При определении параметров спроса на труд и заработной платы можно рассчитать с помощью модифицированной формулы Аллена:

$$E_d^{ЗП} = \frac{(ЧЗ_2 - ЧЗ_1) \cdot (ЗП_1 - ЗП_2)}{(ЧЗ_1 - ЧЗ_2) \cdot (ЗП_2 - ЗП_1)},$$

где $ЧЗ_1, ЧЗ_2$ - численность занятых в отчетном и базисном периодах;

$ЗП_1, ЗП_2$ - среднемесячная заработная плата в отчетном и базисном периодах.

Значение коэффициента эластичности говорит о том, на сколько процентов снизится спрос на труд при росте заработной платы на 1%.

Динамика спроса на совокупном рынке труда Республики Беларусь и динамика реальной заработной платы (в % к уровню предыдущего года) за 1990-2007г.г. представлена на рисунке 3.1. Как следует из рисунка, численность занятых является наиболее стабильной составляющей спроса на труд. Она в течение рассматриваемого промежутка снижалась, но достаточно умеренными темпами, а с 2005г. наметилась тенденция увеличения численности занятых в экономике. На своеобразное движение указывает показатель количества свободных рабочих мест и вакансий – после внушительного сокращения в

начале 90-х годов XX века его дальнейшее движение демонстрирует рост вакансий. Кривая роста аналогична динамике реальной заработной платы. Это говорит об идентичной природе их роста – административном управлении.

Таким образом, в настоящее время на совокупном рынке труда Республики Беларусь происходит одновременное расширение спроса на труд и повышение заработной платы.

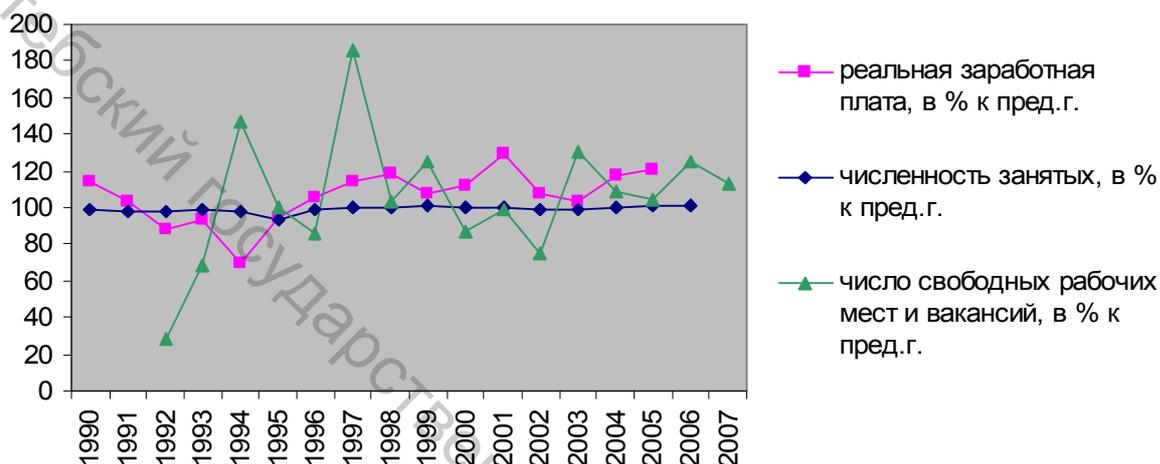


Рис. 3.1 – Динамика численности занятых, количества свободных рабочих мест и вакансий и реальной заработной платы в Беларуси, 1990-2007 г.г.

Большое значение на рынке труда имеет коэффициент перекрестной эластичности - характеризующий динамику спроса на труд различных групп занятых. Например, рост заработной платы низкоквалифицированных работников вызывает замещение высококвалифицированными. В этом случае издержки предприятия на труд возрастут, что снизит конкурентоспособность продукции этого предприятия по ценовому фактору. Снижение заработной платы высококвалифицированных работников (или уменьшение дифференциации в оплате высоко- и низкоквалифицированного труда) приведет к замещению высококвалифицированных работников низкоквалифицированными, к снижению качества трудовых ресурсов организации (например, снижение доли кандидатов и докторов наук в численности профессорско-преподавательского состава вуза).

Значение эластичности спроса на труд по заработной плате растет при большой доле расходов на труд в совокупных издержках производства (один из законов производного спроса Хикса-Маршалла). Спрос на труд более эластичен, чем выше доля трудовых затрат в общих затратах на производство и реализацию продукции предприятия. Одно и то же изменение ставок заработной платы вызовет неодинаковый рост издержек производства в разных отраслях. Там, где доля трудовых затрат высока, значительно возрастет себестоимость и, следовательно, цена единицы продукции. Это может привести к снижению спроса на нее и соответствующему сокращению занятости.

При определении отраслевого спроса на труд пользуются методом горизонтального суммирования (то есть общее количество занятых и вакансий на всех предприятиях отрасли). Однако кривая отраслевого спроса на труд будет менее эластична, т.к. часто предприятия одной отрасли конкурируют друг с другом не только на рынке труда, но и на рынке выпускаемых товаров.

Описание *спроса на труд* в модели рынка труда Беларуси должно учитывать *следующие факторы*:

- 1) максимизация прибыли не выступает в качестве основного целевого ориентира деятельности многих белорусских предприятий, что принципиально меняет одно из главных допущений при анализе спроса на труд. Часто у предприятий доминируют социальные целевые установки - сохранение коллектива, недопущение массовых высвобождений персонала, обязательное обеспечение прироста среднемесячной заработной платы и отсутствие задолженности по ее выплате;
- 2) своеобразно проявляется на белорусском рынке труда эффект замещения - только в одностороннем порядке. Как правило, происходит замена капитала трудом (как более дешевым фактором производства). Поэтому и в кратко-, и в среднесрочном периодах при росте среднемесячной заработной платы труд не будет заменен капиталом, т.к. падает производительность труда, исчисленная не в стоимостном, а в натуральном выражении;
- 3) эластичность занятости по заработной плате, исчисленная для совокупного рынка труда Беларуси, показывает наличие связи средней силы, свидетельствующей об общей тенденции снижения спроса на труд при росте среднемесячной заработной платы. Нельзя также отрицать действия законов перекрестной эластичности: именно неоправданная дифференциация в оплате труда работников предприятий естественных и сырьевых монополий и других государственных предприятий привела к деформациям профессионально-квалифицированной структуры занятости (когда 2,8% работников с высшим образованием работают на рабочих должностях, а на рынке труда сложился избыток специалистов с экономическим и юридическим образованием при недостатке ИТР). Недостаточная дифференциация в оплате труда в зависимости от уровня квалификации привела к замене высококвалифицированных работников менее квалифицированными (в науке и научном обслуживании, образовании), явлению внешней трудовой миграции;
- 4) административное повышение среднемесячной заработной платы обуславливает увеличение себестоимости продукции в трудоемких отраслях (таких, как химическая и нефтехимическая, машиностроение и металлообработка, лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная, легкая промышленность, где доля затрат на оплату труда в структуре затрат на производство значительно выше среднего уровня по промышленности Беларуси), что предопределяет их неконкурентоспособность - действует третий закон производного спроса

Хикса-Маршалла. Более того, при оценке отраслевого спроса на труд в белорусской экономике слабо учитывается конкуренция предприятий этих отраслей в своих товарных группах не только друг с другом, но и с зарубежными производителями.

3.2. Анализ уровня и структуры спроса на труд

Спрос на труд - количество рабочей силы, которое готовы нанять производители в определенный момент при заданном уровне зарплаты. Спрос на труд определяется количеством рабочих мест (как задействованных, так и вакантных), поэтому совокупный спрос на труд количественно равен сумме численности занятых²⁰ и количества свободных рабочих мест и вакансий в национальной экономике (таблица 3.1).

Таблица 3.1 – Параметры спроса на труд в Беларуси

| | Численность занятых, тыс.чел | Число свободных рабочих мест и вакансий, тыс. | Параметры неполной вынужденной занятости, тыс.чел. | | Общий уровень спроса на труд в экономике | |
|------|------------------------------|---|--|---|--|--------------|
| | | | Работающие неполный рабочий день по инициативе администрации | Находящиеся в административных отпусках | Тыс.чел. | в % к 1991г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6=(2+3)-(4+5) | 7 |
| 1991 | 5019,7 | 64,8 | 262,2 | 491,7 | 4330,6 | 100 |
| 1995 | 4409,6 | 18,3 | 346,2 | 634,6 | 3447,1 | 79,6 |
| 2000 | 4441,0 | 32,7 | 150,8 | 213,3 | 4109,6 | 94,9 |
| 2006 | 4401,9 | 44,8 | 88,6 | 70,3 | 4287,8 | 99,01 |
| 2007 | 4445,3 | 50,8 | 69,4 | 52,6 | 4374,1 | 101,00 |

Ист.: 169, с.23; 161, с.264, 170, с. 6

Как свидетельствуют расчеты параметров совокупного спроса на труд в Беларуси, за 1991-2007г.г. он возрос на 1%. Причем в течение этого периода его динамика не была равномерной: 1991-1995г.г. произошло его снижение (на 20,4%), которое было восстановлено только к 2006г. Снижение спроса произошло за счет снижения численности занятых в экономике (на 11,44%), в то время как количество свободных рабочих мест и вакансий (заявленных в государственную службу занятости) возросло, а параметры неполной вынужденной занятости снизились. Требуется пояснения показатель количества свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости (табл.3.2). После значительного снижения данного показателя за 1990-1995г.г., к настоящему времени эта цифра постоянно растет, что позволяет некоторым исследователям делать вывод о намечающейся нехватке кадров для

²⁰ Согласно подходу Министерства статистики и анализа Республики Беларусь, к занятым в экономике относятся работники, работающие в организациях всех форм собственности, лица, занятые в крестьянских (фермерских) хозяйствах, индивидуальные предприниматели и лица, работающие у них по найму, лица, занятые в личном подсобном хозяйстве (170, с.2).

национальной экономики. Во-первых, сама цифра количества свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости, является несколько не точной, поскольку:

- предприятия не сообщают реальной потребности в рабочей силе (особенно на высокооплачиваемые рабочие места, они стараются их заполнить без обращения в службу занятости),

- средняя заработная плата на заявленных в службу занятости рабочих местах очень низкая, что и обуславливает их постоянную «вакантность». При условии повышения на них оплаты труда эти рабочие места либо быстро бы заполнялись, либо их просто не было бы.

Во-вторых, требует углубленного изучения природа декларируемого в перспективе дефицита квалифицированной рабочей силы. В большей степени она производна от неэффективного использования трудовых ресурсов на микроуровне и институционального строения белорусского рынка труда, а не от несоответствия системы образования потребностям рынка. Поэтому «декларация потребности далеко не тождественна платежеспособному спросу на труд и созданию рабочих мест» (64, с.5).

Таблица 3.2 – Количество и структура свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости Беларуси

| | Число свободных рабочих мест и вакансий | | | Удельный вес среди безработных, в % | | Конъюнктура рынка труда (число безработных на 1 вакансию) ¹ |
|------|---|------------------|--------------|-------------------------------------|----------|--|
| | всего, ед. | в том числе, в % | | рабочих | служащих | |
| | | для рабочих | для служащих | | | |
| 1991 | 64,8 | 91,7 | 8,3 | - | - | 0,03 |
| 1992 | 18,2 | 86,3 | 13,7 | 45,3 | 54,6 | 1,3 |
| 1993 | 12,5 | 80,0 | 20,0 | 59,6 | 40,4 | 5,3 |
| 1994 | 18,3 | 80,8 | 19,2 | 65,4 | 34,6 | 5,5 |
| 1995 | 18,3 | 79,1 | 20,9 | 66,6 | 33,4 | 12 |
| 1996 | 15,8 | 76,6 | 23,4 | 67,8 | 32,2 | 12 |
| 1997 | 29,4 | 82,0 | 18,0 | 66,8 | 33,2 | 4,3 |
| 1998 | 30,3 | 80,9 | 19,1 | 67,0 | 33,0 | 3,5 |
| 1999 | 37,8 | 79,6 | 20,3 | 67,5 | 32,5 | |
| 2000 | 32,7 | 76,1 | 23,9 | 68,0 | 32,0 | 2,9 |
| 2001 | 32,3 | 77,7 | 22,3 | 66,8 | 33,2 | 3,2 |
| 2002 | 24,4 | 79,0 | 21 | 64,5 | 35,5 | 5,3 |
| 2003 | 31,7 | 79,5 | 20,5 | 65,0 | 35,0 | 4,3 |
| 2004 | 34,4 | 80,9 | 19,1 | - | - | 2,4 |
| 2005 | 35,8 | 78,8 | 21,2 | - | - | 1,9 |
| 2006 | 44,8 | 78,8 | 21,2 | 62,2* | 14,4 | 1,2 |
| 2007 | 50,77 | 76,39 | 23,61 | - | - | 0,9 |

* по рабочим профессиям и не работавшим ранее, ищущим работу впервые

Большинство вакансий предназначены для рабочих (76% в 2007г.), основная их часть приходится на промышленность (табл. 3.3), сельское хозяйство, строительство и торговлю. С одной стороны, это объясняется структурными сдвигами в экономике Беларуси: за 1991-2007г.г. (табл.3.4) доля строительства, торговли, непродовольственных отраслей увеличилась, а доля отраслей так называемых первого и второго секторов (промышленности, сельского и лесного хозяйства) сократились. Но с другой стороны, основными заявителями свободных рабочих мест в службу занятости по-прежнему остаются промышленность и сельское хозяйство. Вместе они обеспечивают 40,5 % вакансий. Поэтому необходимо исследовать показатели движения рабочей силы в экономике Беларуси (табл. 3.5).

Таблица 3.3 – Отраслевая структура свободных рабочих мест и вакансий

| | Всего | В том числе | | | | | | | | |
|---------------------|-------|----------------|---------------|---------------|-------------------|-------------------------|--------------------------------|---|-----------------|-------------|
| | | промышленность | сельское хоз. | строительство | транспорт и связь | торговля и общ. питание | Жилищно-коммунальное хозяйство | Непроизводственные виды бытового обслуживания населения | здравоохранение | образование |
| 1995 | | | | | | | | | | |
| Всего | 11297 | 2014 | 2160 | 914 | 728 | 604 | 322 | 206 | 700 | 886 |
| в том числе рабочих | 8241 | 1583 | 1633 | 825 | 689 | 478 | 261 | 168 | 290 | 480 |
| 2000 | | | | | | | | | | |
| Всего | 32739 | 7387 | 8509 | 2803 | 1875 | 2550 | 1566 | 718 | 1733 | 1540 |
| в том числе рабочих | 24850 | 6300 | 5880 | 2475 | 1686 | 2188 | 1425 | 602 | 807 | 747 |
| 2004 | | | | | | | | | | |
| Всего | 34481 | 8622 | 6428 | 5226 | 2032 | 3121 | 1858 | 471 | 1340 | 940 |
| в том числе рабочих | 27912 | 7602 | 4907 | 4733 | 1917 | 2690 | 1729 | 414 | 359 | 513 |
| 2005 | | | | | | | | | | |
| Всего | 35807 | 9293 | 5643 | 6083 | 2239 | 3365 | 1640 | 564 | 1596 | 1067 |
| в том числе рабочих | 28225 | 8165 | 4221 | 5449 | 1981 | 2915 | 1481 | 499 | 401 | 523 |
| 2006 | | | | | | | | | | |
| Всего | 44819 | 12405 | 5772 | 8122 | 2618 | 5101 | 2130 | 500 | 2122 | 1236 |
| в том числе рабочих | 35090 | 10598 | 4152 | 7271 | 2326 | 4392 | 1891 | 433 | 643 | 711 |

Ист.: 169, с.149.

Таблица 3.4 – Отраслевая структура занятого населения Беларуси, %

| | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 |
|---|------|------|------|------|
| Занято в экономике, всего | 100 | 100 | 100 | 100 |
| промышленность | 27,6 | 27,6 | 26,7 | 26,5 |
| сельское и лесное хозяйство | 19,8 | 14,8 | 11,3 | 10,5 |
| транспорт | 4,0 | 5,8 | 6,0 | 6,2 |
| связь | 0,3 | 1,4 | 1,5 | 1,4 |
| строительство | 6,9 | 7,0 | 7,8 | 8,3 |
| торговля, общественное питание | 9,8 | 12,0 | 12,8 | 13,7 |
| материально-техническое снабжение, заготовки и сбыт | 0,9 | | 0,9 | 0,6 |
| информационно-вычислительное обслуживание | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,2 |
| жилищно-коммунальное хозяйство | 4,0 | 4,7 | 4,6 | 4,6 |
| непроизводственные виды бытового обслуживания | | | 0,9 | 0,8 |
| здравоохранение, физкультура и соц. обслуживание | 6,5 | 7,3 | 7,5 | 7,4 |
| образование | 9,5 | 10,5 | 10,5 | 10,2 |
| культура | 1,3 | 1,8 | 1,6 | 1,6 |
| искусство | 0,3 | - | 0,3 | 0,3 |
| наука и научное обслуживание | 1,0 | 1,0 | 0,8 | 0,8 |
| финансы, кредит, страхование | 1,1 | 1,2 | 1,4 | 1,4 |
| управление и общественные объединения | 2,4 | ... | 3,5 | 3,5 |

Ист.: Занятость населения и оплата труда работников Республики Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996, с.51-52; 170, с.10-11.

С 1996г. совокупный оборот рабочей силы устойчиво выше 40%, достигая в отдельные годы 50%. За исключением 1995-1996г.г. и 2001-2002г.г., коэффициент оборота по приему близок по значению коэффициенту приема по выбытию – это значит, что в целом организации сколько высвобождали работников, столько же и принимали.

Таблица 3.5 – Движение рабочей силы в экономике Беларуси

| В % от численности занятых | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2006 | 2007 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Валовый оборот рабочей силы, % | 36,3 | 39,2 | 42,5 | 47,0 | 48,0 | 47,4 | 44,5 | 45,3 | 45,8 | 49,2 | 50,0 | 40,0 |
| Оборот по приему, % | 15,3 | 18,4 | 21,5 | 23,8 | 23,9 | 23,2 | 21,3 | 20,7 | 22,3 | 24,8 | 25,5 | 20,2 |
| Оборот по выбытию, % | 20,9 | 20,8 | 21,0 | 23,2 | 24,1 | 24,2 | 23,2 | 24,6 | 23,5 | 24,4 | 24,5 | 19,8 |
| Работали неполное рабочее время, % | - | - | 7,3 | 4,7 | 4,8 | 4,1 | 6,4 | 7,1 | 6,4 | 3,9 | 3,2 | 1,8 |
| Находились в административных отпусках, % | - | - | 7,8 | 5,5 | 4,7 | 5,8 | 5,9 | 6,4 | 4,5 | 2,9 | 2,3 | 1,4 |
| Из них - без сохранения заработной платы, % | - | - | - | 39,3 | 42,6 | 37,2 | 40,3 | 46,1 | 49,6 | 39,2 | 40,0 | - |
| Из числа уволенных: высвобождено, % | 10,4 | 8,1 | 3,2 | 1,6 | 1,6 | 1,5 | 2,6 | 5,5 | 4,0 | 2,5 | 1,6 | - |
| уволено по собст. жел., % | 62,8 | 66,8 | 72,1 | 74,2 | 75,2 | - | 79,7 | 77,5 | 79,2 | 60,9 | 67,7 | - |

Ист.: Данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; 161, с.82; 169, с.135.

3.3. Макроэкономические факторы, определяющие параметры совокупного спроса на труд в Беларуси

Не имея возможности точно оценить общее количество рабочих мест в национальной экономике, можно рассмотреть факторы, которые влияют на этот параметр, и по динамике этих факторов определить динамику количества рабочих мест.

На динамику *спроса на рынке труда* оказывают влияние следующие макроэкономические факторы:

1. **Экономическое состояние и тенденции развития субъектов хозяйствования** - влияют на возможности расширения производства и, следовательно, занятости. Оценить направление влияния этого фактора можно по динамике таких показателей, как среднее число предприятий в отрасли, средний размер предприятий по численности занятых, динамика доли прибыльных и убыточных предприятий; численность малых предприятий и предпринимателей; средний уровень рентабельности в отрасли с учетом индекса цен производителей промышленной продукции; динамика коэффициента загрузки производственных мощностей. Дополнительным показателем, определяющим параметры спроса на труд со стороны субъектов хозяйствования, может выступить размер прибыли с учетом индекса цен производителей промышленной продукции.

2. **Совокупные доходы населения** - определяют общий платежеспособный спрос населения на товары и услуги, от которых зависит уровень занятости в стране (прежде всего занятость в сфере услуг и отраслях, производящих товары народного потребления). Совокупные доходы населения можно оценить по динамике следующих показателей – реальная среднемесячная заработная плата; изменение структуры доходов и расходов населения; соотношение среднемесячной заработной платы с бюджетом прожиточного минимума; доля лиц, имеющих доходы на уровне и ниже бюджета прожиточного минимума (особенно в отраслевом, региональном разрезе и по данным отдельных предприятий). Интегральной характеристикой совокупных доходов домохозяйств может выступать показатель суммы доходов домохозяйств за вычетом сбережений (с учетом индекса потребительских цен).
3. **Совокупные доходы государства** - определяют возможности прямого создания новых рабочих мест: а) на промышленных государственных предприятиях для развития экспорта продукции трудоемких национальных производств, б) в бюджетных отраслях непроизводственной сферы (образование, здравоохранение и пр.), в) социально значимых рабочих мест (для лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда), что в совокупности может повысить уровень занятости в национальной экономике. Совокупные доходы государства могут быть оценены по динамике доходов государственного бюджета, изменению его структуры и направлений расходования с учетом ИПЦ.
4. **Инвестиционный климат в стране** - определяет инвестиционную активность и развитие национального производства, размеры привлекаемых иностранных инвестиций, влияя тем самым на уровень и структуру занятости, количество и качество создаваемых рабочих мест. Влияние этой составляющей на спрос на труд можно оценить по динамике таких показателей, как объем инвестиций в основной капитал (в процентах к уровню предыдущего года за ряд лет), объем прямых иностранных инвестиций на душу населения (динамику за ряд лет).
5. **Налогообложение субъектов хозяйствования, в том числе налогообложение фонда заработной платы.** В Беларуси один из самых высоких уровней налоговой нагрузки на субъекты хозяйствования – 48,8% (для сравнения, в США – 17,5%, в странах ЕС от 30 до 40% за исключением Швеции и Дании)²¹. Кроме того, сложилась и очень высокая нагрузка на фонд заработной платы субъектов хозяйствования. С учетом действующей ставки отчислений в Фонд социальной защиты населения она составляет 36%. То есть на каждый рубль начисленной заработной платы предприятие должно уплатить как минимум 36 копеек налога. Этот фактор действует в сторону сокращения спроса на труд со стороны предприятий – субъектов хозяйствования.

²¹ Шулейко О. Налоговое бремя и экономический рост: тайная связь/Национальная экономическая газета. - 2008. - № 8. - С. 21

Проанализируем динамику этих факторов в Беларуси и их вклад в формирование спроса на труд.

Основными генераторами спроса на труд в национальной экономике выступают субъекты хозяйствования – предприятия, организации, осуществляющие хозяйственную деятельность и предоставляющие рабочие места. Поэтому количество, размер по численности занятых и результаты финансово-экономической деятельности субъектов хозяйствования в национальной экономике характеризуют динамику спроса на труд и выступают основным источником спроса на труд.

Таблица 3.6 – Характеристика субъектов хозяйствования в Беларуси

| | 1990 | 1995 | 2000 | 2006 | 2007 |
|---|------|------|------|------|------|
| Число промышленных предприятий, ед. | 1522 | 1960 | 2427 | 2343 | 2343 |
| Средний размер предприятий по численности занятых, чел. | 1010 | 600 | 474 | 454 | 454 |
| Удельный вес убыточных предприятий и организаций, % | ... | 17,9 | 22,3 | 8,5* | 6,3* |
| Рентабельность, % | 22,3 | 10,1 | 15,8 | 15,5 | 13,0 |

* - к убыточным организациям отнесены организации, получившие чистый убыток.

Ист.: 161, с.207, 311; 169, с.352, 522.

Удельный вес убыточных предприятий в 2007г. составил 6,3%, в том числе в промышленности - 13,6%, строительстве – 6,3%, транспорте – 4,7%. Причем убыточными считаются предприятия, получившие чистый убыток. Но ряд белорусских организаций работают с «нулевой» рентабельностью, покрывая убытки в конце года переоценкой основных средств, хотя по своей экономической природе это разные денежные потоки. Общая рентабельность за 2000-2007г.г. снизилась с 15,8% до 13%. Очевидно, предприятия нуждаются в ликвидации морально устаревших и экономически нецелесообразных рабочих мест (техническом переоснащении и модернизации). Основным источником их роста являются экстенсивное использование ресурсов, в том числе – трудовых. Фонд рабочего времени одного работника за 1995-2007 г.г. возрос на 7,39% (с 1760 часов в год до 1890 часов), в том числе в промышленности на 19,4% (с 1526 часов до 1823 часов), в сельском хозяйстве на 7,8% (достигнув наиболее высокой отметки среди всех отраслей в 2130 часа), в строительстве на 9,2%. При общем увеличении ресурсов рабочего времени произошли изменения в структуре его использования. Возросла доля отработанного времени, значительно снизилась доля праздничных и выходных дней, неявок по уважительным причинам, потерь рабочего времени.

Таблица 3.7 – Использование календарного фонда времени в экономике Беларуси, 2006-2007г.г.

| | Тысяч человеко-дней | | | На одного работника, дней | | |
|--|---------------------|----------|----------|---------------------------|-------|-------|
| | 1995 | 2006 | 2007 | 1995* | 2006 | 2007 |
| Всего явок и неявок на работу, в т.ч.: | ... | 865213,6 | 869718,3 | 365 | 365 | 365 |
| Отработанное время | ... | 550697,7 | 549941,6 | 178 | 232,3 | 230,8 |
| Выходные и праздничные дни | ... | 224249,7 | 227810,2 | 113 | 94,6 | 95,6 |
| Неявки по уважительным причинам | ... | 78969,2 | 80982,2 | 55 | 33,3 | 34,0 |
| Потери рабочего времени | ... | 11397,0 | 10984,3 | 19 | 4,8 | 4,6 |

* - промышленность

Ист.: Занятость населения и оплата труда работников в Республике Беларусь. – Мн: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996, с. 135-136; Об использовании календарного фонда рабочего времени в отдельных отраслях экономики Республики Беларусь в 2007г. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008, с.3.

Таблица 3.8 – Структура потерь рабочего времени в экономике Беларуси, 2006-2007г.г.

| | в % | | |
|---|-------|------|------|
| | 1995* | 2006 | 2007 |
| Отпуска, предоставляемые по договоренности между работником и нанимателем | 31,08 | 65,0 | 68,3 |
| Отпуска, предоставляемые по инициативе нанимателя | 20,27 | 6,6 | 5,0 |
| Неотработанные дни в связи с работой в режиме неполного рабочего времени | ... | 8,0 | 6,9 |
| Целодневные простои | 25,67 | 15,0 | 12,4 |
| Прогулы и другие неявки из-за нарушения трудовой дисциплины | ... | 5,4 | 7,4 |

* - промышленность

Ист.: Занятость населения и оплата труда работников в Республике Беларусь. – Мн: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996, с. 135-136; Об использовании календарного фонда рабочего времени в отдельных отраслях экономики Республики Беларусь в 2007г. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008, с.9.

В структуре потерь рабочего времени (табл.3.8) возросла доля отпусков, предоставляемых по договоренности между работником и нанимателем, что отражает приспособление практики хозяйствования к сложившейся ситуации на рынке труда – за эти годы возникло много форм снизить параметры

неполной вынужденной занятости, не прибегая к простоям и сокращению рабочего времени. Настораживает тенденция роста потерь рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины.

Таблица 3.9 – Соотношение загрузки производственных мощностей и численности занятых в экономике Беларуси

| | 1990 | 1995 | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 |
|--|------|------|------|------|------|-------|
| Средний уровень загрузки производственных мощностей, % | 95,7 | 39,0 | 58,5 | 62,7 | 61,9 | 66,5 |
| Численность занятых, в % к 1990 г. | 100 | 85,6 | 85,7 | 83,8 | 84,4 | 85,46 |

Рассч. по данным 169, с. 28-29,341.

За 1990-1995г.г. значительно снизился средний процент загрузки производственных мощностей, с 1996 по 2006 г.г. этот показатель неуклонно растет, но прежних значений не достигает почти на треть. Уровень занятости сократился в меньшей степени, чем процент загрузки производственных мощностей. Данные таблицы 3.9 говорят о том, что потенциальные возможности расширения производства и занятости присутствуют. Однако следует учитывать, что незадействованными остаются устаревшие основные производственные фонды (и соответственно, рабочие места), на которых могут производиться устаревшие, неконкурентоспособные товары. Степень износа основных средств в экономике Беларуси в 2006г. составила 50,7% (169, с 318).

В силу того, что первичные данные организаций являются коммерческой тайной, при анализе уровня и структуры спроса на труд на микроуровне эффективно использовать экспертный опрос организаций. В июле-ноябре 1999 г. для выявления масштабов реального спроса на труд на микро-уровне было предпринято анкетирование промышленных предприятий г. Витебска и г. Новополоцка, которое охватило 21 промышленное предприятие²². Анкетирование показало, что проблему трудоизбыточности в 1999г. испытывали 66,7% опрошенных предприятий, основная часть которых - государственные предприятия с численностью занятых свыше 2 тыс.чел., преимущественно таких отраслей, как приборостроение, легкая промышленность и нефтехимическая. В качестве основных причин сохранения избыточной занятости на предприятиях большинством респондентов указывались кадровые аспекты проблемы: сохранение квалифицированных кадров (85,7%); сохранение коллектива (35,7%) и недопустимость массовых сокращений (28,6%), а также возможность получения льгот, кредитов, выплат из фонда содействия занятости (7,1%). Второй группой причин сохранения

²² См. Ванкевич Е.В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования / Е.В. Ванкевич. – Минск: БГЭУ, 2000, С. 158-159.

избыточной занятости можно считать стратегические планы предприятий – 35,7% опрошенных надеются на выход из экономических трудностей, 28,6% - сохраняют ее для обеспечения возможности реструктуризации, перепрофилирования. Основными способами регулирования избыточной занятости, используемыми предприятиями, были: административные отпуска – 50%, сокращенный рабочий день (неделя) – 42,8%, а также полная остановка производства (7,1%), снижение индивидуальной производительности и интенсивности труда каждого работника и увеличение выпуска продукции (по 14,2%).

Аналогичный опрос белорусских предприятий в 2007г.²³ показал, что в оценках большинства респондентов (84,6%) необходимый состав кадров для выполнения производственной программы имеется, а 23,1% предприятий испытывают недостаток кадров. Избыток кадров отметили только 15,4% опрошенных предприятий, причем избыточными считаются подсобные рабочие, экономисты, юристы. Трудонедостаточными определены в основном, профессии основных производственных рабочих и специалистов новых («рыночных») специальностей – маркетологов, логистов, организаторов бизнес-процессов, менеджеров.

Таким образом, в оценках самих предприятий, более актуальной в настоящее время для них становится проблема не избытка занятых, а недостатка квалифицированных кадров. 61,5% опрошиваемых высказались о наличии проблем в комплектовании рабочих мест необходимыми кадрами. Основной причиной сложности комплектования является неудовлетворительная оплата труда (53,1% опрошенных отметили ее как наиболее значимую) и неудовлетворительные условия, содержание труда (28,4%). Отсутствие необходимых специалистов и рабочих нужной квалификации на рынке труда в качестве причины неукомплектованности рабочих мест отметили только 10,5% респондентов. Статистические данные свидетельствуют о снижении численности работающих на опрошиваемых предприятиях (у 61,6% респондентов снизилась численность работников). Среди опрошенных предприятий среднее значение текучести кадров в 1999 году составляло 4,76%, в 2003 – 6,35% и в 2006 году – 7,53%. То есть за исследуемый период текучесть кадров возросла. Основной причиной текучести кадров отмечена неудовлетворенность оплатой труда (35,4% респондентов), 43,6% респондентов высказались о том, что работники неудовлетворены условиями и содержанием труда.

За 1999-2006г.г. изменились условия хозяйствования. Две трети респондентов указали на увеличение физических объемов производства, но при этом только у 30,8% наблюдалось увеличение спроса на продукцию. То есть объемы выпуска продукции превышают реальный спрос на нее. Эффективность хозяйственной деятельности возросла только у половины респондентов. Свое финансовое состояние только 30,7% оценили как хорошее, 41,2% как удовлетворительное, 23,1% - как плохое. Большинство

²³ Опрос проведен в рамках НИР «Равновесие на рынке труда Республики Беларусь: методология формирования и инструментарий реализации» (по заданию БРФФИ)

предприятий отметили недостаточную загрузку производственных мощностей (в диапазоне 40-60%). У 42% опрошенных портфели заказов формируются только на текущий период до 1 года, 38,0% отмечают период до 0,5 года.

Сравнение результатов опросов белорусских предприятий в 1999 и 2006г.г. позволяют сделать следующие выводы:

- предприятия в большинстве своем освободились от избыточной численности занятых в период 1990-х годов. Необходимость выполнения плановых заданий по выпуску продукции в 2000-х годах обусловила одновременное увеличение фактически отработанного времени, рост производительности труда (в стоимостном выражении) и соответствующее дальнейшее повышение численности занятых, что без коренного обновления производства приведет к росту масштабов неэффективного труда;

- усиление конкуренции и тенденции глобализации мирового хозяйства, втягивающие отечественные предприятия в мировую конкуренцию, обуславливают необходимость улучшения качества персонала, повышения его квалификационных характеристик. Поэтому предприятия начинают испытывать дефицит квалифицированных кадров – как рабочих профессий, так и специалистов. Однако тяжелое финансово-экономическое состояние многих организаций (и соответствующие ограниченные возможности в оплате труда) не позволяют организациям нанимать и удерживать необходимых работников. Поэтому в экономике Беларуси сложились такие высокие показатели движения рабочей силы. Следовательно, причины прогнозируемого дефицита рабочей силы на рынке труда Беларуси заключаются не в структуре предложения труда, а вытекают со стороны спроса на труд (где главный фактор – низкая заработная плата). В экономической литературе данное явление характеризуется как «кадровая ловушка» (64, с.8-9), суть которой состоит в следующем. Чем ниже уровень заработной платы на предприятии, тем выше его кадровый дефицит, так как складывается больший отток квалифицированных кадров. Попытки привлечь высококвалифицированных работников или вырастить собственных сопровождаются обязательным ростом затрат на оплату труда, профессиональную подготовку, переподготовку, обучение персонала и пр., что в совокупности увеличивает затраты организации. Попытки нанять персонал по низкой заработной плате приводят либо к найму некачественного персонала, либо к высокой текучести. Выходом для многих организаций является система распределения выпускников, в соответствии с которой выпускники вузов, обучающиеся на бюджетной основе, должны отработать по распределению два года. Это попытка своеобразного закрепления квалифицированного специалиста. Причем большинство заявок на распределение присылают государственные предприятия с плохим финансово-экономическим состоянием и низким уровнем среднемесячной заработной платы. Поэтому дефицит работников в большей степени характерен для предприятий, находящихся в тяжелом экономическом состоянии и характеризующихся неэффективным использованием имеющихся трудовых ресурсов. Его природа – не в отсутствии подготовленных специалистов, а в отсутствии у таких предприятий возможности платить конкурентоспособную заработную плату;

- прогнозируемый дефицит рабочей силы на рынке труда качественно неоднороден. Дефицит квалифицированных специалистов и рабочих обусловлен ограничениями со стороны спроса на труд (низкой заработной платой), дефицит работников массовых профессий порожден низкой эффективностью их использования на предприятиях, что обуславливает предпочтительность дополнительного найма нового работника, а не совершенствование организации производства, труда и управления для повышения эффективности использования имеющихся работников. Это возможно в условиях мягких бюджетных ограничений хозяйственной практики белорусских организаций и мер трудового протекционизма.

Поскольку основным фактором, формирующим как избыток, так и недостаток работников на рынке труда Беларуси, выступает спрос на труд, рассмотрим динамику составляющих совокупного платежеспособного спроса на труд в экономике Беларуси, к которым относится платежеспособный спрос домохозяйств, субъектов хозяйствования и государства (табл.3.10).

Таблица 3.10 – Динамика составляющих совокупного платежеспособного спроса в Беларуси, 2000-2006 г.г.

| В % к уровню 2000г. с учетом ИПЦ (ИЦ ППП) | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Платежеспособный спрос населения | 100 | 136,0 | 155,5 | 138,6 | 152,2 | 180,2 | 212,3 |
| Платежеспособный спрос субъектов хозяйствования | 100 | 72,3 | 85,3 | 98,6 | 73,1 | 110,7 | 114,55 |
| Платежеспособный спрос государства | 100 | 123,6 | 137,8 | 155,4 | 245,4 | 317,5 | 371,04 |

Рассч. данным 169, с. 30-33, 154.

Расчеты, отраженные в таблице 3.10, показывают, что за 2000-2006г.г. платежеспособный спрос в Беларуси возрос, но его составляющие (спрос домохозяйств, субъектов хозяйствования и государства) возросли в разной степени. Уровень платежеспособного спроса населения и государства за 2000-2006г.г. (после существенного снижения в 1994-1995г.г.) возрастает, то есть спрос на результаты занятости в виде потребительских товаров и услуг растет. Соответственно этому растет количество рабочих мест в сфере бытового обслуживания населения и пищевой промышленности, в принципе, должен расти в легкой промышленности (поскольку часть спроса на потребительские товары удовлетворяется импортными товарами). Платежеспособный спрос субъектов хозяйствования за исследуемый промежуток времени стабилизировался только к 2005г. (до этого отмечалось его сокращение). Это свидетельствует, во-первых, об ограниченных возможностях работодателей создавать новые рабочие места, повышать уровень занятости; во-вторых, о трудностях в поддержании существующего уровня занятости на предприятиях

(на многих из них численность персонала намного превышает экономически необходимый уровень); в-третьих, о сокращении спроса в экономике на товары промышленного назначения (и, следовательно, спроса на труд в этих отраслях). Именно на предприятиях концентрируются все основные проблемы занятости – там удерживается и сохраняется неэффективная занятость. Они нуждаются в ликвидации морально устаревших и экономически нецелесообразных рабочих мест (техническом переоснащении и модернизации).

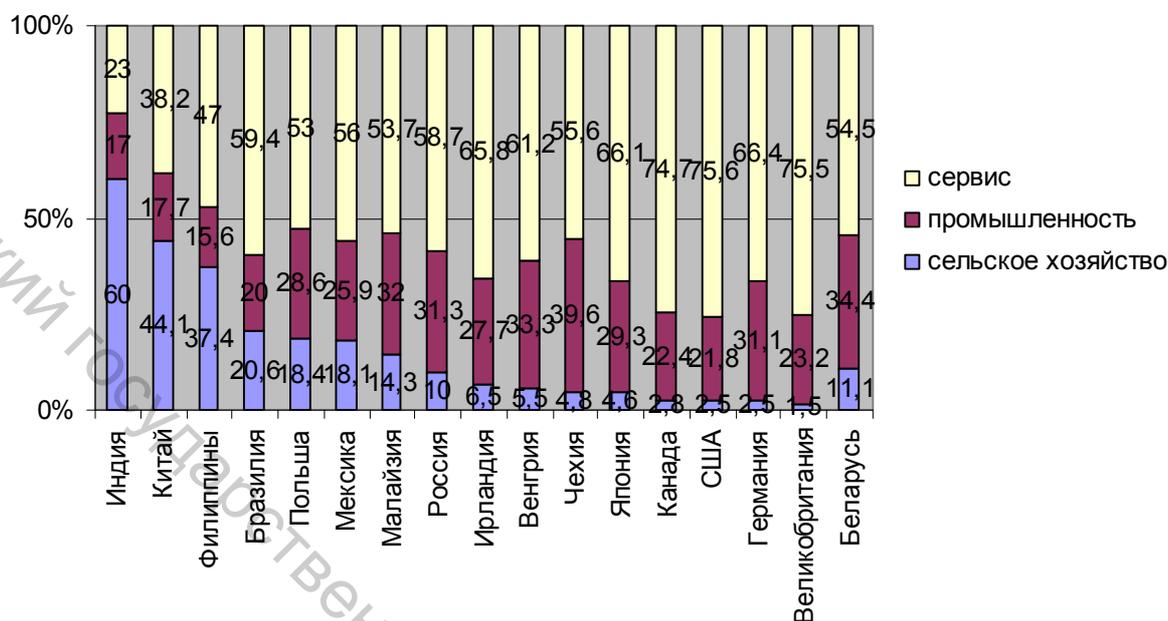
В наибольшей степени возрос совокупный спрос государства. Поэтому возможность создавать новые рабочие места находится преимущественно в распоряжении государства.

На динамику рабочих мест оказывают влияние инвестиционные потоки. В Беларуси начиная с 2000г. отмечается рост ВВП, объемов промышленного и сельскохозяйственного производства. Это говорит о фазе экономического подъема в экономике страны, что при прочих равных условиях создает благоприятные предпосылки для развития рынка труда и увеличения количества рабочих мест. Положительная динамика инвестиций в экономике Беларуси (276% в 2005г. к уровню 2000г. с учетом индекса цен производителей промышленной продукции) свидетельствует о начале осуществления структурной перестройки экономики, поэтому на рынке труда возникнут проблемы минимизации социально-негативных последствий реструктуризации, структурной безработицы и развития рынка образовательных услуг. Сегодня Беларусь занимает 110-е место в рейтинге Всемирного Банка по степени благоприятности условий для инвестирования и ведения бизнеса. Столь невысокий показатель обусловлен сложными условиями хозяйствования, неразвитостью инфраструктуры и нормативно-правовой базы инвестирования. Однако в настоящее время много усилий направлено на улучшение инвестиционного климата и повышение инвестиционной привлекательности Беларуси. Разрабатываются проекты законов об инвестиционных и венчурных фондах, готовится ряд проектов законодательных актов по регулированию рынка ценных бумаг, принято более 30 нормативных документов для улучшения инвестиционного климата в стране. В итоге, поток иностранных инвестиций в Беларусь постепенно увеличивается. За первое полугодие 2008г. он составил 3,3 млрд. долларов США, что на 43,6% больше аналогичного периода 2007г. Приоритетными отраслями инвестирования выступают промышленность (44,2% поступивших инвестиций), общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка (33,7%), торговля и общественное питание (6,6%), транспорт (5,8%). Наиболее активными инвесторами выступают Россия, Швейцария, Соединенное Королевство, Австрия, Кипр. Доля прямых инвестиций составляет 36,8%, причем по сравнению с аналогичным периодом 2007г. она возросла более чем в 2 раза.

Структура белорусской экономики несколько отстает от стран с трансформационной и развитой рыночной экономикой (рис. 3.2, табл. 3.11). В Беларуси доля первого и второго секторов (сельского, лесного хозяйства и промышленности) по-прежнему остается значительной – 11,1% и 34,4%, доля

третьего сектора (сектор услуг) составляет 54,5%.

Рисунок 3.2. Отраслевая структура занятости в отдельных странах, 2003-2007г.г.



Поэтому большое значение имеет выбор отраслевых ориентиров инвестиционных потоков в Беларуси. Анализ отраслевой структуры инвестиций (табл.3.12) показывает, что наиболее активно происходит развитие строительства, торговли и общественного питания, бюджетных отраслей. Эти отрасли можно отнести к создателям рабочих мест. Сокращается удельный вес промышленности, сельского хозяйства, науки и научного обслуживания. Это так называемые отрасли-ликвидаторы рабочих мест. Сопоставление с динамикой совокупного оборота рабочей силы (то есть найма и выбытия) показывает, что нарастает совокупный оборот рабочей силы (он составил в 2007г. 40% - то есть столько работников в течение года изменили свое место работы). Причем в разрезе отраслей данный показатель значительно варьируется – достигая максимальных значений в строительстве, связи, жилищно-коммунальном хозяйстве и непроизводственных видов бытового обслуживания населения, сельском и лесном хозяйстве, культуре и искусстве, науке и научном обслуживании. Фактический структурный сдвиг намного ниже совокупного оборота рабочей силы. Это свидетельствует о том, что рабочая сила просто перемещается по существующему кругу рабочих мест, переход к обновленной структуре занятости происходит очень медленно.

Таблица 3.11 – Структура занятого населения Беларуси в соответствии с классификацией NACE* (по видам экономической деятельности), 2007г., %

| | 2007, % к итогу | |
|---|-----------------|------------------|
| Занято в экономике – всего | 100 | |
| В том числе: | | |
| сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 11,0 | 11, 1 |
| рыболовство, рыбоводство | 0,1 | |
| горнодобывающая промышленность | 0,5 | 34, 4 |
| обрабатывающая промышленность | 23,4 | |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 2,7 | |
| строительство | 7,8 | |
| торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования | 13,2 | 54, 5 |
| гостиницы и рестораны | 1,9 | |
| транспорт и связь | 7,7 | |
| финансовая деятельность | 1,4 | |
| операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 5,6 | |
| государственное управление | 3,6 | |
| образование | 10,4 | |
| здравоохранение и предоставление социальных услуг | 7,0 | |
| предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг | 3,7 | |

*Statistical classification of economic activities (NACE)

Исм : 170.

Таблица 3.12 – Инвестиции в отраслевом разрезе, 2005-2006г.г.

| | Доля отрасли в численности занятых, % | | Доля отрасли в инвестициях, % | | Уд. вес убыточных предприятий, % | | Изменение количества заполненных рабочих мест, тыс. | | Свободные рабочие места (вакансии), тыс. | |
|--|---------------------------------------|------|-------------------------------|------|----------------------------------|------|---|------|--|-------|
| | 2005 | 2006 | 2005 | 2006 | 2005 | 2006 | 2005 | 2006 | 2005 | 2006 |
| Промышленность | 26.7 | 26,5 | 28.9 | 27,4 | 5.5 | 16.4 | 5.3 | 1,8 | 9.293 | 12.4 |
| Сельское хозяйство | 10.5 | 10.2 | 13.3 | 17,2 | 0.7 | 1,4 | -6.1 | -9,5 | 5.643 | 5,77 |
| Лесное хозяйство | 0.8 | 0,7 | 0.3 | 0.2 | | | 1.0 | -0,1 | - | - |
| Строительство | 7.8 | 8.1 | 3.0 | 3,4 | 2.5 | 6,8 | 8.2 | 18,2 | 6.083 | 8,12 |
| Транспорт | 6.0 | 6,1 | 9.5 | 8,0 | 2.1 | 6,5 | 0.6 | 6,4 | | |
| Связь | 1.5 | 1,5 | 5.5 | 5,3 | | | 1.0 | 0,6 | 2.239 | 2,68 |
| Торговля и общественное питание | 13.7 | 14,1 | 3.9 | 4,0 | 5.7 | 6,0 | 19.3 | 27,9 | 3.365 | 5,101 |
| Жилищно-коммунальное хозяйство и непроизводственные виды бытового обслуживания населения | 5.5 | 5,4 | 7.1 | 15,4 | 0.6+ 2,6 | 3,2 | 1.7 | 2,3 | 2.204 | 2,63 |
| Здравоохранение, физическая культура и соц.обеспечение | 7.5 | 7,5 | 4.5 | 5,1 | - | - | 0.4 | 1,0 | 1.596 | 2.12 |
| Образование | 10.5 | 10,3 | 1.5 | - | - | - | -3.9 | -1,6 | 1.067 | 1.23 |
| Культура и искусство | 1.9 | 1,9 | 1.7 | - | - | - | 3.1 | 1.3 | - | - |
| Наука и научное обслуживание | 0.8 | 0,8 | 0.3 | - | - | - | -1.4 | -2,7 | - | - |
| Финансы, кредит, страхование | - | - | | - | - | - | - | - | - | - |
| Управление | - | - | }3.7 | - | - | - | - | - | - | - |
| Общественные объединения | - | - | | - | - | - | - | - | - | - |
| Всего | 100 | 10 | 100 | 100 | 3.5 | 8,5 | 33.5 | 52,1 | 35.8 | 44,8 |

Рассч. по данным 169, с. 434-435, 119, 148, 518, 120.149,321, 440-441.

Для того, чтобы дать приблизительную оценку количества создаваемых рабочих мест, можно воспользоваться методикой расчета коэффициента интенсивности структурных сдвигов, который характеризует увеличение или уменьшение удельного веса отрасли в совокупной численности занятых в отраслях национальной экономики за определенный промежуток времени. Результаты расчета индекса отраслевых структурных сдвигов представлены в таблице 3.13. Совокупный индекс отраслевого структурного сдвига за 2001-2007г.г. снизился с 0,153 до 0. Основные структурные изменения занятости произошли до 2001. С 2002г. отраслевая структура занятости практически

стабилизировалась – доля отдельных отраслей в ней практически остается неизменной в течение последних пяти лет. Устойчиво снижается доля промышленности и сельского хозяйства, но темпы снижения замедлились, устойчиво растет доля строительства.

Таблица 3.13 – Индексы отраслевых структурных сдвигов в Беларуси, 2001-2007 г.г.

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|-------|------|------------|--------|--------|------|------|
| Промышленность | -0.2 | -0.9 | - 0.02 | 0.1 | -0.1 | -0,1 | -0,1 |
| Сельское хозяйство | -0.8 | -7.8 | -0.89 | -0.6 | -0.2 | -0,3 | -0,3 |
| Лесное хозяйство | 0.1 | 0.2 | -0.13 | -0.1 | 0.1 | -0,1 | 0 |
| Строительство | 0.2 | 0.5 | 0.3 | 0.3 | 0.1 | 0,3 | 0,1 |
| Транспорт | 0.1 | 0.4 | -0.4 | 0 | -0.1 | 0,1 | 0 |
| Связь | 0 | 0.2 | - 0.004 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Торговля и общественное питание | 0.2 | 2.9 | 0.5 | -0.3 | 0.4 | 0,4 | -0,1 |
| Жилищно-коммунальное хозяйство и непроизводственные виды бытового обслуживания населения | 0.1 | 1.3 | 0.2 | 0.1 | 0.1 | -0,1 | 0,1 |
| Здравоохранение, физическая культура и соц. обеспечение | 0.1 | 1.0 | 0.026 | 0.1 | -0.1 | 0 | 0 |
| Образование | 0.3 | 1.2 | -0.1 | 0 | -0.2 | -0,2 | 0 |
| Культура и искусство | 0 | 0.2 | 0.015 | 0 | 0.1 | 0 | 0,1 |
| Наука и научное обслуживание | -0.1 | -0.1 | -0.02 | 0 | -0.1 | 0 | 0 |
| Финансы, кредит, страхование | 0.1 | 0.2 | 0.008 | - | - | - | - |
| Управление | 0 | 0.8 | 0.03 | - | - | - | - |
| Общественные объединения | 0 | 0.1 | 0.01 | - | - | - | - |
| Совокупный индекс отраслевых структурных сдвигов | 0.153 | 0.27 | 0.175 | 0.133* | 0.133* | 0* | 0* |

* без отраслей «Финансы, кредит, страхование», «Управление», «Общественные объединения»
 Рассчитано по 161, с.81;169, с. 120.

Сопоставление данных таблиц 3.12 и 3.13 позволяет сделать вывод о том, что инвестиции идут преимущественно в промышленность, сельское хозяйство транспорт, жилищно-коммунальное хозяйство и непроизводственные виды бытового обслуживания населения – то есть в те отрасли, доля которых в численности занятых сокращается (то есть они выступают ликвидаторами

рабочих мест, а не создателями) за исключением жилищно-коммунального хозяйства и непроизводственных видов бытового обслуживания населения. Инвестиционная активность не связана с показателями эффективности работы отрасли, если об этом судить по доле убыточных предприятий в отрасли. Например, доля убыточных предприятий в сельском хозяйстве в 2001-2003 г.г. была выше 50% (кроме 2006г. -1,47%) (169, с.521). Эта отрасль поглощает значительную долю инвестиций, но не становится эффективным создателем новых рабочих мест.

3.4. Профессионально-квалификационные характеристики спроса на труд в Беларуси

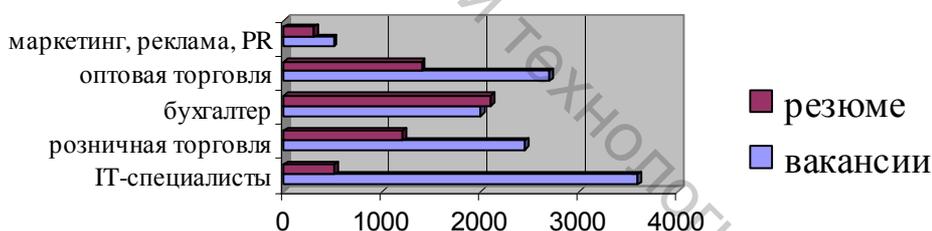
Важной характеристикой спроса на труд является не только уровень совокупного спроса, сколько его структура. Причем сама структура спроса на труд может быть достаточно информативной при анализе перспектив развития национальной экономики и выявления ее приоритетов. Благодаря органам государственной службы занятости Республики Беларусь создана и постоянно обновляется база данных о структуре свободных рабочих мест и вакансий в разрезе основных специальностей и территориальной принадлежности в Республике Беларусь. Так, наиболее востребованными в настоящее время являются рабочие специальности (преимущественно строительного профиля). В городской местности устойчивый спрос на водителей, газосварщиков, каменщиков, кровельщиков, маляров, мастеров (строителей), машинистов бульдозеров, монтажников строительного профиля, плотников, слесарей, столяров, токарей, электромонтеров и т.п. Среди специалистов в городской местности востребованными являются специальности врача, инженера-программиста, инженера-конструктора. В сельской местности наблюдается спрос на такие рабочие специальности, как механизатор, животновод, оператор машинного доения, тракторист, электрик. Среди специалистов, как и в городской местности, ощущается спрос по таким специальностям, как врачи (в том числе ветврачи), инженеры. Наличие устойчивого и неудовлетворенного спроса по данным специальностям свидетельствует не столько о том, что в экономике готовится недостаточно специалистов данных специальностей и квалификации, сколько о невысоком уровне оплаты труда на данных вакансиях. Поэтому значительная часть рабочих и специалистов например, строительного профиля выезжают для работы в Российскую Федерацию.

В целом, в настоящее время на белорусском рынке труда наиболее востребованы рабочие специальности. Поэтому вопрос о недостаточном количестве подготовки рабочих в Беларуси поднимается неоднократно, но практически нигде не поднимается вопрос о качестве подготовки рабочих, о повышении культуры рабочих, формировании здоровых трудовых и жизненных установок. Устоялось представление о том, конкурентное преимущество Беларуси – это дешевая, но квалифицированная рабочая сила. Однако при ближайшем рассмотрении этот тезис выглядит очень спорно: трудно найти рабочего, который в состоянии обслуживать высокотехнологичное оборудование, самостоятельно разобраться в инструкции к нему (например, на

английском языке), к тому же без вредных привычек. Но затраты на рабочую силу даже такого качества в нашей экономике намного выше, чем, например, в Китае.

Признавая несомненную ценность сформированного государственной службой занятости банка данных о свободных рабочих местах и вакансиях, следует признать, что он не в полной мере характеризует профессионально-квалификационную структуру спроса на труд в экономике республики, поскольку обслуживает достаточно узкую часть белорусского рынка труда – официальный рынок труда. По мнению специалистов кадровых агентств, обслуживающих другой сегмент рынка труда в Беларуси – открытый рынок труда²⁴ - наибольший спрос со стороны организаций предьявляется на специалистов в области IT- технологий (23,7%), оптовой (17,1%) и розничной торговли (15,3%), бухгалтеров, инженерно-технических работников и офисный персонал, специалистов в области дизайна, полиграфии, издательства, экономистов, финансистов, аудиторов, специалистов в области строительства, логистики, маркетинга, менеджеров по персоналу и др. (см. рисунок 3.2).

Рисунок 3.2 Перечень наиболее востребованных специальностей на открытом рынке труда Беларуси*



*Ист.: Бенько А., Волчков В. *Профессиональная недостаточность*// Республика, 25 июля 2007, стр. 5.

В последнее время все чаще высказывается мнение об избыточном предложении экономистов и юристов на белорусском рынке труда при одновременно сокращающемся спросе на эти специальности. С одной стороны, обобщенные статистические данные свидетельствуют о значительном увеличении подготовки специалистов данного профиля в системе образования республики (см. гл.2). Однако большое значение имеет не только количество подготовленных специалистов, сколько качественные параметры специалиста (опыт работы, владение компьютером и иностранными языками, способность

²⁴ Сюда входят граждане, которые занимаются своим трудоустройством самостоятельно, через кадровые агентства либо путем прямых контактов с работодателями, и организации, которые удовлетворяют дополнительную потребность в персонале без обращения в службу занятости

работать в команде, креативность и ответственность, др.). Поэтому на рынке труда в действительности достаточно сложно заполнить имеющуюся вакансию даже при большом количестве претендентов. Более того, со стороны хозяйственных организаций высказываются претензии по поводу подготовки экономистов, маркетологов, бухгалтеров в средних специальных учебных заведениях. Как правило, современная практика хозяйствования и уровень решаемых задач требуют от таких специалистов высшего образования.

Необходимость повышения качества подготовки специалистов продиктована повышением значимости человеческих ресурсов в развитии организации. По мнению руководителей белорусских организаций²⁵, персонал является приоритетным ресурсом для успеха предприятия, который занимает первое место в его формировании (второе – производственные активы, третье – управленческие технологии и системы). Причем под персоналом понимается совокупность таких ресурсов, как управленческая команда (то есть насколько компетентным, энергичным и слаженным является высший уровень управления организации), высокая квалификация и мотивированность рядовых сотрудников, преданность организации. Можно расценивать эти задачи как своеобразный заказ успешных организаций рынку труда. По мнению белорусских исследователей²⁶, «успешные компании делают ставку на персонал и управленческие технологии. Неуспешные компании видят причины своего неуспеха в отсутствии необходимых производственных активов и денег».

Представляют интерес международные оценки перспективной структуры потребности в специалистах. По мнению компании «HeadHunter»²⁷, в мире наибольший спрос на рынке труда на специалистов по финансам, продажам, технический и инженерный персонал. По мнению экспертов, в ближайшем будущем наиболее востребованными будут следующие профессии:

- 1) инженеры – их недостаточность ощущается уже сегодня. Особенно это касается инженеров на производстве, организаторов производства и руководителей среднего звена. Как показывают исследования российских авторов, особенно ценится сочетание технического и экономического или юридического образования (137),
- 2) IT- специалисты и разработчики компьютерного аппаратного обеспечения,
- 3) специалисты в области нано-технологий – предполагается, что нано-технологии получат очень широкое распространение и охватят не только космические технологии, но и машиностроение, медицину, пищевую промышленность, пр.,
- 4) специалисты по электронике и биотехнологиям. Биотехнологии используются в молекулярной медицине, в биофармацевтических производствах, др. Поэтому возможности создания новых источников энергии

²⁵ Гусаковский, А. Факторы успеха в управлении предприятием: взгляд руководителя / А. Гусаковский, Е. Писарчик // Директор. – 2007. - № 3. - С. 36-37

²⁶ Там же.

²⁷ Кадры на перспективу»Горячая десятка» // Экономическая газета. – 2008. – январь. - С. 22.

из микроорганизмов, электронных схем или новых источников питания являются перспективными,

5) маркетологи. Потребность в этих специалистах будет возрастать в связи с насыщением рынков и усложнением потребностей покупателей, что объективно усиливает конкуренцию и усложняет ее формы,

6) специалисты, связанные с сервисом. Объективной общемировой тенденцией является рост сферы услуг. Повышение благосостояния населения обуславливает повышение спроса на качественный сервис. Поэтому специалисты в этой области будут востребованы,

7) логисты. Процессы глобализации мировой экономики и европейской интеграции обуславливают включенность белорусских организаций в глобальные сети, транспортные, материальные и товарные потоки. Это заставляет строить свои материально-технические и товаропроводящие системы по общепринятым критериям, что достигается с помощью логистики,

8) экологи. Растущая востребованность данной профессии обусловлена обостряющимися проблемами сохранения окружающей среды,

9) медики. Проблемы здоровья населения, поиск средств продления жизни, омоложения организма обуславливают постоянную востребованность медицинского персонала всех уровней,

10) химики. Эксперты связывают перспективный спрос на специалистов в области химии прежде всего с проблемами в области энергетики. Как известно, запасов нефти хватит лишь на ближайшие 10 лет, поэтому уже сейчас человечество активно работает над развитием альтернативных источников энергии.

Изменение перспективной потребности в специалистах обуславливает обновление задач, стоящих перед отечественной системой образования.

Таким образом, обобщенными характеристиками спроса на труд в Беларуси являются:

- спрос формируют преимущественно организации государственной формы собственности, в отраслевом разрезе доминируют промышленность и сельское хозяйство, 80% свободных рабочих мест и вакансий предназначены для рабочих. Но заявленные рабочие места и вакансии характеризуются низким качеством (невысокий уровень оплаты труда, тяжелые условия труда, непривлекательные рабочие места и пр.),

- одновременное существование как избыточной численности работников в организациях, так и дефицита работников, причем основные причины и того, и другого – в природе спроса на труд. Избыток работников характерен для предприятий, находящихся в тяжелом финансово-экономическом состоянии, поскольку они не могут высвободить «лишних» работников и нанять необходимых (институциональное ограничение высвобождений), дефицит работников характерен как для успешных предприятий (потребность в специалистах новых, перспективных направлений), так и для малоэффективных предприятий (эффект «кадровой ловушки»),

- существует устойчивый профессионально-квалификационный дисбаланс между структурой спроса и структурой предложения на рынке труда

Беларуси, причины которого в большей степени сосредоточены в факторах со стороны спроса на труд (низкий уровень оплаты труда), и частично – в факторах предложения труда (система образования),

- существующее институциональное строение рынка труда в Беларуси создает условия для сохранения мало эффективных и некачественных рабочих мест с низким уровнем заработной платы на них. Это повышает общий уровень спроса на труд в экономике и формирует ложный заказ системе образования.

Для достижения равновесия на рынке труда, белорусский рынок труда выработал собственные адаптационные механизмы со стороны спроса на труд, к которым относятся:

- рост спроса на труд за счет усилий государства,
- завышенный спрос на труд со стороны субъектов хозяйствования, который частично обусловлен низкой эффективностью использования имеющегося персонала, а частично – задачами, структурой перестройки, стремлением повысить конкурентоспособность организаций в условиях усиления конкуренции на рынках.

ГЛАВА 4

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В МОДЕЛИ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

4.1. Заработная плата в модели рынка труда трансформационной экономики

Заработная плата является одним из основных системообразующих элементов в модели рынка труда. В экономической теории ее определяют как «цену, выплачиваемую за использование труда», как «цену рабочей силы», как «цену труда». Важность и необходимость исследования заработной платы в контексте рынка труда подтверждают результаты «Социологического мониторинга состояния и динамики изменений, происходящих в белорусском обществе», проведенного Институтом социологии НАН Беларуси в 2005 году под руководством Г.М. Евелькина (121, с.438). Результаты опроса показали, что в оценках респондентов первоочередного внимания требуют следующие проблемы: повышение уровня оплаты труда (68%), ограничение роста цен (60,9%), улучшение системы здравоохранения (38,5%), борьба с безработицей (37,1%), борьба с преступностью (33,2%) (121, с. 438). Важно, что результаты мониторинга дифференцированы в зависимости от типа регионального рынка труда. В процессе мониторинга респонденты разделены на 6 зон, которые условно соответствуют трем типам регионального рынка труда: 1 тип – рынок труда крупного многофункционального города (зоны I, II и III в опросе – это города с населением более 50 тысяч жителей); 2 тип – рынок труда моногорода и малого города (зоны IV и V в опросе – это города с населением 10-15 тысяч и менее 10 тысяч жителей); 3 тип – преимущественно аграрный рынок труда (соответствует VI зоне в опросе – сельское население). Так, во всех областях Республики Беларусь наиболее актуальными общественными проблемами

выступили повышение уровня оплаты труда (1-2 ранги), борьба с безработицей (3-4 ранги в среднем на 1-вом типе регионального рынка труда и 2-3 ранги на 2-ом типе). Практически во всех регионах второй важной проблемой респонденты отметили ограничение роста цен. В этой связи вопросы взаимосвязи безработицы и инфляции на рынке труда Беларуси должны получить теоретическое осмысление и воплотиться в практических рекомендациях.

Заработная плата является ценовой детерминантой в модели рынка труда, обуславливающей движение вверх или вниз вдоль существующих (сложившихся на рынках) кривых спроса и предложения труда. Вместе с тем, классический функциональный анализ, рассматривая заработную плату, исходит из нескольких допущений (упрощений): что труд однороден, что ставки цены труда 1 часа каждого работника равны между собой. Использование таких допущений позволяет, с одной стороны, обнаружить существующие на рынке труда взаимосвязи. Но, с другой стороны, не позволяет проникнуть в сущность модели рынка труда в трансформационной экономике.

Сущность определения заработной платы состоит в следующем. Заработная плата трактуется как часть национального дохода, поступающая в индивидуальное потребление наемных работников. В этом определении не указан ни измеритель заработной платы, ни ее источник.

МОТ определяет заработную плату как «всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемый в ценах и устанавливаемый соглашением или национальным законодательством» (Конвенция № 95). Данное определение исключает неденежную форму заработной платы, но четко указывает ее институциональный каркас.

Трудовой Кодекс Республики Беларусь определяет заработную плату как «совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику». В этом определении не указаны институциональные основы заработной платы – за что работодатель обязан платить работнику, в каком размере, есть ли при этом обязанности у работника.

Российские авторы Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. определяют заработную плату как «элемент дохода наемного работника, форму экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда» (35, с.158). Для работодателя, покупающего ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, заработная плата наемных работников является одним из элементов издержек производства.

Белорусский автор Лебедева С.Н. под заработной платой понимает «сумму денег, выплачиваемую нанимателем работнику за использование труда последнего в соответствии с их взаимной договоренностью» (101, с.20), правомерно отмечая, что рассматривать сущность заработной платы в трансформационных условиях следует в контексте современных экономических теорий – теории контрактации, дуализма рынка труда,

информационной асимметрии, информационных ожиданий и инвестиций в человеческий капитал.

Рассмотрим подробнее методологические основы формирования современных взглядов на сущность заработной платы и факторы, обуславливающие ее уровень, динамику, структуру и организацию (таблица 4.1).

Таблица 4.1 – Современные теории заработной платы

| Теория | Понимание сущности заработной платы и факторов, обуславливающих ее динамику |
|--|---|
| 1 | 2 |
| 1. Теория мотивации экономического выбора (Э. Даунс, У. Нисканен) | Показывает действительную мотивацию лиц, ответственных за принятие и реализацию решений в сфере экономической политики (политики, чиновники). Политики рассматривают заработную плату как инструмент поднятия популярности среди электората, поэтому в период повышенной политической активности заработная плата может возрасти выше равновесного уровня и не соответствовать существующему экономическому росту. Чиновники заинтересованы в росте заработной платы и дополнительных доходов, связанных с занимаемой должностью. Эти факторы связаны с величиной государственного бюджета. |
| 2. Эффект запаздывания реакции заработной платы на действия факторов | Этот эффект описан во многих теориях. Суть состоит в том, что при нарушении рыночного равновесия уровень цен и заработной платы не сразу реагируют на изменение совокупного спроса. На это влияет неоднородность рынка труда (М. Пайоре, П.Дерингер), контрактно-интерактивный механизм установления заработной платы (Р. Коуз), кластеры на рынке труда (Дж. Данлоп), социальная сегментация рынка труда и пр. |
| 3. Кластерная концепция рынка труда (Дж. Данлоп) | Существуют внутри- и межфирменные структуры, объединяющие однородные рабочие места со своим уровнем оплаты труда. Поэтому заработная плата всегда «запаздывает» реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда. Главный тезис этой концепции в отношении заработной платы – ее нестабильность и обусловленность институциональными формами (жесткой связью работника и рабочего места, замкнутостью кластера для инсайдеров и т.д.). |
| 4. Модель личных | Дает макроэкономическую интерпретацию |

| | |
|--|--|
| предубеждений Г. Беккера | дискриминационного выбора работодателей в отношении оплаты труда. В качестве признаков дискриминации выступают этнический, демографический, образовательный и т.д. Дифференциация заработной платы объясняется также результатом инвестиций в человеческий капитал. |
| Окончание табл.4.1. | |
| 1 | 2 |
| 5. Гибкая занятость (Дж. Аткинсон) | Гибкая занятость рассматривается как способ адаптации организации к рынку труда, поэтому покупатели рабочей силы дифференцированно подходят к ее выбору, учитывая множество факторов. Формы адаптации могут быть – численными, функциональными и финансовыми. Работники дифференцированы на 4 категории (ядро, 1 и 2 периферия и независимые работники), для каждой из которых характерны свои зарплатообразующие факторы. Финансовая адаптация (заработная плата) характерна для «ядра». |
| 6. Теория рациональных ожиданий (М. Вайцман) | Уровень заработной платы зависит от эффективности деятельности предприятия, поэтому наниматель застрахован от невыполнения контрактных обязательств из-за экономической конъюнктуры. |
| 7. Информационная асимметрия | Заработная плата, установленная в контракте, есть результат оценки и калькуляции той информации, которую стороны контракта получили до его подписания и использовали в процессе подписания. Поиск информации предполагает предварительное знание о ее параметрах, время на поиск и получение информации, ее интерпретацию и верификацию, прежде чем подписать контракт. Кроме того, заработная плата – это ценовая информация. Есть также неценовая информация о рабочем месте. Обычно перевес «информационной» асимметрии – в пользу работодателя (он больше в случае заключения индивидуального контракта, и уменьшается при коллективном договоре). Есть также информационная асимметрия в пользу работника – по поводу различной оценки квалификационных характеристик человеческого потенциала. Следовательно, никакой другой ресурс, обращаемый на рынке, не обладает большим свойством «неопределенности», чем человеческий – поэтому заработная плата отражает как функциональные параметры рабочей силы |

| | |
|--|---|
| | (которые поддаются оценке), так и элементы профессиональной компетенции, личностные качества (которые сложно объективно измерить и оценить). Поэтому у неквалифицированных работников в оплате труда доминирует тарифная часть, у высокооплачиваемых – надтарифная. |
|--|---|

Сост. на основе: 34, с. 73-109.

Таким образом, основными сущностными характеристиками оплаты труда в рыночной экономике являются:

1. Заработная плата – центральная ценовая детерминанта в модели рынка труда. Под влиянием ее изменений происходит движение вверх или вниз по кривым спроса и предложения труда.

2. Детерминированность заработной платы неоднородностью рынка труда, наличием на нем сегментов и кластеров, что обуславливает увеличение надтарифной части оплаты труда в ее структуре, немобильность рабочей силы, запаздывание реакции заработной платы на изменения экономической конъюнктуры.

3. Существует определенная дискриминация выбора работодателей на рынке труда, которая в отношении заработной платы проявляется в ее дифференциации по отдельным характеристикам носителя человеческого капитала, независимости (защищенности) от изменений экономической конъюнктуры.

4. У организаций существует несколько форм адаптации к изменениям конъюнктуры рынка труда (ценовая, численная, функциональная). В зависимости от сегмента персонала (и доминирующих зарплатообразующих факторов на каждом из них), работодатель использует преимущественно численную адаптацию для работников первого и второго периферийных кругов, функциональную для независимых работников, ценовую – для квалифицированного «ядра».

5. Большое влияние на установление заработной платы имеет информационное обеспечение участников контракта (работодателя и наемного работника). Кроме того, заработная плата отражает не только функциональные параметры рабочей силы и рабочего места (которые можно оценить количественно), но и элементы профессиональной компетенции, личностные качества работника, дополнительные качества рабочего места.

Таким образом, в условиях современной экономики сущность заработной платы представляет собой единство трех компонентов:

- 1) вознаграждение за труд (функциональные характеристики рабочей силы и рабочих мест);
- 2) результат дискриминационного отбора рынка труда (устанавливающего дифференциацию по дополнительным критериям рабочей силы и рабочих мест);
- 3) результат информационной асимметрии, неоднородности и адаптационной гибкости рынка труда (устанавливающий дифференциацию в оплате труда в зависимости от владения

информацией, принадлежности к определенному сегменту рабочей силы или рабочих мест). В установлении размера оплаты труда участвуют как рыночные, так и нерыночные (институциональные, административные) инструменты, в том числе сильное государственное регулирование.

Обобщенно место заработной платы в модели рынка труда представлено на рисунке 4.1. Заработная плата влияет как на спрос, так и на предложение труда.

В классической и неоклассических моделях рынка труда заработная плата, являясь ценовой детерминантой спроса на труд, обуславливает движение вверх (вниз) по кривым спроса и предложения труда в зависимости от динамики заработной платы. Поэтому ее увеличение вызывает соответственно сокращение спроса на труд (снижение численности занятых), а ее уменьшение – рост спроса на труд. Это не учитывает неоднородность внутреннего рынка труда, его относительную замкнутость от внешнего, кластеризацию рабочей силы и рабочих мест.

На мезоуровне (отрасль, регион) спрос на труд оценивается как сумма спроса на труд организаций (субъектов хозяйствования, нанимателей) региона (или отрасли). Заработная плата влияет на неценовые детерминанты спроса на труд – на общий уровень платежеспособного спроса и инвестиции.

Заработная плата участвует в формировании платежеспособного спроса в экономике следующим образом:

- через платежеспособный спрос домохозяйств, являясь основным источником доходов домохозяйств;
- через инвестиции домохозяйств, являясь основным источником накоплений и сбережений населения, которые формируют инвестиционные потоки в национальной экономике;
- через мотивацию к высокопроизводительному труду, творчеству и инновациям.

Заработная плата является ценовой детерминантой предложения труда, обуславливая движение вверх (вниз) вдоль кривой предложения, причем в краткосрочном периоде зависимость прямопропорциональна. Уровень оплаты труда в профессионально-квалификационном, отраслевом и региональном разрезах оказывает непосредственное воздействие на экономическую активность, на интенсивность предложения труда, на мотивацию работников.

Заработная плата является объектом внимания трех основных участников трудорыночных отношений в национальной экономике – работодателей (нанимателей), работников (профсоюзов как их представителей), государства. Факторы, влияющие на формирование заработной платы в трансформационной экономике, представлены на рисунке 4.2.

Ухудшение конъюнктуры на товарных рынках (т.е. соотношение между спросом и предложением товаров и услуг, на производство которых использован конкретный труд) ведет к уменьшению объемов реализации, что обуславливает отсутствие возмещения затрат на производство выручкой от реализации. Соответственно, сокращается возможность субъекта

хозяйствования в своевременной выплате заработной платы, возникает тенденция к сокращению ее уровня (особенно надтарифной части).

Улучшение экономической конъюнктуры способствует росту заработной платы. Ценность человеческого ресурса для нанимателя выражается тройко:

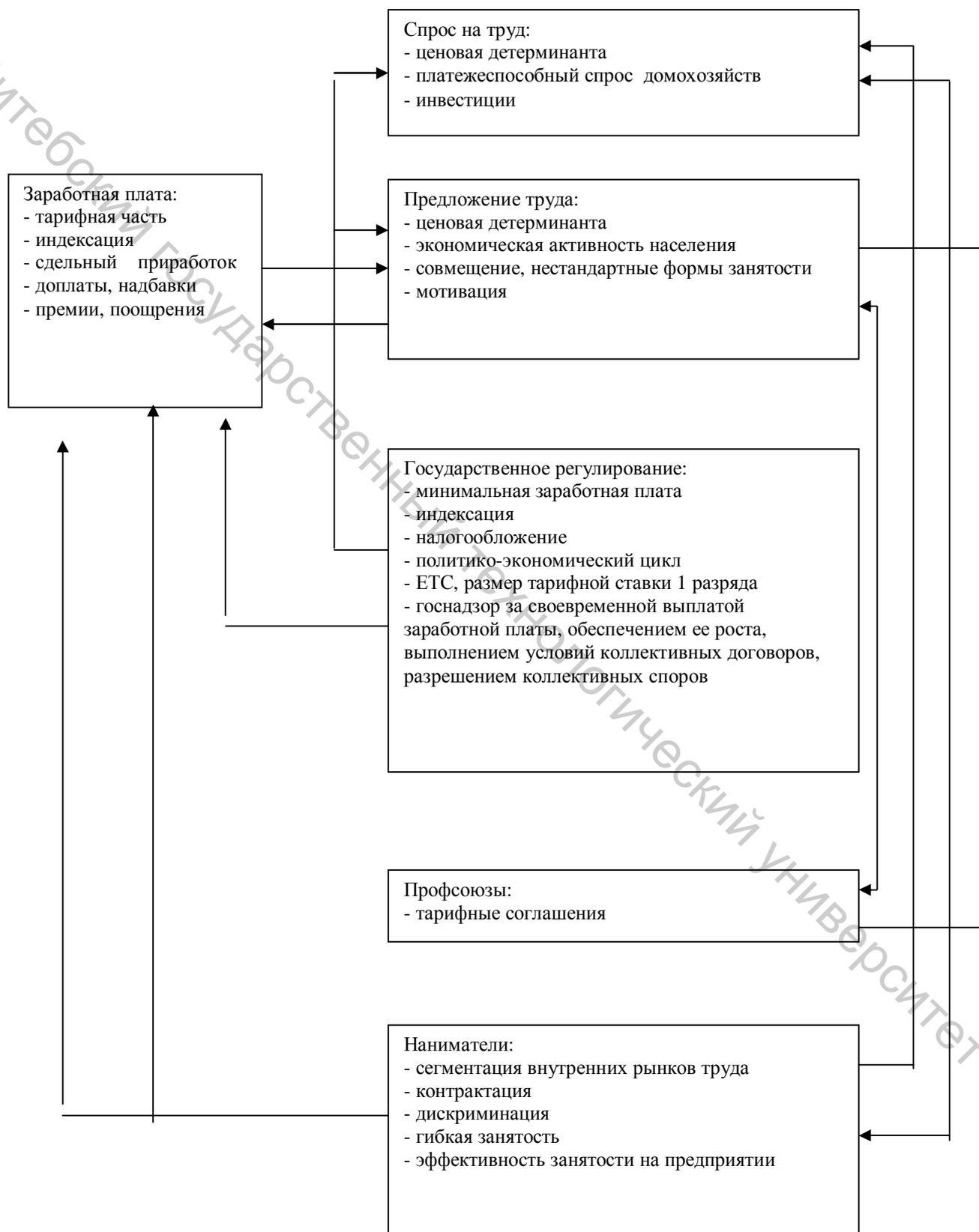


Рисунок 4.1 – Заработная плата в модели рынка труда

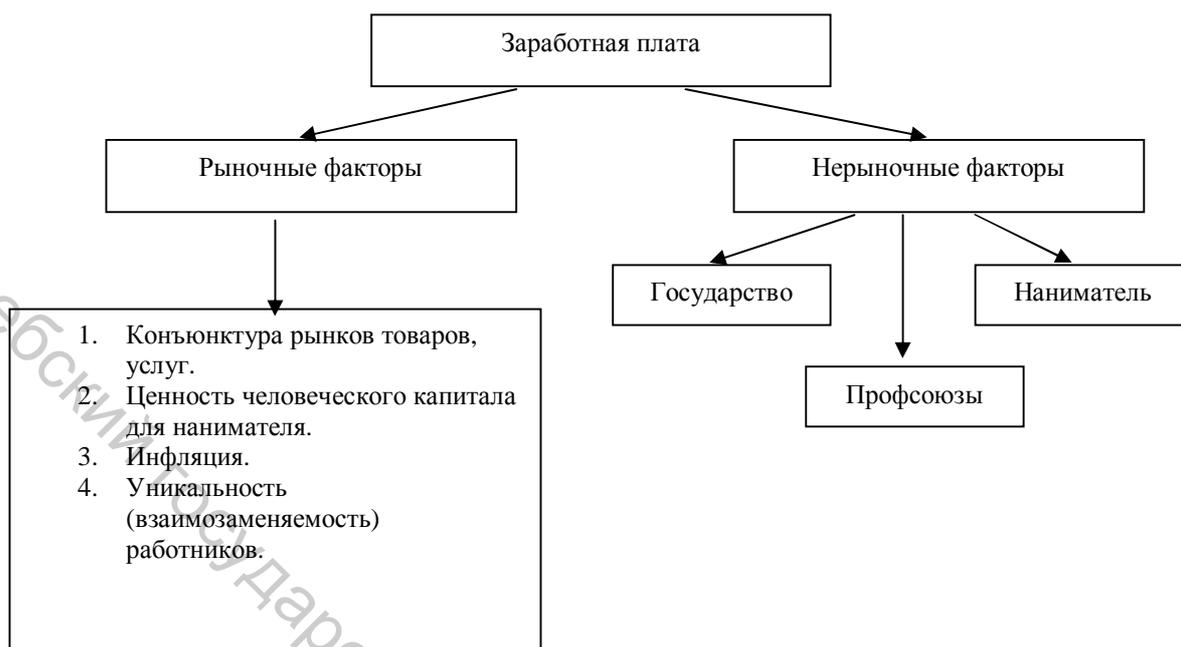


Рисунок 4.2 – Факторы формирования заработной платы в рыночной экономике

- как результат его инвестиций в человеческий капитал, где ценность и отдача с ростом инвестиций возрастают, что выражается в росте заработной платы работника;

- как соотношение между оценкой трудовых экстенсивных и интенсивных факторов роста: как только сокращаются возможности привлечения дополнительной рабочей силы и увеличения фонда рабочего времени (т.е. экстенсивных факторов), растет цена рабочей силы (заработная плата). И наоборот, наличие неограниченного экстенсивного источника рабочей силы обуславливает снижение цены труда. Обратной стороной данного процесса является динамика производительности труда; как проявление теории «скриннинга» (образовательных сигналов на рынке труда), где образование является своеобразным фильтром человеческого капитала, обуславливая рост заработной платы в зависимости от наличия дипломов об образовании.

К рыночным факторам, обуславливающим динамику заработной платы, относят инфляцию. Рост цен, вызывая повышение стоимости жизни, влечет за собой рост воспроизводственного минимума в структуре заработной платы, что обуславливает повышение номинальной заработной платы (но не реальной). Обратной зависимости не существует, так как действует эффект храповика.

К нерыночным факторам, определяющим динамику заработной платы, относят:

- коллективно-договорное регулирование;
- степень гибкости рынка труда, его сегментированность, включая кластеризацию, дискриминацию и сегрегацию;
- информационную асимметрию на рынке труда;

- мотивационный выбор и рациональные ожидания участников института социального партнерства.

4.2. Виды, функции оплаты труда. Анализ государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь

В широком смысле **оплата труда** — это вознаграждение за определенное количество и качество выполненной работы. Различают денежную и неденежную формы оплаты труда. Основной является денежная форма, что обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях субъектов рынка. Вместе с тем оплата труда в той или иной степени может осуществляться и в натурально-вещественной форме или в форме предоставления дополнительно оплачиваемого отпуска.

Так, для оплаты труда нанятых работников в случае отсутствия наличных денег субъекты хозяйствования нередко рассчитываются с работниками производимой продукцией или продукцией других организаций, получаемой по так называемым бартерным сделкам. В Республике Беларусь оплата труда в натурально-вещественной форме, как правило, невелика, удельный вес выплат в натуральной форме в фонде заработной платы составляет в основном 3—5 %.

Что касается оплачиваемого свободного времени, то данная форма оплаты труда позволяет работнику использовать это время, например, для учебы, отдыха или для получения дополнительной заработной платы.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и нанимателя.

Для работника заработная плата — главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи, что обуславливает стимулирующую роль заработной платы в повышении результативности труда с целью увеличения размера получаемого вознаграждения.

Для нанимателя заработная плата работников — это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, которые являются второй по значимости статьей расходов в затратах на производство продукции (работ, услуг). В целом в экономике республики затраты на оплату труда в общей сумме затрат на производство продукции (работ, услуг) составляют около 15 %, при этом в отдельных отраслях экономики они могут достигать 30 % и выше.

Наниматель, естественно, заинтересован в возможном снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции. Хотя, в то же время, для него может оказаться целесообразным увеличение расходов на рабочую силу, например, для повышения ее качественного уровня, если это позволяет в дальнейшем увеличить прибыль организации за счет стимулирования трудовой и творческой инициативы работников.

В условиях централизованно управляемой плановой экономики,

основанной на общенародной форме собственности на средства производства, заработная плата рассматривалась как доля работника не только в доходе субъекта хозяйствования, использующего его труд, но и в национальном доходе, который создавался всем обществом. В условиях рынка заработная плата — это уже не столько часть национального дохода, выделяемая государством для оплаты труда, сколько часть дохода собственника средств производства, расходуемая им на оплату труда наемных работников в соответствии с контрактом или трудовым договором и результатами труда.

Таким образом, в рыночной экономике заработная плата становится ценой рабочей силы, которую наниматель работнику должен платить из дохода субъекта хозяйствования за использованный наемный труд. При этом основными субъектами регулирования уровня заработной платы в рыночной экономике должны выступать наниматель (собственник или его представитель) и наемный работник.

Основные критерии, влияющие на размер заработной платы, определяются:

- доходами субъектов хозяйствования;
- соотношением спроса и предложения на рынке труда;
- условиями воспроизводства рабочей силы;
- влиянием общественных объединений наемных работников и нанимателей на распределение доходов субъектов хозяйствования между собственниками и наемными работниками.

В переходный период от централизованно управляемой плановой экономики к рыночной воспроизводство рабочей силы осуществляется, с одной стороны, за счет расходов конкретных нанимателей на рабочую силу, с другой — все еще в немалой степени за счет бюджетных средств государства. В частности, государство в основном оплачивает услуги организаций здравоохранения и образования, берет на себя немалую часть затрат по транспортному и жилищно-коммунальному обслуживанию населения, средствам массовой информации и культурно-оздоровительным мероприятиям, профессиональной подготовке кадров, субсидирует ряд коммерческих организаций реального сектора экономики.

В Республике Беларусь затраты на социальные нужды населения, связанные с воспроизводством рабочей силы, в настоящее время составляют значительную часть валового внутреннего продукта (ВВП). По доле этих расходов в составе ВВП Республика Беларусь практически не уступает таким развитым странам, как Финляндия, Дания, Германия, Швеция, Ирландия, Италия и Нидерланды. Вместе с тем по уровню ВВП на душу населения Республика Беларусь существенно уступает всем названным странам. Сохранение таких затрат бюджетных средств на социальные программы, связанные с воспроизводством рабочей силы, в определенной мере создает угрозу устойчивости государственных финансов и перспективам экономического роста в Беларуси, поскольку высокая нагрузка на экономику становится тормозом ее дальнейшего развития.

По мере становления рыночных отношений в республике удельный вес затрат государства на воспроизводство рабочей силы будет постепенно сокращаться, а у нанимателей — увеличиваться. При этом заработная плата все в большей степени будет соответствовать цене рабочей силы.

Как цена рабочей силы заработная плата должна выполнять следующие основные функции:

- воспроизводственную;
- стимулирующую;
- регулируемую.

Воспроизводственная функция обеспечивает работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, т.е. поддерживает способность работника к физическому или интеллектуальному труду в общественном производстве. Именно воспроизводственная функция определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и его семьи, исторически сложившихся в том или ином обществе.

Объективной основой реализации данной функции является установление государством минимального уровня заработной платы, соблюдение которого согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь носит обязательный характер. Минимальная заработная плата определяет уровень, ниже которого работнику не может производиться оплата за выполняемую им работу. Неспособность субъектов хозяйствования обеспечивать выплату установленной государством минимальной заработной платы может служить основанием для объявления их банкротами. Минимальная заработная плата в этой связи выполняет также функцию социальной защиты работников наемного труда.

Для выполнения своей воспроизводственной функции минимальная заработная плата должна соответствовать стоимости набора товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину, позволяющую обеспечить воспроизводство физических и умственных способностей работника, обладающего минимально необходимой профессиональной подготовкой для выполнения простой работы в нормальных для здоровья работника условиях труда. В качестве такого норматива в нашей стране применяется прожиточный минимум. Закон Республики Беларусь «О прожиточном минимуме» принят в январе 1999 г. Согласно названному закону, бюджеты прожиточного минимума разрабатываются для таких основных социально демографических групп, как трудоспособное население, пенсионеры, дети. В качестве прожиточного минимума в среднем на душу населения в Беларуси применяется среднедушевой прожиточный минимум семьи из четырех человек, размер которого используется для определения размера минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата может устанавливаться в виде минимальной часовой ставки, ставки за день, неделю или месяц. Страны с развитой рыночной экономикой в основном используют минимальную часовую заработную плату. Размер минимальной заработной платы должен устанавливаться государством по результатам консультаций с социальными

партнерами в рамках трехсторонних переговоров с учетом особенностей экономического развития страны, реальных условий воспроизводства рабочей силы в соответствии с ее стоимостью.

В Республике Беларусь в качестве основного трудового норматива применяется месячная и часовая минимальные заработные платы. Размеры минимальной заработной платы ежегодно устанавливаются Правительством страны с участием республиканских объединений нанимателей и профсоюзов при разработке прогноза социально-экономического развития Беларуси. Размер минимальной заработной платы в течение года индексируется в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения Республики Беларусь с учетом инфляции.

В условиях переходного периода Беларуси к рыночной экономике в 1990-е годы имело место существенное отставание минимальной заработной платы от уровня минимального потребительского бюджета. Однако в соответствии с принятым в 2002 г. Законом Республики Беларусь «О минимальной заработной плате» она была поэтапно выведена на уровень бюджета прожиточного минимума и в настоящее время составляет 108 % от названного социального норматива. В дальнейшем по мере развития экономики страны планируется вывести минимальную заработную плату на уровень минимального потребительского бюджета.

Стимулирующая функция заработной платы устанавливает количественную зависимость между размерами оплаты и результатами (количеством, качеством) труда работников. Реализуется данная функция посредством объединения норм труда и норм оплаты в конкретные системы заработной платы. При этом системы заработной платы, базируясь на нормах труда (выработке, затратах времени, расходовании вещественных ресурсов в процессе труда и т.д.) и нормах оплаты (тарифных ставках, расценках, шкалах премирования и т.п.), обеспечивают изменение уровня оплаты в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников. Установленное конкретной системой оплаты соответствие между размером оплаты и нормой труда представляет собой цену единицы труда.

Стимулирующая функция заработной платы заключается в дифференциации уровня оплаты труда в соответствии с критериями производительности и эффективности труда.

Дифференциация заработной платы призвана способствовать росту производительности и эффективности труда. В то же время она должна восприниматься и нанимателями, и работниками как справедливая. Следовательно, о степени обоснованности действующей системы дифференциации оплаты труда можно судить по эффективности трудовой деятельности и социально-психологической атмосфере в трудовых коллективах, в том числе по наличию или отсутствию трудовых конфликтов на почве различного восприятия правомерности уровня и дифференциации заработной платы.

Регулирующая функция заработной платы состоит в том, что она, будучи одним из важнейших источников денежных доходов населения, оказывает

существенное влияние на платежеспособный спрос населения, а через него — на объем и структуру производимой продукции и, следовательно, на инвестиционную политику. Выступая в качестве составной части издержек работодателя на рабочую силу, заработная плата оказывает влияние на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда и определяет уровень занятости работников и структуру их занятости.

Реализация регулирующей функции заработной платы предполагает разграничение уровня оплаты труда по отдельным группам работников, различающимся экономической и социальной приоритетностью сферы их деятельности. При этом к числу актуальных задач регулирования оплаты труда относится установление отвечающих экономическим и социальным критериям соотношений в оплате труда между секторами экономики и внутри отраслей: между реальным сектором экономики и бюджетной сферой, между добывающими и перерабатывающими отраслями, между производством и торговлей и т.д.

Регулирующая функция заработной платы занимает промежуточное положение между воспроизводственной и стимулирующей функциями, выполняя по отношению к ним интегрирующую роль, поскольку обеспечивает поддержание баланса интересов работников, работодателей, государства и общества в целом. Речь идет о выработке определенной политики установления уровня оплаты труда различным категориям работников, регулировании этих трудовых отношений на основе социального партнерства.

Назначение **государственного регулирования оплаты труда** состоит в создании необходимых условий для реализации основных функций заработной платы.

В рыночной экономике у каждой из трех названных выше функций есть свой носитель, т.е. субъект реализации. Так, реализация воспроизводственной функции заработной платы в основном является прерогативой профсоюзов, стимулирующей — нанимателей рабочей силы, регулирующей — органов исполнительной власти.

Каждый из субъектов реализации этих функций может выполнять свою роль лишь в том случае, если имеет место взаимодействие между всеми этими субъектами, позволяющее согласовывать интересы каждой из сторон. Система социального партнерства создает такое взаимодействие. В этой связи на этапе переходного периода к рыночной экономике основной задачей государственного регулирования отношений по вопросам заработной платы является создание правовых возможностей для реализации названными выше субъектами своих функций. Признаком завершения переходного периода является наличие такого правового пространства.

Роль каждого из субъектов в реализации основных функций заработной платы на этапе переходного периода в значительной мере зависит от развития форм собственности. Чем в большей мере преобладает государственная форма собственности, тем шире должно быть участие государства в реализации всех основных функций заработной платы. В процессе становления частной формы собственности устранение государства из несвойственных ему сфер

организации оплаты труда должно компенсироваться адекватным вхождением в свои права других субъектов реализации функций заработной платы. Если такая компенсация не обеспечивается, возникают серьезные перекосы в оплате труда, которые могут привести к негативным процессам, чреватых не только возникновением социальной напряженности в обществе, но и экономической нестабильностью.

Рынок труда — это сложное образование, иерархическая структура которого формируется как производная территориальной и отраслевой структур общественного производства. На рынке труда тарифные ставки (оклады) должны устанавливаться в зависимости от сложности труда и других факторов тарифной дифференциации заработной платы. До тех пор, пока не создан действенный порядок договорного регулирования ставок на уровне отраслей и территорий, государство должно поддерживать пропорции в оплате труда.

Важным элементом государственного регулирования заработной платы является создание эффективного механизма ее индексации, т.е. повышения заработной платы, позволяющего частично или полностью возмещать работающим удорожание потребительских товаров и услуг. Индексация заработной платы является одной из форм социальной защиты населения в условиях инфляции, направленной на поддержание и восстановление покупательной способности населения.

Экономически оправданной считается индексация заработной платы на основе дифференцированного подхода. Полная индексация (повышение заработной платы в соответствии с ростом цен) нецелесообразна, поскольку она в свою очередь может провоцировать инфляционный рост цен. В большинстве стран с переходной экономикой применяется, как правило, относительно низкая степень индексации, т.е. частичная.

Существенная роль в государственном регулировании заработной платы принадлежит государственной системе налогообложения. Имеется в виду прямое воздействие государства через шкалу подоходного налога на перераспределение доходов от высокообеспеченных к средне- и малообеспеченным слоям населения.

Меры по прямому и косвенному воздействию государства на уровень и дифференциацию заработной платы существенно дополняет система коллективно-договорного регулирования социально трудовых отношений.

Сложившаяся в настоящее время система социального партнерства Республики Беларусь представляет собой иерархическую систему, звеньями которой являются соглашения на национальном, отраслевом и местном уровнях и коллективные договоры организаций. В качестве объектов социального партнерства выступают основные направления социально-трудовой политики, согласовываемые сторонами социального партнерства исходя из оценок уровня жизни в целом по республике, в областях, районах, городах, а также в организациях. Предметом взаимодействия социальных партнеров на всех уровнях являются такие вопросы, как: оплата труда, рост жизненного уровня работников; развитие рынка труда и содействие занятости населения; защита

трудовых прав работников; охрана труда и окружающей среды; охрана здоровья и социальное обеспечение.

Общий принцип согласования состоит в том, что соглашения более высокого уровня иерархии имеют приоритет при заключении соглашений и договоров на более низких ступенях. Поэтому заключение Генерального (национального) соглашения предшествует заключению отраслевых и местных соглашений, а заключение последних — заключению коллективных договоров организаций. При этом отраслевые соглашения не должны снижать уровня социально-трудовых обязательств, определяемых Генеральным соглашением, а региональные — обязательств отраслевых соглашений. Коллективные договоры организаций не должны ухудшать положение работников по сравнению с обязательствами, принятыми в рамках соглашений вышестоящих уровней, действие которых распространяется на организацию.

Основным инструментом осуществления социального партнерства на всех уровнях являются трехсторонние (двусторонние) согласительные советы и комиссии, которые готовят соответствующие соглашения (договоры), осуществляют контроль за их выполнением, взаимодействуют с аналогичными комиссиями на других уровнях, регулируют разногласия, возникающие при заключении и выполнении соглашений (договоров).

Генеральное соглашение — нормативный акт, определяющий на государственном уровне обязательства сторон социального партнерства по вопросам оплаты труда, занятости и социальным гарантиям. Сторонами, заключающими Генеральное соглашение, в республике являются Совет Министров Республики Беларусь и наиболее крупные республиканские объединения нанимателей и профессиональных союзов.

Отраслевые соглашения — нормативно-правовые акты, определяющие взаимные обязательства сторон по направлениям социально-экономического развития в отраслях, условия и оплату труда, социальные гарантии работников и другие вопросы регулирования трудовых отношений на отраслевом уровне. Спектр вопросов, охватываемых в отраслевых соглашениях, достаточно широк, их решение обязательно основывается на положениях Генерального соглашения и действующего в Беларуси законодательства. Сторонами-участниками отраслевых соглашений являются отраслевые министерства, отраслевые профессиональные союзы и отраслевые объединения нанимателей.

Местные соглашения — нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения на конкретной территории и содержащие обязательства сторон социального партнерства по оплате труда, занятости и другим вопросам социально-трудовых отношений в регионе. Объективная необходимость местных соглашений, например по вопросам регулирования оплаты труда, состоит в предотвращении различий в оплате труда работников равной квалификации в пределах одного региона, так как это негативно сказывается на эффективности работы субъектов хозяйствования региона из-за переманивания кадров друг у друга. Местные соглашения заключаются между региональными координационными советами профессиональных союзов и нанимателей и местными органами исполнительной власти.

Коллективные договоры — локальные правовые акты, регулирующие трудовые и социально-экономические отношения между нанимателями и работниками субъектов хозяйствования независимо от их форм собственности. В качестве представителей работников выступают профессиональные союзы или иной орган, представляющий интересы работников субъекта хозяйствования. Нанимателя может представлять уполномоченный им представитель. Общие требования к содержанию коллективного договора заключаются в том, что его положения должны основываться на обязательствах Генерального, отраслевых, местных соглашений и нормах действующего законодательства, но не дублируя их, а расширяя. При этом дополнительные гарантии, предусматриваемые коллективными договорами, должны обеспечиваться за счет собственных средств субъектов хозяйствования.

Основной функцией социального партнерства является упорядочение соотношений в размерах трудовых доходов между отраслями, регионами, субъектами хозяйствования и отдельными профессионально-квалификационными группами работников, обеспечение необходимого единства в предоставляемых гарантиях и компенсациях. В этой связи важнейшей задачей переговорных процессов на разных уровнях социального партнерства является определение содержательной стороны переговоров при оптимальном сочетании интересов государства, нанимателей и работников.

4.3 Динамика заработной платы в Беларуси

Как отмечалось в первой главе монографии, одной из основных отличительных характеристик рынка труда в Беларуси от стран Центральной и Восточной Европы является более низкий уровень заработной платы.

В 90-х годах XX века, в связи с началом трансформационных преобразований, уровень заработной платы в Беларуси резко снизился (табл. 4.2), с 1996г. заработная плата начинает устойчиво расти. Однако ее рост в течение 2000-2007г.г. достаточно неравномерный. Во-первых, темпы роста реальной заработной платы ниже темпов роста заработной платы, рассчитанной в евро и соответствуют росту заработной платы в долларовом эквиваленте, что отражает усилия Национального банка Республики Беларусь по удержанию курса доллара и рост цен именно в долларовом эквиваленте. Во-вторых, темпы роста заработной платы в евро в течение рассматриваемого периода не одинаковы – наряду с увеличением в 2001, 2004-2005 г.г., в 2003г. отмечается снижение заработной платы, в 2006-2007г.г. ее рост приблизительно соответствует темпам роста реальной заработной платы.

Таблица 4.2. – Динамика среднемесячной заработной платы в Республике Беларусь

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|-------|----------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работающих в экономике, тыс. руб. | 58,9* | 123,0 | 189,2 | 250,7 | 347,5 | 463,7 | 582,2 | 765 |
| Курс евро на конец года, тыс.руб. | 1,096 | 1,391 | 1,993 | 2,695 | 2,955 | 2,546 | 2,817 | 3,166 |
| Курс доллара США на конец года, тыс.руб. | 1,18 | 1,58 | 1,92 | 2,156 | 2,17 | 2,152 | 2,14 | 2,15 |
| Зарботная плата в евро Темп роста в % к пред.г. | 53,7 | 88,42 164,6 | 94,9 107,3 | 93,02 98,0 | 117,59 126,4 | 182,1 154,8 | 206,67 113,4 | 241,63 116,9 |
| Зарботная плата в долларах США Темп роста в % к пред.г. | 49,9 | 77,8 155,9 | 98,5 126,6 | 116,3 118,0 | 160,1 137,6 | 215,5 134,6 | 272 126,2 | 355,8 130,8 |
| Реальная начисленная среднемесячная заработная плата: | | | | | | | | |
| 1990 = 100 | 95 | 123 | 133 | 137 | 161 | 194,5 | 228,3 | 253 |
| 1995 = 100 | 170 | 221 | 238 | 246 | 289 | 349 | 409,5 | 458 |
| предыдущий год = 100 | 112 | 130 | 108 | 103 | 117 | 120,9 | 117,3 | 110 |

* С учетом деноминации (уменьшение в 1000 раз).
 Рассчитано по 161, с.93; 169, с. 154

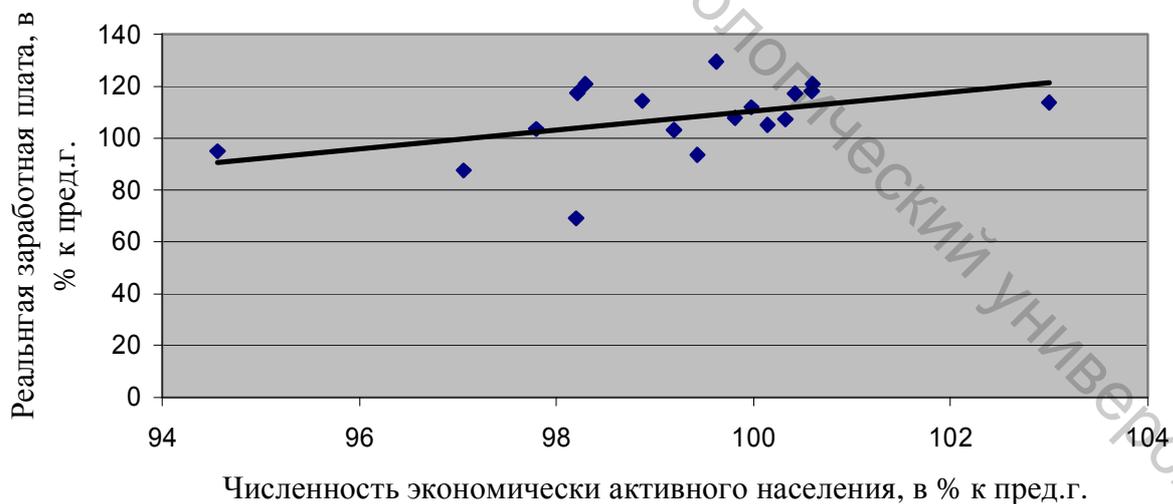


Рис.4.3 – Предложение труда и реальная заработная плата в Беларуси, 1990-2007г.г.

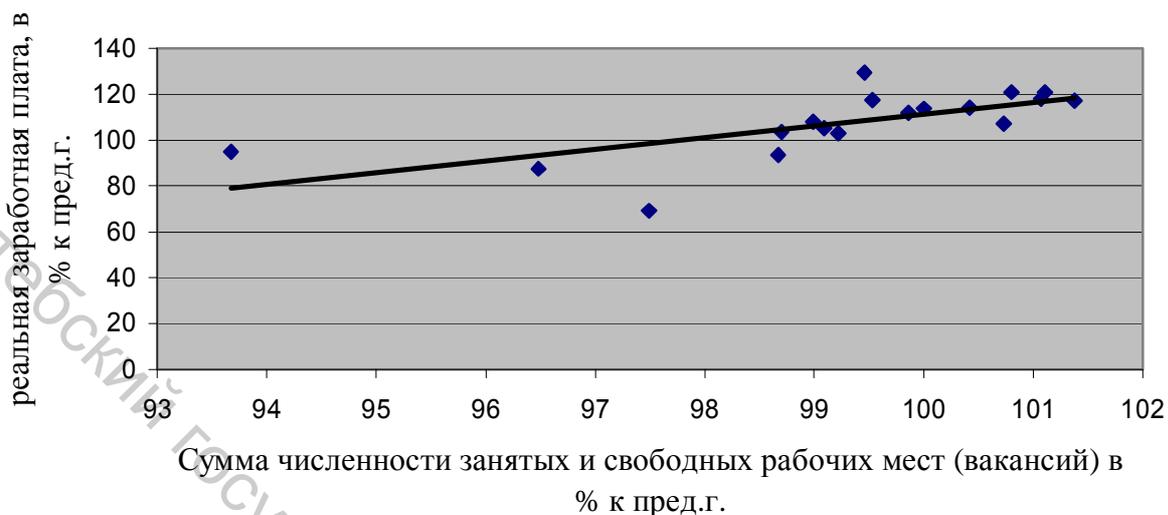


Рис. 4.4 – Спрос на труд и заработная плата в Беларуси, 1990-2007г.г.

На рисунках 4.3 – 4.4 отражена динамика спроса, предложения и реальной заработной платы в Беларуси за 1990-2007 г.г. (в % к уровню предыдущего года). Как следует из рисунков, можно отметить синхронное снижение параметров совокупного спроса и предложения труда в пределах [0;2,5%], причем за 1990-1997г.г. произошло сокращение параметров спроса и предложения труда, затем неравномерный рост данных показателей. Заработная плата снижалась только в середине 90-х годов, затем она росла, причем в отдельные периоды достаточно высокими темпами. Исследование динамики данных показателей с помощью корреляционно-регрессионного анализа показало, что существует слабая связь между динамикой реальной заработной платы и предложением на рынке труда (коэффициент детерминации составил 0,2033), связь прямо пропорциональная – то есть по мере роста заработной платы предложение труда незначительно расширяется (рисунок 4.3). Между параметрами совокупного спроса и реальной заработной платы установлена статистически значимая связь средней силы (коэффициент детерминации 0,4518) (рисунок 4.4). Полученные результаты позволяют сделать вывод, что на белорусском рынке труда заработная плата оказывает слабое влияние на совокупное предложение труда, его динамика в большей степени детерминируется неценовыми параметрами рынка труда.. На совокупный спрос на труд уровень заработной платы оказывает более значимое влияние, но зависимость обратна традиционно рыночной, так как по мере роста реальной заработной платы спрос на труд не сокращается, а возрастает (причем рост происходит за счет увеличения числа свободных рабочих мест и вакансий).

Как свидетельствуют данные таблицы 4.3, уровень и динамика заработной платы достаточно неравномерны в отраслевом разрезе. Заработная плата в строительстве, связи, информационно-вычислительном обслуживании, науке и научном обслуживании выше, в сельском хозяйстве, торговле, непромышленных видах бытового обслуживания населения,

здравоохранении, образовании, культуре – ниже.

Таблица 4.3 – Соотношение изменений в среднемесячной заработной плате и занятости по отраслям экономики Беларуси, 1995-2006г.г.

| Отрасль | Отношение среднемесячной заработной платы в отрасли к среднересп. уровню % | | Доля отрасли к численности занятых в экономике, % | | Изменение уровня заработной платы | Изменение численности занятых |
|---|--|-------|---|------|-----------------------------------|-------------------------------|
| | 1995 | 2006 | 1995 | 2006 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Беларусь в целом | 100 | 100 | 100 | 100 | + | - |
| Промышленность | 114,1 | 106,0 | 26,2 | 26,5 | - | - |
| Сельское хозяйство | 62,0 | 62,6 | 25,2 | 10,2 | - | - |
| Строительство | 138,8 | 121,6 | 6,7 | 7,8 | + | + |
| Транспорт | 123,9 | 113,6 | 4,3 | 6,0 | + | + |
| Связь | 121,8 | 111,9 | 1,3 | 1,5 | + | + |
| Торговля | 80,4 | 76,8 | 8,3 | 13,7 | - | + |
| Материально-техническое снабжение | 132,3 | 105,3 | 1,1 | 1,1 | + | + |
| Информационно-вычислительное обслуживание | 127,1 | 130,2 | | 0,1 | + | + |
| Непроизводственные виды бытового обслуживания населения | 99,7 | 90,0 | 3,7 | | - | + |
| Здравоохранение | 84,6 | 90,1 | 6,9 | 7,5 | - | + |
| Образование | 78,7 | 84,3 | 9,1 | 10,6 | - | + |
| Культура | 68,6 | 79,8 | 1,3 | 1,9 | - | + |
| Наука и научное обслуживание | 108,0 | 134,5 | 0,5 | 0,8 | + | - |

Ист.: 169, с. 120,162.

Анализ данных таблицы 4.3 показывает, что прослеживается определенная связь между динамикой заработной платы и численностью занятых в отраслевом разрезе: прямолинейная зависимость характерна для строительства, транспорта, связи, материально-технического снабжения, информационно-вычислительного обслуживания. В промышленности и сельском хозяйстве сокращение относительного уровня заработной платы сопровождалось сокращением численности занятых, а в преимущественно бюджетных отраслях (здравоохранение, образование, культура) снижение относительного уровня заработной платы сопровождалось ростом численности занятых. В сфере науки и научного обслуживания даже рост относительного уровня заработной платы не остановил отток кадров.

Таблица 4.4 – Отраслевая дифференциация среднемесячной заработной платы в экономике Беларуси 1990-2007г.г.

| | Соотношение между максимальной и минимальной среднемесячной заработной платой, раз | Отношение минимального уровня заработной платы в отрасли к средне-республиканскому уровню, раз | Отношение максимальной заработной платы к средне-республиканскому уровню, раз |
|------|--|--|---|
| 1990 | 2,11 | 0,63 | 1,35 |
| 1991 | 2,6 | 0,68 | 1,78 |
| 1992 | 4,29 | 0,48 | 2,07 |
| 1993 | 4,3 | 0,53 | 2,31 |
| 1994 | 3,7 | 0,6 | 2,2 |
| 1995 | 3,7 | 0,6 | 2,0 |
| 1996 | 3,8 | 0,5 | 1,8 |
| 1997 | 3,6 | 0,5 | 1,9 |
| 1998 | 3,7 | 0,5 | 1,9 |
| 1999 | 4,0 | 0,5 | 2,0 |
| 2000 | 3,3 | 0,6 | 1,9 |
| 2001 | 3,1 | 0,6 | 1,8 |
| 2002 | 3,6 | 0,5 | 1,8 |
| 2003 | 3,8 | 0,6 | 1,8 |
| 2004 | 3,0 | 0,6 | 1,7 |
| 2005 | 2,16 | 0,61 | 1,34 |
| 2006 | 2,15 | 0,625 | 1,34 |
| 2007 | 2,26 | 0,61 | 1,39 |

Ист.: Занятость населения и оплата труда работников в Республике Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. 1996, с.181-182; 161, с.97.

Как свидетельствуют данные таблицы 4.4, для Беларуси характерно сглаживание отраслевой дифференциации в оплате труда, что достигается мерами государственного регулирования оплаты труда. Специалисты единодушны во мнении, что в Беларуси сохраняется высокая степень централизации в определении уровня и структуры заработной платы. Это прежде всего проявляется в обязательности применения единой тарифной сетки, которая четко устанавливает размер тарифной части оплаты труда, так как определяет тарифную ставку первого разряда и тарифные коэффициенты. В 2002г. был принят Декрет Президента РБ № 17, который привязал темпы роста заработной платы к темпам роста объемов выпущенной продукции. В итоге, предприятия наращивали стоимостные объемы выпуска, что дало возможность увеличивать заработную плату.

Единая тарифная система, будучи обязательной для предприятий государственной формы собственности и рекомендательной для негосударственных субъектов хозяйствования, допускала установление повышенной ставки первого разряда для частных предприятий. Но с конца 2004г. размер тарифной ставки первого разряда ограничен бюджетом

прожиточного минимума (возможно применение повышающего коэффициента для ряда отраслей) (Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда коммерческих организаций» № 1651), а любое ее повышение сверх бюджета прожиточного минимума должно относиться на прибыль организации. В итоге, более успешные организации получили дополнительное ограничение в увеличении заработной платы своих работников.

Учитывая слабую степень дифференциации тарифных коэффициентов и сглаженность сетки для более высоких разрядов, происходит выравнивание тарифной части заработной платы за счет перераспределения средств от высокоуровневых работников к работникам низких разрядов. Предприятия решали эту проблему за счет увеличения доли надтарифной части в фонде оплаты труда, выплачивая различные виды доплат, надбавок, компенсаций и премий для усиления дифференциации оплаты труда. Согласно Постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Рекомендации по совершенствованию заработной платы работников организаций производственных отраслей и увеличению доли оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в ее составе» (№ 81, 2003г.) тарифная часть заработной платы должна составлять не менее 65% в составе фонда оплаты труда. Кроме того, в Беларуси в 1997г. Декретом Президента РБ «О дополнительных мерах по совершенствованию труда работников отраслей экономики» установлено ограничение размера премии, включаемой в себестоимость, не более 30 % заработной платы в расчете на одного работника (превышение премии выплачивается из прибыли организации), в 1998г. Постановлением Совета Министров № 937 «О мерах по совершенствованию оплаты труда в отраслях экономики» ограничен размер надбавок за стаж работы (20% тарифной ставки, выплачиваемых из себестоимости), ограничен размер надбавок руководителей и специалистов (20% от суммы должностных окладов). Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 1149 (2008г.) с 1.11.2008г. введены корректирующие коэффициенты к тарифным ставкам (окладам) работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. Они рассчитаны в соответствии с установленной правительством тарифной ставкой первого разряда и коэффициентами Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. Корректирующие коэффициенты к тарифным ставкам для работников, тарифицируемых с 1-го до 2-го разряда составляют 2,26; 2-3го разрядов – 1,98. Затем корректирующие коэффициенты последовательно снижаются до 1,01 для работников, тарифицируемых 13 и 14 разрядами и до 0,89 для работников, тарифицируемых по 27 разряду. В итоге, повышение тарифной ставки первого разряда в совокупности с применением корректирующих коэффициентов позволит обеспечить приоритетный рост заработной платы низкооплачиваемых категорий работников, молодых специалистов (1-13 разряды) по сравнению с работниками, тарифицируемыми 14-27 разрядами, косвенно ограничивая дифференциацию между размером заработной платы низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников.

Наряду с изучением уровня, динамики и дифференциации среднемесячной заработной платы в экономике, не менее важным является изучение низших границ оплаты труда – минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата представляет собой государственный обязательный минимальный размер денежных и (или) натуральных выплат работнику нанимателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленных законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда. Это низшая граница оплаты труда, которая призвана гарантировать работникам воспроизводство физических и психических способностей на социально приемлемом минимальном уровне. Минимальная заработная плата выполняет роль социального норматива, поскольку нацелена на защиту некоторых наиболее уязвимых групп работников. Конвенцией МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» определены следующие факторы, которые должны учитываться при определении уровня минимальной заработной платы в национальной экономике:

- потребности работников и их семей,
- сложившийся уровень средней заработной платы и социальных трансфертов,
- уровень занятости населения и производительность труда,
- уровень экономического развития страны,
- возможности государственного бюджета и нанимателей.

Уровень минимальной заработной платы значительно варьируется в страновом разрезе. В странах ЕвроСоюза он находится в диапазоне от 121 евро в месяц до 1467 евро. Уровень минимальной заработной платы в Беларуси постоянно растет. В 2007г. он составил 56 евро (рассч. по 167, с.165). Это достаточно низкий показатель по сравнению со странами Центральной, Восточной Европы и Балтии (рис.4.5).

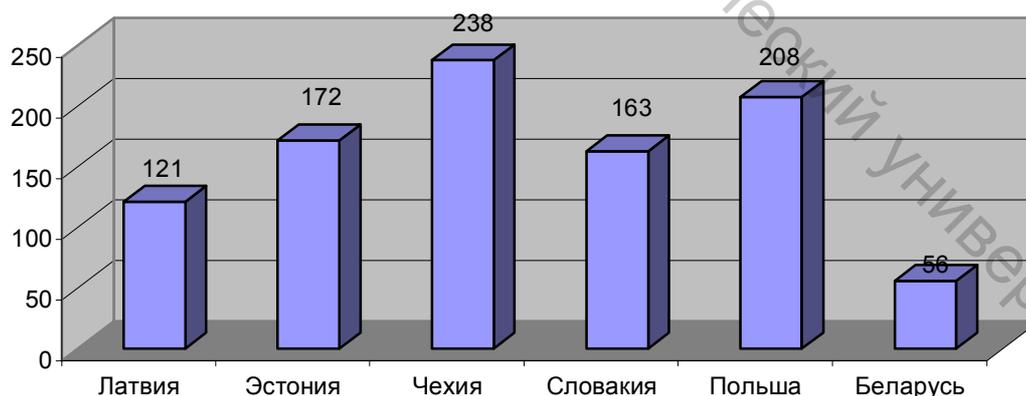


Рис.4.5 – Минимальная заработная плата в отдельных странах, 2007г., евро

При определении размера минимальной заработной платы ее соотносят с бюджетом прожиточного минимума, а при его достижении – с минимальным потребительским бюджетом²⁸. Законом Республики Беларусь «Об установлении

²⁸ Прожиточный минимум – минимальный набор материальных благ и услуг, необходимых для

и порядке повышения размера минимальной заработной платы» (2002, № 124-3) определено, что: размер минимальной заработной платы является обязательным для нанимателя низшим уровнем оплаты труда, размер минимальной заработной платы в течение года подлежит индексации с учетом инфляции. В соответствии с рекомендациями МОТ, соотношение среднемесячной заработной платы и минимального потребительского бюджета должно быть не менее 50%, а соотношение минимальной заработной платы и среднемесячной заработной платы не менее 67%. Соотношение средней заработной платы и минимального потребительского бюджета в Беларуси постоянно растет, в 2007г. оно составило 246,4%. Соотношение минимальной заработной платы со средней заработной платой также улучшается (26,86% в 2007г., что обусловлено прежде всего ростом среднемесячной заработной платы). В условиях роста среднемесячной заработной платы повышение их процентного соотношения свидетельствует о повышении государственных гарантий в области минимальной оплаты труда работникам Беларуси.

Таблица 4.5 – Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников и минимальный потребительский бюджет в Беларуси

| Годы | Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, тыс. руб. | Минимальный потребительский бюджет, тыс. руб. | Соотношение среднемесячной заработной платы и минимального потребительского бюджета, % | Соотношение минимальной заработной платы* и среднемесячной заработной платы, % |
|------|--|---|--|--|
| 1995 | 755,1 | 706,9 | 106,8 | 13,24 |
| 2000 | 58,9 | 46,7 | 126,0 | 6,1 |
| 2001 | 123,0 | 82,9 | 148,4 | 8,1 |
| 2002 | 189,2 | 129,3 | 146,4 | 12,68 |
| 2003 | 250,7 | 168,3 | 149,0 | 13,96 |
| 2004 | 347,5 | 201,5 | 172,5 | 13,81 |
| 2005 | 463,7 | 229,3 | 202,2 | 10,99 |
| 2006 | 582,2 | 256,6 | 226,9 | 30,76 |
| 2007 | 701,1 | 284,5 | 246,4 | 26,86 |

* - на конец года

Ист.: 161, с.96-97; 169, с.160,165.

Исследование методологических основ формирования оплаты труда в рыночной экономике и ее роли в модели рынка труда трансформационной экономики позволило сделать следующие выводы:

- в модели рынка труда в период экономической трансформации большое значение имеет не столько роль заработной платы как ценовой детерминанты, сколько роль институциональных факторов;
- несмотря на то, что на современном этапе сегментация рынка труда в

обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья. Бюджет прожиточного минимума – стоимостная величина прожиточного минимума, а также обязательные платежи и взносы. Минимальный потребительский бюджет представляет собой стоимость набора материальных благ и услуг, которые необходимы для удовлетворения минимальных физиологических и социальных потребностей человека определенного пола и возраста.

Республике Беларусь имеет свои особенности, вместе с тем можно отметить снижение тарифной части в оплате труда высококвалифицированных работников и увеличение надтарифной части, что является инструментом регулирования соотношения «зарботная плата – численность»;

- в модели рынка труда Республики Беларусь присутствует эффект запаздывания реакции заработной платы на действие как рыночных, так и нерыночных факторов;

- в целом белорусский рынок труда использует механизмы численной и финансовой адаптации.

Обозначенные закономерности следует учесть при формировании перспективной модели развития рынка труда в Республике Беларусь по следующим направлениям:

- в структуре заработной платы должна возрасти доля тарифной части;

- заработная плата должна выполнять все свойственные ей в рыночной экономике функции (воспроизводственная, стимулирующая, аллокативная, функция оценки и формирования платежеспособного спроса);

- реакция заработной платы должна соответствовать динамике производительности труда и эффективности хозяйствования;

- рост заработной платы не должен сопровождаться нивелированием ее уровня между высококвалифицированными и низкоквалифицированными работниками.

ГЛАВА 5

ИССЛЕДОВАНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

5.1. Особенности белорусской безработицы

Явление безработицы в стране характеризует в определенной мере эффективность занятости населения, поскольку свидетельствует о наличии части трудовых ресурсов - желающих трудиться, активно ищущих место приложения своих способностей, но безрезультатно. Безработица как экономическое явление представляет собой вынужденную незанятость трудоспособного населения. С правовой точки зрения, безработными признаются граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах государственной службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. В экономической теории можно выделить несколько направлений объяснения причин безработицы. Классическое объяснение безработицы исходит из того, что важнейшей закономерностью функционирования рынка труда является обратно пропорциональная зависимость между величиной заработной платы и уровнем занятости. Уровень заработной платы, который соответствует совпадению спроса и предложения на рынке труда, и есть цена равновесия, обеспечивающая полную занятость (и естественный уровень безработицы). Полная занятость понимается неоклассиками как характерная черта нормально функционирующего рынка труда, свободного от вмешательства сил, способных помешать установлению цены равновесия. Неоклассики признают только добровольную безработицу как результат слишком высоких требований работников к заработной плате, различая конкретные формы добровольной безработицы: сезонную, фрикционную, технологическую. Дж. М. Кейнс объяснял наличие безработицы слишком низким совокупным спросом. По мнению Кейнса, неоклассики не могут дать объяснения вынужденной безработицы, а без этого их теория является объяснением «предельного» случая возможных состояний равновесия. Кейнс создает общую теорию занятости, в которой определяет национальный доход и объем занятости зависящими от склонности к потреблению, побуждения к инвестированию и нормы процента. Представители структурно-институционального направления появление безработицы считают следствием негибкости рынка труда, так как под влиянием НТП и структурных сдвигов в экономике постоянно меняется структура спроса на рабочую силу, а структура предложения труда от нее отстает, и это положение нельзя быстро изменить в силу специфики товара рабочей силы и инерционности рынка труда. Поэтому постоянно существуют как свободные рабочие места, так и безработные.

Выделяют несколько видов безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, скрытая, институциональная, технологическая. Фрикционная безработица представляет постоянное движение рабочей силы в поисках более подходящего места работы. Структурная безработица связана с реструктуризацией экономики и НТП, вследствие чего изменяется профессионально-квалификационная и территориальная структура спроса на

рабочую силу, а для подготовки соответствующих специалистов необходимо время. Циклическая безработица обусловлена фазой спада экономического цикла, когда происходит снижение совокупного спроса на рабочую силу, что сокращает уровень занятости в экономике. Скрытая безработица представляет резервирование рабочей силы на производстве при невозможности ее полного или частичного задействования, что выражается в отправлении работников в административные отпуска, перевод на работу в режиме неполного рабочего времени по инициативе администрации. Институциональная безработица возникает при высоких социальных выплатах безработным, наличии определенных льгот для них при исчислении подоходного налога и осуществлении социально-бытовых платежей и пр., что стимулирует часть населения в сохранении статуса безработного, а не в поисках работы. Технологическая безработица связана с обновлением производственного капитала, модернизацией и перевооружением производства, механизацией и автоматизацией ручного труда. Формами безработицы являются молодежная, женская, длительная безработица.

Безработица как официальное явление было признано в РБ в 1991 году, тогда же появились и первые безработные. Согласно закону «О занятости населения Республики Беларусь» (от 25.06.2006) безработица - явление в экономике, при котором часть трудоспособного населения, желающая работать на условиях трудового, гражданско-правового договоров или заниматься предпринимательской деятельностью, не может применить свою рабочую силу. Безработным считается трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в органах государственной службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней (124).

Согласно резолюции МОТ, принятой в 1982г. на 13-той Международной конференции статистики труда, безработным считается человек, который «не имеет работы, активно ищет ее и готов приступить к работе, как только она появится».

Анализ безработицы, по нашему мнению, целесообразно провести по следующим направлениям:

- анализ уровня безработицы;
- анализ структуры безработицы в разрезе ее форм (женская, длительная, молодежная и др.);
- анализ видов безработицы (структурная, вынужденная и др.),
- анализ типов безработицы (фактическая, скрытая, естественный уровень безработицы).

Эмпирической базой для анализа динамики и структуры официальной безработицы являются данные форм статистической отчетности центров занятости, ежегодных мониторингов рынка труда, проводимых специалистами Главного управления политики народонаселения и рынка труда Министерства труда и социальной защиты РБ и обследования домашних хозяйств, проводимых Министерством статистики и анализа РБ. При анализе численности безработных в Беларуси следует учитывать три потока –

численность обратившихся в службу занятости граждан, численность зарегистрированных в качестве безработных в течение года и численность состоящих на учете на конец отчетного периода. Анализ статистических данных не позволяет сделать однозначные выводы о состоянии и динамике безработицы в Беларуси (таблица 2.1).

Таблица 5.1 – Численность граждан, обратившихся в службу занятости Беларуси (на конец года)

| | Численность обратившихся в службу занятости граждан, тыс.чел. | | | Численность признанных безработными, тыс.чел. | Численность безработных, состоящих на учете на конец года, тыс.чел. | Уровень безработицы, % |
|------|---|----------------------------------|------------------|---|---|------------------------|
| | Всего | За содействием в трудоустройстве | За консультацией | | | |
| 1991 | 67,2 | 67,2 | - | 2,4 | 2,3 | 0,05 |
| 1992 | 197,9 | 195,6 | 2,3 | 36,6 | 24,0 | 0,5 |
| 1993 | 209 | 209 | - | 158,2 | 66,3 | 1,4 |
| 1994 | 368,7 | 271,4 | 97,3 | 170,9 | 101,2 | 2,1 |
| 1995 | 388,6 | 332,9 | 55,7 | 191,6 | 131 | 2,7 |
| 1996 | 589,3 | 430,8 | 158,5 | 256 | 12,5 | 3,9 |
| 1997 | 635,4 | 453,9 | 181,5 | 206 | 126,2 | 2,69 |
| 1998 | 632 | 434,7 | 197,3 | 214,8 | 105,9 | 2,35 |
| 1999 | 569,5 | 390,1 | 179,4 | 214,9 | 95,4 | 2,0 |
| 2000 | 598,8 | 394,5 | 204,3 | 211,8 | 95,7 | 2,1 |
| 2001 | 625,5 | 403,3 | 222,2 | 216,1 | 102,8 | 2,3 |
| 2002 | 690,9 | 435,0 | 255,9 | 237,2 | 130,5 | 3,0 |
| 2003 | 655,5 | 451,7 | 203,8 | 241,8 | 136,1 | 3,1 |
| 2004 | 644,2 | 433,9 | 210,3 | 208,4 | 83,0 | 1,9 |
| 2005 | 599,9 | 392,5 | 207,4 | 206,4 | 67,9 | 1,5 |
| 2006 | 593,2 | 391,8 | 201,4 | 202,5 | 67,9 | 1,2 |
| 2007 | 723,9 | 327,8 | 396,2 | 200,5 | 32,5 | 1 |

Сост.: на основе данных Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

При анализе динамики официальной безработицы в Беларуси можно выделить два основных тренда – произвольная тенденция роста безработицы во время ослабления административных рычагов (1991-1996г.г. и 2000-2003г.г.) и ее снижение в периоды усиления административного контроля за ее динамикой (1997-1999г.г. и 2004-2007г.г.). В настоящее время уровень безработицы в Беларуси составляет 1%. Однако численность безработных, признанных ими в течение года, в течение 1991-2007г.г. неуклонно возрастала и намного опережала численность безработных, состоящих на учете, но удельный вес безработных, состоящих на учете (и учитываемых при расчете уровня безработицы) в численности лиц, признанных безработными в течение года, снизился – он составил в 2007г. 16,18% (в 1991г. – 95,8%, в 2000г. – 45,2%). Уровень безработицы в 1% не является тревожным, что позволяет предположить о неадекватности ее современной статистической оценки, и требует более углубленного анализа ее форм, видов, типов и практики регулирования.

В 1996г. изменилось положение о признании лиц, обратившихся в службу занятости, в качестве безработных и о постановке их на учет. В получении данного статуса отказано безработным, не отработавшим в течение месяца определенное число часов на общественных работах (Декрет №7 от 17.03.1997г. «О дополнительных мерах по обеспечению занятости населения»). В 2004г. порядок регистрации безработных еще более ужесточился, так как были введены дополнительные ограничения. В частности, неоднократный отказ безработного от предложенной работы или профессионального обучения, отсутствие самостоятельных действий в поиске рабочего места, игнорирование оплачиваемых общественных работ стало поводом для приостановления выплаты пособия, и в дальнейшем – снятия безработного с учета. Например, в 2006г. 23,72% безработных, состоящих на учете, были сняты с учета за невыполнение обязанностей, предусмотренных Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь». Ужесточение процедуры регистрации безработных и условий выплаты пособия привело к усугублению дихотомии рынка труда: официально контролируемым все больше становится вторичный рынок труда (то есть неквалифицированная рабочая сила), а первичный рынок труда перемещается за пределы видимости государственной службы занятости населения. Причины такого явления кроются в самой практике регулирования занятости в Беларуси. Представителям вторичного рынка труда выгодно регистрироваться в службе занятости, так как это: 1) легализация их бездеятельности; 2) статус безработного обеспечивает ряд социальных льгот (в уплате за коммунальные услуги, например). Представителям первичного рынка труда, наоборот, нет стимула регистрироваться в службе занятости, так как: 1) организуемые общественные работы уравнивают квалифицированный и неквалифицированный труд; 2) службы занятости располагают сведениями о малооплачиваемых рабочих местах и вакансиях; 3) в период безработицы затруднен самостоятельный поиск работы ввиду необходимости соблюдать определенные обязанности безработного, и 4) самым главным аргументом является невысокий размер пособия по безработице, который не дает возможности существовать без дополнительного приработка, но в случае появления такового пособие не выплачивается. Средний размер пособия по безработице в 2007г. составил 46 тыс. руб. Это намного ниже даже установленного ООН статуса бедности (доход в 1,25 доллара в день) и составляет только 25% от бюджета прожиточного минимума в стране (а это, как известно, порог физического выживания). Пособие по безработице получают 53,4% безработных, состоящих на учете в 2007г. Поэтому для квалифицированных специалистов и рабочих регистрироваться в службе занятости в качестве безработного нет стимулов. Служба занятости предлагает широкий спектр услуг, но очень ограниченной категории граждан из числа нуждающихся в трудоустройстве.

Таблица 5.2 – Половозрастная структура безработных в Беларуси, %

| | Удельный вес женщин, % | Удельный вес безработных в возрасте, % | | | |
|------|------------------------|--|-----------|-----------|---------------|
| | | До 18 лет | 18-29 лет | 30-49 лет | Старше 50 лет |
| 1991 | 83 | 3,3 | 42,1 | 48,3 | 6,2 |
| 1992 | 81,2 | 1,2 | 38,1 | 51 | 9,7 |
| 1993 | 66,4 | 6,3 | 48,5 | 39,7 | 5,5 |
| 1994 | 63,7 | 6,1 | 48,3 | 40 | 5,6 |
| 1995 | 64,3 | 3,8 | 46,2 | 44 | 6 |
| 1996 | 63,8 | 3,8 | 44,6 | 45,7 | 5,9 |
| 1997 | 66,6 | 3,7 | 41,6 | 47,9 | 6,8 |
| 1998 | 66,7 | 6,3 | 42,4 | 44,3 | 6,8 |
| 1999 | 64,3 | 7,4 | 45,5 | 40,2 | 6,9 |
| 2000 | 64,3 | ... | 51,9 | 38,5 | 7,6 |
| 2001 | 60,7 | 21,4 | 31,1 | 39,4 | 8,1 |
| 2002 | 62 | 18,1 | 30,4 | 41,7 | 9,8 |
| 2003 | 66,1 | 4,2 | 41,6 | 43,8 | 10,4 |
| 2004 | 69,3 | 4,7 | 42,3 | 41,3 | 11,7 |
| 2005 | 68,8 | 4,7 | 43,9 | 38,7 | 12,2 |
| 2006 | 71,2 | 2,3 | 39,4 | 43,3 | 15,1 |
| 2007 | 65,6 | | 39,8 | 44,3 | 16,0 |

Сост.: на основе данных Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Анализ данных таблиц 5.2 – 5.3 позволяет сделать выводы о динамике структуры безработицы в Республике Беларусь. Высокая доля женщин свидетельствует о существовании женской безработицы, причем женщины являются более уязвимыми на рынке труда, чем мужчины. В структуре длительно безработных в 2007г. 78,22% - женщины (в 2004г. - 70,5%) (161, стр.88). Как свидетельствуют исследования специалистов государственной службы занятости, сохраняется высокая потребность женщин в оплачиваемой работе при снижении спроса экономики на рабочую силу вообще и на «женскую» в первую очередь. В условиях напряженной конкуренции женщин первыми увольняют, последними принимают на работу, у них более продолжительные сроки безработицы. При последующем трудоустройстве у женщин зачастую понижается социальный статус. Как свидетельствует статистика, на рынке труда женщины преобладают, в первую очередь, в тех сферах, где уровень оплаты более низкий, по профессиям, требующим скорее исполнительских навыков, с небольшими возможностями продвижения по службе, что не привлекает мужчин. Так, женщины преобладают в здравоохранении, образовании, культуре, в финансовой отрасли, торговле. Поэтому государственная служба занятости уделяет особое внимание помощи в трудоустройстве женщинам.

Значительным остается удельный вес молодежи (в возрасте 16-29 лет) в структуре безработных – 39,8%.

Таблица 5.3 – Распределение безработных в Беларуси по уровню образования, %

| | Удельный вес безработных, имеющих образование, %: | | | | |
|-------|---|---------------------|------------------------------|---------------|---------------|
| | высшее | Среднее специальное | Профессионально-техническое* | Среднее общее | Общее базовое |
| 1991* | 63,5 | 24,5 | | 11 | 1 |
| 1992* | 46,5 | 27,2 | | 24,5 | 1,8 |
| 1993 | 17,1 | 22 | | 53,8 | 7,1 |
| 1994 | 11,8 | 20,6 | | 58,6 | 9 |
| 1995 | 9,6 | 19,8 | | 61,8 | 8,8 |
| 1996 | 8,9 | 19,0 | | 63,5 | 8,5 |
| 1997 | 8,6 | 18,3 | | 63,6 | 9,5 |
| 1998 | 8,0 | 16,8 | | 64,5 | 10,7 |
| 1999 | 7,7 | 15,5 | | 64,3 | 12,5 |
| 2000 | 7,5 | 14,6 | | 63,5 | 14,3 |
| 2001 | 7,9 | 15,3 | | 62,8 | 14,0 |
| 2002 | 9,3 | 17,4 | | 60,6 | 12,7 |
| 2003 | 9,1 | 18,1 | | 60,7 | 12,1 |
| 2004 | 10,35 | 18,2 | 22,4 | 36,2 | 12,9 |
| 2005 | 10,22 | 18,2 | 21,4 | 38,5 | 11,7 |
| 2006 | 10,35 | 18,0 | 22,0 | 38,8 | 11,0 |
| 2007 | 9,9 | 17,1 | 21,9 | 39,5 | 11,6 |

*Работники, окончившие профессионально-технические училища до 2002 г., в статистической отчетности не отражались отдельно, а учитывались по общему среднему или общему базовому образованию

Сост.: на основе данных Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; 161, стр. 87.

Несмотря на то, что удельный вес молодежи в численности безработных снизился (в 2000г. 52,9% в численности безработных составляла молодежь в возрасте до 30 лет), все же правомерно говорить о такой проблеме, как молодежная безработица. Проблема молодежной безработицы частично была решена принятием Советом Министров РБ «Положения о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил РБ». В итоге, среди безработных сократилось число выпускников ПТУ, техникумов, вузов, и возросло число безработных выпускников общеобразовательных школ (в 1,5 раза). На начало 2007г. среди безработных удельный вес выпускников составляет 14,76%.

За 1991-2007г.г. снизилась доля безработных с высшим образованием (до 9,9%), основной контингент безработных имеет среднее общее образование (39,5%), профессионально-техническое образование – 21,99%, среднее специальное – 17,1%. Базовое образование имеют 11,6% безработных.

Среди источников безработицы за исследуемый промежуток времени произошли значительные изменения. В 1991-1995 г.г. главной из них было высвобождение численности по сокращению штатов и ликвидации предприятий (50-30%), в 1997-1999 г.г. ведущим сегментом стала численность уволенных по собственному желанию, она составила 32,5% в 1999г. (таблица 5.4).

Таблица 5.4 – Распределение безработных Беларуси в зависимости от источника безработицы, %

| | Удельный вес среди безработных, % | | | | | |
|------|-----------------------------------|-------------|--------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------------|
| | уволенных по собственному желанию | выпускников | высвоб. с произв-в, гос. апп-та и ВС | увол. по соглашению сторон | увол. по ув. прич. | длительно неработающих |
| 1991 | 32,5 | 8,3 | 48,7 | - | - | - |
| 1992 | 22,3 | 13,1 | 55,4 | - | - | - |
| 1993 | 34 | 15,2 | 26,5 | - | - | - |
| 1994 | 29,2 | 13,4 | 23,7 | - | - | - |
| 1995 | 23,9 | 11,2 | 27,5 | - | - | - |
| 1996 | 26,3 | 11,1 | 22,8 | - | - | - |
| 1997 | 27,1 | 9,7 | 17,4 | - | - | - |
| 1998 | 30,5 | 12,2 | 11,6 | - | - | - |
| 1999 | 32,5 | 13,0 | 8,1 | - | - | - |
| 2000 | 22,9 | 15,3 | 9,1 | - | 8,5 | 17,0 |
| 2001 | 21,4 | 15,4 | 10,3 | - | 7,4 | 16,9 |
| 2002 | 17,8 | 13,6 | 15,8 | - | 6,5 | 16,3 |
| 2003 | 15,8 | 11,9 | 14,2 | - | 5,9 | 19,5 |
| 2004 | 11,23 | 12,33 | 12,08 | - | 4,9 | 18,5 |
| 2005 | 26,9 | 14,7 | 8,7 | - | - | - |
| 2006 | 10,6 | 14,8 | 9,7 | 16,2 | 13,2 | 17,5 |

Сост.: на основе данных Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Объяснений данному обстоятельству несколько: во-первых, в условиях административного наращивания ВВП за счет экстенсивного использования рабочей силы снижалась реальная заработная плата, что, несомненно, инициировало увольнения по собственному желанию; во-вторых, часто за этой причиной стоит завуалированное высвобождение по сокращению штатов, когда работника пассивно вынуждают к этому, чтобы не выплачивать трехмесячное выходное пособие. С 2004г. появилась новая формулировка источника безработицы – уволенные по соглашению сторон, которая составила в 2006г. 16,2%. Объясняется это использованием контрактной формы найма и право нанимателя заключать срочные трудовые контракты (от одного до пяти лет). Правовой формой контракта стал Декрет Президента Республики Беларусь № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (от 26.07.1999),

который стал активно использоваться с 2004г. (после поручения Президента РБ по итогам совещания «Кадры управления в современных условиях»). Причем практически одновременно (в конце 2002г.) были отменены компенсации работникам за ухудшение их правового статуса в связи с переводом на контрактную форму найма (в виде выплат двухнедельного среднего заработка при переводе на контракт трехмесячного среднего заработка по истечении срока контракта) и уменьшена с шести до трех среднемесячных заработных плат компенсация при досрочном расторжении контракта по вине нанимателя (61, с.21) Поэтому перевод работников на срочный трудовой контракт на 1 год с последующим его законным и практически бесплатным для нанимателя расторжением стал удобным способом снизить масштабы избыточной численности работников, при этом формально источником безработицы высвобождение не считается. К началу 2007 году основными источниками безработицы стали: высвобожденные (включая уволенных из Вооруженных Сил) – 9,7%, выпускники – 14,76%, уволенные по собственному желанию – 10,71%, уволенные по уважительной причине – 13,2% и уволенные по соглашению сторон – 16,2%, длительно неработающие – 17,5%. Фактически, главным резервом роста безработицы остается высвобождение персонала, но завуалированное – ориентировочно его можно оценить в $31,25\% (9,7 + 0,5 * 10,71 + 16,2\%)$.

Анализ распределения безработных по продолжительности безработицы позволяет говорить о росте числа длительно безработных (свыше 1 года) с 3,8% в 1993г. до 18,7% в 1998г., снижении до 16,4% в 1999г. и последующем росте к 2007г. до 17,1% (таблица 5.5). Следует отметить, что их шансы на трудоустройство постоянно снижаются, так как рынок труда пополняется молодой рабочей силой, происходит быстрое моральное старение профессий. За последние годы на рынке труда Беларуси отмечается снижение средней продолжительности безработицы (она составила в 2007г. 4,9 месяца против 5,8 месяца в 2005 году и 7-8 месяцев в конце 90-х годов). В целом по республике сократился средний период трудоустройства безработных и составил 2,8 месяца в 2006г. (2,1 мес. в 2007г.). Однако у женщин он продолжает оставаться более длительным - 4,1 месяца (в 2005 - 4,7 мес.), чем у мужчин – 2 месяца (2005 - 2,2 мес.) и молодежи в возрасте 16-29 лет - 2,8 месяца (в 2005 - 3,2 мес.).

Безработица в Беларуси не является долгосрочной, но это явление в Беларуси также имеет свою специфику. Во-первых, она достаточно неравномерно распределена в региональном разрезе. Как следует из данных таблицы, если в среднем по Витебской области уровень длительной безработицы составил в 2006г. 13,2%, то в Городокском районе он достиг отметки в 28%, Дубровенском районе – 33,1%, Лепельском районе – 26,85%, Поставском районе -18,3%, в г.Новолукомль 22,5%, Ушачском районе – 20,5%.

Таблица 5.5 – Распределение безработных в Беларуси по продолжительности безработицы, %

| | Удельный вес безработных с продолжительностью безработицы, в %: | | | | | Средняя продолжительность безработицы, мес. |
|-------|---|----------------|----------------|------------------|--------------|---|
| | До 1 мес. | От 1 до 3 мес. | От 3 до 6 мес. | От 6 мес. до 1г. | Свыше 1 года | |
| 1992* | 20,7 | 40,2 | 28,1 | 10,1 | 0,9 | - |
| 1993 | 15,1 | 25,4 | 27,4 | 28,3 | 3,8 | - |
| 1994 | 10,9 | 21,4 | 27,4 | 30,9 | 9,4 | - |
| 1995 | 12,7 | 22,0 | 23,2 | 26,4 | 15,7 | 6,7 |
| 1996 | 8,5 | 18,1 | 22,6 | 35,4 | 15,4 | - |
| 1997 | 8,9 | 17,0 | 18,5 | 31,1 | 24,5 | 8,4 |
| 1998 | 10,9 | 20,1 | 24,0 | 26,3 | 18,7 | 7,3 |
| 1999 | 12,1 | 20,9 | 24,5 | 26,1 | 16,4 | - |
| 2000 | 11,4 | 21,7 | 27,7 | 26,7 | 12,5 | 6,4 |
| 2001 | 10,7 | 21,7 | 27,4 | 29,1 | 12,3 | 6,4 |
| 2002 | 10,7 | 21,5 | 28,0 | 27,8 | 12,0 | 6,4 |
| 2003 | 10,5 | 20,1 | 23,4 | 29,2 | 16,9 | 7,2 |
| 2004 | 11,6 | 21,2 | 25,9 | 24,0 | 17,3 | 6,9 |
| 2005 | 13,9 | 25,0 | 29,0 | 20,4 | 11,7 | 5,8 |
| 2006 | 20,8 | 30,5 | 20,1 | 17,2 | 10,5 | 5,1 |
| 2007 | 20,8 | 32,6 | 22,1 | 14,2 | 10,3 | 4,9 |

Ист.: на основе данных Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; 161, стр.88.

Во-вторых, длительная безработица очень показательна по своим социально-демографическим характеристикам. Например, в Витебском районе среди длительно безработных около 40% в возрасте старше 50 лет, 90,9% - женщины; 72% длительно безработных имеют среднее образование, 28% - среднее специальное образование (преимущественно специальность зоотехника); 18,2% - это уволенные госслужащие (женщины предпенсионного возраста), которые имеют среднее специальное образование и не стремятся искать работу, поскольку имеют пособие в размере среднемесячной заработной платы за последние два месяца до увольнения и личное подсобное хозяйство; 36,4% - это матери-одиночки (в том числе многодетные) или имеющие на иждивении престарелых родственников. Им статус безработного позволяет получать пособия на детей, жилищные субсидии. Они также не хотят работать и не ищут работу. Они отказываются практически от всех предложений по трудоустройству.

Обобщая портрет длительно безработного, следует отметить, что это:

- либо преимущественно женщина без образования в возрасте 40-49 лет или предпенсионного возраста, использующая статус безработной для получения субсидий для детей, справок и подрабатывающая без оформления

трудовых отношений на рынке. Практически служба занятости ими воспринимается как орган социального обеспечения;

- либо низкоквалифицированные и недисциплинированные работники, которые ведут аморальный образ жизни, сами не хотят работать и никто не хочет нанимать таких работников (удельный вес 36,3%).

Особый интерес представляет выявление зависимости риска длительной безработицы с типом регионального рынка труда (то есть определение тех характеристик безработного, наличие которых в большей степени приводит к возможности его попадания в категорию длительной безработицы на данном типе регионального рынка труда). Анализ, проведенный на примере районов Витебской области с наибольшим значением длительной безработицы¹⁵, позволил выявить характерные черты длительной безработицы для каждого типа регионального рынка труда.

Для рынка труда многофункционального города и района-спутника риск длительной безработицы характерен для женщин предпенсионного возраста, уволенных в связи с сокращением срока службы, для рынков труда моногородов и малых городов – для лиц со средним общим образованием, в возрасте 30 – 39 лет и предпенсионном, высвобожденным с производств, выпускников техникумов и ПТУ, уволенным по расторжению договора, которые не имеют профессиональной подготовки и занимаются поиском работы впервые. Для преимущественно сельскохозяйственных рынков труда риск длительной безработицы характерен для молодежи, не имеющей профессиональной подготовки.

В-третьих, в 2006г. принято решение о снятии с учета безработных, которые стоят на учете свыше 3 лет, что автоматически приводит к значительному улучшению статистических показателей – снижению доли безработных со стажем безработицы свыше 1 года и средней продолжительности безработицы.

Региональные различия в уровне и структуре безработицы в большей степени выражены не в областном, а в районном разрезе. Среди областей в Беларуси всегда устойчиво выше среднереспубликанского значения уровень безработицы в Витебской и Могилевской областях, устойчиво ниже – в г. Минске (табл.5.7). Более точную картину региональной дифференциации безработицы дают данные районов и городов Беларуси, в соответствии с которыми можно выделить спокойные, напряженные и критические региональные рынки труда.

¹⁵ В качестве объекта анализа выступили: 1 тип – рынок труда крупного многофункционального города и его района-спутника - г.Витебск (уровень длительной безработицы - 12,05%), Витебский район (5,02%), г. Орша и Оршанский район (17,61%), г. Полоцк и Полоцкий район (2,49%). 2 тип – рынок труда моногорода - г.Новополоцк (уровень длительной безработицы - 10,37%), г. Новолукомль (22,01%), Поставский район (22,39%). 3 тип –аграрный рынок труда - Бешенковичский район (6,84%), Городокский район (35,29%), Россонский район (14,29%), Сенненский район (16,43%). Исследование проведено совместно с Коробовой Е.Н.

Таблица 5.6 – Дифференциация районов Витебской области по уровню длительной безработицы, 2004-2006г.г.

| Наименование населенного пункта | Удельный вес длительной безработицы в общей структуре, % | | |
|---------------------------------|--|--------------|--------------|
| | 2004г. | 2005г. | 2006г. |
| Всего по области | 20,89 | 13,99 | 13,22 |
| Бешенковичский | 8,67 | 6,84 | 7,96 |
| Браславский | 3,48 | 7,19 | 3,4 |
| Верхнедвинский | 3,05 | 2,00 | 0,7 |
| Витебский | 2,32 | 5,02 | 3,9 |
| Глубокский | 13,37 | 7,19 | 2,4 |
| Городокский | 41,56 | 35,29 | 28,0 |
| Докшицкий | 9,95 | 20,32 | 13,8 |
| Дубровенский | 42,35 | 18,64 | 33,11 |
| Лепельский | 38,77 | 37,91 | 26,85 |
| Лиозненский | 19,86 | 15,65 | 10,4 |
| Миорский | 9,60 | 4,27 | 4,5 |
| Полоцкий | 15,45 | 14,20 | 2,75 |
| Поставский | 30,60 | 22,39 | 18,3 |
| Россонский | 15,66 | 14,29 | 10,6 |
| Сенненский | 15,22 | 16,43 | 7,2 |
| Толочинский | 14,00 | 10,00 | 16,43 |
| Ушачский | 4,21 | 2,94 | 20,5 |
| Чашникский | 9,00 | 5,56 | 5,3 |
| Шарковщинский | 19,62 | 12,41 | 12,7 |
| Шумилинский | 20,71 | 9,45 | 11,5 |
| Новолукомль | 27,92 | 22,01 | 22,5 |
| г.Витебск | 21,24 | 12,05 | 13,4 |
| г.Новополоцк | 21,83 | 10,37 | 13,5 |
| г.Орша | 25,81 | 17,61 | 13,3 |
| г.Полоцк | 4,42 | 2,49 | 3,9 |

Ист.: рассчитано на основе данных Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Согласно данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по состоянию на 1.10.2006 были обследованы рынки труда районов, городов и городских поселков Беларуси по двум показателям – уровню безработицы и конъюнктуре рынка труда в динамике за 2005-2006г.г. Согласно данному мониторингу, выделено 44 критических региональных рынков труда, 81 напряженный и 176 спокойных. Крупные многофункциональные города имеют более спокойные рынки труда. Это объясняется диверсифицированной многопрофильной структурой производственно-хозяйственного комплекса,

наличием более широких возможностей для трудоустройства. Среди рынков труда малых и моно-городов 36% попали в разряд критических или напряженных, среди преимущественно сельскохозяйственных – 45%. Следует отметить различную амплитуду колебаний конъюнктуры рынка труда и уровня безработицы. Так, если в Минской области самый напряженный показатель конъюнктуры рынка труда составил 2 безработных на 1 вакансию, то, например, в Новолукомле Витебской обл. – 253, в г. Василевичи Речицкого р-на Гомельской обл. – 94, в г. Давид-Городок Столинского р-на Брестской обл. – 65. Наиболее высоких значений этот показатель достигает именно в малых городах и моногородах. Очевидно, узость производственно-хозяйственного комплекса города, неразвитость инфраструктуры регионального рынка труда, ограниченность малого и среднего бизнеса, сферы услуг приводят к росту напряженности регионального рынка труда. К тому же, из года в год речь идет об одних и тех же регионах: это, как правило, небольшие города и городские поселки с монопроизводственной структурой (Новолукомль, Светлогорск, др.) и бывшие военные городки (в Поставском, Ганцевичском, Петриковском районах).

Региональная дифференциация рынков труда Беларуси на примере Витебской области представлена на рисунке 5.1.

Таблица 5.7 – Уровень безработицы в областях Республики Беларусь, %

| область | 1991 | 1995 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|
| Брестская | 0,03 | 2,8 | 1,7 | 1,8 | 1,5 | 1,2 |
| Витебская | 0,04 | 2,8 | 2,6 | 2,0 | 1,6 | 1,3 |
| Гомельская | 0,01 | 3,1 | 2,6 | 1,7 | 1,3 | 1,2 |
| Гродненская | 0,07 | 2,9 | 2,2 | 1,6 | 1,4 | 1,3 |
| г. Минск | 0,07 | 1,6 | 1,5 | 0,8 | 0,5 | 0,4 |
| Минская | 0,08 | 3,7 | 1,9 | 1,5 | 1,1 | 0,9 |
| Могилевская | 0,02 | 3,3 | 2,6 | 1,8 | 1,5 | 1,1 |
| Республика Беларусь | 0,05 | 2,7 | 2,1 | 1,5 | 1,2 | 1,0 |

Ист.: 169.

Так, при среднем значении конъюнктуры рынка труда на 01.01.2007 в Витебской области 2 безработных на 1 вакансию, в 8 районах и 2 городах ее уровень был в пределах [0-1], а в некоторых районах значительно превышал областной показатель: в Дубровенском на 1 вакансию претендовало 7 безработных, в Поставском районе – 8, в Шарковщинском – 10, в г. Новолукомле при полном отсутствии вакансий на учете состояло 200 безработных. Соответственно, значительно варьируется уровень безработицы.

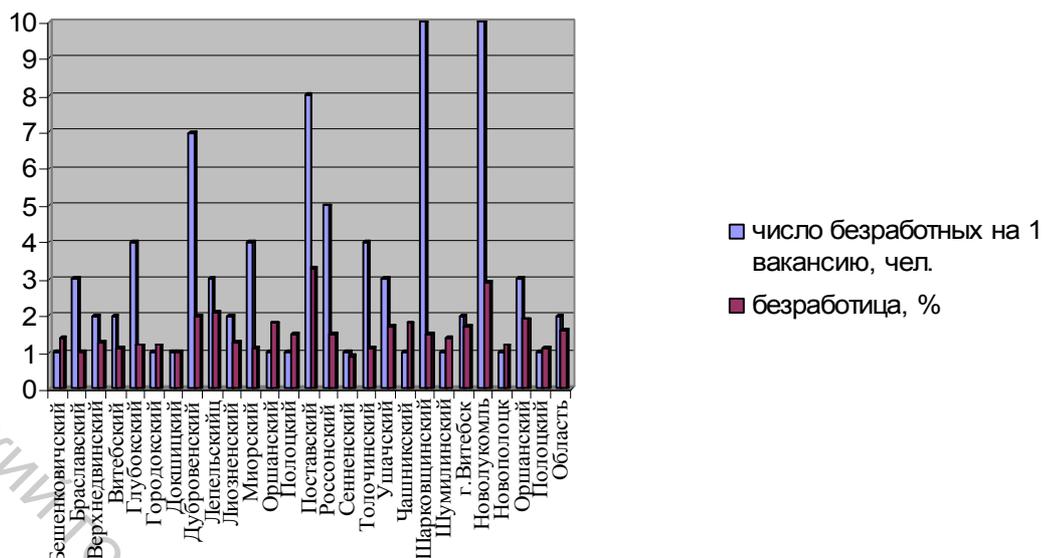


Рисунок 5.1 – Региональная дифференциация рынка труда Беларуси (на примере Витебской области)

Таблица 5.8 – Профессионально-квалификационная структура безработных в Беларуси, конъюнктура рынка труда

| | Число свободных рабочих мест и вакансий В том числе, в % | | | Удельный вес среди безработных, в % | | Конъюнктура рынка труда (число безработных на 1 вакансию) |
|------|---|----------------|-----------------|--|----------|--|
| | Всего, ед. | Для рабочих | Для служащих | рабочих | служащих | |
| 1991 | 64,8 | 91,7 | 8,3 | - | - | |
| 1995 | 18,3 | 79,1 | 20,9 | 66,6 | 33,4 | 12 |
| 2000 | 32,7 | 76,1 | 23,9 | 68,0 | 32,0 | 2,9 |
| 2001 | 32,3 | 77,7 | 22,3 | 66,8 | 33,2 | 3,2 |
| 2002 | 24,4 | 79,0 | 21 | 64,5 | 35,5 | 5 |
| 2003 | 31,7 | 79,5 | 20,5 | 65,0 | 35,0 | 4,3 |
| 2004 | 34,4 | 80,9 | 19,1 | 80,6 | 19,4 | 2,4 |
| 2005 | 35,8 | 78,8 | 21,2 | - | - | 2 |
| 2006 | 44,8 | 78,3 | 21,7 | 62,8 | 18,8 | 1,2 |
| 2007 | 50,77 | 76,39 | 23,61 | 62,8 | 37,2 | 0,9 |

Ист.: Данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

На протяжении 1991-2006г.г. сохраняются диспропорции в профессионально-квалификационной структуре безработицы (таблица 5.8). Среди безработных около 37,2% в 2007г. – служащие (их удельный вес снизился в 1,5 раза до 32%, но с 1999-2000г.г. снова возрос), в то время как 76,4% свободных вакансий предназначены для рабочих. Следует отметить, что конъюнктура на официально контролируемом рынке труда улучшилась – в 1995-1996г.г. на 1 рабочее место приходилось 12 безработных, в 1999г. – 2,5, 2005г. – 1,2, 2007г. – менее 1. Однако предоставляемые сведения о вакансиях

содержат информацию в основном о рабочих местах с низкой заработной платой, являются непривлекательными для потенциальных работников, что затрудняет их заполнение.

5.2. Оценка видов безработицы в Беларуси

При анализе безработицы в Беларуси достаточно непроработанным является вопрос о видах безработицы. Общие подходы относительно идентификации различных видов безработицы в рыночной экономике существуют (35, с.60-61), в том числе и среди отечественных исследователей, но на данном этапе назрела необходимость в разработке методологии подсчета конкретных показателей, характеризующих величину и динамику видов безработицы в Беларуси.

Появление безработицы в Беларуси связано с началом перехода к рыночной экономике. Поэтому преобладающим видом безработицы в начале трансформационных преобразований (1991-1996 г.г.) была вынужденная (циклическая) безработица, обусловленная общим спадом объемов производства и необходимостью предприятий, получивших расширение экономической самостоятельности, избавиться от части собственного персонала, накопленного в годы трудоизбыточного формирования трудовых ресурсов на микроуровне. Этот сегмент безработицы в Беларуси можно оценить по сумме показателей: численность уволенных по сокращению штатов и в связи с ликвидацией предприятий и численность уволенных по соглашению сторон. В составе вынужденной безработицы правомерно учитывать долю безработных, уволенных по собственному желанию, по следующим соображениям: в условиях существенного снижения заработной платы работодатель косвенно инициирует работника к увольнению по собственному желанию, поскольку в противном случае необходимо выплачивать пособие по увольнению, другие выплаты. Поэтому часть работников, рассчитывающие на занятость в другом месте, увольняются с такой формулировкой, но по своей экономической сути они относятся к вынужденно безработным. Расчет вынужденной безработицы в Республике Беларусь показал, что в 1993 г. она составляла 40,1 тыс. чел., или 60% в общем числе зарегистрированных безработных, в 1994 г. – 53,6 тыс.чел.(52,9%), в 1995 г. 67,4 тыс. чел. (51,4%), в 1999г. – 40,5% (38,7 тыс.чел.), в 2006г. – 31,25% или 21.2 тыс.чел.

В Беларуси можно выявить еще один вид безработицы, существенно влияющий на эффективность занятости - фрикционную безработицу. Ее принято идентифицировать по охвату людей, желающих сменить место работы, но: а) либо работающих на прежнем месте из-за отсутствия видимой альтернативы; б) либо прибегнувших за помощью к службе занятости и получившим ее; в) либо самостоятельно ведущим поиск работы, не обращаясь в государственные службы. Статистически этот вид безработицы в РБ на сегодняшний момент можно оценить по численности безработных, находящихся в данном состоянии менее 1 месяца, либо по обследованию домашних хозяйств.

Третий вид безработицы, имеющий место в Беларуси, можно отнести к структурной безработице. Она возникает в силу квалификационного несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением. Это проявляется в общих диспропорциях по профессиям, квалификации, территориальном размещении свободных рабочих мест и вакансий, и безработных (таблица 5.9).

Таблица 5.9 – Профессионально-квалификационные дисбалансы на рынке труда Республики Беларусь, 2006

| Наименование категорий работников | Количество свободных рабочих мест | Количество незанятых работников | (-)избыток работников (+)избыток вакансий |
|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|---|
| Городская местность, всего | 30 125 | 56 863 | -26 738 |
| В том числе: рабочие | 24 579 | 38 610 | -14 031 |
| специалисты и служащие | 5 546 | 18 253 | -12 707 |
| Сельская местность, всего | 6 658 | 12 434 | -5 776 |
| В том числе: рабочие | 4 892 | 9 388 | -4 496 |
| специалисты и служащие | 1 766 | 3 046 | -1 280 |
| Всего по Республике Беларусь | 36 783 | 69 297 | -32 514 |

Ист.: Данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Еще сложнее оценить структурную безработицу по конкретным профессиям и специальностям, поскольку, по нашему мнению, их расчет может быть произведен только для региональных рынков труда, а не для совокупного. Например, в 2000г. прослеживалась общая трудоизбыточность инженеров, техников, механиков, библиотекарей, психологов, при недостаточности юристов, менеджеров, маркетологов, специалистов по организации бизнеса в сфере услуг, информационно-техническому обслуживанию бизнеса, высококвалифицированных прорабов и мастеров строительных работ, главных бухгалтеров, ветврачей. В 2006г. такие специальности служащих, как бухгалтера, экономисты, юристы, педагоги, техники-технологи, товароведы, были наиболее трудоизбыточными, в то время как недостаток сложился в отношении врачей, инженеров-программистов, инженеров-конструкторов. Вместе с тем, существует значительная дифференциация в городской и сельской местности, а также в разрезе вакансий для рабочих и служащих. Так, конъюнктура городского рынка труда для служащих оказалась самой напряженной – 3,3 специалиста на 1 вакансию (в сельской местности – 1,9). Для рабочих в городской местности на 1 вакансию претендовало 1,57 безработных, в сельской – 1,9. Кроме того, можно говорить о некоторой цикличности в изменении профессионально-квалификационной структуры на рынке труда –

избыток инженерных кадров и недостаток специалистов экономического и юридического профиля, свойственные середине 1990-х годов, пришли на смену избытку экономистов и юристов и недостатку инженерных специальностей.

Среди рабочих специальностей наибольший спрос предъявляется на рабочих строительных и сельскохозяйственных специальностей, а также на неквалифицированный труд (грузчики, дворники, разнорабочие).

Наконец, существует еще один источник роста структурной безработицы в Беларуси - уволенные из состава Вооруженных Сил кадровые военные, которым в гражданской жизни необходимо приобретение «мирных» профессий.

Таким образом, структурная безработица достаточно многолика, и поэтому количественно очертить ее параметры можно лишь условно. По нашему мнению, для расчета ее величины можно использовать следующую методику:

- 1) определить разницу между численностью безработных-рабочих и числом свободных рабочих мест для рабочих;
- 2) определить разницу между численностью безработных-служащих (без уволенных из рядов Вооруженных сил без права на получение пенсии) и числом вакансий для служащих;
- 3) определить число уволенных из состава Вооруженных сил без права на пенсию.

Сумма показателей пунктов 1,2,3 в процентном отношении к численности безработных характеризует (частично) влияние структурной безработицы на общий уровень официальной безработицы в стране.

Расчет объема структурной безработицы в Беларуси (таблица 5.9) показал, что ее максимальное значение было достигнуто к концу 1996г. (свыше 50% в официальной безработице), а к 1999г. – снизилось до 31,6%. Новый цикл характерен для 2000-2006г.г. – сначала параметры структурной безработицы возросли до 83% в ее структуре, затем снизились до 19,1%. С одной стороны, такая динамика может свидетельствовать о том, что экономика Республики Беларусь дважды пыталась изменить свою структуру занятости, и определенные структурные сдвиги в отраслевой структуре занятости произошли.

С другой стороны, существенно изменились параметры количества свободных рабочих мест и вакансий, и именно это обстоятельство внесло значительный корректив в расчеты. Однако, если в мировой практике под рабочим местом считается занятая позиция (см., например, 81, с.159), то в нашей экономике – это свободная позиция, причем часто – низкооплачиваемая и малопривлекательная, что обуславливает ее хроническое незаполнение.

Таблица 5.10 – Динамика структурной безработицы в Республике Беларусь

| | Кол-во своб. рабочих мест для рабочих | Кол-во рабочих среди безработных | Кол-во вакансий для служащих | Кол-во служащих среди безр. | Числ-ть уволенных из ВС | Структурная безработица | |
|--|---|---|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Тыс.чел. (2- | % в |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|------|--------|-------|--------|-------|-------|----------|----------------------------|
| | | | | | | 1)+(4-3) | численности безработных |
| 1992 | 15,7 | 10,8 | 2,5 | 13,1 | 1,3 | 10,9 | 45,4 |
| 1995 | 8,2 | 87,2 | 3,09 | 43,8 | 2,0 | 121,7 | 92,9 |
| 1997 | 24,1 | 84,3 | 5,3 | 41,9 | 11,9 | 108,4 | 52,5 |
| 1998 | 24,5 | 71 | 5,8 | 34,9 | 10,4 | 86,0 | 40,0 |
| 1999 | 30,1 | 64,4 | 7,7 | 31 | 11,06 | 68,0 | 31,6 |
| 2000 | 24,9 | 65,2 | 7,8 | 30,6 | 10,5 | 73,6 | 76,9 |
| 2001 | 25,1 | 68,7 | 7,2 | 34,2 | 2,6 | 73,2 | 71,1 |
| 2002 | 19,3 | 84,1 | 5,1 | 46,4 | 3,1 | 109,2 | 83,7 |
| 2003 | 25,2 | 106,7 | 6,5 | 29,4 | 2,5 | 106,9 | 78,6 |
| 2004 | 27,9 | 66,9 | 6,6 | 16,1 | 1,0 | 49,5 | 59,6 |
| 2005 | 28,2 | - | 7,58 | - | - | - | - |
| 2006 | 35,0 | 32,7 | 9,72 | 9,785 | 0,078 | 9,9 | 19,1 |
| 2007 | 38,785 | - | 11,985 | - | - | - | - |

Ист.: Занятость населения и оплата труда работников Республики Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. 1996, с.154; 114-117, с. 9,17; 161; 169.

Характеризуя структурную безработицу на рынке труда Беларуси в середине 90-х, правомерно было отметить ее регрессивный характер. Так, в промышленно развитых странах структурная безработица вызвана инновационным развитием, появлением новых производств и необходимостью временного лага для подготовки рабочей силы. В отечественной экономике природа структурной безработицы была иной – обусловленной разрывом прежних хозяйственных связей, сокращением объемов производства, когда незадействованные в силу этих причин работники вынуждены менять свою профессию, квалификацию, форму занятости.

В настоящее время природа структурной безработицы в Беларуси двоякая – с одной стороны, сохраняются устаревшие и неэффективные производства, с другой – переход экономики на инновационный путь развития, объективные процессы европейской глобализации и интеграции сопровождаются потребностью в кадрах новых профессий и специальностей, обуславливают быстрое устаревание существующих знаний и потребность в повышении квалификации, переподготовке. Все это объясняет доминирующий характер структурной безработицы в Беларуси.

Таблица 5.11 – Структурные характеристики трудоустройства безработных в Беларуси, 2006

| | Численность высвобожденных безработных, чел. | Численность трудоустроенных безработных, чел. | Превышение трудоустройства над выбытием, % |
|--------------------|--|---|--|
| Промышленность | 29221 | 41119 | 40,7 |
| Сельское хозяйство | 9011 | 9636 | 6,9 |
| Транспорт | 4230 | 5586 | 32,0 |

| | | | |
|---|-------|-------|------|
| Связь | 1041 | 1309 | 25,7 |
| Строительство | 12784 | 18364 | 43,6 |
| Торговля и общественное питание | 13201 | 15959 | 20,9 |
| Жилищно-коммунальное хозяйство | 6230 | 10130 | 62,6 |
| Непроизводственные виды бытового обслуживания населения | 1036 | 1408 | 35,9 |
| Здравоохранение | 3486 | 4489 | 28,6 |
| Образование | 5135 | 5332 | 3,8 |

Ист.: Данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Таблица 5.12 – Виды безработицы в Беларуси (в % к экономически активному населению), 1992-2006г.г.

| Виды безработицы | 1992 | 1994 | 1997 | 1998 | 1999 | 2006 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Вынужденная безработица (циклическая) | 1,5 | 1,06 | 0,96 | 1,05 | 0,99 | 0,2 |
| Структурная безработица общая | 0,2 | 1,66 | 2,3 | 1,9 | 1,5 | 0,23 |
| Фрикционная безработица | 0,05 | 0,22 | 0,24 | 0,26 | 0,31 | 0,25 |
| Официальный уровень безработицы | 0,5 | 2,1 | 2,69 | 2,35 | 2,0 | 1,2 |
| Фактический уровень безработицы на официально контролируемом рынке труда | - | - | 5,1 | 4,13 | 3,5 | 3,14 |
| Естественный уровень безработицы | 0,25 | 1,88 | 2,54 | 2,16 | 1,81 | 0,48 |

Как свидетельствуют данные, трудоустройство во всех отраслях выше выбытия, в наибольшей степени это характерно для таких отраслей, как промышленность, строительство, ЖКХ, бытовое обслуживание населения, здравоохранение, транспорт и связь.

Расчеты количественных параметров видов безработицы в Беларуси по приведенным методикам отражены в таблице 5.12. Понятие «естественного» уровня безработицы, введенное М.Фридменом, означает такой ее уровень, при котором отсутствует циклическая безработица, и, поскольку для большинства стран он принимается как сумма фрикционной и структурной безработицы, то представляется оправданным таким же принять его и для Беларуси

5.3. Альтернативные оценки уровня безработицы в Беларуси

Общепринятым в мировой практике инструментом определения фактического уровня безработицы является опрос рабочей силы, согласно которому к безработным относят лиц, соответствующим критериям МОТ. В условиях временного отсутствия таких данных по Беларуси, при анализе безработицы правомерно опираться на результаты переписи населения (1999гг.), выборочные обследования домашних хозяйств, проводимые Министерством статистики и анализа Республики Беларусь и выборочные обследования регионов, проводимые Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь. Так, согласно переписи населения 1999г., уровень фактической безработицы составил 5,9%, тогда как уровень официальной безработицы в этом году был 2%. Наиболее достоверную оценку фактического уровня безработицы на совокупном рынке труда (и не только его официальной части) дают специализированные обследования (по методологии МОТ). В 1998-1999гг. по заказу Комитета по занятости населения при Министерстве труда Республики Беларусь такие исследования были проведены в Брестской области и г.Минске, в результате чего было установлено, что в Брестской области фактический уровень безработицы составил 10% (из них 8,7% незарегистрированной безработицы и 1,3% зарегистрированной), в г.Минске – 5,4% (где только 1% зарегистрированной), в Минской области – 6,2% (1,6% зарегистрированной). В рамках реализации мероприятий Государственной программы занятости населения Республики Беларусь на 2006г. НИИ труда проводило обследование домашних хозяйств в Чашникском, Березовском и Ганцевичском районах, по результатам которых выявлено, что уровень безработицы в Березовском районе составил 13,1% при официальном – 2,4%, Чашникском – 11,4% и 2,2% соответственно. Согласно обследованию домашних хозяйств, проводимых Министерством статистики и анализа РБ, в 2005г. уровень безработицы среди населения старше 16 лет составил 3,7%, в 2002г. – 8%, в 2003г. – 7,8%, в 2004г. – 6,5% (133, с. 20). Незанятое население в численности трудовых ресурсов составило 36% (в сельской местности – 46,1%). В соответствии с результатами обследования, в крупных городах уровень безработицы выше (5%), чем в малых (4,7%) и в г. Минске (2,5%), среди городского населения он составил 4,2%, среди сельского – 2,6%. Основными характеристиками безработных являются:

- 38,1% в их составе женщины (что опровергает официальную точку зрения, что у белорусской безработицы женское лицо), так как в структуре фактической безработицы доминируют мужчины;
- доминирующим возрастом является 40-49 лет (27,6% безработных) и 20-29 лет (31,2%), причем в сельской местности удельный вес молодежи в структуре безработных вдвое выше, чем в городской,
- распределение безработных по уровню образования практически совпадает с официальными данными,
- основной причиной безработицы является отсутствие работы по специальности (31,8%) и низкая оплата труда (26,8%), что во-первых,

подтверждает наличие структурной безработицы на рынке труда Беларуси как доминирующей, во-вторых, непривлекательность свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службе занятости.

При расчете уровня *фактической безработицы на официально контролируемом рынке труда* в Беларуси, необходимо учесть разницу между численностью безработных, признанных ими в течение года, и численностью безработных, состоящих на учете к концу года. Поэтому фактическую безработицу можно рассчитать по формуле:

$$\text{ФБ} = (\text{ЧБн} + \text{ЧБпр.} - \text{ЧБтр.}) : \text{ЧЭА} (\%),$$

где ЧБн – численность безработных, состоящих на учете на начало года,
 ЧБпр. – численность зарегистрированных безработных в течение года,
 ЧБтр. – численность безработных, трудоустроенных в течение года,
 ЧЭА – численность экономически активного населения.

По расчетам, уровень фактической безработицы в РБ в 1997 г. составил 5,1%, в 1999 г. – 3,5%, в 2006г. – 3,14%, в 2007г. – 2,74%. То есть практически он всегда втрое превышает официальный уровень безработицы.

Таблица 5.13 – Фактическая безработица на официальном рынке труда Беларуси

| | Число безработных на начало года | Число признанных безработными в течение года | Число трудоустроенных безработных в теч. года | Экономически активное население | Уровень фактической безработицы, % гр. (2+3-4)/5 |
|------|----------------------------------|--|---|---------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1991 | 0 | 2,4 | - | 5318,0 | 0,1 |
| 1992 | 2,3 | 36,6 | 8 | 5161,9 | 0,59 |
| 1993 | 24,0 | 158,2 | 76,4 | 5132,7 | 2,06 |
| 1994 | 66,3 | 170,9 | 81,3 | 5008,4 | 3,1 |
| 1995 | 101,2 | 191,6 | 81,5 | 4721,0 | 3,85 |

Окончание табл.5.13

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------|-------|--------|--------|--------|------|
| 1996 | 131 | 256 | 110,8 | 4724,0 | 5,85 |
| 1997 | 182,5 | 206 | 147,2 | 4527,9 | 5,33 |
| 1998 | 126,2 | 214,8 | 159,4 | 4527,8 | 4,01 |
| 1999 | 105,9 | 214,9 | 160,9 | 4542 | 3,53 |
| 2000 | 95,4 | 211,8 | 147,6 | 4537 | 3,52 |
| 2001 | 95,7 | 216,1 | 139,4 | 4519,5 | 3,81 |
| 2002 | 102,8 | 237,2 | 128,6 | 4500,3 | 4,7 |
| 2003 | 130,5 | 241,8 | 139,8 | 4480 | 5,2 |
| 2004 | 136,1 | 208,4 | 151,9 | 4428,2 | 4,35 |
| 2005 | 83 | 206,4 | 144,4 | 4386,8 | 3,3 |
| 2006 | 67,9 | 202,5 | 134,3 | 4331,2 | 3,14 |
| 2007 | 32,4 | 200,46 | 130,08 | 4473 | 2,74 |

Ист.: рассчитано по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; 161, стр. 78.

Особенностью Республики Беларусь является наличие скрытой безработицы, причем можно говорить о двух ее видах:

1) скрытая безработица в сфере формальных трудовых отношений, то есть которой охвачены занятые работники. Ее параметры можно оценить по масштабам неполной вынужденной занятости (таблица 5.14). Уровень скрытой безработицы этого вида составил в 2006г. 4,42%, в 2007г. – 2,54%, то есть за 2003-2007г.г. он снизился более чем в 4 раза.

2) скрытая безработица в сфере неформальных трудовых отношений которой охвачены лица из численности экономически неактивного населения (см. главу 2). Это та часть фактически безработных, которые нигде не работают, ищут работу и приступают к ней без оформления трудовых отношений. Среди них определенная часть выезжает на работу в Российскую Федерацию без оформления трудовых отношений – по разным оценкам, около 300-420 тыс.чел. Порядка 50 тыс. чел. выезжают в страны дальнего зарубежья, и их также нельзя отнести к безработным. Часть экономически неактивного населения занимаются работой в личном подсобном хозяйстве, маятниковой трудовой миграцией в приграничных районах Беларуси (согласно авторским исследованиям, около 6% трудоспособного населения) определенную часть «прочего» экономически неактивного населения можно отнести к асоциальным элементам (бомжи, тунеядцы). Таким образом, оставшуюся часть прочего экономически неактивного населения (около 153 тыс.чел.) можно отнести к безработным. Суммирование параметров безработицы в Беларуси (официальной, скрытой в сфере формальных и неформальных трудовых отношений) позволяет оценить общий уровень безработицы в 2007г. в 6,96%.

В оценках некоторых авторов (напр., К. Гайдук, С. Парчевская и др.) при расчете фактического уровня безработицы учитываются потери рабочего времени и число обратившихся в службу занятости за получением статуса безработного. Соответственно, в расчетах авторов в 2004г. фактическая безработица составила 7,1%, а разница между официальной и фактической безработицей за 1996-2004г.г. составляла от 3,1% до 6,8%.

Таблица 5.14 – Параметры скрытой безработицы в Беларуси в сфере формальных трудовых отношений

| | Работающие неполный рабочий день по инициативе администрации | | Находящиеся в административных отпусках | | Уровень неполной вынужденной занятости, в % к экономически активному населению |
|------|--|---------------------------------|---|---------------------------------|--|
| | Тыс.чел. | % в среднесписочной численности | Тыс.чел. | % в среднесписочной численности | |
| 1991 | 262,2 | 13,2 | 491,7 | 24,8 | 15,05 |
| 1995 | 346,2 | 19,8 | 634,6 | 36,4 | 20,77 |
| 1996 | 454,7 | 12,3 | 501,8 | 13,6 | 20,24 |
| 1997 | 269,9 | 7,3 | 291,1 | 7,8 | 11,94 |

| | | | | | |
|------|-------|-----|-------|-----|-------|
| 1998 | 176,6 | 4,7 | 205,9 | 5,5 | 8,2 |
| 1999 | 178 | 4,8 | 176 | 4,7 | 7,8 |
| 2000 | 150,8 | 4,1 | 213,3 | 5,8 | 8,03 |
| 2001 | 238,7 | 6,6 | 222,7 | 6,2 | 10,21 |
| 2002 | 255,8 | 7,1 | 231,0 | 6,4 | 10,82 |
| 2003 | 225,5 | 6,4 | 158,6 | 4,5 | 8,57 |
| 2004 | 137,2 | 3,9 | 102,7 | 2,9 | 5,42 |
| 2005 | 200 | 3,4 | 94,3 | 2,7 | 4,9 |
| 2006 | 111,2 | 3,2 | 80,2 | 2,3 | 4,42 |
| 2007 | 64,1 | 1,8 | 49,4 | 1,4 | 2,54 |

Ист.: рассчитано по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Таблица 5.15 – Фактическая безработица в Беларуси, в % к численности экономически активного населения

| | На официальном рынке труда | Скрытая в сфере формальных трудовых отношений | Скрытая в сфере неформальных трудовых отношений* | Уровень общей безработицы, в % к численности экономически активного населения |
|------|----------------------------|---|--|---|
| 2005 | 1,5 | 4,9 | 3,48 | 9,88 |
| 2006 | 1,2 | 4,42 | 3,53 | 9,15 |
| 2007 | 1,0 | 2,54 | 3,42 | 6,96 |

* - экспертно

* численность экономически неактивного населения включает сумму численности занятых и безработных. Последняя увеличена на сумму скрытой безработицы

Согласно другим исследованиям (123, с. 4), уровень фактической безработицы в 2005г. составлял 8% (при условии учета неполной вынужденной занятости), а количество незарегистрированных безработных в 2,2 раза больше зарегистрированных. Принимая во внимание тех работников, кто не охвачен формальными трудовыми отношениями, но в то же время испытывают трудности с трудоустройством, фактический уровень безработицы в 3-7 раз превысит официальный (123, с. 4).

5.4. Социально-экономические последствия снижения официальной безработицы ниже естественного уровня

Анализ развития социально-экономических отношений занятости и динамики безработицы в Беларуси позволил сделать вывод, что в начале 90-х годов структура занятости в Беларуси трансформировалась в направлении формирования рыночной экономики открытого типа, стремящейся использовать свои конкурентные преимущества. В последние годы это было нарушено. В

отношении регулирования уровня безработицы и оплаты труда стали использоваться административные методы, что в перспективе может обусловить переход к трудодефицитному, экстенсивному рынку труда с низкой социальной и экономической эффективностью.

Вероятными последствиями искусственного снижения уровня безработицы ниже естественного уровня могут стать:

1. Вытеснение государственным наймом других видов занятости.
2. Введение внеэкономических форм закрепления занятых на рабочих местах, административное ограничение географической и отраслевой мобильности трудовых ресурсов, что уже сейчас проявляется в виде институционального ограничения высвобождения персонала.
3. Централизованное размещение трудовых ресурсов – например, реанимация системы распределения выпускников уже является шагом в этом направлении;
4. Расширение использования административных методов регулирования рынка труда в ущерб экономическим методам.
5. Расширение вовлечения трудовых ресурсов в общественное воспроизводство, т.к. труд является одним из основных факторов экстенсивного роста экономики (доступным и относительно дешевым в таких условиях).
6. Снижение эффективности занятости. Несмотря на рост количественных параметров, себестоимость выпускаемой продукции может оставаться высокой (так как в нее входят затраты на оплату труда избыточного персонала), а производительность труда, рассчитанная в натуральном измерении или по трудоемкости выпускаемой продукции, будет снижаться.

Однако административное регулирование уровня безработицы не может быть эффективным в долгосрочной перспективе. Исторический опыт свидетельствует, что в целом негативные явления в области занятости, порождаемые административно-командным хозяйственным механизмом, приводят к прогрессирующей неэффективности труда (например, в 60-80-е гг.). Это проявляется в производстве некачественной либо неконкурентоспособной продукции; ухудшении позиций производителей отечественных товаров в международной торговле и разделении труда; снижении реальной заработной платы по сравнению с другими трансформационными экономиками.

Выполнение возрастающих плановых заданий предприятий по увеличению объемов выпуска продукции обеспечивается, в основном, за счет ассортиментных сдвигов в пользу более трудоемкой и дорогостоящей продукции, и особенностей инвестиционных потоков, которые идут либо в новое строительство, либо в сельское хозяйство и жилищное строительство. Фондовооруженность труда в этом случае растет, а фондоотдача снижается. Экономический рост достигается, но за счет экстенсивного расширения вовлеченных в производство ресурсов (в т.ч. и трудовых), что приводит к снижению эффективности занятости (производительности и качества труда, мотивации к деятельности).

Мы рискуем возвратиться к рынку рабочей силы с ограниченными ресурсами, характеристики которого были сформулированы Я.Корнаи:

1. Высокий уровень занятости (доля численности занятых в численности трудовых ресурсов). Он достигал своего максимального значения в период государственной экономики СССР (в 1990г. – 89%), то есть максимальная степень вовлечения трудовых ресурсов в производство, затем в период перехода к рыночной экономике снизился до 69,5% в 2005г. С 2006г. возобновился рост уровня занятости, и в 2007г. он составил 71,22% (рис.5.2).

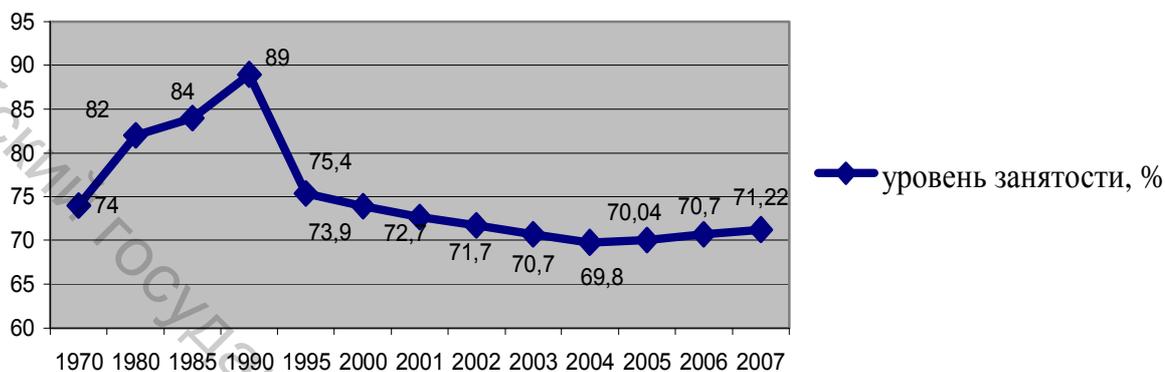


Рисунок 5.2 – Динамика уровня занятости в Беларуси, %

Отметим, что согласно Европейской стратегии трудоустройства, ставится цель достичь уровня занятости в 70% к 2010г. В экономике Беларуси рост во многом достигается увеличением вовлечения трудовых ресурсов в занятость, то есть экстенсивным путем.

2. Дефицит рабочей силы. Но если в условиях административно-командной системы 80-х годов его появление связано с отсутствием внешних и внутренних источников пополнения рабочей силы, соответствующих экстенсивному росту спроса на нее со стороны госпредприятий, то в современных условиях он выражается в дефиците высококвалифицированных работников. Предприятия попадают в «кадровую ловушку» - то есть им нужны высококвалифицированные кадры для разработки и реализации стратегических планов, активного маркетинга, инновационного менеджмента, но возможности платить соответствующую заработную плату таким специалистам есть далеко не у всех предприятий. А без таких специалистов невозможно выйти на эффективную работу предприятия. Получается замкнутый круг. Это дополняется ограниченными возможностями менеджмента предприятий высвободить ненужный с экономической точки зрения персонал. В таких условиях возникает желание хозяйственных руководителей обеспечить себе некоторый избыток рабочей силы - для выполнения и перевыполнения плановых заданий, для получения большего бюджетного финансирования; др. Поэтому при наличии дефицита рабочей силы на макроуровне, внутри предприятий существует явление трудоизбыточности.

3. Внутренняя скрытая незанятость на госпредприятиях. Ее появление логически обусловлено первыми двумя характеристиками занятости в условиях

огосударственной экономики. В реальной хозяйственной практике это проявляется в увеличении в составе среднесписочной численности персонала доли персонала неосновных видов деятельности, а в составе промышленно-производственного персонала - доли неквалифицированных либо вспомогательных рабочих, непрофильных специалистов и служащих. Итогом является искажение распределительных отношений в области оплаты труда и возникновение фактора перераспределения оплаты труда от высококвалифицированных работников в пользу низкоквалифицированной рабочей силы. Анализ оплаты труда в Республике Беларусь (глава 4 монографии) частично эту тенденцию подтвердил.

В целом, исследование отечественной безработицы позволяет сделать вывод о том, что ее уровень, структура (виды и формы) являются следствием регулирования рынка труда в Беларуси. Практика регулирования занятости сводится к контролю за показателем официально регистрируемой безработицы на макроуровне, что приводит к расхождению фактического уровня безработицы с официальным (на который ориентируются при разработке государственных программ занятости). Искусственное, административное снижение официального уровня безработицы приводит к росту ее теневых видов, размеры которых невозможно точно посчитать и, следовательно, адекватно управлять ими (скрытая безработица, структурная). Методологическая непроработанность вопроса о сущности и путях снижения размеров избыточной занятости на предприятиях приводит к концентрации усилий государственных служб на предотвращении массовых высвобождений, искусственном создании новых рабочих мест, что улучшает конъюнктуру официально контролируемого рынка труда в краткосрочном периоде, но не способствует обновлению структуры занятости и повышению ее эффективности в среднесрочном и долгосрочном периодах.

Между показателями развития рынка труда и демоситуацией в стране есть устойчивая связь. Исследователь данной проблемы М.Х.Бреннер на основе эмпирических данных о развитии США, Великобритании и Швеции доказал существование связи между ростом безработицы, падением реальных доходов на душу населения и так называемыми показателями «социальной патологии». К важнейшим индикаторам социальной патологии Бреннер М.Х. отнес смертность, число убийств и самоубийств, заболеваемость психическими расстройствами, численность заключенных преступников. Рост уровня безработицы на 1% при сохранении ее в течение последующих 6 лет приводит к приросту общей смертности на 2%, приросту числа самоубийств на 4,1%, приросту количества убийств на 5,7%, увеличению числа заключенных в тюрьмах на 4% и увеличению количества больных психическими расстройствами на 4%.

Анализ динамики безработицы и показателей социальной патологии в Республике Беларусь разбит на 3 этапа: 1990-1996г.г. (когда уровень безработицы возрос с 0,05% до 4%); 1997-2003г.г. (стабилизация экономики и снижение уровня безработицы до 3%); 2004-2007г.г. - период устойчивого роста белорусской экономики и снижения уровня безработицы до 1% (табл. 5.16).

Таблица 5.16 – Динамика показателей социальной патологии в Беларуси, 1990-2007г.г.

| | Уровень безработицы, % | Смертность на 1000чел населения | Число убийств, чел. | Число самоубийств, чел. | Число зарегистрированных преступлений, тыс. | Число заболевших психическими расстройствами, на 100 тыс. населения |
|---------------|------------------------|---------------------------------|---------------------|-------------------------|---|---|
| 1 этап | | | | | | |
| 1990 | 0,05 | 10,8 | 712 | 2085 | 75,7 | 577 |
| 1996 | 4,0 | 13,1 | 1215 (1995) | 3206 (1995) | 131,8 (1995) | 1085 (1995) |
| 2 этап | | | | | | |
| 2000 | 2,1 | 13,5 | 1139 | 3491 | 135,5 | 1101 |
| 2001 | 2,3 | 14,1 | 1120 | 3314 | 112,2 | 1119 |
| 2002 | 3,0 | 14,8 | 1138 | 3300 | 132,9 | 1209 |
| 2003 | 3,1 | 14,5 | 983 | 3467 | 151,2 | 1364 |
| 3 этап | | | | | | |
| 2004 | 1,9 | 14,3 | 932 | 3272 | 166,1 | 1489 |
| 2005 | 1,6 | 14,5 | 864 | 3015 | 192,5 | 1561 |
| 2006 | 1,2 | 14,2 | 725 | 2824 | 191,5 | 1643 |
| 2007 | 1,0 | 13,7 | 658 | 2655 | 180,4 | 1664 |

Ист.: 161, стр. 61-62, 148,161; 169, стр. 67, 83, 89, 140, 272,274, 291.

Согласно расчетам, в период роста безработицы на первом этапе все показатели социальной патологии значительно возросли – смертность приросла на 21,3%, число убийств – на 70,6%, самоубийств – на 53,7%, зарегистрированных преступлений – на 74,1%, заболеваний психическими расстройствами – на 88,4%. В период стабилизации и снижения безработицы (второй этап) большинство показателей социальной патологии сохранили свою негативную динамику (за исключением числа убийств, которое снизилось на 19,1%). На третьем этапе (снижения безработицы до 1%) сократилось число убийств (на 29,3%), самоубийств (на 18,8%), смертность населения (на 4,1%). Негативную динамику роста сохранили такие индикаторы, как число преступлений (прирост составил 8,6%), число заболеваний психическими расстройствами (прирост 11,7%). Однако следует учесть, что при снижении безработицы сокращение показателей патологии было не столь значительным, как их рост на предыдущем этапе – они снижаются намного медленнее, чем растут, а некоторые показатели сохраняют тенденцию роста. Это явление называется состоянием «гистерезиса» на рынке труда, то есть улучшение ситуации на нем не приведет к уменьшению деструктивных последствий, вызванных предыдущим осложнением и ростом безработицы.

5.5. Государственное регулирование безработицы в Республике Беларусь

Основными документами, регламентирующими государственное регулирование занятости и безработицы в Республике Беларусь, являются Конституция Республики Беларусь, Трудовой Кодекс Республики Беларусь и Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь», который принят 15 июня 2006г. (124). Законодательство о занятости населения распространяется на граждан Республики Беларусь, а также на иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Беларусь, если иное не предусмотрено Конституцией Республики Беларусь, законами или международными договорами Республики Беларусь. Государственная политика в области содействия занятости населения, как это определено в статье 10 Закона, направлена на:

- 1) обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от пола, расы, национальности, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профессиональных союзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, если они не препятствуют выполнению соответствующих трудовых обязанностей, в реализации права на труд, означающего право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда;
- 2) ориентацию системы образования для подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда;
- 3) обеспечение обязательного государственного социального страхования от безработицы, предоставление социальных гарантий и компенсаций безработным;
- 4) содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости всеми соответствующими мерами (служба занятости, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации);
- 5) предоставление дополнительных гарантий занятости гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда;
- 6) сокращение безработицы, предупреждение массовой безработицы;
- 7) поощрение нанимателей, осуществляющих профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой высвобождения, впервые ищущих работу и не имеющих профессии (специальности), а также нанимателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, в том числе для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;
- 9) координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики;
- 10) участие профсоюзов и иных представительных органов, работников, уполномоченных в соответствии с законодательством представлять их

интересы, а также государственных органов и нанимателей в разработке и реализации государственной политики в области содействия занятости населения;

11) международное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

Государство в области содействия занятости населения гарантирует гражданам:

- ü право на выбор профессии, рода занятий и работы;
- ü охрану труда, в том числе на здоровые и безопасные условия труда, правовую защиту от необоснованных увольнений или отказа в приеме на работу в соответствии с законодательством о труде;
- ü бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой с учетом общественных потребностей.

В целях содействия занятости населения государство осуществляет: 1) разработку и реализацию мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на повышение эффективности экономики, рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение принятия нанимателями мер, способствующих сохранению действующих и созданию новых рабочих мест; 2) правовое регулирование в области содействия занятости населения на основе соблюдения прав граждан и предоставления соответствующих государственных гарантий, а также совершенствование законодательства о занятости населения; 3) разработку и реализацию государственной программы содействия занятости населения, координацию ее с территориальными и отраслевыми программами содействия занятости населения; 4) развитие и совершенствование работы органов государственной службы занятости населения.

Безработным государство гарантирует:

- бесплатную профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с учетом общественных потребностей и в соответствии с имеющимися склонностями, способностями, навыками и особенностями их психофизического развития;
- выплату пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов государственной службы занятости населения, оказание материальной помощи безработным и членам их семей, находящимся на их иждивении;
- компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением органами государственной службы занятости населения на работу (обучение) в другую местность;
- бесплатный медицинский осмотр при приеме на работу и направлении на обучение;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- содействие в организации предпринимательской деятельности.

Порядок регистрации граждан безработными и снятия с учета безработных определяется Правительством Республики Беларусь. Безработными не могут быть зарегистрированы занятые граждане, а также граждане: 1) не достигшие 16-летнего возраста; 2) которым в соответствии с законодательством назначена пенсия по возрасту, за выслугу лет; 3) отбывающие наказание по приговору суда в виде исправительных работ, ареста, ограничения свободы, лишения свободы или пожизненного заключения; 4) проходящие лечение в лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Республики Беларусь; 5) представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также другие недостоверные данные для регистрации их безработными; 6) обучавшиеся за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов и отказавшиеся от распределения на работу, от трудоустройства по распределению либо не полностью отработавшие срок работы по распределению в течение установленного законодательством об образовании срока такой работы.

В соответствии с Законом, государство обеспечивает дополнительные гарантии в области содействия занятости населения следующим гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда: 1) детям-сиротам, 2) детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; 3) родителям в многодетных и неполных семьях, а также воспитывающим детей-инвалидов; 4) инвалидам; 5) освобожденным из мест лишения свободы; 6) впервые ищущим работу в возрасте до 21 года; 7) лицам предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту на общих основаниях); 8) ветеранам боевых действий на территории других государств, указанным в соответствующих пунктах закона Республики Беларусь от 17 апреля 1992 года «О ветеранах»; 9) уволенным с военной службы, из органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям в связи с окончанием срочной службы, ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, по состоянию здоровья или по другим уважительным причинам без права на пенсию; 10) эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения, а также самостоятельно выехавшим из этих зон после катастрофы на Чернобыльской АЭС; 11) иным гражданам, если это определено законами и актами Президента Республики Беларусь.

Дополнительные гарантии в области содействия занятости населения гражданам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, обеспечиваются путем разработки и реализации целевых государственных программ содействия занятости населения, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов) установления брони для приема на

работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

Государство в соответствии с законодательством о труде гарантирует предоставление первого рабочего места выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь.

Для реализации государственной политики в области содействия занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий создана государственная служба занятости населения. Деятельность государственной службы занятости населения направлена на:

- Ø оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- Ø разработку и реализацию государственной и других программ содействия занятости населения;
- Ø содействие гражданам в поиске подходящей работы, а нанимателям - в подборе необходимых работников;
- Ø организацию профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных;
- Ø регистрацию граждан безработными и осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов государственной службы занятости населения;
- Ø оказание материальной помощи безработным и членам их семей, находящимся на их иждивении;
- Ø ведение учета свободных рабочих мест (вакансий) и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- Ø оказание услуг по трудоустройству и профессиональной ориентации высвобождаемым работникам и незанятому населению;
- Ø повышение экономической заинтересованности нанимателей в сохранении действующих и создании новых рабочих мест;
- Ø содействие безработным в организации предпринимательской деятельности;
- Ø организацию работы по переселению безработных и членов их семей в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы;
- Ø содействие организации оплачиваемых общественных работ;
- Ø организацию контроля за соблюдением законодательства о занятости населения.

Работу государственной службы занятости населения возглавляет и организует Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Для реализации государственной политики в области содействия занятости населения на местах в структуре соответствующих местных исполнительных и распорядительных органов создаются территориальные органы - управления областных служб занятости населения, городские (региональные), районные центры занятости населения, которые являются юридическими лицами.

Органы государственной службы занятости населения координируют свою деятельность с деятельностью профсоюзов и нанимателей в пределах их компетенции. Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами государственной службы занятости населения бесплатно.

Основными направлениями деятельности государственной службы занятости являются:

- профессиональная ориентация незанятого населения,
- организация общественных работ,
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации,
- оказание социальной помощи безработным,
- оказание содействия в развитии самозанятости безработных граждан, др.

Профессиональная ориентация незанятого населения проводится в целях оказания практической помощи в выборе профессии, смене рода занятий и повышении квалификации с учетом профессиональных предпочтений, склонностей, интересов личности и потребностей рынка труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных осуществляются в учебных центрах государственной службы занятости населения, иных учреждениях образования, а также у нанимателей по индивидуальной форме обучения в соответствии с договорами, заключаемыми органами государственной службы занятости населения.

Органы государственной службы занятости населения могут полностью или частично компенсировать нанимателям затраты на профессиональное обучение работников, подлежащих увольнению в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников, а также принятых на работу граждан, высвобожденных другими нанимателями или впервые ищущих работу.

Организация оплачиваемых общественных работ возлагается на местные исполнительные и распорядительные органы при участии органов государственной службы занятости населения. Безработные при выполнении оплачиваемых общественных работ не могут привлекаться к деятельности, связанной с необходимостью ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующей специальной подготовки. С гражданами, направленными на оплачиваемые общественные работы, наниматель заключает срочный трудовой договор в порядке, установленном законодательством о труде.

Законом «О занятости населения Республики Беларусь» определены социальные гарантии и компенсации гражданам, испытывающим трудности с трудоустройством. Так, гражданам, уволенным в связи с ликвидацией

организации, по предложению органов государственной службы занятости населения при отсутствии возможности для трудоустройства вместо пособия по безработице с их согласия назначается досрочно пенсия по возрасту, в том числе на льготных условиях, но не ранее чем за два года до достижения установленного законодательством возраста. Финансирование расходов, связанных с выплатой пенсии до достижения гражданами возраста, дающего право на пенсию, в том числе на льготных условиях, осуществляется за счет средств государственного фонда содействия занятости. Гражданам, направленным органами государственной службы занятости населения на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, назначаются и выплачиваются стипендии. Гражданам, прекратившим трудовой договор, заключенный на неопределенный срок по собственному желанию, соглашению сторон, и зарегистрированным в установленном порядке безработными, стипендия назначается в размере базовой величины. Размер стипендии подлежит индексации в порядке, установленном законодательством. Пособие по безработице назначается органами государственной службы занятости населения. Решение о назначении пособия по безработице либо об отказе в его назначении принимается городским (региональным), районным центром занятости населения в течение десяти календарных дней со дня регистрации гражданина в качестве безработного. В назначении пособия по безработице может быть отказано в случае:

- 1) прекращения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по собственному желанию, соглашению сторон, а также увольнения (отчисления) за нарушение воинской (учебной) дисциплины, потери (отсутствия) источника дохода в результате незаконных действий;
- 2) непредставления декларации о доходах.

Пособие по безработице выплачивается со дня регистрации в органах государственной службы занятости населения в качестве безработного в следующем порядке (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом):

- за первые 13 календарных недель - в размере 70% и за последующие 13 календарных недель – 50% средней заработной платы (дохода) по последнему месту работы, но не менее одной базовой величины и не более двух базовых величин при условии, что безработный в течение 12 месяцев, предшествующих регистрации в качестве безработного, имел оплачиваемую работу (доход) не менее 12 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 12 календарных недель с полным рабочим днем (неделей);
- за первые 13 календарных недель - в размере 100% и за последующие 13 календарных недель – 75% базовой величины безработным, которые в течение 12 месяцев, предшествующих регистрации в качестве безработных, имели оплачиваемую работу (доход) менее 12 календарных недель, а также безработным после длительного перерыва в работе (более 12 месяцев) при наличии у них стажа работы не менее одного года;

- за первые 13 календарных недель - в размере 85% и за последующие 13 календарных недель – 70% базовой величины безработным, впервые ищущим работу, а также ищущим работу после длительного перерыва при наличии у них стажа работы менее одного года.

Выплата пособия по безработице сохраняется в период выполнения безработным оплачиваемых общественных работ, а также временной работы, о которой заранее уведомяны органы государственной службы занятости населения.

Безработным, имеющим на иждивении детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, размер пособия увеличивается на 10 процентов, а при наличии трех и более детей (двух и более детей-инвалидов) указанного возраста - на 20 процентов.

Снятие с учета безработных, в том числе безработных, не получающих пособия по безработице, производится в случае:

- 1) признания гражданина занятым;
- 2) направления его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- 3) подачи им письменного заявления об отказе от услуг государственной службы занятости населения;
- 4) неявки безработного более трех месяцев с даты последней явки в органы государственной службы занятости населения без уважительных причин;
- 5) попытки получения либо получения им пособия по безработице обманным путем;
- 6) назначения ему в соответствии с пенсионным законодательством пенсии по возрасту, за выслугу лет;
- 7) отказа безработного от двух предложений подходящей работы или от двух предложений прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов государственной службы занятости населения;
- 8) переезда безработного на другое постоянное место жительства;
- 9) смерти безработного;
- 10) истечения 36 календарных месяцев со дня регистрации безработного;
- 11) осуждения его по приговору суда к исправительным работам, аресту, ограничению свободы, лишению свободы или пожизненному заключению;
- 12) направления на лечение в лечебно-трудовые профилактории Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

Основные показатели деятельности государственной службы занятости представлены в таблице 5.17.

Таблица 5.17 - Основные показатели деятельности Государственной службы занятости Республики Беларусь, 1991-2007 г.г.

| Тыс.чел. | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| Обратилось за содействием в трудоустройстве | 67,2 | 195,6 | 185 | 204,9 | 231,7 | 299,8 | 271,4 | 308,5 | 284,2 | 299,1 | 307,5 | 332,1 | 321,2 | 289,0 | 297,7 | 309,3 | 327,8 |
| Обратилось за консультацией | - | - | - | 97,3 | 55,7 | 158,5 | 181,5 | 197,3 | 179,4 | 204,3 | 222,2 | 255,9 | 203,8 | 210,3 | 207,4 | 201,4 | В 2007 г. не учитывалось |
| Всего нуждалось в услугах службы занятости* | 67,2 | 197,9 | 209 | 368,7 | 388,6 | 589,3 | 635,4 | 632 | 569,5 | 598,8 | 625,5 | 690,9 | 655,5 | 635,4 | 588,1 | 578,6 | 379,8 (без обратившихся за консультацией) |
| Трудоустроено всего | 39,9 | 86,2 | 97,4 | 106,3 | 118,8 | 150,4 | 207,7 | 241,1 | 223,1 | 224,1 | 221,8 | 213 | 208,2 | 191,9 | 187,1 | 187,9 | 201,3 |
| % трудоустройства | 59,4 | 43,6 | 46,6 | 39,2 | 35,7 | 34,9 | 45,8 | 55,5 | 57,2 | 56,8 | 55,0 | 49,0 | 46,1 | 44,2 | 47,7 | 48,0 | 111,87 |
| Трудоустроено безработных | - | 8 | 76,4 | 81,3 | 81,5 | 110,8 | 147,2 | 159,4 | 160,9 | 147,6 | 139,4 | 128,6 | 139,8 | 151,9 | 144,4 | 134,3 | 130,08 |
| % трудоустройства безработных | 0,0 | 20,6 | 41,9 | 33,9 | 27,8 | 28,6 | 37,9 | 46,7 | 50,2 | 48,0 | 44,7 | 37,8 | 37,6 | 44,1 | 49,9 | 95,6 | 94,3 |
| Направлено на профобучение | 0,6 | 1,6 | 8,4 | 12,4 | 15,6 | 20,6 | 26,8 | 27,1 | 28,8 | 27,5 | 27,6 | 28,8 | 29,6 | 28,2 | 27,7 | 26,5 | 23,8 |
| Создано новых рабочих мест | - | - | - | 0,995 | 0,920 | 1,132 | 5,234 | 8,16 | 5,865 | 4,955 | 5,723 | 4,625 | 3,517 | 4,289 | 4,4 | 3,452 | 2,601 |
| Выдано ссуд и субсидий безработным | - | - | - | - | 0,211 | 0,332 | 1,226 | 1,575 | 0,761 | 1,572 | 1,793 | 1,861 | 1,907 | 2,247 | 2,446 | 2,823 | 2,837 |
| Направлено на общественные работы | 0,9 | 19,5 | 37,6 | 46,4 | 57,7 | 74,6 | 132 | 148,4 | 125,4 | 120,8 | 116,5 | 122,9 | 131,3 | 123,4 | 112,9 | 110,4 | 101,09 |
| Переселено семей безработных, ед. | - | - | - | - | 38 | 103 | 182 | 283 | 277 | 279 | 287 | 248 | 187 | 248 | 318 | 380 | 332 |
| Состояло безработных на учете на конце года | 2,3 | 24 | 66,3 | 101,2 | 131,0 | 182,5 | 126,2 | 105,9 | 95,4 | 95,8 | 102,9 | 130,5 | 136,1 | 83,0 | 67,9 | 52,0 | 44,078 |
| % безработных, получающих пособие | 69,6 | 82,9 | 52,0 | 51,6 | 52,4 | 46,4 | 38,9 | 38,5 | 37,3 | 39,1 | 41,0 | 45,7 | 45,0 | 46,9 | 55,7 | 52,7 | 53,4 |

Ист. по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

* Равно сумме численности состоящих на учете безработных на конец года, численности обратившихся за содействием в трудоустройстве и численности обратившихся за консультацией

Как свидетельствуют данные, деятельность государственной службы занятости Республики Беларусь постоянно расширяется. За 1991-2006 г.г. численность граждан, которые обратились за услугами в органы государственной службы занятости, возросла почти в 10 раз (с 67,2 тыс. в 1991г. до 690,9 тыс. в 2002г. и 593,2 тыс. в 2006г.), что составляет 13,2% от численности экономически активного населения в 2006г. (в 1991г. – 1,2%). Граждане обращаются не только за содействием в трудоустройстве, но и за консультацией. О том, что службы занятости Беларуси за данный период накопили значительный потенциал и опыт работы, говорит достаточно высокий процент трудоустройства – в среднем за 1991-2007 г.г. 51,5% нуждающихся в трудоустройстве получили эту помощь от государственной службы занятости Беларуси. Несколько ниже показатель трудоустройства безработных, который составил в среднем по республике за 1991-2007 г.г. 40,8%, но в 2007г. достиг 94,3% от числа зарегистрированных и состоящих на учете безработных (для сравнения: в 1995г. этот показатель составлял 27,8%, в 2000г. – 48%), причем он увеличился по всем категориям безработных. Наиболее мобильны на рынке труда лица, уволенные из Вооруженных сил в связи с окончанием срочной службы, уволенные по собственному желанию. Самые низкие показатели трудоустройства среди выпускников общеобразовательных школ, высвобожденных работников, длительно неработающих. Для них службой занятости оказывается содействие в повышении квалификации, обучении, переподготовке, бронирование рабочих мест, трудоустройство на рабочие места, созданные с помощью средств государственной службы занятости, а также широкий спектр профконсультационных, профориентационных услуг.

Постоянно расширяется помощь в трудоустройстве лицам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда (инвалиды, женщины, имеющие малолетних детей, молодежь и пр.). На постоянную работу в 2007г. трудоустроено 23,9 тыс. безработных из их числа (в 2006г. – 19,2 тыс., в 2000г. – 17 тыс.). В центрах социальных работ во многих городах Беларуси (Гродно, Могилеве, Минске и др.) для безработных инвалидов организована работа по их трудовой реабилитации на субсидированных рабочих местах, созданных за счет средств государственного фонда содействия занятости.

С целью расширения возможностей трудоустройства граждан проводится работа по формированию республиканского банка данных о наличии свободных рабочих мест (вакансий) с предоставлением жилья в сельском хозяйстве республики. Поэтому растет число семей, которым оказано содействие в переселении на новое место жительства и работы: с 38 семей в 1995г. до 332 в 2007г. Переехавшим гражданам предоставляется постоянная работа в качестве инженеров, зоотехников, бухгалтеров, операторов машинного доения, операторов по уходу за животными, трактористов, водителей и др. Каждому безработному, заключившему договор с нанимателем по новому месту жительства, выплачиваются материальная помощь в размере 5 величин бюджета прожиточного минимума (порядка 480 долларов в 2007г.) и однократная величина бюджета прожиточного минимума семьи на каждого

члена семьи (в соответствии с Положением «О порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости Республики Беларусь» № 34 от 01.03.2000). В основном этой услугой пользуются многодетные семьи, неполные семьи, получающие возможность не только трудоустройства, но и улучшения жилищных условий, ведения личного подсобного хозяйства.

Органами государственной службы занятости Беларуси оказывается весомое содействие в организации предпринимательской деятельности безработным гражданам. Согласно Положению № 117 «О содействии органами государственной службы занятости безработным в организации предпринимательской деятельности и ее дальнейшем развитии», предусмотрено выделение ссуд и субсидий безработным, определены направления финансовой поддержки безработным, организовавшим собственное дело, со стороны государственной службы занятости в течение двух лет после регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Число безработным, воспользовавшихся ссудами и субсидиями на организацию собственного дела, неуклонно растет: с 211 в 1995г. до 1572 в 2000г. и 2837 в 2007г. Основные виды предпринимательской деятельности – это розничная и оптовая торговля, оказание бытовых услуг населению (пошив и ремонт одежды, ремонт бытовых электроприборов), транспортные, ремонтно-строительные услуги, столярные и плотницкие работы, отделочные работы, парикмахерские услуги, услуги салонов красоты, производство швейных изделий, мебели, свинины, муки, меда, выращивание овощей и фруктов, ремонт сельскохозяйственной техники, др. То есть получают развитие такие виды деятельности, которые ориентированы на развитие производства (в том числе сельскохозяйственного) и оказание услуг населению. Кроме того, службой занятости оказывается также методическая, практическая помощь в составлении бизнес-планов, предоставляется право на обучение основам предпринимательской деятельности.

Действенным элементом в общей системе социальной защиты безработных и других категорий незанятого населения стали оплачиваемые общественные работы. В соответствии с Положением «О порядке организации и условиях проведения общественных работ в Республике Беларусь» № 884 от 15.06.2000 значительно расширены возможности службы занятости в их организации и проведении. Ежегодно в оплачиваемых общественных работах принимают участие свыше 100 тыс. чел. В 2007г. в них приняли участие 101,09 тыс.чел., в том числе 55,9 тыс. безработных (или 24,1% от числа нуждающихся в трудоустройстве безработных). Центры занятости заключают договоры с субъектами хозяйствования на проведение оплачиваемых общественных работ. Кроме безработных, в общественных работах принимают участие граждане, занятые трудовой деятельностью и трудившиеся в свободное от основной работы время, пенсионеры, студенты и учащиеся и др. Силами безработных и незанятого населения оказывается значительная помощь сельскому хозяйству республики. Органами государственной службы занятости проводится работа по переориентации оплачиваемых общественных работ, и в первую очередь

имеющих социально полезную значимость, на объекты социальной сферы. Это позволяет, с одной стороны, решить проблему временной занятости населения, с другой – направить силы безработных и средства государственного фонда содействия занятости на укрепление материальной базы социальной сферы и на увеличение объемов оказания социальных услуг. Кроме того, участие в общественных работах позволят гражданам не только частично пополнить свои доходы, но также получить полезные трудовые навыки.

Важным направлением помощи безработным в трудоустройстве выступают образовательные услуги, оказываемые при содействии органов государственной службы занятости населения Беларуси. В целях повышения трудовой активности и конкурентоспособности безработных им предлагаются услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации. Число лиц, направленных на профессиональное обучение, за 1991-2007 г.г. возросло с 0,6 тыс. чел. до 23,8 тыс., что составило в 2007г. 10,2% от нуждавшихся в трудоустройстве безработных (в 1992-1995г.г. 4,1 – 5,3%). Среди направленных на профессиональное обучение значительную часть составляет молодежь в возрасте 16 – 29 лет. Органами государственной службы занятости постоянно совершенствуется работа по профессиональной подготовке безработных юношей призывного возраста по профессиям (специальностям), необходимым в Вооруженных Силах Республики Беларусь и обеспечивающим им трудоустройство после службы.

Органы государственной службы занятости много внимания уделяют обучению безработных ведению бизнеса, основам предпринимательской деятельности. Республиканским институтом повышения квалификации Министерства труда и социальной защиты подготовлены, а министерствами труда и социальной защиты, экономики и образования утверждены учебные планы для профессиональной подготовки безработных по многим востребованным специальностям. Обучение под заказ нанимателей с гарантией последующего трудоустройства является одним из приоритетных направлений в организации профессионального обучения безработных. Органы государственной службы занятости оказывают широкий спектр профориентационных услуг, что содействует выработке у молодых людей мотивации к обретению профессии и трудовой деятельности, психологической готовности к включению в предлагаемые службой занятости программы обучения. Ежегодно проводится целый ряд массовых профориентационных мероприятий – «Дни профориентации молодежи», «Найди свое дело», «Дни выпускника», «Ярмарки учебных мест», «Слеты выпускника», ярмарки вакансий, встречи с работодателями и выпускниками, пр.

Особое внимание уделяется помощи в трудоустройстве молодежи: трудоустройство на постоянную и временную работу, направление на профессиональную подготовку и переподготовку, вторичная трудовая занятость и т.д. За последние годы значительно активизировалась работа с выпускниками различных учебных заведений, в итоге показатель трудоустройства выпускников заметно увеличился. Большое внимание уделяется трудоустройству несовершеннолетней молодежи. Для трудоустройства

молодежи в возрасте до 18 лет, не способной на равных условиях конкурировать на рынке труда, местными исполнительными комитетами по предложению центров занятости населения ежегодно устанавливается бронь приема на работу. Кроме трудоустройства на постоянную работу, молодежи предоставляются широкие возможности временной занятости.

Большое значение имеет организация молодежной практики в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.07.1998 № 65 «Об утверждении Положения об организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика». Молодежная практика осуществляется в целях приобретения безработной молодежью профессиональных знаний, умений, навыков практической работы на производстве, повышения ее конкурентоспособности на рынке труда, расширения возможностей трудоустройства. Молодежная практика организуется на ученических рабочих местах, создаваемых организациями, с использованием средств государственного фонда содействия занятости. Ученическое рабочее место - это дополнительное временное рабочее место, которое создается нанимателем для приобретения молодежью профессиональных знаний, навыков, умений работать на производстве. Создание ученических рабочих мест и прием на них безработной молодежи осуществляется на договорной основе с центрами занятости населения. На ученические рабочие места принимается безработная молодежь:

- выпускники учебных заведений в течение двух лет с момента окончания учебного заведения, если на протяжении данного периода они не были трудоустроены по полученной специальности, профессии, квалификации или прошедшие профессиональную подготовку, переподготовку по направлениям государственной службы занятости,

- имеющие специальность, профессию и квалификацию, соответствующую ученическому рабочему месту,

- зарегистрированные в установленном порядке в органах государственной службы занятости в качестве безработных.

С безработными, направленными центром занятости населения для трудоустройства на ученические рабочие места, наниматели заключают срочный трудовой договор сроком до 6 мес, по истечении действия которого наниматель в трехдневный срок предоставляет в центр занятости населения копию приказа о приеме безработного на работу либо о его увольнении. В итоге, молодежная практика позволяет молодым безработным приобрести стаж и опыт работы, способствует нахождению постоянного места работы. В 2007г. в соответствии с положением о «Молодежной практике» 1372 безработных из числа выпускников профессиональных учебных заведений направлено на ученические рабочие места, созданные на предприятиях за счет средств государственного фонда содействия занятости (для сравнения, в 2004г. – 664), из них более половины, как правило, остаются работать там постоянно.

Временная занятость в период каникул и в свободное от учебы время в 2007г. была предоставлена 46,1 тыс. человек из числа студенческой и учащейся молодежи (в 2004г. эта цифра составила 28,7 тыс.чел, в 2006г. – 40,6 тыс.).

Большое внимание органами государственной службы занятости уделяется проблеме женской безработицы. Особенностью белорусского рынка труда, как уже отмечалось, является высокое и повышающееся участие женщин в экономической активности. Основной целью государственной политики в области занятости женщин является повышение роли женщин в обществе и создание условий для наиболее полной реализации личностного потенциала женщин во всех сферах развития общества: экономической, социальной, культурной, семейно-бытовой, демографической, политической, а также в деятельности неформального сектора с целью обеспечения устойчивого развития общества, недопущения проявлений дискриминации по признаку пола. Решение проблем женской занятости связано с повышением конкурентоспособности женщин на рынке труда, поиском новых форм привлечения женщин к оплачиваемому труду, удовлетворяющего интересы как самой женщины, так и работодателя. Безработица для женщин имеет более выраженные негативные последствия: первоочередное увольнение при высвобождении, более продолжительные сроки безработицы, понижение социального статуса при последующем трудоустройстве и т.д. Важным вопросом для женщин остается совмещение семейных обязанностей и профессиональной деятельности. Это затрудняет поиск работы, ограничивает число вариантов занятости.

Согласно исследованиям специалистов государственной службы занятости (114-117), женщины и мужчины ведут себя по-разному в принятии мер по своему трудоустройству. Специалистами в ходе практической работы выявлено, что с ростом длительности безработицы пассивная (формальная) деятельность, связанная с посещением службы занятости у женщин увеличивается, а активная (неформальная), связанная с предложением своих услуг различным фирмам, уменьшается (примерно в 1,5 раза). У мужчин деятельность, связанная с посещением службы занятости, существенна, но почти не возрастает, а связанная с предложением своих услуг различным фирмам возрастает, в отличие от женщин, почти втрое. То, что женщины испытывают более серьезные проблемы с трудоустройством, находит свое подтверждение как в средних сроках поиска работы, так и в численности ищущих работу не менее года. Средняя продолжительность безработицы у женщин, как правило, выше, чем у мужчин.

Женщины не только быстрее теряют работу, но и труднее получают ее снова. Это в значительной мере обусловлено преобладанием спроса на мужскую рабочую силу. В результате показатель трудоустройства у женщин ниже, чем у мужчин (женщин - 33,5%, мужчин - 57,8%). Смягчить противоречие между растущей долей женщин в численности безработных и снижением числа вакансий для них частично помогает бронирование рабочих мест. Такая форма широко применяется в республике для трудоустройства граждан, нуждающихся в дополнительных гарантиях занятости, в том числе одиноких и многодетных женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов.

В соответствии с Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» обеспечивается материальная поддержка безработных граждан путем выплаты им пособий по безработице и оказания материальной помощи. Доля безработных, получающих пособие, за 1991-2007 г.г. снизилась с 70-80% в начале 90-х годов до 40-50% в настоящее время. По состоянию на 1 января 2008 г. пособие по безработице получали 23,5 тыс. безработных, или 53,4 % от числа состоявших на учете. Средний размер пособия на одного безработного в декабре составил 46 тыс. рублей, или 25% от бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения. Наряду с выплатой пособий по безработице проводится работа по оказанию материальной помощи безработным и лицам, находящимся на их содержании.

Особое внимание при разработке Государственных программ занятости уделяется региональным аспектам.

В 2002 – 2004 гг. в Республике Беларусь Министерством труда и социальной защиты и ПРООН реализовывался совместный проект «Развитие диалога и партнерства на региональном уровне по предотвращению роста безработицы и бедности при реструктуризации градообразующих предприятий» (52). Главная цель проекта - содействие правительству, местным органам управления и населению малых городов Беларуси по предотвращению роста безработицы и бедности при реструктуризации градообразующих предприятий. В ходе реализации данного проекта разработана и внедрена система мониторинга и предупреждения роста безработицы на рынках труда малых городов и населенных пунктов, имеющих градообразующие предприятия, дана характеристика состояния рынков труда и уровня социальной напряженности моногородов, проведена оценка внутренних рынков труда градообразующих предприятий, разработана карта моногородов, характеризующая уровень социальной напряженности, выявлены критические и напряженные рынки труда. Согласно Закону Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)», к градообразующему относится предприятие, на котором занято не менее 25% от численности занятых в экономике данного населенного пункта. Городское поселение, имеющее градообразующее предприятие, принято называть моногородом. В соответствии с данным критерием, 44 города и городских поселения Беларуси могут быть отнесены к моногородам (табл.5.18).

Всего в моногородах проживает 643,95 тыс. чел., что составляло на начало 2005г. 6,5% численности населения Беларуси, или 12,1% от численности городского населения (за исключением г. Минска). В областном разрезе распределение достаточно неравномерное – в большей степени проблема монополизированных городских рынков труда характерна для Витебской, Минской и Могилевской областей.

Вместе с тем, средние показатели по моногородам Беларуси сильно искажают реальную картину. Поэтому рассматривать все моногорода как единую группировку населенных пунктов, нецелесообразно. Мероприятия по снижению напряженности рынков труда в моногородах должны осуществляться с учетом местных условий и конкретных обстоятельств. Для того, чтобы учесть

дифференциацию рынков труда моногородов и привести данные, их характеризующие в единый, сопоставимый вид, в рамках реализации Совместного проекта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Представительства ПРООН в Беларуси «Содействие Правительству Республики Беларусь в разработке системы раннего предупреждения роста безработицы и бедности при реструктуризации градообразующих предприятий» была разработана методика расчета коэффициента напряженности локального рынка труда (52).

Расчеты показали, что наиболее напряженными в 2003г. были рынки труда следующих моногородов:

в Брестской обл. (4 моногорода) - г.п. Красносельский, г. Косово, г.п. Телеханы, г. Микашевичи.;

в Витебской обл.(7 моногородов) - г.п. Болбасово, Ореховск, г. Новолукомль, г.п. Подсвилье, г.п. Лынтупы, г.п. Осинторф;

в Минской обл. (3 моногорода) - г. Вилейка, г.п. Свислочь, г.п. Городея;

в Могилевской обл. (1 моногород) - г. Костюковичи.

Ранжирование рынков труда моногородов по значению коэффициента напряженности (при исключении из ранжирования крайних значений коэффициентов напряженности, где число вакансий равно нулю) показало, что 28 моногородов отнесены к моногородам, имеющим спокойное состояние рынка труда, 1 (г.п. Костюковичи) оценен как имеющий потенциально напряженный рынок труда), 2 (г.Ореховск и г. Барань) имеют напряженные рынки труда и 9 (г.п.Красносельский, Телеханы, Микашевичи, Лынтупы, г. Новолукомль, г.п. Городея, Косово, Свислочь и р.п. Осинторф) оценены как критические (рис.5.3).

Таблица 5.18 – Список городов, городских поселений и рабочих поселков Республики Беларусь с монопроизводственной структурой занятости населения

| | |
|----------------------------|----------------------------|
| Гродненская область | 10) г. Микашевичи |
| Свислочский район | Витебская область |
| 1) п. Пограничный | Оршанский район |
| Лидский район | 11) г. Барань |
| 2) г. Березовка | 12) г.п. Болбасово |
| 3) п. Дитва | 13) г.п. Ореховск |
| 4) р.п. Первомайск | 14) г. Новополоцк |
| Мостовский район | Шумилинский район |
| 5) г. Мосты | 15) г.п. Оболь |
| Волковысский район | 16) г. Новолукомль |
| 6) г.п. Красносельский | Глубокский район |
| Брестская область | 17) г.п. Подсвилье |
| Ивацевичский район | Дубровенский район |
| 7) г. Косово | 18) г.п. Осинторф |
| 8) г.п. Телеханы | Поставский район |
| Пружанский район | 19) г.п. Воропаево |
| 9) г. Ружаны | 20) г.п. Лынтупы |
| Лунинецкий район | 21) г.п. Руба (г. Витебск) |

| |
|--------------------------|
| Минская область |
| Вилейский район |
| 22) г. Вилейка |
| Солигорский район |
| 23) г.п. Красная Слобода |
| 24) г. Солигорск |
| Пуховичский район |
| 25) г.п. Руденск |
| 26) г.п. Свислочь |
| 27) г. Правдинск |
| Дзержинский район |
| 28) г.Фаниполь |
| 29) г. Жодино |
| Молодечненский район |
| 30) г.п. Радошковичи |
| Несвижский район |
| 31) г.п. Городея |
| Смолевичский район |
| 32) п. Усяж |
| 33) п. Октябрьский |
| Столбцовский район |

| |
|----------------------------|
| 34) г. Столбцы |
| Воложинский р-н |
| 35) г.п.Ивенец |
| Мядельский р-н |
| 36) г.п. Кривичи |
| Минский р-н |
| 37) р.п. Зеленый Бор |
| Гомельская область |
| 38) г. Жлобин |
| Калинковичский р-н |
| 39) г.п. Озаричи |
| Светлогорский район |
| 40) г. Светлогорск |
| 41) р.п. Сосновый Бор |
| Рогачевский район |
| 42) р.п. Белицк |
| Могилевская область |
| 43) г. Костюковичи |
| Осиповичский район |
| 44) р.п. Елизово |

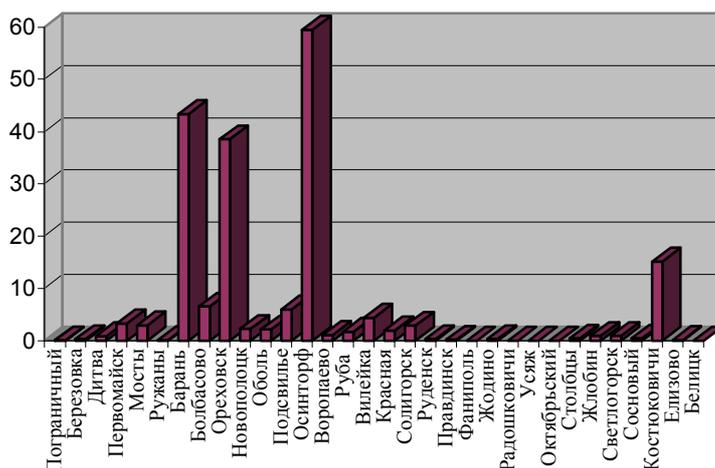


Рисунок 5.3 – Коэффициенты напряженности рынков труда моногородов Беларуси, 2003

Состояние рынка труда моногорода зависит от состояния градообразующего предприятия. Анализ состояния градообразующих предприятий проводился по двум направлениям – исследование динамики основных технико-экономических показателей деятельности предприятия за 2001-2003г.г. и показателей, характеризующих использование трудовых ресурсов предприятия за 2002-2003г.г. По итогам анализа выделено 21 градообразующее предприятие (то есть 51,2% из всей совокупности), имеющее напряженное состояние внутреннего рынка труда. Комплексная оценка моногородов Беларуси позволила выявить города и городские поселения, где по совокупности данных, характеризующих их состояние (уровень оплаты труда, состояние субъектов спроса на труд в моногороде, демографическая ситуация и пр.) ситуация становится напряженной, хотя на официальном рынке труда еще не происходит обострения. Кроме того, анализ позволил выделить те моногорода, где основной потенциал роста бедности удерживается на градообразующих предприятиях.

В итоге, по совпадению трех критериев – напряженности официального рынка труда, социальной напряженности и напряженному состоянию внутреннего рынка труда градообразующего предприятия приоритетными в плане предотвращения роста бедности, безработицы и социальной напряженности являются моногорода:

- Микашевичи, Телеханы, Косово, Осинторф, Оболь, Барань, Болбасово, Вилейка, Свислочь;

- по двум критериям к разряду напряженных моногородов относятся: Новолукомль, Лынтупы, Мосты, Белицк, Ореховск, Красносельский, Городея и Красная Слобода;

- по состоянию внутреннего рынка труда градообразующего предприятия к напряженным относятся моногорода Березовка, Светлогорск, Руденск, Правдинск, Радошковичи, В них градообразующие предприятия удерживают

весь потенциал роста бедности и социальной напряженности внутри предприятия. Вместе с тем, принимая во внимание ухудшение состояния данных предприятий, необходимо предусмотреть ряд превентивных мер по расширению спроса на труд в данных моногородах, развития экономических возможностей для предпринимательства и самозанятости, взаимодействия участников инфраструктуры регионального рынка труда и услуг службы занятости.

Таблица 5.19 – Классификация рынков труда моногородов по рангу напряженности рынка труда и состоянию градообразующего предприятия (2003г.)

| По вертикали – ранг напряженности официального рынка труда | Спокойный внутренний рынок труда градообразующего предприятия | Напряженный внутренний рынок труда градообразующего предприятия | критический внутренний рынок труда градообразующего предприятия |
|--|---|--|---|
| Спокойный (значение ранга до 0,299) | п. Пограничный, п. Дитва, п. Первомайский, г. Новополоцк, г.п. Подсвилье, г.п. Руба, г. Солигорск, г. Фаниполь, г. Жодино, г. Жлобин, р.п. Сосновый Бор, р.п. Елизово | г. Березовка, г. <i>Мосты</i> , г. Ружаны, г. Болбасово, г. Оболь, г.п. Воропаево, г. Вилейка, г.п. Красная Слобода, г.. Руденск, г.п. Правдинский, г.п. Радощковичи, п. Усяж, п. Октябрьский, г.п. Столбцы, г. Светлогорск, г.п. Белицк | |
| Потенциально напряженный (значение ранга 0,3-0,599) | г.п. Костюковичи | | |
| Напряженный рынок труда (значение ранга 0,6-0,799) | г. Ореховск | г. Барань | |
| Критический рынок труда (значение ранга 0,8-1) | г.п. Красносельский (нет вакансий), г.п. Телеханы (нет вакансий), р.п. Микашевичи (нет вакансий), г.п. Лынтупы (нет вакансий), г. Новолукомль (нет вакансий), г.п. Городея (нет вакансий) | г. Косово (нет вакансий), г.п. Свислочь (нет вакансий) | г.п. Осинторф |

Пояснение к таблице 5.19:

1. Ранг коэффициента напряженности рынка труда (по вертикали) рассчитан с применением стандартной формулы ранжирования поученных коэффициентов напряженности рынка труда по формуле:

$$P^u = \frac{(K_{рт}^{\phi} - K_{рт}^{мин})}{K_{рт}^{макс} - K_{рт}^{мин}}, \quad \text{где}$$

$K_{рт}^{\phi}$ – фактическое значение коэффициента напряженности официального рынка труда моногорода,

$K_{pm}^{мин}$ - минимальное значение коэффициента напряженности моногородов Беларуси;
 $K_{pm}^{макс}$ – максимальное значение коэффициента напряженности среди всех моногородов Беларуси.

Результаты мониторинга моногородов учитываются при разработке Государственной и региональных программ занятости населения. В ежегодные Государственные программы занятости населения включаются регионы с устойчиво высоким уровнем безработицы и моногорода, имеющие критическое или напряженное состояние регионального рынка труда.

Таким образом, органами государственной службы занятости Республики Беларусь оказывается широкий спектр услуг гражданам, обратившимся по вопросам трудоустройства и за консультацией. Положительным является стремление белорусской службы занятости обратить внимание не только на официально зарегистрированных безработных, но и на проблемы занятости в республике, регионах, на предприятиях в целом. Это подразумевает организованный мониторинг внутренних рынков труда градообразующих предприятий в рамках комплексной оценки состояния региональных рынков труда моногородов, проведение выборочных обследований регионов для определения фактической безработицы в них по методологии МОТ, изучение параметров и структуры экономически неактивного населения, попыток согласовать действия системы образования Беларуси, местных органов власти, отраслевых министерств и концернов для обеспечения полной и эффективной занятости в республике. Такая практика дает свои положительные результаты. Учитывая объективную необходимость повышения эффективности занятости в Беларуси, а потому предопределенность изменения структуры занятости, реструктуризации предприятий и высвобождения части работников, возрастание потенциала структурной безработицы, усложнение механизма согласования рынка образовательных услуг и потребностей производства, а также принимая во внимание растущую социально-экономическую цену отложенных реформ, необходимо дальнейшее укрепление потенциала государственной службы занятости Беларуси. Это обозначает развитие взаимодействия органов службы занятости с другими институтами на рынке труда (учреждениями образования, субъектами хозяйствования и их органами управления, профсоюзами и т.д.) для того, чтобы вместе решать новые задачи, которые выдвигает инновационная экономика, экономика знаний в условиях глобализации.

Состояние рынка труда моногорода зависит от состояния градообразующего предприятия. Анализ состояния градообразующих предприятий проводился по двум направлениям – исследование динамики основных технико-экономических показателей деятельности предприятия за 2001-2003г.г. и показателей, характеризующих использование трудовых ресурсов предприятия за 2002-2003г.г. По итогам анализа выделено 21 градообразующее предприятие (то есть 51,2% из всей совокупности), имеющее напряженное состояние внутреннего рынка труда. Комплексная оценка моногородов Беларуси позволила выявить города и городские поселения, где по

совокупности данных, характеризующих их состояние (уровень оплаты труда, состояние субъектов спроса на труд в моногороде, демографическая ситуация и пр.) ситуация становится напряженной, хотя на официальном рынке труда еще не происходит обострения. Кроме того, анализ позволил выделить те моногорода, где основной потенциал роста бедности удерживается на градообразующих предприятиях.

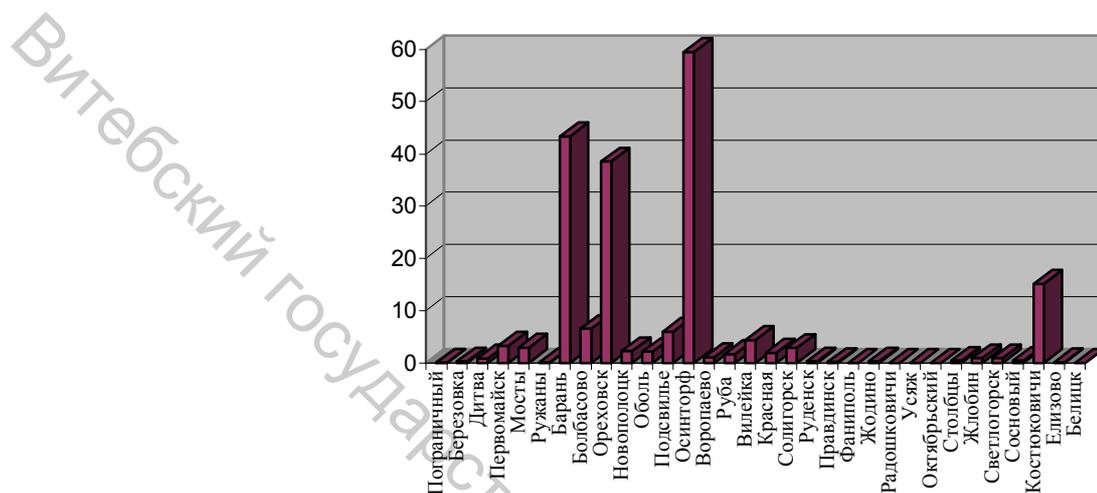


Рисунок 5.5 – Коэффициенты напряженности рынков труда моногородов Беларуси, 2003

В итоге, по совпадению трех критериев – напряженности официального рынка труда, социальной напряженности и напряженному состоянию внутреннего рынка труда градообразующего предприятия приоритетными в плане предотвращения роста бедности, безработицы и социальной напряженности являются моногорода:

- Микашевичи, Телеханы, Косово, Осинторф, Оболь, Барань, Болбасово, Вилейка, Свислочь;

- по двум критериям к разряду напряженных моногородов относятся: - Новолукомль, Лынтупы, Мосты, Белицк, Ореховск, Красносельский, Городея и Красная Слобода);

- по состоянию внутреннего рынка труда градообразующего предприятия к напряженным относятся моногорода Березовка, Светлогорск, Руденск, Правдинск, Радошковичи. В них градообразующие предприятия удерживают весь потенциал роста бедности и социальной напряженности внутри предприятия. Вместе с тем, принимая во внимание ухудшение состояния данных предприятий, необходимо предусмотреть ряд превентивных мер по расширению спроса на труд в данных моногородах, развития экономических возможностей для предпринимательства и самозанятости, взаимодействия участников инфраструктуры регионального рынка труда и услуг службы занятости.

Таблица 5.19 – Классификация рынков труда моногородов по рангу напряженности рынка труда и состоянию градообразующего предприятия (2003г.)

| | | | |
|--|---|--|---|
| По вертикали – ранг напряженности официального рынка труда | Спокойный внутренний рынок труда градообразующего предприятия | Напряженный внутренний рынок труда градообразующего предприятия | критический внутренний рынок труда градообразующего предприятия |
| Спокойный (значение ранга до 0,299) | п. Пограничный, п. Дитва, п. Первомайский, г. Новополоцк, г.п. Подсвилье, г.п. Руба, г. Солигорск, г. Фаниполь, г. Жодино, г. Жлобин, р.п. Сосновый Бор, р.п. Елизово | г. Березовка, г. <i>Мосты</i> , г. Ружаны, г. Болбасово, г. Оболь, г.п. Воропаево, г. Вилейка, г.п. Красная Слобода, г.. Руденск, г.п. Правдинский, г.п. Радошковичи, п. Усяж, п. Октябрьский, г.п. Столбцы, г. Светлогорск, г.п. Белицк | |
| Потенциально напряженный (значение ранга 0,3-0,599) | г.п. Костюковичи | | |
| Напряженный рынок труда (значение ранга 0,6-0,799) | г. Ореховск | г. Барань | |
| Критический рынок труда (значение ранга 0,8-1) | г.п. Красносельский (нет вакансий), г.п. Телеханы (нет вакансий), р.п. Микашевичи (нет вакансий), г.п. Лынтупы (нет вакансий), г. Новолукомль (нет вакансий), г.п. Городея (нет вакансий) | г. Косово (нет вакансий), г.п. Свислочь (нет вакансий) | г.п. Осинторф |

Пояснение к таблице 5.19:

1. Ранг коэффициента напряженности рынка труда (по вертикали) рассчитан с применением стандартной формулы ранжирования поученных коэффициентов напряженности рынка труда по формуле:

$$P^u = \frac{(K_{pm}^{\phi} - K_{pm}^{мин})}{K_{pm}^{макс} - K_{pm}^{мин}}, \quad \text{где}$$

K_{pm}^{ϕ} – фактическое значение коэффициента напряженности официального рынка труда моногорода,

$K_{pm}^{мин}$ – минимальное значение коэффициента напряженности моногородов Беларуси;

$K_{pm}^{макс}$ – максимальное значение коэффициента напряженности среди всех моногородов Беларуси.

Результаты мониторинга моногородов учитываются при разработке Государственной и региональных программ занятости населения. В ежегодные Государственные программы занятости населения включаются регионы с устойчиво высоким уровнем безработицы и моногорода, имеющие критическое или напряженное состояние регионального рынка труда.

Таким образом, органами государственной службы занятости Республики Беларусь оказывается широкий спектр услуг гражданам, обратившимся по вопросам трудоустройства и за консультацией. Положительным является стремление белорусской службы занятости обратить внимание не только на

официально зарегистрированных безработных, но и на проблемы занятости в республике, регионах, на предприятиях в целом. Это подразумевает организованный мониторинг внутренних рынков труда градообразующих предприятий в рамках комплексной оценки состояния региональных рынков труда моногородов, проведение выборочных обследований регионов для определения фактической безработицы в них по методологии МОТ, изучение параметров и структуры экономически неактивного населения, попыток согласовать действия системы образования Беларуси, местных органов власти, отраслевых министерств и концернов для обеспечения полной и эффективной занятости в республике. Такая практика дает свои положительные результаты. Учитывая объективную необходимость повышения эффективности занятости в Беларуси, а потому предопределенность изменения структуры занятости, реструктуризации предприятий и высвобождения части работников, возрастание потенциала структурной безработицы, усложнение механизма согласования рынка образовательных услуг и потребностей производства, а также принимая во внимание растущую социально-экономическую цену отложенных реформ, необходимо дальнейшее укрепление потенциала государственной службы занятости Беларуси. Это обозначает развитие взаимодействия органов службы занятости с другими институтами на рынке труда (учреждениями образования, субъектами хозяйствования и их органами управления, профсоюзами и т.д.) для того, чтобы вместе решать новые задачи, которые выдвигает инновационная экономика, экономика знаний в условиях глобализации.

ГЛАВА 6

ДИНАМИКА РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ЕВРОПЕЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

6.1. Глобализация и национальный рынок труда Беларуси

Сегодня мировая экономика предстает не в виде простой суммы национальных хозяйств, а в виде некой геоэкономики, то есть целостной экономической системы с наличием наряду с национальными государствами новых субъектов – транснациональных корпораций (ТНК), международных (межнациональных) компаний (МНК), их союзов, региональных группировок, международных организаций. В основе глобализации – объективном процессе превращения экономик отдельных стран из относительно замкнутых систем в элементы единого мирового хозяйства – лежит международное разделение труда и связанные с ним экономические, политические и другие отношения между государствами, предприятиями, фирмами, объединяющие национальные экономики, создающие единый мировой рынок и его инфраструктуру.

Иначе говоря, на рубеже веков мировая цивилизация переживает достаточно сложные процессы, вызванные принципиально меняющейся экономической и социальной средой в глобальном масштабе, а соответственно и расстановкой сил, изменением сфер влияния и борьбой за них. Этот

тектонический сдвиг в мировой экономике по своему значению соразмерен с процессами более чем 800-летней давности, когда в Западной Европе начались процессы становления рыночной экономики, способствовавшей централизации власти, формированию национальных государств и созданию предпосылок для последующего экономического роста.

По оценкам западных экспертов, развитие событий в ближайшие 50 лет будет определяться действием сил интеграции, ведущей через регионализацию к глобализации. При этом те страны, которые не примут участия в этом процессе, останутся на обочине истории, на обочине новой пострыночной цивилизации. Таким образом, глобализация - это главный вызов XXI века, который обуславливает и усиливает все существовавшие противоречия мировой экономики в XXI веке. Глобализация определяет современный облик мира, вызывая целую гамму качественных изменений. Они касаются практически всех аспектов деятельности национальных государств и их мирохозяйственных связей, новой организации мирового порядка.

В социальном плане основной глобальной тенденцией становится рост значения человеческого потенциала в экономическом и политическом развитии, переход к экономике знаний, что определяет тенденции мирового социально-экономического и политического развития. Объясняется это тем, что социальную базу современных экономик составляет новая элита, основанная на квалификации, получаемой благодаря образованию и творческой активности, а не обладанию собственностью, приобретаемой по наследству либо за счет предпринимательских способностей. Человеческий капитал в сфере науки и технологии, в отличие от размещенных в устаревших и неудачно расположенных предприятиях основных фондов, потенциально намного более гибок и мобилен. Основой благополучия современных корпораций становится творческая личность, а лояльность ведущих ученых инженеров и менеджеров по производству наукоемкой продукции превратилась в главную проблему управления творческими организациями. Это справедливо и по отношению к стране в целом. Непонимание социальных основ построения интеллектуальной экономики и невнимание к проблемам творческих личностей выступает одной из основных причин непрекращающейся во всем мире «утечки умов».

Самым конкурентоспособным ресурсом страны становится высокая квалификация и совокупные знания ее работников. Потенциал современных производителей интеллектуальной продукции действительно заключен в их знаниях, но еще в большей мере – в их способности усваивать и расширять знания. В ходе информационной революции возникла реальная возможность распространения собственности работника на материальные условия интеллектуального производства, имея в виду растущую доступность самых совершенных средств получения знаний и интеллектуального производства. По данной причине в современном обществе тенденция к отделению капитала от работника сменяется противоположной – к их слиянию. Ибо капиталом становится интеллект. Отмечается быстрое развитие мелкого производства в высокотехнологичной сфере и ренессанс индивидуальной занятости.

В экономике, основанной на знаниях, корпорации выступают не только и не столько в качестве субъектов производства и хозяйственной практики, сколько в роли социальных структур, все более радикально влияющих на характер общественных отношений. В постиндустриальном обществе фундаментальное значение приобретает творчество и способность созидания нового, а ценность опыта уступает свой приоритет ценности инноваций и творческого развития.

Усиление интеллектуального, профессионального и организационного потенциала страны невозможно в отрыве от социума и его духовной базы. Все большей концентрации национальных усилий требует научно-техническое развитие. Очевидно, что нарастает процесс изменения социальной структуры общества. Так, по оценкам экспертов США, к 2020 году в США только 17% населения смогут обеспечить опережающие темпы роста американской экономики (вообще говоря, функциональную неграмотность называют чумой XXI века, именно она – причина всех техногенных катастроф и аварий). Развитие человеческого потенциала на уровне индивида неизбежно будет совмещаться с совершенствованием технологий совместного творчества, коллективного поиска и принятия решений и т.п. Общества, оказавшиеся способными совместить в своей культуре индивидуализм с коллективизмом (общественную и государственную поддержку и того, и другого), получают заметное преимущество по сравнению с конкурентами – преимущество, которое может воплотиться в научно-техническое, экономическое и военно-политическое превосходство.

Для стран с переходной экономикой сегодня весьма важно иметь ответ на вопрос о соотношении глобальных процессов в мировой экономике, т.н. глобальных мегатрендов, с закономерностями формирования экономических структур в рамках национальных экономик, которые были бы адекватны этим мегатрендам. Необдуманная стратегия для любой из этих стран может быть равнозначна экономической и социальной катастрофе, означающей для их народов «бросок в далекое прошлое».

Несмотря на то, что интернационализация хозяйственной жизни существовала с незапамятных времен, ограничиваясь движением сначала спорадически незначительных товарных масс через границы, а затем, превращаясь в более мощные экспортно-импортные потоки, форму глобализации она стала принимать только во второй половине XX в. Экономическая глобализация как явление и как процесс возникла в недрах рыночной системы. Более того, глобализация есть следствие эволюции западной рыночной системы¹⁷.

Беспрепятственное движение капитала, с середины 50-х годов XX в. обгонявшее движение товарных потоков, привело к ситуации, когда глобализация мировой экономики стала объективной реальностью. Сегодня экономическую глобализацию можно охарактеризовать как процесс втягивания

¹⁷ Новикова, И. Глобализация и рынок. Поиски стратегии экономического развития в XXI в. / И. Новикова. - Минск: АУ ПРБ, 2001.

мирового хозяйства в рынок и тесное переплетение национальных экономик, создания единой рыночной экономики и ее инфраструктуры, подрыва национального суверенитета государств, бывших главными действующими лицами международных отношений на протяжении многих веков. Конечная цель данного процесса – формирование мирового хозяйства, работающего как единый организм и, соответственно, его новой структуры.

В начале XXI века процесс глобализации характеризуется следующими феноменами:

- интеграцией информационного и финансового пространства;
- интеграцией рынков и производственных систем в глобальном масштабе;
- использованием высоких технологий во всех сферах жизнедеятельности общества, что ведет, в конечном итоге, к изменениям в образе жизни людей и их мышлении;
- опережающим развитием информационных, телекоммуникационных технологий и средств транспорта, которые обеспечивают интеграционные процессы;
- смещением центра тяжести в мировой макроструктуре (сельское хозяйство, промышленность и сфера услуг) в сферу услуг, что обусловлено повышением роли образования и качества человеческого капитала в экономическом развитии, использованием науки в производстве;
- формированием неэкономик или экономики знаний.

Процесс глобализации мировой экономики идет главным образом по двум направлениям – через транснационализацию и регионализацию (или региональную экономическую интеграцию стран). Если к началу 90-х гг. в мире насчитывалось уже примерно 37 тыс. ТНК с объемом продаж 5,5 трлн. долл., практически они определяли все высокотехнологичное производство в мире, общая сумма их прямых иностранных инвестиций составляла 2 трл. долл., то в 2004 г. она достигла 9 трл. долл., количество ТНК – 70 000, а их филиалов за рубежом – 690 000. Объем продаж последними составил 19 трлн. долл.¹⁸ В 2004 г. объем продаж 25 крупнейших нефинансовых ТНК мира составил 2 360 628 трл. долл., что составило 5,8% мирового ВВП¹⁹. При этом 5 ТНК из 25-top – занимаются добычей и переработкой нефти (38,73% от объема продаж 25-top), 4 – электроэнергетикой, 2 – производством электрооборудования, 4 телекоммуникациями. Доля объема продаж этих ТНК в структуре продаж 25-top составляет почти 65%. Остальные 35% – автомобилестроение, фармацевтика и др. Характерными для последних лет стали трансграничные слияния и поглощения компаний (M&A). В 2004 г. они достигли 381 млрд. долл., увеличившись с 1990 г. в 2,52 раза. Если посмотреть структуру слияний и поглощений за последние примерно 10 лет, то можно заметить, что интенсивно идут слияния и поглощения в мировом телекоммуникационном и

¹⁸ По данным World Investment Report 2005. P. 1,2.

¹⁹ Рассчитано по : World Investment Report 2005. P.6 - 8.

энергетическом секторах. Это именно те сферы, которые лежат в основе развития всех других отраслей современной мировой экономики.

Слияния и поглощения в нефтяном и газовом секторах с 1991 по 2001 гг. увеличились с 32 млрд. долл. до 196 млрд., достигнув пика в 2000 г. равного 210 млрд. долл. Слияния и поглощения в электроэнергетике увеличились с 7,2 млрд. долл. в 1992 г. до 65 млрд. в 2001 г., достигнув пика в 2000 г. в размере 108 млрд. долл. Более того, основные M&A имели место в регионе ОЭСР - главным образом в Северной Америке (58%), Европе (28%) и значительно меньше в странах Юго-Восточной Азии (6,6%) и Латинской Америке (6,4%).

Транснационализация, а затем и создание групп ТНК, вызываются целым рядом факторов - и тем, чтобы не зависеть от рыночных случайностей фирма интернационализирует всю технологическую цепочку, и тем, что ТНК легче максимизировать прибыль через трансферные цены. Но самый главный фактор интернационализации - недостаточность внутренних рынков даже в ПРС с мощным промышленным потенциалом в условиях роста крупномасштабного технически и организационно сложного, многономенклатурного производства, а также сложность и жесткость технологических связей. Это не позволяет компаниям полагаться исключительно на свободные рынки и защищает в случаях неожиданных колебаний цен (и прежде всего цен на энергетические ресурсы, падения спроса, образования картельных соглашений между партнерами на различных уровнях как вертикально, так и горизонтально интегрированных технологических цепочек (Гэлбрейт Дж.). По степени целостности данные технологические цепочки подобны цепочкам внутри отдельного предприятия (Тьюгендхэт К.). Таким образом, взаимоотношения между предприятиями в рамках ТНК определяют не рыночные связи (спрос - предложение, свободное колебание цены), а индустриальные (четкое определение взаимосвязей между технологическими цепочками, своего рода корпоративная планомерность).

Следует отметить, что основное звено цепи географически размещается там, где добавляется наибольшая стоимость: как правило, у себя дома, в ПРС. Более того, большую роль в транснационализации играют трансферные цены. Они в данном случае играют, по меньшей мере, три роли:

1. ТНК, манипулируя балансами своих компаний, максимизируют прибыль в странах с низким налогообложением;

2. При осуществлении внешнеторговых операций, в которых импорт и экспорт являются чисто условными, ТНК используют разницу в таможенном законодательстве различных стран, позволяя обходить его за счет трансферных цен;

3. Способствуют сохранению рабочих мест, развитию и подготовке высококвалифицированной рабочей силы, обеспечению социальной стабильности, прежде всего, в своих странах. Именно в ПРС в системе ТНК добавленная стоимость наиболее высока, что и создает основы социальной стабильности в них.

Императивом современного экономического развития сегодня является расширение компаний за счет стирания национальных границ, создания ТНК и

формирование единого мирового рынка. Продукция же их потребляется главным образом в ПРС. В конечном потреблении ПРС преобладают высокотехнологичные товары, производимые на базе новейших, высоких технологий в тех же ПРС. Продукция традиционных технологий, как правило, неконкурентоспособна прежде всего по уровню издержек производства (высокая доля достаточно дорогих затрат труда в структуре издержек). Сегодня не она определяет характер современных передовых экономик. Мировой рынок, связанный с поставками готовых изделий, расслоился следующим образом (классификация ОЭСР):

1. Продукция черной металлургии, конструкционные материалы, текстиль, швейные изделия, обувь, другая продукция легкой промышленности.

2. Станки, транспортные средства, резинотехнические и пластмассовые изделия, продукты основной химии и деревообработки.

3. Аэрокосмическая техника, автоматизированное конторское оборудование, информационная техника, электроника, фармацевтика, точные и измерительные приборы, электрическое оборудование - все те виды производств, которые основываются на пятом технологическом укладе.²⁰

Третья категория товаров растет особенно быстро в последние десятилетия. Только с начала 80-х по начало 90-х гг. выпуск этой продукции почти удвоился, превысив долю не только сельского хозяйства, но и продукции добывающей промышленности. Это и есть на сегодняшний день «лицо» экономик ПРС. Хотя в последние годы сюда проникали и ТНК из РС. Такие как «ДЭУ» (Южная Корея), «First Pacific Company LTD» (Гонконг), LG Electronics (Южная Корея).

На мировых рынках высокотехнологических товаров доля ПРС колеблется в пределах 90%. Более того, проникнуть на эти рынки достаточно сложно, практически невозможно, за счет создания в ПРС тарифных и нетарифных барьеров, специальных ставок налогов, технических стандартов, сертификации, гигиенической регистрации и т.п. Низко технологичные трудоемкие производства, напротив, «сбрасываются» в РС, в том числе и страны Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ). Следует отметить, что поскольку продукцию этих отраслей приходится теперь импортировать, ПРС ищут способы удешевить ее, устранив импортные тарифные барьеры, создавая конкуренцию среди РС, удешевляя издержки своего производства. В связи с этим возникают и растут дефициты платежных балансов РС, проблемы выплаты долгов и вступления во Всемирную торговую организацию (ВТО). Если, с одной стороны, ПИИ способствуют форсированию экспорта из РС, дополнению внутренних источников накопления у них, развитию инфраструктуры, трансферу технологий и активизации технического прогресса, то с другой, ПИИ могут оказать и негативное воздействие. Например, такое как препятствие росту отечественных фирм, усиливающиеся трудности в сфере платежного баланса в результате репатриации капитала, социальные и

²⁰ Шишков Ю. Россия и мировой рынок: структурный аспект//Мировая экономика и международные отношения. 1997.№1.С.6.

экологические последствия, препятствующие экономическому развитию, ПИИ проникают и концентрируются в немногих отраслях, что не всегда способствует развитию экономики развивающихся стран.

В современном мире, идущем по пути глобализации, важнейшим фактором успешного и устойчивого развития становится способность быстро адаптироваться к условиям международной конкуренции. Главное конкурентное преимущество высокоразвитой страны связано с возможностью развития ее человеческого потенциала. Министры труда и занятости стран-членов «Группы восьми» и Комиссар Европейского Союза по занятости, социальным делам и равным возможностям встретились в Москве 10 октября 2006 г. совместно с представителями МОТ и ОЭСР для обсуждения темы «Эффективная занятость как фактор экономического роста и социальной интеграции». При подготовке встречи были проведены консультации с социальными партнерами.

Современная Россия пытается создать рынок труда, который был бы «созвучен» рынку труда, формируемому в ЕС. Этим же путем необходимо идти и Республике Беларусь. Собранные министры труда и занятости подчеркнули необходимость стремиться к повышению благосостояния широких слоев населения, добиваться построения общества равных возможностей, справедливости в развитии рынков труда, сочетающих гибкость и безопасность, отвечающих вызовам глобализации и демографическим изменениям. Это требует активной координации политики занятости с макроэкономической политикой, включая адекватную и эффективную социальную защиту.

Глобализация, более интенсивная экономическая конкуренция, демографические изменения и стремительные технологические, институциональные и управленческие инновации оказали существенное влияние на развитие рынков труда во всем мире. Соответственно необходимо применение стратегических подходов к решению этих проблем, поскольку они также предоставляют возможности для создания рабочих мест большего количества и лучшего качества, для укрепления социальной интеграции и более устойчивого экономического роста. При формировании рынка труда, социальных и экономических стратегий следует уделять большее внимание следующим аспектам:

- созданию условий для рынков труда, способствующих гибкости и безопасности;
- развитию более емких рынков труда, способных интегрировать традиционно недостаточно представленные группы;
- оценке влияния фактора роста международной миграции;
- увеличению инвестиций в человеческий капитал и обеспечению непрерывного образования в течение всей жизни на основе потребностей рынка труда;

- обеспечению согласованности с соответствующей политикой в сфере торговли, промышленности, инвестиций, образования и профессионального обучения, региональной политикой.

Следует иметь в виду, что в современном глобализирующемся мире нарастает увеличение эффекта взаимодействия рынков труда и социальной политики. В этой связи необходимо проводить политику, в которой бы нашло отражение положение о том, что экономический рост и разработка социальной политики тесно связаны с развитием эффективного рынка труда, предоставляющего занятость для как можно большего числа людей, обеспечивающего благосостояние трудящихся. Это требует, во-первых, ликвидации препятствий для включения в рынок труда, для поиска работы (особенно путем применения хорошо продуманных систем социального обеспечения, более активной политики на рынке труда). Во-вторых, регулирование занятости должно содействовать динамике развития рынка труда, обеспечивая при этом безопасность.

В современных условиях трудовую деятельность и занятость следует рассматривать в контексте трех взаимосвязанных тенденций: колоссального роста во всех странах сектора услуг, увеличения доли информации во всех продуктах и услугах, глобализации всех аспектов национальных экономик. Соответственно, данные взаимосвязанные тенденции требуют создания большего количества программ обучения и развития трудовых навыков, особенно тех, которые позволят трудящимся максимально выгодно использовать возможности, связанные с развитием сектора услуг. Развитие гибких и способствующих вовлечению всех категорий граждан рынков труда, а также создание новых эффективных рабочих мест может содействовать быстрому экономическому росту, увеличению занятости и снижению безработицы. Развитие современной цивилизации порождает необходимость в создании лучших возможностей для занятости в мире.

Глобализация проявляется в том, что повышается мобильность факторов производства, в том числе рабочей силы. Но в отличие, например, от капитала, труд является в гораздо меньшей степени мобильным. Это касается даже Европейского Союза, где существуют свободный переток капитала из страны в страну. Но в то же время существуют и ограничения - законодательные главным образом - ограничивающие мобильность рабочей силы (табл.6.1). Иначе говоря, существуют иммиграционные законы, ограничивающие свободное движение рабочей силы.

При эмиграции квалифицированных рабочих и инженерно-технического персонала, ученых и специалистов страна-донор оказывается в большом проигрыше. Она теряет все капитальные затраты, вложенные в подготовку этих кадров, то есть страна-донор ухудшает свое сегодняшнее положение, теряет перспективы развития в будущем. Соответственно, все потери страны-донора оборачиваются выигрышем для другой страны. По самым скромным подсчетам, экономия США лишь в сфере образования и научной деятельности составила за последнюю четверть века более 15 млрд. долларов. Прибыль, получаемая от

использования иностранных специалистов, в Канаде в 7 раз, а в Великобритании в 3 раза выше суммы, выделяемой в качестве помощи развивающимся странам.

Открытость экономики Республики Беларусь, втягивание ее в глобализационные процессы порождает совершенно новые, незнакомые доселе явления, последствия которых для развития нашей экономики могут быть непредсказуемы. Безусловно, рост заработной платы в соседних странах будет влиять на миграцию рабочей силы из Беларуси. Догоняющий рост заработной платы у нас будет влиять на снижение конкурентоспособности белорусской продукции по цене, прежде всего. Вот почему необходимо пересмотреть ориентиры развития рынка труда для эффективного вхождения в мировое экономическое и образовательное пространство, обеспечив повышение экономической эффективности занятости и сохранив достигнутые высокие социальные стандарты и гарантии.

Таблица 6.1 - Регулирование рынка труда по притоку рабочей силы из-за рубежа

| Страна | Ограничительные меры в иммиграционном законодательстве |
|-------------------------|--|
| Ирландия | Полностью открытый рынок труда |
| Соединенное Королевство | Открытый рынок труда, но существуют ограничения на пособия |
| Нидерланды | Ограничения по числу иммигрантов. В 2007 г. страна открыла полностью свой рынок для притока рабочей силы. |
| Дания | Иммигранту дается шесть месяцев, чтобы найти работу. Дания не планирует полностью открывать свой рынок для иностранных рабочих |
| Бельгия и Финляндия | Могут налагаться налоговые ограничения до двух лет. С 2006 г. рынок для притока рабочей силы открылся полностью |
| Германия и Австрия | Могут налагаться налоговые ограничения до семи лет. В ближайшей перспективе страны не планируют полностью открывать свой рынок |
| Испания | С 2006 г. рынок открылся полностью для притока рабочей силы |
| Португалия | С 2006 г. рынок открылся полностью для притока рабочей силы |
| Швеция | Открытый рынок для притока рабочей силы |
| Оставшиеся страны | Разрабатывают и рассматривают их ограничительные политики по рынку труда |

6.2. Влияние европейской интеграции на развитие рынка труда Беларуси

Как отмечают эксперты МОТ, рынки труда стран Центральной и Восточной Европы, СНГ должны изменяться не только под влиянием транзитивных процессов в национальных экономиках, но и под влиянием глобализации и экономической интеграции.

Формирование мирового рынка труда – естественный и неотъемлемый атрибут международного разделения и кооперации труда. Усиливающиеся процессы международного сотрудничества и глобализации мирового хозяйства привели к тому, что со второй половины XX века в странах Западной Европы начинают складываться устойчивые кооперационные связи в области формирования и использования трудовых ресурсов. В ряде стран целые отрасли начинают зависеть от импорта рабочей силы. Исследования, проведенные в Дюссельдорфе (Германия), показали, что в случае отъезда иностранных рабочих уменьшится объем строительных работ, закроются многие сады, ясли, школы, прекратятся работы транспортной уборки мусора. Во Франции эмигранты на начало 90-х годов составляли 25% занятых в строительстве, более трети – в автомобилестроении, в Бельгии – 50% горняков, в Швейцарии – 40% всех строительных рабочих и т.д. (195, стр. 203). В межгосударственном передвижении рабочей силы участвует в основном молодежь – по данным МОТ, в середине 90-х годов удельный вес молодых людей достигал в ФРГ 37,9%, в Швейцарии – 38,9%, во Франции – 40,2%, в Нидерландах – 40,2%, в Люксембурге – 43,5%, в Швеции – 45%, в Бельгии – 49,8% от общего числа иностранных рабочих. Первоначально, при формировании общего рынка труда иностранная рабочая сила заполняла рабочие места в тех отраслях, где работа является слишком опасной, грязной, требует ручного труда или считается непрестижной (до 70% занятых – иностранцы). В последнее время специалистами отмечается тенденция изменений в структуре занятой иностранной рабочей силы – снижается занятость в сталелитейной промышленности, металлообработке, автомобилестроении, и растет в сфере услуг, торговле, финансовых учреждениях. Специалистами отмечаются две разноплановые тенденции в протекании интеграционных процессов в странах Западной Европы – с одной стороны, общая тенденция сокращения рабочих мест в национальных экономиках стран ЕвроСоюза (под влиянием внедрения трудо-сберегающих технологий, фазы экономического цикла и пр.), а с другой стороны – усиливающаяся демографическая проблема, связанная со старением населения западноевропейских стран. Поэтому в ближайшей перспективе спрос на молодую рабочую силу в странах Евросоюза будет расширяться, а увеличение числа рабочих мест с вредными и опасными условиями труда объективно создает предпосылки для использования иностранной рабочей силы в дальнейшем.

В формировании общего рынка труда Евросоюза можно выделить несколько логических этапов:

1) спонтанная трудовая миграция рабочей силы, активизированная под влиянием процессов международного разделения и кооперации труда – 50-70-е

годы XX века;

2) вмешательство западноевропейских государств в управление миграционными потоками – создание институционального каркаса по регулированию миграционных процессов. В странах-импортерах рабочей силы сложилась система государственных мер регулирования миграции. Она включает в себя законодательство о юридическом, политическом, профессиональном статусе, национальные службы иммиграции, а также межгосударственные соглашения. На международном уровне странами – участницами ОЭСР создается служба СОПЕМИ (Система постоянного наблюдения за миграцией), которая координирует деятельность национальных иммиграционных управлений. Иммиграционная политика проводится через национальные службы иммиграции, государственные и негосударственные структуры по найму и вербовке персонала. Создается нормативно-правовая база для борьбы с нелегальной трудовой миграцией, меры которой постоянно пересматриваются и ужесточаются;

3) дальнейшее расширение состава Сообщества (вторая половина 80-х — начало 90-х гг.). В 1986 г. присоединение Испании и Португалии привело к обострению ранее существовавших межстрановых диспропорций. На момент вступления в ЕС душевой доход в Португалии составлял примерно половину среднего по ЕЭС, в Испании — около 3/4. В новых странах-участницах примерно один из пяти работал в сельском хозяйстве, в то время как в ЕЭС — один из тринадцати. Вместе с тем именно этот период характеризуется новыми импульсами в развитии западноевропейской интеграции, связанными прежде всего с принятием Единого Европейского Акта (ЕЕА). В ЕЕА подтверждалась общая цель стран-участниц Сообщества — создание Европейского союза — объединения, которое представляет собой политический альянс участников Сообщества и предусматривает не только высокую степень их экономического, валютно-финансового, гуманитарного сотрудничества, но и согласование внешней политики, включая обеспечение безопасности. Центральным положением ЕЕА явилась зафиксированная в нем цель создания единого экономического пространства, в котором разные страны — члены ЕЭС составляли бы единый хозяйственный организм. С принятием ЕЕА усилились интеграционные процессы стран-членов Сообщества в области использования рабочей силы;

4) введение свободного передвижения факторов производства внутри границ ЕС можно охарактеризовать как четвертый этап (середина 90-х гг. XX в. — начало XXI в.). Фактически в рамках Сообщества возникло единое экономическое пространство, что означало вступление ЕС в качественно новый этап экономической интеграции. На основании Маастрихтского договора (февраль 1992 г.) с 1 января 1994 г. ЕЭС трансформировалось в Европейский союз с числом стран-участниц, возросшим до 15. В рамках ЕС осуществляется создание полностью единого внутреннего рынка. Провозглашены цели дальнейшего интеграционного сотрудничества. Они включают создание единого Европейского банка с правами эмиссии единой валюты евро, образование единого западноевропейского пространства без внутренних

границ. В ноябре 1994 г. начала действовать Европейская служба занятости (представляющая собой агентство по трудоустройству, действующее в европейском масштабе). Она объединена с национальными центрами занятости в единую сеть с выходами на другие страны и международные организации. В практику ЕС прочно вошло проведение конференций, организация европейских “круглых столов” и форумов по актуальным проблемам социального развития. В июне 1997 г. в Амстердаме состоялось заседание Европейского Совета, участники которого подтвердили курс на создание социальной Европы. В программных документах провозглашается фундаментальный для деятельности ЕС принцип подчинения экономической интеграции интересам повышения жизненного уровня граждан Евросоюза. Основное содержание европейской социальной политики отражено в социальной Хартии трудящихся, которая положила начало осуществлению новой социальной стратегии, осуществляемой Европейским социальным фондом, шестью постоянными комитетами по конкретным направлениям социальной политики, трехсторонним Комитетом по социальному диалогу. Основным методом воплощения в жизнь целевых установок ЕС в социальной области служит реализация социальных программ и отдельных проектов с помощью структурных фондов ЕС и других инструментов Сообщества. Наряду с оказанием поддержки тем людям, которые попали в трудное экономическое положение, понятие “единая социальная политика” включает сотрудничество между социальными партнерами, органами власти различных уровней, общественными институтами, добровольными общественными и международными организациями, отдельными гражданами. Практически в каждой из стран ЕС прошли референдумы по поводу открытия своих границ для свободного перемещения рабочей силы внутри ЕвроСоюза, на которых большинством голосов принято решение о беспрепятственном перемещении рабочей силы, в том числе и из государств Центральной и Восточной Европы (новых членов ЕС с 2005г.). Вместе с тем, не все так безоблачно. При всей кажущейся открытости национальных рынков труда стран Западной Европы существует ряд проблем в интеграции и формировании единого рынка труда. Не все страны Западной Европы намерены раскрывать свои двери для рабочей силы из стран - новых членов ЕС. Все больше нынешних членов Евросоюза собирается сохранять ограничения на трудовую миграцию. С 1 мая 2005г. к странам-членам Евросоюза присоединились еще 10 государств - Литва, Латвия, Эстония, Польша, Венгрия, Чехия, Словения, Словакия, Кипр и Мальта. Представители присоединяющихся к ЕС стран считают, что экономический рост в этих государствах сделает местные рынки труда более привлекательными, чем западноевропейские. Договоры о присоединении к ЕС не предполагают автоматической отмены ограничений на трудоустройство жителей этих стран в остальных государствах Европы. “Старые” члены ЕС по своему усмотрению могут в течение семи лет ограничивать приток трудовых мигрантов на свои рынки. Страны Западной Европы одна за другой объявляют о намерении ввести ограничения для трудовых мигрантов из Восточной Европы. Власти “старых” членов ЕС опасаются, что их рынки труда затопит поток дешевой рабочей силы. Больше

всего опасений у жителей нынешних членов Евросоюза вызывает Польша, где проживает 40 миллионов человек (половина совокупного населения всех новых членов ЕС), а уровень безработицы самый высокий в Европе - 18% (до вступления в ЕС).

Основными принципами формирования общего рынка труда ЕС, на которые следует ориентироваться странам с транзитивной экономикой, провозглашены:

1. Обеспечение полной и эффективной занятости – что подразумевает расширение занятости за счет создания новых рабочих мест, поддержки малых и средних предприятий, инвестиций в развитие человеческих ресурсов посредством совершенствования образования и обучения, обеспечения их доступности для всех граждан.

2. Социальное равновесие – предполагает равноправие и сотрудничество всех социальных партнеров, а также стремление к тому, чтобы результаты экономического развития были доступны для всех слоев населения. В экономиках стран ЕС появился целый ряд социально-ответственных предприятий, которые в своей деятельности руководствуются не столько соображениями экономической прибыльности бизнеса, но и ответственности перед трудовым коллективом, регионом, обществом. Это обуславливает принятие на себя и выполнение высоких социальных стандартов. Повышение конкурентоспособности за счет снижения социальных стандартов возможно лишь на очень короткий период. Устойчивость развития в долгосрочной перспективе базируется на инвестициях в инновации и людские ресурсы, на использовании человеческого капитала (который становится все более значимым фактором выживаемости на международных рынках), что без сильной социальной политики недостижимо. Инвестиции в развитие человеческих ресурсов, в повышение их качества через образовательные программы позволяют заметно уменьшить масштабы социально ущемленных групп населения стран ЕС.

3. Общность макроэкономической политики, что предполагает принятие следующих правил:

- все системы национальной экономики ориентированы на экономический рост, конкурентную экономическую среду,
- роль государства сводится к законодательному установлению правил игры для хозяйственных субъектов и контролю за макроэкономическими пропорциями;
- социальное партнерство;
- демократический способ принятия решений.

4. Социальная солидарность – в основе которой перераспределение части доходов экономически активного населения в пользу социально ущемленных групп (“хронические” безработные; жители депрессивных регионов; бедные; инвалиды; молодежь до 20 лет, не обладающая профессиональной подготовкой, и т.д.). Ставится задача частично перейти к более равномерному предоставлению уязвимым категориям граждан возможностей преуспеть в жизни (162, с. 61).

5. Социальная и экономическая конвергенция – т.е. постепенное сокращение разрыва в уровнях экономического и социального развития между странами и регионами, обеспечивая преимущества отстающим.

6. Поддержание достигнутых социальных стандартов, установление минимальных социальных стандартов. Общие нормы ЕС определяют лишь минимальные социальные стандарты (впервые они были зафиксированы в общем виде в Социальной хартии 1989 г. и включают в себя гарантированный режим труда и отдыха, максимальную продолжительность рабочей недели и т.д.), ниже которых национальные правительства стран-членов обязуются не опускать степень социальной защиты. Достигнуто также соглашение о том, что национальное социальное законодательство должно ориентироваться на достижение высокого уровня социальной поддержки.

7. Информационная обеспеченность и коллегиальная подготовка решений в социальной сфере. Реализации конкретных социально-экономических мероприятий, как правило, предшествуют информационные программы, обеспечивающие сбор и анализ численных данных, характеризующих действительное положение в соответствующей области, затрагиваемой какой-либо социальной программой (информационные программы EURES, TESS, RETRA и др.).

8. Устранение административных барьеров для функционирования единого рынка труда на всем пространстве Евросоюза. Объединению рынков труда содействует Европейская служба занятости в сотрудничестве с национальными бюро.

9. Гарантия прав на улучшение производственной среды, на охрану здоровья и обеспечение безопасности на рабочих местах. В основе этой деятельности лежит международный стандарт SA-8000 («Social Accountability 8000»), определяющий социально-этические нормы оценки деятельности предприятий. В соответствии с международной практикой, он устанавливает нормы, касающиеся в основном проблем производственной гигиены, технической безопасности, оплаты труда, продолжительности рабочего времени, использования детского труда. Мониторинг данных направлений деятельности предприятия, открытость социальных отчетов и сертификация предприятий на соответствие требованиям социального стандарта создают условия для повышения эффективности действия предприятий в области формирования и использования человеческого капитала.

Обобщение опыта формирования общего рынка труда в ЕС позволяет выделить следующие эффективные инструменты и технологии осуществления данного процесса:

- заключение двухсторонних и многосторонних соглашений по отдельным вопросам формирования, развития и регулирования общего рынка труда;
- проведение переговоров с региональными органами власти и выделение квот на рабочие места;
- договоры между нанимателями, а также нанимателя с государственной службой занятости о помощи в найме и наборе персонала;
- разработка условий временной работы на территории другого

государства;

- открытие специальных представительств в структуре Министерств труда, объединяющих свои рынки труда стран по проблемам трудовых мигрантов;

- осуществление программ и проектов по важным аспектам развития общего рынка труда. В качестве примера можно привести перечень специализированных программ ЕС в социальной области: ADAPT (программа приспособления рынка труда к изменениям промышленных технологий); PETRA (программа выявления препятствий в области законодательства, административного управления и организации социальной защиты, ограничивающих мобильность учащейся молодежи); EURES (программа создания европейской службы занятости, опирающейся на информационную сеть и обмен информацией между национальными службами занятости по вопросам наличия вакантных рабочих мест, условий жизни и труда); TESS (программа обмена информацией между национальными системами социального обеспечения); SAFE (программа обеспечения информацией по законодательству в области охраны здоровья и безопасности труда на малых и средних предприятиях); HELIOS (программа адаптации и социальной интеграции инвалидов, устранения их дискриминации при найме на работу, а также обмена опытом по их социальной интеграции); NOW (программа обеспечения равных возможностей на рынке труда); HORIZON (программа по поддержке на рынке труда наиболее уязвимых групп населения, например, инвалидов); Youthstart (программа профессионального обучения и трудоустройства молодежи до 20 лет); ЛЕОНАРДО И СОКРАТ (программы повышения качества образования и профессиональной подготовки в соответствии с концепцией обучения на протяжении всей профессиональной жизни);

- проведение конференций, круглых столов, форумов и научно-исследовательских работ по различным аспектам формирования общего рынка труда.

6.3. Оценка перспектив приграничного экономического сотрудничества Республики Беларусь в контексте европейской интеграции (на примере Витебской области)

Расширение Европейского Союза объективно требует нового уровня сотрудничества и кооперации с такими государствами, как Беларусь, Молдова, Россия и Украина.

Особенно это касается вопросов приграничного экономического сотрудничества, поскольку с 2004г. ЕС и Беларусь стали непосредственными соседями с общей границей более чем 1000 км. Беларусь является главным наземным транзитным путем из ЕС в Москву и Россию в целом, причем этот транзитный путь как минимум в полтора раза короче, чем через соседние страны. Беларусь является важным сдерживающим фактором на пути

нелегальной миграции в страны Европейского Союза, что также соответствует экономическим интересам ЕС²¹.

Идеи о восточной политике ЕС в концептуальном виде представлены в неофициальном (non- paper) документе МИД Польши²², в котором предложено отказаться от стереотипа восприятия Беларуси как буфера между ЕС и другими странами и определить реальные пути сотрудничества. Такая постановка вопроса предполагает для Беларуси решение двух задач – адаптацию к новому формату ЕС и построение долгосрочной, соответствующей национальным интересам и реальным возможностям политики добрососедства и сотрудничества. Учитывая, что природа ЕС – это прежде всего эффективное экономическое сотрудничество, на первое место выходит дальнейшее развитие именно торгово-экономических форм кооперации и взаимодействие граничащих государств.

Специалисты не единодушны в оценках положительных и негативных последствий расширения ЕС для Республики Беларусь. К числу несомненных положительных факторов правомерно отнести следующее:

- могут улучшиться условия доступа белорусских товаров на рынки стран ЕС, поскольку уровень таможенных пошлин в странах – новых членах ЕС ниже, чем в странах ЕС-15;
- для белорусских товаропроизводителей возможно снижение издержек во внешнеторговых операциях, присоединение стран – партнеров Беларуси к системе тарифных преференций и валютному союзу ЕС позволит оптимизировать затраты при осуществлении внешнеторговых операций с использованием валют разных стран;
- в новой европейской политике принцип адаптации заменен принципом взаимосвязанности территорий²³ по обе стороны расширенного ЕС, поэтому следует ожидать расширения взаимовыгодного экономического сотрудничества.

К негативным последствиям расширения ЕС специалисты²⁴ относят следующее:

- возможное снижение конкурентоспособности белорусских товаров на внешних рынках и усложнение конкурентной среды для белорусских товаропроизводителей;
- затруднение экспорта многих белорусских товаров (преимущественно машиностроения, химической продукции и транспортных услуг) из-за наличия в ЕС более жестких технических и экологических стандартов.

Вместе с тем, оценивая положительно политику ЕС, Беларусь выступает за углубление сотрудничества всех заинтересованных государств (новых членов ЕС), рассматривая это необходимым фундаментом для успеха прогрессивных

²¹ Мартынов, С., *ЕС – Беларусь: требования времени* / С. Мартынов // Беларусь в мире. – 2002. - № 2. - С. 6-11.

²² *Неофициальный (non- paper) документ МИД Республики Польша*, Европа.2003. Т.3, №1 (6), стр. 129-143.

²³ Цихоцкий, Б., *Сегодняшние дилеммы будущей европейской политики Европейского Союза* / Б. Цихоцкий // Европа. - 2003. - Т.3. - № 3(8). - С. 13-25.

²⁴ Улахович, В.Е., *Концепция «расширенной Европы»: возможности для Беларуси* / В.Е. Улахович // *Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества. Материалы Международного семинара (25 ноября 2003г., г.Минск)*. - Минск. - 2004. - С.5-10.

преобразований в государствах с переходными экономиками²⁵. Основными принципами такого сотрудничества выступают:

- учет национальных интересов и уважение суверенитета,
- гибкость и разнообразие, то есть наличие единой региональной стратегии и индивидуальных программ сотрудничества (либо планов действий) для каждой страны,
- дифференцированный и недискриминационный характер, учитывающий специфику внутреннего развития и европейские устремленности каждой из стран,
- использование опыта стран-кандидатов в построении регионального сотрудничества.

В иерархической структуре содержательных компонентов партнерства первое место принадлежит экономическому партнерству как предпосылке модернизации и устойчивого роста национальных экономик стран – новых членов ЕС и граничащих с ними государств. В этой связи Беларусь предлагает поступательное сближение соответствующего национального законодательства Беларуси с внутренним законодательством и договорной базой ЕС, а также поэтапное вовлечение государств-соседей в процесс минимизации негативных последствий расширения ЕС.

Вместе с тем, встречается точка зрения, согласно которой перспективы сотрудничества ЕС и Беларуси могут рассматриваться только в условном наклонении²⁶, так как Республика Беларусь не является на данный момент полноправным партнером в предложенной ЕС политике добрососедства, а воспринимается как пассивный игрок. В отношении Беларуси поддерживаются преимущественно те проекты, которые направлены на стабильность восточных границ расширенного ЕС, построение гражданского общества в Беларуси, формирование у населения позитивного имиджа ЕС и пропаганду его преимуществ. Поэтому перспективы развития трансграничного сотрудничества Беларуси и ЕС во многом зависят от взаимного стремления соседствующих стран к реализации шагов в этом направлении.

6.3.1. Методологические основы развития приграничного сотрудничества

Методологические основы развития приграничного сотрудничества вытекают из феномена глобализации, так как растущая взаимосвязь и зависимость мирового хозяйства обуславливают неравномерное распределение не только благ от глобализации, но и ее негативных последствий. Это позволяет выделить схожие по уровню развития и комплексу базовых проблем регионы, страны и группы населения, нуждающиеся в приоритетной поддержке и внимании.

²⁵ Улахович, В. , *Беларусь и Европейский Союз: шаг за шагом* / В. Улахович // *Беларуская думка*. – 2003. - № 10. - С. 139-148.

²⁶ Воротницкая Т.В. , *Политика соседства Европейского Союза: проблемы и перспективы для Республики Беларусь/Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества. Материалы Международного семинара (25 ноября 2003г., г.Минск)*, Минск 2004, с.32-35.

Кроме того, сама неравномерность развития имеет многоаспектное проявление. Во-первых, существуют различия между странами, одним из индикаторов которого является уровень доходов на душу населения в стране (хотя проблема определения порога нищеты остается дискуссионной). Во-вторых, существуют различия в уровне жизни населения внутри одной страны, которые выражаются в крайне неравномерном и усиливающемся разрыве в распределении доходов в рамках одной страны. То есть речь идет о том, что в рамках одной страны не все слои населения и регионы получают выгоды от национального роста в одинаковой степени. Поэтому уровень социально-экономического развития отдельных регионов и уровень благосостояния части граждан могут быть значительно ниже, чем в среднем по стране. Как правило, речь идет о периферийных регионах в стране. В этом плане приграничное экономическое сотрудничество может выступить эффективным инструментом развития таких регионов.

Общность проблем и характеристик соседствующих стран, с одной стороны, наличие внутренних диспропорций в области социально-экономического развития в них, с другой, а также глобализация проблемы экологии, человеческого развития при крайне неравномерном распределении благ и доходов – все это свидетельствует о необходимости консолидации усилий всех стран для достижения прогресса в области развития человека и охраны окружающей среды. Данные обстоятельства позволяют выделить в качестве методологической базы приграничного сотрудничества принцип коллективной социальной ответственности за социально-экономическое развитие Европы. Это предполагает многоплановые действия, направленные на создание благоприятной среды для достижения целей, усилия стран в выработке национальных стратегий экономического и социального прогресса, основанных на необходимых структурных реформах, реализации общественных социальных программ и контроле за эффективным расходованием как внутренних ресурсов на эти цели, так и средств, предоставляемых европейским сообществом.

Методологической основой приграничного сотрудничества является приоритет социальных ориентиров развития. Это значит, что главной целью и ценностью развития становится человек, а уровень развития страны оценивается по тем возможностям, которые в ней созданы для развития человеческого потенциала – обеспечение продолжительной и здоровой жизни, доступа к образованию, здравоохранению и другим социальным услугам, равенство мужчин и женщин, достойный уровень жизни, обладание политическими и гражданскими свободами, необходимыми для жизни общества. В этой связи приграничное экономическое сотрудничество рассматривается как средство обеспечения лучших условий для развития человеческого потенциала и устранения существующих социальных диспропорций в обеспеченности социальными услугами и доходом населения соседствующих регионов, а также устранения возможной несправедливой дифференциации разных категорий населения внутри стран.

Приграничное сотрудничество может осуществляться на трех уровнях экономической системы – на уровне индивида, организаций и органов власти (таблица 6.2).

Витебский государственный технологический университет

Таблица 6.2 – Формы приграничного экономического сотрудничества

| | | Уровни приграничного сотрудничества | | | | |
|------------------------------------|---|-------------------------------------|---|--|---|---|
| Формы приграничного сотрудничества | Индивид | | Организации | | Органы власти | |
| | Отдельный человек | Домохозяйство | Субъекты хозяйствования | Институты | Региональные | Национальные |
| | Обучение, преподавание | Приграничная торговля | Торговля | Обмен информацией | Разработка и реализация совместных проектов и программ | Трансформация принципов внешне-экономической политики |
| | Туризм | Оказание услуг | Совместные предприятия, работа на дачах, сырье | Встречи | Развитие инфраструктуры границах регионов, реклама регионов и организаций | |
| | Участие в культурно-массовых мероприятиях | | Открытие филиалов и представительств | Формирование банка данных для организаций и населения о перспективах сотрудничества, трудоустройства | Проведение совместных мероприятий | |
| | Обмен информацией, контакты | | Организация кластеров, поиск партнеров для сотрудничества | Формирование организационной культуры, перенос и сближение ценностей, интересов, принципов ведения бизнеса | Организация обмена делегациями, опытом и пр. | |

Существует взаимовыгодный интерес к развитию экономического приграничного сотрудничества, но за счет различий в уровне социально-экономического развития приграничных регионов этот интерес проявляется в разных плоскостях:

- с белорусской стороны это проявляется в потребности в новых технологиях, оборудовании, инвестициях, источниках организационных знаний, рабочих мест и доходов населения;
- со стороны государств – стран ЕС перспективы приграничного экономического сотрудничества с Беларусью интересны в плане доступа на новые рынки сбыта, возможности получения финансирования из структурных фондов ЕС на реализацию определенных проектов и программ.

При оценке приграничного экономического сотрудничества вызывает трудности отсутствие эмпирической базы, так как системы национальной статистики на данный момент не генерируют специальных форм отчетности по приграничному экономическому сотрудничеству. Поэтому при исследовании и оценке приграничного экономического сотрудничества большое значение имеет методологическая определенность перечня объектов исследования и экспертные оценки.

В качестве объекта исследования приграничного экономического сотрудничества Республики Беларусь со странами ЕС определены:

- приграничные районы Витебской области (Браславский, Верхнедвинский, Поставский), которые граничат с Латвией и Литвой;
- приграничные районы Гродненской области (Островецкий, Ошмянский, Вороновский, Щучинский, Гродненский, Ивьевский, Берестовицкий, Свислочский районы), которые соседствуют с Литвой и Польшей;
- приграничные районы Брестской области (Пружанский, Каменецкий и Брестский районы), граничащие с Польшей.

Особый интерес представляет исследование перспектив развития приграничного экономического сотрудничества Республики Беларусь (на примере Витебской области) со странами ЕС по следующим направлениям:

- деятельность институтов в Республике Беларусь, направленная на развитие приграничного экономического сотрудничества и реализацию совместных проектов;
- развитие малого и среднего предпринимательства в приграничных районах Беларуси как экономическая основа для приграничного экономического сотрудничества;
- оценка мнения населения о перспективах приграничного экономического сотрудничества и расширения ЕС.

6.3.2. Экспертная оценка перспектив приграничного экономического сотрудничества ЕС и Беларуси

Кафедрой Европейской Интеграции и Региональных Исследований Университета им. Николая Коперника в Торуни и кафедрой менеджмента Витебского государственного технологического университета было проведено исследование мнения студенческой аудитории о развитии приграничного

сотрудничества Беларуси в контексте европейской интеграции¹². Предлагаемая анкета включала три блока вопросов – оценка перспектив развития приграничного сотрудничества ЕС и Беларуси, развитие еврорегионов и оценка тенденции расширения ЕС на Восток.

В ходе анкетирования было опрошено 152 респондента. Средний возраст опрошенных – 22 года, место жительства 89% респондентов – г. Витебск (областной центр Беларуси с численностью населения 325 тыс.чел.), 11% – малые города и моногорода Витебской области (Городок, Дубровно, Орша, Новополоцк). На вопрос о том, есть ли польза от приграничного сотрудничества (табл. 6.3), подавляющее число респондентов отмечают пользу от приграничного сотрудничества ЕС и Беларуси на макро-уровне (63-66%) и региональном уровне (уровне области и района) – 30-33%. На данный момент население Беларуси пользу от приграничного сотрудничества не связывает со своим личным (семейным) состоянием.

Таблица 6.3 – Оценка пользы от приграничного сотрудничества ЕС и Беларуси

| Наличие пользы от приграничного экономического сотрудничества | Жители Витебска | | Жители малых городов и моногородов | |
|---|-----------------|-------|------------------------------------|-------|
| | человек | %* | человек | %* |
| для Беларуси | 124 | 63.27 | 6 | 66.67 |
| для Витебской области | 45 | 23.0 | 2 | 22.22 |
| для района (города) | 14 | 7.10 | 1 | 11.11 |
| для Вас и Вашей семьи | 13 | 6.63 | | |
| Итого | 196* | 100 | 9 | 100 |

* - допускалось 2 и более ответа

На вопрос о том, есть ли у вас какая-либо информация о возможностях налаживания приграничного сотрудничества с партнерами из Латвии, Польши большинство респондентов (77,6%) указали на недостаток такой информации. 22,3% респондентов отметили свою информированность в этом вопросе, причем 82,3% из них информированы о возможностях приграничного сотрудничества с Польшей и только 17,6% - с Латвией. Очевидно, организация и развитие приграничного сотрудничества ЕС и Беларуси должно предполагать более активное информирование потенциальных участников этого процесса о своих возможностях. На данный момент в качестве основных источников информации респонденты отметили, что около 30% получили информацию из прессы, радио, телевидения, 23,4% - через Интернет и 18,75% через личные связи. Можно отметить, что целенаправленного информирования о возможностях и перспективах приграничного сотрудничества ЕС и Беларуси на

¹² Данный опрос нельзя считать репрезентативным, поскольку он не преследовал такую цель.

данный момент не проводится. Население об этом узнает спонтанно, в процессе самостоятельного поиска информации. Роль таких источников информации, как государственные органы управления, органы местного управления, учреждения образования, конференции, семинары и т.д. незначительна, на них указало от 4 до 8% респондентов (табл. 6.4).

Таблица 6.4 – Оценка основных источников информации о перспективах приграничного сотрудничества ЕС и Беларуси

| Источники информации | Жители Витебска | | Жители малых городов и моногородов | |
|---|-----------------|------|------------------------------------|-----|
| | Чел. | % | Чел. | % |
| Государственные органы управления | 3 | 4,69 | - | |
| Органы местного управления | - | - | - | |
| Негосударственные общественные организации, объединения и пр. | 5 | 7,81 | - | |
| Пресса, радио, телевидение | 19 | 29,7 | 9 | 50 |
| Интернет | 15 | 23,4 | 8 | 50 |
| Личные связи | 12 | 18,7 | - | |
| Учреждения и образования | 5 | 7,81 | - | |
| Посещая публичные мероприятия (конференции, презентации, конгрессы и пр.) | 5 | 7,81 | - | |
| Другие (назовите, какие) | - | - | - | |
| Итого | 64 | 100 | 17 | 100 |

Таблица 6.5 – Наиболее известные сферы приграничного сотрудничества ЕС и Беларуси

| Сферы приграничного сотрудничества | Жители Витебска | | Жители малых городов и моногородов | |
|------------------------------------|-----------------|-------|------------------------------------|-------|
| | человек | % | человек | % |
| Производство | 39 | 10.40 | 1 | 7.69 |
| Туризм | 60 | 16.00 | 2 | 15.39 |
| Торговля | 70 | 18.67 | 2 | 15.39 |
| Просвещение (обучение) | 67 | 17.86 | 4 | 30.76 |
| Охрана окружающей среды | 18 | 4.80 | 1 | 7.69 |
| Спорт | 52 | 13.87 | 2 | 15.39 |
| Культура | 48 | 12.80 | 1 | 7.69 |
| Развлечения | 21 | 5.60 | - | - |
| Итого | 375* | 100 | 13* | 100 |

*можно было отметить любое количество вариантов ответа

На вопрос о том, знаете ли вы какие-либо примеры приграничного сотрудничества, осуществляемые предприятиями, школами, неправительственными организациями, органами территориального самоуправления и др., большинство респондентов (72,6%) ответили утвердительно, то есть люди информированы о позитивных примерах приграничного сотрудничества. Основные известные примеры сотрудничества относятся к сфере торговли (18,67%), образования (17,9%), спорта и туризма (таб. 6.5).

Достаточно информативным стало распределение ответов респондентов относительно наиболее известных им форм приграничного сотрудничества (табл. 6.6).

Таблица 6.6 – Наиболее известные формы приграничного сотрудничества ЕС и Беларуси

| Наиболее известные формы приграничного экономического сотрудничества | Жители Витебска | | Жители малых городов и моногородов | |
|--|-----------------|------|------------------------------------|-------|
| | человек | % | человек | % |
| Технологическая кооперация | 22 | 5.20 | - | |
| Сотрудничество поставщик-потребитель | 48 | 11.4 | 1 | 7.14 |
| Приграничная торговля | 48 | 11.4 | 1 | 7.14 |
| Совместные мероприятия по охране окружающей среды | 19 | 4.5 | 1 | 7.14 |
| Обмен школьниками и др. молодежными группами | 75 | 17.8 | 3 | 21.43 |
| Организация спортивных соревнований | 57 | 13.5 | 3 | 21.43 |
| Организация торгово-выставочных мероприятий | 53 | 12.8 | 1 | 7.14 |
| Строительство или модернизация технической инфраструктуры | 9 | 2.1 | - | - |
| Сотрудничество при устранении стихийных бедствий | 25 | 5.9 | 1 | 7.14 |
| Организация фестивалей, концертов и др. культурных мероприятий | 65 | 15.4 | 3 | 21.43 |
| Итого | 421 | 100 | 14 | 100 |

**можно было отметить любое количество вариантов ответа*

К наиболее известным формам приграничного сотрудничества отнесены организация обмена школьниками и другими молодежными группами (17,8%), организация фестивалей, концертов и других культурных мероприятий (15,4%) и организация спортивных соревнований (13,5%). Такое распределение ответов

во многом объясняется контингентом опрашиваемых – это была молодежная аудитория, которая выбрала те формы, в которых, очевидно участвовали сами участники опроса. Результаты экспертного собеседования (см. следующий пункт) расширяют перечень наиболее известных форм приграничного сотрудничества.

Следующий блок вопросов анкеты был посвящен развитию еврорегионов. Концепция еврорегионов получила широкое распространение в Европейском Союзе в 50-е годы XX века, а в конце 90-х годов начала воплощаться в Беларуси. В приграничных регионах Беларуси было создано три еврорегиона – «Буг», «Озерный край» и «Неман», для поддержки которых Программой ТАСИС реализован ряд проектов по следующим направлениям:

- внедрение новых информационных технологий в процесс управления регионом;

- развитие сельского туризма, создание мест отдыха и проживания городских жителей в сельской местности, развитие инфраструктуры в сельской местности, агро- и эко - туризма.

Трансграничное сотрудничество внутри европейского Союза поддерживается через программу ИНТЕРРЕГ (которая финансируется из структурных фондов ЕС). На вопрос о том, информированы ли респонденты о еврорегионах, большинство отметили, что нет, не информированы (почти 93%). Из числа респондентов, знающих о еврорегионах, большинство информировано о еврорегионе «Озерный край» и «Буг». Однако ограниченный объем информации не мешает людям позитивно оценивать сам институт развития еврорегиона как шанс для развития Витебской области. Положительно его оценили около 20% опрошенных, а 65% затруднились с ответом (очевидно, это объясняется низкой информированностью).

Таблица 6.7 – Преимущества для Витебской области от участия в еврорегионе «Озерный край»

| Преимущества для Витебской области от участия в еврорегионе | Жители Витебска | | Жители малых городов и моногородов | |
|--|-----------------|-------|------------------------------------|-------|
| | человек | % | человек | % |
| Увеличение числа рабочих мест | 53 | 17.00 | 1 | 5.88 |
| Увеличение доходов местного населения | 37 | 12.00 | 1 | 5.88 |
| Развитие инфраструктуры (дороги и т.д.) | 65 | 21.00 | 5 | 29.41 |
| Улучшение состояния окружающей среды | 19 | 6.00 | 1 | 5.88 |
| Улучшение взаимопонимания и взаимоотношений приграничного населения | 44 | 14.00 | 4 | 23.54 |
| Помощь предпринимателям в налаживании контактов с заграничными предпринимателями | 86 | 28.00 | 5 | 29.41 |
| Информирование, обучение опыту, развитие международных связей | 6 | 2.00 | - | - |
| Итого | 310* | 100 | 17* | 100 |

*можно было отметить любое количество вариантов ответа

Результаты оценки респондентами пользы для Витебской области от участия в еврорегионе «Озерный край» (таб.6.7) позволяют сделать вывод, что основные преимущества для Витебской области респонденты связывают с помощью предпринимателям в развитии контактов и делового сотрудничества (28%), развитием инфраструктуры области (21%), увеличением количества рабочих мест (17%), улучшением взаимопонимания и взаимоотношений приграничного населения (14%).

Третий блок вопросов предлагаемой анкеты касался оценки респондентами тенденции расширения ЕС на Восток (таб. 6.8).

Таблица 6.8 – Отношение респондентов к тенденции расширения ЕС

| Отношение к расширению ЕС на Восток | Жители Витебска | | Жители малых городов и моногородов | |
|-------------------------------------|-----------------|-------|------------------------------------|-------|
| | человек | % | человек | % |
| Положительно | 49 | 33.56 | 1 | 16.67 |
| Отрицательно | 17 | 11.64 | - | - |
| Нейтрально | 52 | 35.62 | 4 | 66.66 |
| Затрудняюсь ответить | 28 | 19.18 | 1 | 16.67 |
| Итого | 146 | 100 | 6 | 100 |

Положительно эту тенденцию оценили 33,6% респондентов – жителей города Витебска и 16,67% респондентов - жителей малых городов и моногородов Витебской области. Нейтрально к этому процессу относятся 35,6% и 66,7% респондентов соответственно. Таким образом, большинство респондентов в позитивных тонах оценивают расширение ЕС. Несмотря на то, что данный опрос не репрезентативный, можно все же сделать вывод о том, что со стороны своего восточного соседа – Беларуси - Европейский Союз имеет дружественное отношение и позитивное настроение, ориентированное на сотрудничество.

Основные перспективы для приграничных районов при вступлении страны в ЕС респонденты связывают с возможностями трудоустройства за границей (22%) и доступом к новым технологиям (20%), а также со свободным пересечением границ внутри ЕС (14%) (таб. 6.9). Эти же причины, в оценке респондентов, обуславливают и потенциальные угрозы при вступлении страны в ЕС (табл. 6.10): на первом месте в оценке угроз определена возможность оттока трудоспособного населения за границу (30% ответов), на втором – банкротство или упадок предприятий из-за усиления конкуренции (28% ответов) и сопряженное с этим возможное высвобождение персонала.

Систематизация перспектив и угроз от расширения ЕС в оценке респондентов представлена в таблице 6.11. Важно, что как основные перспективы, так и доминирующие угрозы связаны с экономическими факторами, в частности, с рынком труда. Поэтому развитие приграничного экономического сотрудничества может восприниматься как одно из направлений преодоления потенциальных угроз, снятия дисбалансов на

национальных и региональных рынках труда и расширения взаимодействия стран-соседей.

Таблица 6.9 – Оценка перспектив при вступлении страны в ЕС

| Перспективы при вступлении страны в ЕС | Жители Витебска | | Жители малых городов и моногородов | |
|---|-----------------|-----|------------------------------------|-----|
| | человек | % | человек | % |
| Возможность трудоустройства за границей | 78 | 22 | 3 | 17 |
| Свободное пересечение границ внутри Евросоюза | 52 | 14 | 4 | 22 |
| Рост чувства безопасности | 9 | 3 | 2 | 11 |
| Рост числа рабочих мест внутри страны | 13 | 4 | - | |
| Доступ к новым технологиям | 73 | 20 | 4 | 22 |
| Улучшение экономической ситуации в сельском хозяйстве | 9 | 3 | - | - |
| Стабилизация уровня цен | 23 | 6 | - | - |
| Рост личных доходов | 18 | 5 | 1 | 6 |
| Защищенность национальных меньшинств | 5 | 1 | 2 | 11 |
| Повышение гарантий прав человека | 28 | 7 | - | - |
| Итого | 363* | 100 | 18* | 100 |

* можно было отметить только три наиболее значимых варианта

Таблица 6.10 – Оценка потенциальных угроз при вступлении страны в ЕС

| Потенциальные угрозы при вступлении страны в ЕС | Жители Витебска | | Жители малых городов и моногородов | |
|--|-----------------|-----|------------------------------------|-----|
| | человек | % | человек | % |
| Отток трудоспособного населения в связи с трудоустройством за границу | 118 | 30 | 5 | 29 |
| Банкротство или упадок предприятий из-за усиления конкуренции | 114 | 28 | 4 | 24 |
| Массовые увольнения персонала из-за банкротства или реструктуризации части предприятий | 45 | 11 | 1 | 6 |
| Рост преступности, наркомании, терроризма и пр. | 38 | 10 | 3 | 17 |
| Ослабление внутрисемейных связей | 10 | 3 | - | |
| Сложность приведения в соответствие цен и доходов населения | 2 | 1 | - | - |
| Итого | 394* | 100 | 17* | 100 |

* можно было отметить только три наиболее значимых варианта

Оценивая свою информированность об осуществлении проектов при финансовой поддержке ЕС, около 5% респондентов могут привести примеры реализации проектов при финансовой поддержке ЕС. Большинство респондентов (95,%) отметили, что затрудняются привести примеры осуществления таких проектов.

Таблица 6.11 – Наиболее вероятные возможности и угрозы при вступлении страны в ЕС

| | Возможности | Угрозы |
|----------------------|---|--|
| Экономические | | |
| 1 | возможность трудоустройства за границей | отток трудоспособного населения в связи с трудоустройством за границу |
| 2 | доступ к новым технологиям | банкротство или упадок предприятий из-за усиления конкуренции на рынке |
| 3 | свободное пересечение границ внутри ЕС | банкротство или упадок предприятий из-за усиления конкуренции на рынке |
| Политические | | |
| 1 | повышение гарантий прав человека | рост преступности, наркомании, терроризма и пр. |
| 2 | | увольнение с работы из-за банкротства или реструктуризации части предприятий |

Примерно такое же распределение респондентов при ответе на вопрос о том, пользовались ли они лично финансовой поддержкой Евросоюза – только 4,8% ответили утвердительно на этот вопрос. Между тем, Европейский Союз является крупнейшим многосторонним донором технического содействия Республики Беларусь¹³. Финансируемая им программа технического содействия странам СНГ и Монголии (ТАСИС) представляет собой один из важнейших элементов сотрудничества Республики Беларусь с Европейским Союзом. Сумма финансовых средств для осуществления Программы ТАСИС за 1996-2006г.г. составляет 3 млрд. 138 млн. евро, или около 450 млн. евро на 13 новых независимых государств ежегодно¹⁴. В Беларуси программа ТАСИС начала работать с 1991г. За это время было реализовано 300 проектов технического

¹³ Орлов Л.П., *Партнерство Беларуси с новыми странами – членами ЕС в рамках программы ТАСИС//Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества. Материалы Международного семинара (25 ноября 2003г., г.Минск)*, Минск 2004, с.18-21.

²⁸ Там же

содействия, оценочная стоимость которых составила 180 млн. евро. Основными направлениями содействия стали: консалтинговые услуги, обучение специалистов страны – партнера, поставки оборудования и реализация небольших пилотных проектов. Партнерство Беларуси с сопредельными странами начало развиваться в рамках Программы ТАСИС по приграничному сотрудничеству с 1996г. по трем основным направлениям:

- содействие приграничным регионам в преодолении специфических для них проблем развития и в установлении взаимосвязей между странами по обе стороны границы (например, между пунктами пограничного пропуска), то есть установление их синхронной работы;
- ускорение трансформационных процессов в западных странах СНГ посредством их сотрудничества с приграничными регионами ЕС;
- снижение трансграничных угроз.

Практика дает много положительных примеров приграничной проектной деятельности. Это строительство здания таможни на пункте пограничного пропуска «Каменный Лог – Медининкай» на границе Беларуси и Литвы, техническое содействие пунктам пограничного пропуска «Варшавский Мост», «Козловичи» посредством обучения пограничников и таможенников, предоставления им оборудования. В процессе реализации проектов активизировалось общение по обе стороны границы, обмен информацией, обсуждение проблем с коллегами, взаимопроникновение организационной культуры и т.д. Это также можно отнести к формам приграничного сотрудничества.

Большая группа проектов по приграничному сотрудничеству ТАСИС в Беларуси была направлена на решение вопросов защиты окружающей среды и экологии. В процессе успешной реализации проекта «Региональное развитие и охрана природы в еврорегионе «Неман» было организовано активное трансграничное сотрудничество Беларуси, Польши и Литвы, созданы многочисленные группы экспертов, консолидирующие специалистов с этих стран, проведен ряд заседаний, разработана документация и план охраны окружающей среды в этом регионе. Три больших проекта было реализовано в области водных ресурсов (бассейна для рек Западная Двина, Западный Буг и Неман), которые также способствовали приграничному сотрудничеству Польши, Беларуси и Литвы.

Значительный вклад в развитие приграничного сотрудничества вносят и так называемые малые проекты, предназначенные для укрепления сотрудничества и потенциала органов местной власти приграничных регионов.

6.3.3. Институциональное оформление приграничного сотрудничества Республики Беларусь

В Беларуси только начинает формироваться институциональный каркас приграничного сотрудничества со странами ЕС. В классическом варианте он должен включать:

- органы местного управления и самоуправления, их структурные подразделения, занимающиеся различными формами приграничного сотрудничества в рамках своей компетенции;

- государственные органы управления и их структурные подразделения;
- негосударственные общественные объединения и некоммерческие организации, занимающиеся приграничным сотрудничеством;
- учреждение образования;
- менталитет должностных лиц и граждан, ориентированный на сотрудничество.

Согласно Конституции Беларуси, к органам местного управления и самоуправления относятся местные Советы депутатов, исполнительные и распорядительные органы, органы территориального общественного самоуправления. Особенностью Республики Беларусь является создание на региональном уровне отраслевых управлений и служб, которые, являясь органами местного управления, в то же время подчиняются соответствующим Министерством и ведомствам (областное управление занятости населения, областное управление социальной защиты населения, областное управление экономики, областное управление предпринимательства и пр.).

Для анализа деятельности органов государственного и местного управления, а также других субъектов инфраструктуры приграничного сотрудничества Кафедрой Европейской Интеграции и Региональных Исследований Университета им. Николая Коперника в Торунь и Кафедрой Менеджмента Витебского государственного технологического университета была разработана анкета эксперта, по которой опрошено 40 экспертов из трех приграничных областей Беларуси (Брестская, Гродненская, Витебская). В качестве экспертов выступили представители областных исполнительных и распорядительных органов – областных исполнительных комитетов, а также специализированных управлений (управления экономики, управления занятости), и некоммерческих организаций, которые занимаются вопросами приграничного сотрудничества (табл. 6.12).

Опрошенные эксперты единодушны во мнении, что зарубежное сотрудничество дает шанс на более быстрое развитие региона (района, города, области). Для этого усилиями государственных органов управления постоянно организовываются различные мероприятия с зарубежными партнерами по договору или соглашению. К наиболее распространенным формам проведения таких мероприятий относятся ярмарки, выставки, культурные мероприятия, мероприятия по охране окружающей среды. Важными формами организации совместных мероприятий выступают встречи между школами и молодежью, спортивные соревнования, развитие приграничной торговли, туризм.

В оценке экспертов, наиболее существенными барьерами, препятствующими зарубежному сотрудничеству, являются:

- административно-правовые барьеры;
- недостаточное знание иностранного языка;
- недостаточность информации и отсутствие опыта зарубежного сотрудничества.

Таблица 6.12 – Характеристика экспертов

| | Брестская область, чел. | Витебская область, чел. | Гродненская область, чел. |
|--|-------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Управление экономики областного исполнительного комитета | 4 | 3 | 4 |
| Управление занятости областного исполнительного комитета | 4 | 3 | 5 |
| Общественные организации (Витебский центр поддержки предпринимательства, Белорусская торгово-промышленная палата, Витебское областное управление профсоюзов работников образования и науки, и пр.) | 1 | 3 | - |
| Областной Совет народных депутатов | 4 | 6 | 3 |
| Итого | 13 | 15 | 12 |

Для их устранения, по мнению экспертов, необходимо предпринять следующие действия:

- на макро-уровне: развитие инвестиций в инфраструктуру (дороги, пограничные переходы, очистка сточных вод, водопроводы и др.), устранение формально-бюрократических преград в сотрудничестве с зарубежными партнерами, оказание финансовой помощи при реализации конкретных проектов с заграничными партнерами;
- на региональном уровне: содействие в поиске партнеров для сотрудничества, организация встреч, семинаров, конференций, интегрирующих потенциальных субъектов заграничного сотрудничества (бизнесменов, представителей органов государственного управления и самоуправления, научных работников и т.п.).

Практически все эксперты отметили использование инструментов рекламы своего региона, основными из которых являются аудио-визуальная презентация, организация и участие в выставках, ярмарках, конференциях, семинарах, издательство экономических каталогов и других рекламных изданий, создание и поддержание собственных сайтов в Интернете и др. Но ответы на вопрос о том, на кого направлены рекламные мероприятия региона, показали, что чаще всего нет определенной целевой аудитории, на которую готовится рекламная продукция, поскольку эксперты указали одновременно национальных и иностранных инвесторов, туристов и других субъектов, имеющих различные целевые установки и ориентированные на разные формы приграничного экономического сотрудничества.

При ответе на вопрос «Что является достоинством Вашей местности?» выяснилось, что все опрошенные эксперты хорошо представляют для себя наиболее значимые преимущества своих регионов. Так, эксперты Витебской

области в качестве преимуществ своего региона указали наличие квалифицированной рабочей силы, развитого индустриального комплекса, наличие учреждений высшего и профессионально-технического образования, исторических памятников, способствующих развитию туризма. Экспертами Брестской области в качестве преимуществ своего региона определено наличие территорий под инвестиции и возможность развития бизнес-проектов, более развитое (по сравнению с другими регионами Беларуси) бизнес-окружение и рыночный менталитет населения, наличие квалифицированной рабочей силы. Гродненская область в качестве своих конкурентных преимуществ выделила наличие квалифицированной рабочей силы, развитого индустриального комплекса, наличие учреждений высшего и профессионально-технического образования, исторических памятников, способствующих развитию туризма.

При оценке основных сфер деятельности, с которыми целесообразно связать возможности развития приграничных регионов Беларуси, эксперты затруднились выделить какие-либо приоритетные направления, поскольку считают важными практически все направления сотрудничества (туризм и развлечения, сельское хозяйство, промышленность, торговля, транспорт, строительство, культура и образование, информационные технологии).

Экспертный опрос позволил сделать общий вывод о том, что в Беларуси идет процесс формирования инфраструктуры приграничного сотрудничества – причем как на региональном, так и на национальном уровнях. Специалисты рассматривают направления модификации внешнеэкономической политики Республики Беларусь в аспекте расширения интеграционных процессов в Европейском Союзе¹⁵. Основные направления модификации внешнеэкономической политики Беларуси как государства-соседа ЕС направлены на получение статуса страны с рыночной экономикой, вступление в ВТО и включают:

- гармонизацию национального законодательства в сфере экономики с законодательством ЕС (по оценкам, в пределах 40-50%);
- создание конкурентной среды и дальнейшее развитие рыночных институтов;
- поддержание стабильного валютного курса и развитие рыночной банковской системы (расширение доли коммерческих банков, формирование пенсионных, страховых, инвестиционных фондов и других рыночных финансовых институтов), обеспечение финансовой стабильности;
- сертификация продукции и унификация таможенных стандартов и процедур.

Результаты интервью с представителями государственных органов управления Республики Беларусь позволяют сделать вывод о том, что вопросы развития приграничного экономического сотрудничества входят в одно из направлений экономического развития регионов. Достаточно активно проводится работа по развитию еврорегиона «Озерный край». Подписаны Соглашения о принципах приграничного сотрудничества между

¹⁵ Шмарловская Г.А. Модификации внешнеэкономической политики Республики Беларусь в аспекте расширения интеграционных процессов в Европейском Союзе//Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества. Материалы Международного семинара (25 ноября 2003г., г.Минск). – Минск, 2004. стр.113-115.

Правительствами Республики Беларусь и Латвийской Республики о сотрудничестве между приграничными регионами, определены направления сотрудничества самоуправлений граничащих регионов для создания благоприятной среды для развития региона (в планировании, экономике, в сферах культуры, образования и т.д.), создан Совет по трансграничному сотрудничеству приграничных районов.

Создан Совет Еврорегиона «Озерный край» (20.01.1999), включающий семь рабочих групп (по планированию развития региона, по бизнесу и инфраструктуре, по пограничным проблемам, по социальным вопросам, по охране природы и туризму, по культуре, просвещению и спорту). Принята и реализуется Комплексная программа развития приграничной инфраструктуры Республики Беларусь, одобренная Постановлением Совета Министров Республики Беларусь. Успешно реализуются проекты по вопросам туризма, организации экологических молодежных лагерей и трехстороннего белорусско-латвийско-литовского информационного центра.

Сотрудничество между приграничными регионами в рамках еврорегиона «Озерный край» уже дает свои практические результаты: в г. Браславе открыт корреспондентский пункт Латвийского консульства, что позволяет жителям района оформить визы в Латвию. Аналогичный пункт имеется в Латвии. Принятие решения о придании статуса международного пограничному переходу Видзы-Тверячус позволит увеличить грузопотоки через этот переход, что отразится на развитии пограничной территории. В 2000 году открыт международный молодежный лагерь в г. Игналина (Литва), где прошли оздоровление школьники с каждой страны региона с параллельным изучением английского языка. По совместному проекту за счет средств программ ТАСИС и ФАРЕ в г. Краслава и г. Верхнедвинске создан информационный центр Еврорегиона «Озерный край». С помощью прибалтийских партнеров установлены контакты с органами самоуправления Норвегии, которые выступают спонсором международного лагеря, издания буклетов о еврорегионе, деятельности дирекции и секретариата. За счет средств программы ЕС «Инициатива содействия региональному развитию» проведен учебный семинар по подготовке проектов приграничного сотрудничества в вопросах развития туризма, инвестиционной привлекательности, создания инфраструктуры поддержки предпринимательства в сельских районах, развития национальных ремесел, привлечения малых городов к международному движению городов-побратимов.

За период работы Витебской области с Программой ТАСИС в основном реализованы проекты в рамках Еврорегиона «Озерный край». Подготовлены и реализованы следующие проекты с долей средств программы ТАСИС и участием приграничных регионов (Браславский, Глубокский, Верхнедвинский) :

- «Менеджмент и маркетинг сельского туризма Еврорегиона «Озерный край» (2002-2003г.г.), партнером и распорядителем средств выступал округ «Баутцен» - Германия;
- «Создание информационного центра еврорегиона в Краславе»;

- «Увлекательная велосеть в Озерном крае» (2005-2006г.). Партнеры с белорусской стороны: Браславский, Глубокский, Миорский, Поставский и Верхнедвинский районы и приграничные районы Латвии и Литвы;
- «Участие населения приграничных регионов в проектах и программах по энергоэффективности (2006г.). Партнером с белорусской стороны выступил Глубокский районный исполнительный комитет. Проект предусматривает знакомство населения с системами эффективного энергосбережения.

Ряд проектов находится в стадии разработки. В частности, среди них такие проекты, как:

- «Искусство без границ - популяризация приграничной культурной индустрии через искусство Марка Шагала и Марка Ротко» (2006-2007г.г.). Партнер с белорусской стороны - отдел культуры Витебского городского исполнительного комитета, со стороны Латвии-Даугавпилсская городская дума. Данный проект будет способствовать культурному сотрудничеству двух приграничных городов - Даугавпилса и Витебска;
- «Развитие молодежного предпринимательства и социальности путем совместного установления контактов и разработки стратегии в отдаленных приграничных областях Латвии, Беларуси Литвы». Ведущий партнер с белорусской стороны – Глубокский районный исполнительный комитет;
- Браславский район принимает участие в проектах «Балтийская Евро региональная Сеть», изучение экологического состояния озера «Дривяты», создание системы оценки развития регионов.

По линии торгово-промышленных палат городов Резекне, Шауляе и Витебска с 2005 года реализован проект в сфере проведения обучающих семинаров по экспорту и импорту (как вести бухгалтерию, статистику, какие платить налоги, пошлины) при торговле друг с другом.

Перспективными направлениями реализации совместных проектов являются проблемы формирования основ культуры здоровья детей в сельской местности Еврорегиона «Озерный край», создания общей рекреационной зоны и развитие маркетинга в туризме через сотрудничество, управление отходами, развитие логистической инфраструктуры в приграничных регионах и др.

В целом можно отметить достаточно высокий вклад совместных проектов ЕС в развитие приграничного экономического сотрудничества. Однако, по мнению экспертов, проекты готовятся в основном латвийской или литовской стороной и предусматривают участие белорусского партнера в целях увеличения общего бюджета проекта. Для активизации белорусского участия необходимо иметь специалистов, способных разрабатывать проекты на английском языке, имеющих знания по подготовке проектов. Необходимо решить вопросы оплаты их деятельности, юридического закрепления их статуса, оборудования рабочего места средствами связи, оргтехникой.

Некоторые эксперты предлагают для активизации проектной деятельности создание отдельной структуры (бюро Еврорегиона), занимающейся проблемами приграничного сотрудничества, например, при Глубокском или Браславском районных органах власти или передача подобных функций уже действующей структуре (например, Витебскому центру

регионального развития). Необходимо решить вопросы штатной численности подобной организации, ее финансирования, включая аренду, связь, оргтехнику, командировки, переводчиков.

В оценке экспертов, перспективными приоритетами развития приграничного экономического сотрудничества Витебской области выступают следующие направления:

1. В области социально-экономического развития: развитие сельских районов и трансграничный туризм, в том числе в рамках Еврорегиона "Озерный край", поддержка торговли и инвестиций, развитие малого и среднего бизнеса, развитие трансграничных рынков труда, сотрудничество в области транспорта и энергетики.
2. В области совместного решения общих проблем: проблемы приграничной окружающей среды, защита природного и культурного наследия, социальное развитие и развитие здравоохранения.
3. В области обеспечения стабильности и безопасности границ: повышение прозрачности и эффективности пограничных переходов, упрощение процедур для свободного пересечения границ приграничного населения, улучшение инфраструктуры и оборудования на пунктах пограничного перехода.
4. В области межличностного сотрудничества: образование и культурный обмен, преподавание, сотрудничество в социальной сфере, социальная и культурная интеграция приграничных районов.

Изучение зарубежного опыта свидетельствует, что все страны – члены ЕС имеют хорошо развитую сеть организаций (инфраструктуру) по регулированию и поддержке приграничного сотрудничества. Сравнение инфраструктуры приграничного сотрудничества и регионального рынка труда в странах – членах ЕС показывает, что по сравнению с Беларусью, на данный момент они имеют более развитую региональную инфраструктуру. Это проявляется в наличии действующих общественных организаций – Ассоциация работодателей, консалтинговых центров, кредитных союзов и пр., которые достаточно активно проводят свои интересы и занимаются всесторонней поддержкой развития предпринимательства - каждый в своем сегменте рынка труда (молодежь, высший слой управляющих, женщины). Достаточно интересен опыт местных органов власти в поддержке предпринимательства на региональном уровне. Это прежде всего заявительная процедура регистрации физических и юридических лиц, желающих заниматься предпринимательством, максимальное облегчение процедуры регистрации (воплощение идеи «одного окна»), создание на базе муниципальных служб занятости информационных центров, аккумулирующих информацию о спросе и предложении на региональном рынке труда. Доступ к данной информации имеют как безработные, так и работающие, причем для получения информации не требуется регистрации и документального сопровождения.

Изучение институционального оформления приграничного экономического сотрудничества в Республике Беларусь позволяет сделать следующие выводы:

1. Необходимость дальнейшего развития инфраструктуры приграничного экономического сотрудничества в Беларуси.

2. Содействие расширению сети некоммерческих негосударственных консалтинговых организаций на региональном уровне, занимающихся отдельными вопросами приграничного экономического сотрудничества.

По мнению специалистов¹⁶, активизация приграничного экономического сотрудничества Беларуси предполагает необходимые усилия самой Беларуси, а именно:

- интенсификация диалога между Европейским Союзом и Беларусью;
- развитие и укрепление потенциала органов регионального управления в Беларуси в части их большей восприимчивости, мобильности в организации и проведении приграничного сотрудничества;
- более широкое информирование заинтересованных сторон и потенциальных партнеров для участия в программах приграничного и трансграничного сотрудничества, распространение информации о возможностях и позитивном опыте реализации программ добрососедства;
- содействие развитию институциональной поддержки программ добрососедства в Беларуси, включая партнерство вузов, реализацию программ обучения управления проектами;
- максимальное упрощение юридических процедур организации приграничного и трансграничного сотрудничества.

6.3.4. Направления развития приграничного экономического сотрудничества Беларуси в контексте европейской интеграции

Опыт построения расширенной Европы полезен для Беларуси в первую очередь выработкой эффективных инструментов вхождения в мировое экономическое пространство и полной реализации своих экономических интересов в рамках других межгосударственных образований. На наш взгляд, можно выделить такие представляющие интерес для Беларуси направления сотрудничества, как реализация эффективной региональной политики, стимулирование развития малых и средних предприятий, разработка политики занятости и повышения качества жизни (в рамках Европейской стратегии трудоустройства).

Региональная политика ЕвроСоюза, начав формироваться в 60-х годах XX века и претерпев за этот период несколько трансформаций и реформ, в настоящее время представляет концептуально оформленную, комплексную деятельность по укреплению экономического единства и социальной сплоченности государств – участников ЕС, обеспечению их гармоничного развития посредством сокращения существующих между ними различий и отсталости регионов, находящихся в менее благоприятных условиях. Основными целями (приоритетами) такой деятельности являются:

- содействие развитию и корректировке структуры отстающих регионов;
- поддержка экономически и социальных преобразований (конверсии) районов, столкнувшихся с проблемами структурного характера;

¹⁶ Орлов, Л.П., *Партнерство Беларуси с новыми странами – членами ЕС в рамках программы ТАСИС / Л.П. Орлов // Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества. Материалы Международного семинара (25 ноября 2003г., г. Минск).* - Минск. - 2004. - С.18-21.

- содействие адаптации и модернизации политики и систем в области образования, профессиональной подготовки, занятости населения. В отношении приграничных регионов стран – соседей ЕС на реализацию этих целей направлено 2 программы – INTERREG (приграничное, транснациональное и межрегиональное сотрудничество) и EQUAL (транснациональное сотрудничество в разработке новых средств борьбы со всеми формами дискриминации и неравенства на рынке труда).

Эти направления являются актуальными для экономики Беларуси, в которой основы региональной политики только начинают развиваться. В 2001г. одобрена Концепция государственной региональной экономической политики Республики Беларусь, которая, по мнению специалистов, заслуживает позитивной оценки¹⁷.

Как показывает опыт развития приграничного экономического сотрудничества, наиболее восприимчивыми в этом вопросе оказываются малые и средние предприятия. В отношении поддержки развития малых и средних предприятий в приграничных регионах Беларуси полезными являются такие направления деятельности, принятые в ЕС, как интернационализация предпринимательской деятельности на уровне предприятий, устранение административных барьеров и содействие созданию единого экономического, налогового пространства путем унификации законодательной базы по малому бизнесу.

Поэтому изучение параметров и динамики развития малого предпринимательства в приграничных районах Беларуси дает возможность оценить экономическую основу приграничного сотрудничества.

Оценить потенциал приграничного экономического сотрудничества малого предпринимательства правомерно по показателю доли экспорта субъектов малого бизнеса в общем объеме производства, которая составила в 2006г. 13,84% (что на 5,51% больше по сравнению с 2005г.).

Однако следует отметить, что 51,2% малых предприятий и 38,3% индивидуальных предпринимателей работают в Витебске (хотя по доле населения Витебск составляет около 25% в численности населения области).

Характеристика развития малого предпринимательства в приграничных районах Витебской области представлена в таблицах 6.13 и 6.14.

Таким образом, основными видами деятельности малых предприятий в приграничных районах Витебской области Беларуси выступают торговля, строительно-монтажные работы, лесозаготовка и деревообработка. В качестве перспективных направлений деятельности могут рассматриваться туризм, легкая промышленность, грузоперевозки.

¹⁷ Фатеев, В.С. Эволюция региональной политики в Европейском Союзе и в Республике Беларусь // Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества. Материалы Международного семинара (25 ноября 2003г., г.Минск). – Минск. - 2004. - С. 107-110.

Таблица 6.13 – Динамика малого предпринимательства в Витебской области Беларуси

| | 2001 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| Количество малых предприятий, ед. | 1752 | 2040 | 2325 | 2528 | 2823 |
| Численность занятых на малых предприятиях, тыс.чел. | 18,4 | 20,7 | 24,3 | 24,6 | 32,6 |
| Число индивидуальных предпринимателей, тыс. чел. | 21,8 | 24,4 | 24,3 | 24,8 | 26,2 |
| Всего занято в малом предпринимательстве области, тыс. чел. | 40,139 | 45,154 | 48,628 | 48,624 | 58,755 |
| Доля занятых в малом предпринимательстве в численности экономически активного населения области, % | 6,8 | 7,96 | 8,67 | 8,75 | 10,5 |

Таблица 6.14 – Характеристика малого предпринимательства в приграничных районах Витебской области в 2006г.

| Район | Число малых предприятий, ед. | Численность занятых на малых предприятиях, чел. | Отраслевая структура деятельности малых предприятий, в % к общему числу |
|----------------|------------------------------|---|---|
| Браславский | 17 | 107 | 47,6% - торговля, 17,5% - строительство, 17,5% - лесозаготовки и деревообработка, 5,4% - легкая промышленность, 5,4% - полиграфия, 5,4% - охота и разведение животных |
| Верхнедвинский | 15 | 235 | 26,6% - торговля, 26,6% - деревообработка, 6,7% - грузоперевозки, 6,7% - ремонт сельскохозяйственной техники, около 20% - услуги населению |
| Глубокский | 28 | 223 | 60,5% - торговля, 3,6% - туристические услуги, 10,7% - техническое обслуживание |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | автотранспорта и грузоперевозки, 3,6% - строительство, 10,7% - лесозаготовки и деревообработка |
|--|--|--|--|

Общей проблемой как для стран – членов ЕС, так и для Беларуси является занятость и безработица. При исследовании методологических основ приграничного экономического сотрудничества была выявлена связь между ним и состоянием национального и региональных рынков труда. Для стран Европейского Союза постоянно актуальным остается явление безработицы. Объективная причина ее роста состоит в том, что при росте ВВП происходит увеличение производительности труда, что сопровождается вытеснением рабочей силы с производства. Постоянное обновление и реструктуризация предприятий для сохранения их конкурентного статуса также провоцирует высвобождение персонала и необходимость постоянного повышения квалификации и переподготовки (явления структурной безработицы). Адаптационные способности рынка труда к новым экономическим условиям проявляются в гибкости рынка труда и мобильности рабочей силы. Гибкость рынка труда означает способность его основных институтов обеспечить согласование между спросом и предложением с минимальными социально-экономическими и временными издержками. Рынки труда стран – членов ЕС-15 имеют более развитое институциональное строение, но в то же время нельзя сказать, что они являются более гибкими, поскольку рынки труда стран с трансформационной экономикой выработали специфические адаптационные механизмы, которые повышают гибкость рынка труда, делают его менее жестким¹⁸.

Исследование перспектив и направлений развития приграничного экономического сотрудничества Беларуси со странами ЕС позволяет выделить ряд экономических, организационных и социально-психологических факторов, способствующих и препятствующих его развитию (табл. 6.15 и 6.16), а также систематизировать преимущества от развития приграничного экономического сотрудничества для индивидов, субъектов хозяйствования (организаций), регионов и национальной экономики граничащих государств (таб. 6.17).

Как показывает анализ, факторов, благоприятствующих развитию приграничного экономического сотрудничества, намного больше. В их основе доминируют экономические факторы. В основе факторов, препятствующих развитию приграничного экономического сотрудничества, преобладают организационно-административные факторы. Данное обстоятельство позволяет сделать вывод о возможности преодоления искусственно создаваемых административных барьеров, поскольку преимущества приграничного

¹⁸ Ванкевич, Е.В. Модель развития рынка труда в Республике Беларусь: тенденции, проблемы, перспективы // Nowoczesnos, ponowoczesnos, spoleczenstwo obywatelskie w Europie Srodkowej I Wschodniej. Pod red. S. Partyckiego. - Lublin, Wydawnictwo KUL, 2007, s.88-93.

экономического сотрудничества намного привлекательнее и выгодны всем его участникам.

Рассматривая угрозы приграничного экономического сотрудничества, следует иметь в виду, что участники этого процесса из стран ЕС, несомненно, должны видеть свои экономические выгоды. Такими дивидендами для них могут выступать новые рынки сбыта для устаревшей продукции, доступ к дешевой, но квалифицированной рабочей силе (на этом основаны схемы работы на давальческом сырье, которые не выгодны белорусским предприятиям), размещение филиалов и производств, не всегда соответствующих экологическим стандартам, ресурсоемких (например, энергоемких) или предполагающих первичную обработку (в то время как вторичная обработка, требующая наукоемкого производств, остается в стране ЕС).

Таблица 6.15 – Факторы, способствующие развитию приграничного экономического сотрудничества

| Группы факторов | Содержание |
|---------------------------|---|
| Экономические | <ol style="list-style-type: none"> 1. Общность социально-экономических процессов граничащих государств, осуществляющих трансформационные преобразования (изменение отраслевой структуры, региональное развитие, повышение конкурентоспособности продукции). 2. Схожесть развития рынков труда, проблем занятости и безработицы приграничных регионов. 3. Экономическая заинтересованность, обусловленная разницей в насыщенности потребительских рынков, ассортименте и ценах товаров и услуг. 4. Территориальная близость (что способствует экономии транспортных расходов). |
| Организационные | <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие языкового барьера. 2. Наличие консульств и представительств в приграничных регионах. 3. Наличие обустроенных приграничных переходов. 4. Знание основ законодательства приграничных государств в силу частых визитов. |
| Социально-психологические | <ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие родственных и дружеских связей по обе стороны границы. 2. Знание и понимание культуры, традиций, обычаев народов приграничных регионов. 3. Общность или схожесть культурно-исторического наследия и менталитета. |

Таблица 6.16 – Факторы, препятствующие развитию приграничного экономического сотрудничества

| Группы факторов | Содержание |
|---------------------------------|---|
| Организационно-административные | <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие органов управления, в чью компетенцию входило бы непосредственное содействие развитию приграничного экономического сотрудничества. 2. Наличие визового режима. 3. Неотработанность законодательства на региональном и макро-уровне. 4. Недостаток специалистов в области организации проектной деятельности. |
| Экономические | Нелегальный статус отдельных форм приграничного экономического сотрудничества (трудова миграция, торговля, оказание услуг) |

С учетом этих аспектов, Беларусь должна ориентироваться в развитии приграничного экономического сотрудничества на формирование открытой, экспортно-ориентированной экономики. Это предполагает участие в процессе интернационализации капитала и транснационализации через образование новых организационно-экономических форм приграничного экономического сотрудничества (развитие совместных предприятий, кластеров, альянсов, финансово-промышленно-торговых групп), развитие производственного кооперирования, повышение роли, расширения географии и ассортимента торговли услугами и технологиями, участия в создании общественных благ для мировой экономики (наука, экология), совершенствования конкурентной, ценовой, таможенно-тарифной, налоговой, инвестиционной политики. Также следует отметить, что обозначенные возможности развития приграничного экономического сотрудничества имеют синергетический эффект.

Таблица 6.17 – Возможности и угрозы развития приграничного экономического сотрудничества

| Уровень приграничного экономического сотрудничества | Возможности приграничного экономического сотрудничества | Угрозы приграничного экономического сотрудничества |
|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Макроуровень (национальная экономика в целом) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие новых видов деятельности. 2. Облегчение и активизация интеграционных процессов. 3. Расширение эффективного платежеспособного спроса в национальной экономике. 4. Повышение инвестиционной | Чрезмерная зависимость от внешних инвестиций, утрата самостоятельности, экологические проблемы |

| | | |
|----------------------|---|--------------------------------|
| | <p>активности.</p> <p>5. Насыщение рынка.</p> <p>6. Содействие структурной перестройке экономики.</p> | |
| Региональный уровень | <p>1. Увеличение количества рабочих мест, содействие развитию нестандартных форм занятости и гибкости рынка труда.</p> <p>2. Расширение контактов.</p> <p>3. Реклама региона, привлечение инвестиций в его развитие.</p> <p>4. Повышение социальной устойчивости региона.</p> <p>5. Диверсификация отраслевой структуры региона.</p> <p>6. Преодоление проблемы «периферийности» региона.</p> <p>7. Развитие самоуправления и активизация местных инициатив</p> | Отток квалифицированных кадров |

Окончание табл.6.17

| 1 | 2 | 3 |
|--|---|--|
| Микроуровень (субъекты хозяйствования) | <p>1. Повышение конкурентоспособности продукции.</p> <p>2. Освоение новых рыночных ниш.</p> <p>3. Обмен бизнес-идеями.</p> <p>4. Развитие организационной культуры, формирование единых правил ведения бизнеса и знаний эффективного менеджмента.</p> <p>5. Техническое перевооружение, модернизация оборудования.</p> <p>6. Повышение квалификации кадров.</p> | Отставание в научно-техническом прогрессе, превращение в производственную площадку для высокотехнологичного сектора зарубежного партнера |
| Индивид | <p>1. Увеличение благосостояния.</p> <p>2. Повышение качества и конкурентоспособности индивидуальной рабочей силы (повышение квалификации, знание иностранных языков, менеджмента и пр.).</p> <p>3. Дополнительная информация и расширение жизненных перспектив (обучение, отдых, контакты, бизнес и пр.)</p> | Потеря самостоятельности в результате нелегальной миграции, ограничение в социальной защите и пр. |

Проведенное исследование позволяет сформулировать ряд принципиально важных положений относительно ориентиров формирования социально-экономической политики Беларуси в контексте развития приграничного экономического сотрудничества и интеграции со странами ЕС:

- экономический рост как основа для развития, активное осуществление рыночных реформ, что предполагает развитие частного сектора, создание стабильных макроэкономических условий, расширение платежеспособного спроса населения, упорядочение институционального потенциала, активное привлечение прямых иностранных инвестиций, содействие развитию эффективной и конкурентоспособной национальной промышленности;
- необходимость целенаправленного проведения структурных изменений в экономике в направлении развития инфраструктуры, изменения структуры экспорта (с ориентацией на развитие трудоемкой и наукоемкой продукции), поощрение развития «экономики, основанной на знаниях», реструктуризация сельского хозяйства и повышение производительности сельскохозяйственного труда;
- учет региональных различий при формировании экономической и социальной политики.

6.4. Приграничное положение региона и рынок труда

Выгодное географическое положение Республики Беларусь постоянно рассматривается как одно из важнейших конкурентных преимуществ. Действительно, Беларусь находится в центре Европы, граничит с Латвией, Литвой, Польшей, Украиной и Российской Федерацией. Очевидно, что процессы происходящих в Западной Европе интеграционных процессов и глобализации мировой экономики наиболее сильное влияние должны оказывать на рынки труда приграничных территорий. В Республике Беларусь 6 областей, 5 из которых граничат с зарубежными государствами. Приграничные территории Беларуси можно условно разделить на две группы – граничащие со странами ЕвроСоюза и граничащие со странами СНГ. К первой группе относятся:

- Витебская область (в ней - Верхнедвинский, Браславский, Поставский районы), которые граничат с Латвией и Литвой;
- Гродненская область (Островецкий, Ошмянский, Вороновский, Щучинский, Гродненский, Ивьевский, Берестовицкий, Свислочский районы), которые соседствуют с Литвой и Польшей;
- Брестская область (Пружанский, Каменецкий и Брестский районы), граничащие с Польшей.

Ко второй группе можно отнести Брестскую область (но в ней уже другие районы - Малоритский, Кобринский, Дрогичинский, Ивановский, Пинский и Столинский, соседствующие с Волынской и Ровненской областями Украины), Гомельскую область (Лельчицкий, Ельский, Хойницкий и Добрушский районы, граничащие с Черниговской областью Украины), Могилевскую область (Горецкий, Мстиславльский, Кричевский, Климовичский, Костюковичский районы, граничащие со Смоленской областью России) и Витебскую область

(Россонский, Городокский, Витебский, Лиозненский, Дубровненский районы – соседей Псковской и Смоленской областей России).

Разделение приграничных районов на две группы обусловлено различными условиями формирования и взаимодействия рынков труда граничащих государств. Для районов первой группы, граничащих со странами ЕвроСоюза, в большей степени характерна относительная закрытость границ, обусловленная наличием визового режима. Для районов второй группы (в особенности граничащих с Российской Федерацией) характерна открытость границ, безвизовый режим их пересечения и формирование общего рынка труда Союзного государства.

На состояние и развитие рынков труда приграничных регионов Беларуси большое влияние оказывает как в целом активность трансграничных взаимоотношений, так и история развития, международные отношения граничащих государств. По территории трансграничных регионов Беларуси проходят коммуникационные коридоры европейского значения, связывающие страны Западной и Центральной Европы с Россией и Украиной, странами Балтии (Париж – Берлин – Варшава – Минск – Москва) и Черноморского бассейна (Санкт-Петербург – Витебск – Гомель – Киев – Одесса), а также значимые для Европы газо- и нефтепроводы. Природные комплексы приграничных регионов выполняют важную экологическую функцию для Восточной и Центральной Европы. Северные приграничные регионы входят в пояса поозерий Балтии, западные регионы прилегают к пушчам (Кнушинская, Беловежская, Ружанская), в южных приграничных регионах расположены болота (Полесье). Приграничные районы всех сопредельных государств входят в зону «зеленые легкие Европы», что определяет их важное экологическое значение (79, стр.18).

Несмотря на то, что приграничные регионы находятся на периферийных территориях своих стран, они могут иметь более высокие темпы развития по сравнению с центральными районами именно за счет возможностей приграничного и трансграничного сотрудничества. В условиях усиления интеграционных связей между странами Европы эти регионы оказываются в более выгодном экономическом положении, и их дальнейшее развитие в значительной степени связано с повышением трансграничного сотрудничества. Однако следует учитывать, что сопредельные страны по-разному определяют свое место и векторы движения в рамках европейской интеграции. Польша, Литва и Латвия, войдя в состав ЕС, стремятся адаптировать свою макроэкономическую и региональную политику к требованиям ЕвроСоюза. Беларусь и Россия связывают перспективы своего развития с формированием Союзного государства, и в его рамках – общего рынка труда. Но независимо от курса внешней и внутренней политики, в сопредельных государствах все больше распространяется понимание необходимости укрепления связей с ближайшими соседями. Страны активно стремятся наладить и укрепить партнерские отношения между государственными, муниципальными органами, различными неправительственными организациями и частным сектором. Общими предпосылками развития трансграничного сотрудничества являются:

- формирование единого европейского пространства, консолидирующего использование экономических, финансовых, трудовых ресурсов на решение приоритетных задач в области развития человека, сформулированных в «Декларации тысячелетия» ООН, принятой на Саммите тысячелетия в Нью-Йорке (6-8 сентября 2000г.) (72, стр.1-3);
- формирование единой Социальной Европы (в странах ЕС) и общего рынка труда Союзного государства России и Беларуси;
- неравномерность экономического развития как объективная закономерность и обусловленная этим необходимость выравнивания диспропорций в сфере использования ресурсов (в том числе и трудовых) через развитие трансграничного сотрудничества.

Для финансовой поддержки укрепления и развития межгосударственного сотрудничества организованы программы добрососедства INTERREG, TACIS. Их общая цель – обеспечить рост возможностей потенциальных партнеров на территории граничащих стран – Латвии, Литвы, Польши, Беларуси, Молдовы, Украины, России. Целевыми группами, на участие которых рассчитаны эти программы, являются местные и региональные власти, общественные и некоммерческие организации, торговые палаты, ассоциации предпринимателей, региональные агентства поддержки предпринимательства, университеты и учебные центры, учреждения культуры, научные и научно-исследовательские организации.

Беларусь участвует в разработке программ трансграничного сотрудничества регионов с 1994г. В рамках белорусско-польского сотрудничества в 1994-2004г.г. выполнен ряд работ, связанных с планированием развития приграничных регионов Беларуси и Польши (125, стр.20-22). Ведется разработка Программы развития приграничных регионов Беларуси, Латвии и Литвы, где в качестве приоритетных направлений определены охрана водных ресурсов Западной Двины (Даугавы); развитие экотуризма в приграничных регионах; оптимизация пространственного развития Беларуси, Латвии, Литвы; разработка программ развития приграничных малых городов (Даугавпилса, Игналины, Новополоцка, Браслава).

В перспективе эти работы сформируют основу для разработки совместных стратегий развития приграничных регионов (включая развитие городских и сельских населенных пунктов, природных и производственно-экономических систем) с учетом конкретных сфер сотрудничества.

Безусловно, это важные направления развития и взаимосотрудничества, но они недостаточные, так как влияют на рынок труда приграничных регионов косвенно, через механизмы создания рабочих мест в результате реализации совместных проектов. Но проблемы занятости и безработицы в Беларуси, Польше, Латвии, Литве имеют особое значение. Для Беларуси в большей степени характерна проблема скрытой безработицы, роста численности экономически неактивного населения и теневой занятости граждан. В Польше и странах Балтии обостряется проблема роста безработицы, уровень которой ориентировочно составил в 2005г. в Польше 17,9%, в Латвии – 9,1%, Литве – 8,2%.

Особенности рынков труда приграничных регионов заключаются в том, что с одной стороны, они представляют самостоятельные единицы, функционирующие по разные стороны границы, в составе отдельных государств и подчиняются основным макроэкономическим закономерностям развития, принятым в своей стране. С другой – рынки труда приграничных регионов выполняют функции, связанные с миграцией рабочей силы (в том числе нелегальной). Соединение этих функций характеризует сложную комбинацию трудорыночных отношений, которая свойственна исключительно приграничным региональным рынкам труда.

К основным проблемам развития приграничных региональных рынков труда можно отнести отсутствие взаимосвязанных согласованных режимов привлечения и использования внешних трудовых мигрантов из соседних стран. В настоящее время можно говорить о существовании развитого нормативно-правового обеспечения единого рынка труда ЕС, которое значительно облегчило и упростило процедуры перемещения и найма рабочей силы стран-членов ЕС (143). Визы для перемещений не требуется. Для въезда и выезда нужен только паспорт (удостоверение личности), срок его действия не может быть менее 5 лет. Административные власти принимающей страны выдают работнику-мигранту идентичный по содержанию для всех государств-членов ЕС документ (вид на жительство). Он автоматически выдается работнику-мигранту на основе его паспорта и документа, подтверждающего наем на работу, а члену семьи - паспорта и документа, выданного властями страны происхождения, подтверждающего родственные связи. Если работник-мигрант занят в стране приема от 3 мес. до 1 года, ему выдается не вид на жительство, а временное разрешение на пребывание в стране, срок действия которого определяется продолжительностью работы. Если работник занят менее 3 мес., на сезонной работе, или в качестве приграничного ("маятникового") рабочего, он может работать без оформления вида на жительство или временного разрешения с условием информирования административных властей о своем пребывании в стране. Важным условием свободы передвижения и трудовой миграции в ЕС является решение семейных проблем работника-мигранта, обеспечение возможности воссоединения семей. Это имеет важное значение для формирования единого рынка труда стран ЕС (92).

Значительно меняются контуры западноевропейского рынка труда в связи с вступлением в состав ЕС новых членов. Полностью снимают границы для перемещения рабочей силы из стран - новых членов ЕС Финляндия, Испания, Греция, Португалия. Великобритания, Ирландия, Швеция сделали это первыми. Франция, Италия, Бельгия, Люксембург открывают свои рынки труда лишь частично (либо только в отдельных отраслях экономики, либо в рамках установленных квот). Основные потоки трудовой миграции касаются секторов экономики, не требующих высококвалифицированной рабочей силы (гостиничный бизнес, сельское хозяйство). Что касается высококвалифицированных работников, то независимо от страны происхождения претендента на должность, к ним применяется система отбора персонала, принятая в принимающей стране.

Взаимоотношения с белорусской рабочей силой до недавнего времени строились на визовом режиме, поскольку Беларусь не является членом ЕС. Поэтому численность белорусских работников, официально выехавших работать за границу, была достаточно скромной: число международных мигрантов, прибывших в Беларусь в 2005г., составило 13 тыс. чел., а число выехавших международных мигрантов – 11 тыс.чел. (147, стр.2). Активизация потоков трудовой миграции в новых членах ЕС повлекла развитие сотрудничества с государствами, граничащими с ЕС. Например, Польша упростила порядок приезда для работников-иностранцев, которые приезжают на работу до трех месяцев. Теперь гражданам России, Украины и Беларуси не требуется получения в воеводствах специального разрешения для сезонной работы. Достаточно только согласие польского работодателя принять данного гражданина на работу (143, стр.2). Если белорусское предприятие решает официально привлечь на работу иностранную рабочую силу, то для получения соответствующей лицензии и специального разрешения необходимо подать пять видов документов и пройти через ряд комиссий (198, стр.24), причем стоимость лицензии составляет 100 евро, специального разрешения – около 50 евро, а действуют они только в течение одного года. В привилегированном положении находятся только граждане Российской Федерации, которые трудоустраиваются в Беларуси наравне с белорусскими гражданами (в рамках Концепции формирования единого рынка труда Союзного государства России и Беларуси).

Основными параметрами, по которым можно охарактеризовать приграничные региональные рынки труда, являются уровень и структура занятости населения в регионе; безработица в регионе в сравнении со средне-республиканским и среднеобластным значениями; показатели миграционных процессов в регионе; уровень средней заработной платы.

Таблица 6.18 – Характеристика региональных рынков труда приграничных районов Беларуси, граничащих со странами ЕС (2004г.)

| Наименование района | Граничащее государство | Уровень занятости*, % | Уровень безработицы, % | Среднемесячная заработная плата, тыс.руб. |
|----------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|---|
| Витебская область | | 67,2 | 2,3 | 319,9 |
| Верхнедвинский | Латвия | 79,6 | 1,8 | 201,8 |
| Браславский | Латвия, Литва | 77,0 | 2,5 | 177,0 |
| Поставский | Литва | 75,3 | 7,6 | 181,2 |
| Гродненская область | | 71,4 | 1,9 | 314,5 |
| Берестовицкий | Польша | 81,1 | 1,6 | 209,2 |
| Вороновский | Литва | 82,0 | 2,5 | 164,5 |
| Гродненский | Польша, Литва | 74,3 | 1,8 | 231,0 |
| Островецкий | Литва | 77,9 | 2,7 | 178,8 |

| | | | | |
|----------------------------|--------|------|-----|-------|
| Ивьевский | Литва | 83,1 | 1,7 | 167,8 |
| Ошмянский | Литва | 74,3 | 1,1 | 206,6 |
| Свислочский | Польша | 88,3 | 2,3 | 171,2 |
| Щучинский | Литва | 85,2 | 3,2 | 187,6 |
| Брестская область | | 68,5 | 2,1 | 307,2 |
| Брестский | Польша | 69,9 | 2,9 | 224,8 |
| Каменецкий | Польша | 77,8 | 2,9 | 193,8 |
| Пружанский | Польша | 79,9 | 2,8 | 182,1 |
| Республика Беларусь | | 73,8 | 1,9 | 347,5 |

*Уровень занятости рассчитан как удельный вес численности занятых в численности населения в трудоспособном возрасте в районе. Статистические данные взяты из формы таблицы 2- район о списочной численности занятых в районах Министерства статистики и анализа Республики Беларусь

Ист.: 93;1 69.

Как свидетельствуют статистические данные, в среднем уровень занятости в приграничных регионах Беларуси выше республиканского и областных значений. Уровень безработицы в региональном разрезе дифференцируется достаточно сильно – например, в Поставском и Дубровенском районах Витебской области, Костюковичском районе Могилевской области он в 2,8 – 4 раза превосходит средне республиканский уровень. В целом, в приграничных районах Беларуси средний уровень безработицы выше, чем в соответствующей области, что свидетельствует о высоком потенциале экономической активности населения приграничных регионов. Среднемесячная заработная плата в приграничных регионах ниже средне республиканского значения, и также достаточно сильно варьируется.

Анализ миграционной активности в приграничных регионах Беларуси (таблицы 6.19-6.20) позволяет сделать вывод об их неравномерности и доминирующей тенденции оттока как городского, так и сельского населения из районов. Очевидно, что худшие условия жизни в районах (по сравнению с областными центрами и столицей) приводят к активизации потоков трудовой миграции. Внутри республики в 2005г. насчитывалось более 225 тыс. мигрантов, в том числе межобластная миграция составила 97 тыс. чел., внутриобластная – 128 тыс.чел.

Таблица 6.19 – Характеристика региональных рынков труда приграничных районов Беларуси, граничащих с Россией (2004г.)

| Наименование района | Граничащее государство | Уровень занятости, % | Уровень безработицы, % | Среднемесячная заработная плата, тыс.руб. |
|----------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|---|
| Витебская область | | 67,2 | 2,3 | 319,9 |
| Витебский | Россия | 68,7 | 1,8 | 189,0 |
| Городокский | | 73,9 | 5,6 | 171,0 |
| Дубровенский | | 77,9 | 5,4 | 162,9 |
| Лиозненский | | 76,5 | 4,0 | 181,2 |
| Россонский | | 83,0 | 3,1 | 186,6 |
| Могилевская область | | 68,1 | 2,2 | 309,9 |

| | | | | |
|----------------------------|--------|------|-----|-------|
| Горечский | Россия | 63,1 | 3,2 | 201,3 |
| Мстиславльск ий | | 74,9 | 2,9 | 146,6 |
| Кричевский | | 76,9 | 3,6 | 202,4 |
| Климовичский | | 77,5 | 2,8 | 176,2 |
| Костюковичск ий | | 84,3 | 6,2 | 190,1 |
| Республика Беларусь | | 73,8 | 1,9 | 347,5 |

Ист.: 93;1 69.

Таблица 6.20 – Характеристика миграционных процессов в приграничных районах Беларуси, граничащих со странами ЕС (2004г.)

| Наименование района | Уровень миграции в регионе, % | Миграционн ый прирост (снижение) в регионе, % | Миграционн ый прирост (снижение) городского населения, % | Миграционн ый прирост (снижение) сельского населения, % |
|----------------------------|-------------------------------|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Витебская область | | | | |
| Верхнедвинский | 8,17 | -0,30 | -0,33 | -0,28 |
| Браславский | 7,01 | -0,56 | -0,41 | -0,67 |
| Поставский | 8,23 | -0,60 | -0,95 | 0,03 |
| Гродненская область | | | | |
| Окончание табл.6.20 | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Берестовицкий | 8,86 | -0,70 | 0,55 | -1,64 |
| Вороновский | 4,26 | -0,81 | -1,3 | -0,57 |
| Гродненский | 7,3 | 0,13 | 0,75 | 0,19 |
| Островецкий | 6,62 | -0,52 | -2,06 | 0,34 |
| Ивьевский | 5,54 | -1,61 | -2,23 | -1,26 |
| Ошмянский | 6,46 | -1,45 | -2,55 | -0,44 |
| Свислочский | 7,84 | -1,55 | -1,61 | -1,49 |
| Щучинский | 8,09 | -1,18 | -0,63 | -1,61 |
| Брестская область | | | | |
| Брестский | 9,99 | -0,33 | 0,64 | -0,39 |
| Каменецкий | 7,63 | -0,42 | -1,22 | 0,06 |
| Пружанский | 6,47 | -0,79 | -0,86 | -0,73 |

Ист.: 93;1 69.

Таблица 6.21 – Характеристика миграционных процессов в приграничных районах Беларуси, граничащих с Россией (2004г.)

| Наименование района | Уровень миграции в регионе, % | Миграционный прирост (снижение) в регионе, % | Миграционный прирост (снижение) городского населения, % | Миграционный прирост (снижение) сельского населения, % |
|----------------------------|-------------------------------|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Витебская область | | | | |
| Витебский | 8,04 | -0,06 | 0,3 | -0,05 |
| Городокский | 9,26 | -1,07 | -1,2 | -0,91 |
| Дубровенский | 7,86 | -1,49 | -1,33 | -1,68 |
| Лиозненский | 6,76 | -0,33 | -0,93 | 0,04 |
| Россонский | 5,78 | -1,71 | -1,58 | -1,84 |
| Могилевская область | | | | |
| Горецкий | 10,42 | -0,19 | 0,45 | -1,81 |
| Мстиславльский | 7,73 | -0,67 | -0,07 | -1,19 |
| Кричевский | 6,68 | 0,04 | -0,39 | 1,43 |
| Климовичский | 4,37 | -1,17 | -0,85 | -1,59 |
| Костюковичский | 3,98 | -2,23 | -2,17 | -2,32 |

Ист.: 93;1 69.

Сравнение приграничных областных рынков труда Беларуси – Гродно, Бреста, Витебска, Могилева с областями, непосредственно не граничащими с зарубежными странами (таблица 6.22), показывает, что прямой корреляции между состоянием рынка труда региона и его приграничным положением нет.

Более того, по такому показателю, как конъюнктура рынка труда, соотношение между принятыми и уволенными, среднемесячная заработная плата, рынки труда Брестской, Витебской, Гродненской, Могилевской областей оказываются даже более напряженными. Поскольку для них характерен более низкий уровень заработной платы по сравнению с другими областями и республикой в целом, а показатель конъюнктуры рынка труда (то есть количество безработных на 1 вакансию) – более высокий. Если в среднем по Беларуси она составляет 2,4 безработных на вакансию, то в Брестской области – 4,1, Витебской – 3,5, Гродненской – 3,2. Поэтому можно сделать вывод, что на данном этапе приграничное положение региона в Беларуси не оказывает прямого влияния на состояние его рынка труда.

Таблица 6.22 – Основные параметры областных рынков труда в Беларуси, 2004г.

| | Уровень безработицы, в % к экономии- | Конъюнктура рынка труда | Доля трудоустроенных в численности | Соотношение между принятыми на работу и | Среднемесячная зарплата, |
|--|--------------------------------------|-------------------------|------------------------------------|---|--------------------------|
| | | | | | |

| | чески активному населению | | обратившихся в службу занятости, % | уволены- ми, % | тыс.руб. |
|------------------------|---------------------------------|-----|--|-------------------|----------|
| Брестская | 2,1 | 4,1 | 43,6 | 98,6 | 307,2 |
| Витебская | 2,3 | 3,5 | 47,2 | 101,9 | 319,9 |
| Гомельская | 2,2 | 2,8 | 41,3 | 102,8 | 340,9 |
| Гродненская | 1,9 | 3,2 | 52,0 | 100,1 | 314,5 |
| г.Минск | 1,0 | 0,8 | 38,9 | 106,2 | 434,8 |
| Минская | 1,9 | 2,8 | 50,6 | 101,4 | 337,2 |
| Могилевская | 2,2 | 2,8 | 48,6 | 96,8 | 309,9 |
| Республика Беларусь | 1,9 | 2,4 | 46,1 | 101,7 | 347,5 |

Ист: 169

Представляет интерес исследование особенностей социально-демографического состава населения приграничных регионов. Анализ основных социально-демографических параметров приграничных районов позволяет сделать вывод о более низком уровне квалификации рабочей силы в регионах – например, доля лиц с высшим и средним специальным образованием намного ниже, чем в областях и в республике в целом. Кроме того, в районах ощущается недостаток рабочей силы в наиболее активном трудоспособном возрасте (25-49 лет): если в среднем по Беларуси этот показатель составляет 66,7 %, то большинство приграничных районов (19 из 24) имеют значение этого показателя в диапазоне 55,5-63%.

Таблица 6.23 – Социально-демографический портрет приграничных районов Беларуси, граничащих со странами ЕС (2004г.)

| Наименование района | Удельный вес рабочей силы в возрасте 25-49 лет, % | Удельный вес рабочей силы, имеющей высшее и среднее специальное образование, % |
|----------------------------|---|--|
| Витебская область | 67,9 | 43,5 |
| Верхнедвинский | 62,08 | 23,55 |
| Браславский | 62,94 | 25,55 |
| Поставский | 62,77 | 76,68 |
| Гродненская область | 68,6 | 42,7 |
| Берестовицкий | 61,57 | 23,84 |
| Вороновский | 64,31 | 23,9 |
| Гродненский | 62,1 | 18,74 |
| Островецкий | 65,04 | 21,91 |
| Ивьевский | 65,79 | 21,93 |
| Ошмянский | 62,85 | 23,72 |
| Свислочский | 63,04 | 22,41 |
| Щучинский | 62,55 | 20,99 |
| Брестская область | 68,4 | 41,7 |
| Брестский | 59,68 | 22,52 |
| Каменецкий | 62,66 | 21,13 |
| Пружанский | 62,14 | 20,88 |
| Республика Беларусь | 66,7 | 43,9 |

Таблица 6.24 – Социально-демографический портрет приграничных районов Беларуси, граничащих с Россией (2004г.)

| Наименование района | Удельный вес рабочей силы в возрасте 25-49 лет, % | Удельный вес рабочей силы, имеющей высшее и среднее специальное образование, % |
|----------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Витебская область | 67,9 | 43,5 |
| Витебский | 56,6 | 20,75 |
| Городокский | 59,81 | 22,02 |
| Дубровенский | 61,16 | 21,93 |
| Лиозненский | 62,04 | 20,99 |
| Россонский | 62,83 | 24,13 |
| Могилевская область | 68,0 | 42,0 |
| Горецкий | 55,5 | 25,66 |
| Мстиславльский | 62,76 | 21,89 |
| Кричевский | 62,09 | 21,92 |
| Климовичский | 62,31 | 21,85 |
| Костюковичский | 69,42 | 21,99 |
| Республика Беларусь | 66,7 | 43,9 |

Ист.: 93;1 69.

Социально-демографической базой нелегальной внешнетрудовой миграции являются не только занятые и безработные лица, но и экономически неактивное население. Согласно данным Института приватизации и менеджмента, за границей временно работают около 420 тыс. белорусов (то есть 7% трудоспособного населения)¹⁹. С целью выявления параметров и основных потоков трансграничной маятниковой миграции в приграничных районах Беларуси (которые географически граничат с зарубежными странами) было проведено экспертное обследование.

¹⁹ Германчук, И. Пенсионная болезнь / И. Германчук // Экономическая газета. - № 67. - 29 августа. – 2008. - С. 23.

Таблица 6.25 – Экспертная оценка основных трансграничных миграционных потоков в Беларуси

| | Основные миграционные потоки | | Структура трудовых мигрантов, в % | | | Средневзвешенная экспертная оценка объема внешнетрудовой миграции |
|----------------------------|---|---|------------------------------------|---|--|---|
| | из | в | По полу | Средний возраст | Уровень образования | |
| Брестская область | Из Бреста и районов Брестской области | Польша – 71,4% Украина – 14,3% Россия – 28,6% | Мужчины – 42,8% Женщины – 57,1% | 16-29 лет – 14,3% 30-39 лет – 71,4% старше 40 лет – 14,3% | Преобладают лица со средним и средним специальным образованием | До 7,5% населения приграничных районов |
| Витебская область | Из районов Витебской области | Латвия, Литва, Россия | Мужчины – 100% | 16-29 лет – 40% 30-39 лет – 60% старше 40 лет – 20% | Преобладают лица со средним и средним специальным образованием | До 8,5% населения приграничных районов |
| Гродненская область | Из Гродно и районов Гродненской области | Польша, Испания, Италия, Швеция, Россия, Литва | Мужчины – 44,4% Женщины – 55,6% | 16-29 лет – 66,7% 30-39 лет – 55,5% старше 40 лет – 44,3% | Преобладают лица со средним и средним специальным образованием | Около 10% населения приграничных районов |

Экспертами выступили 21 специалист Брестского, Гродненского и Витебского областных управлений службы занятости населения, работники местных органов власти и негосударственных организаций, занимающихся проблемами приграничного сотрудничества (в частности, Белорусская торгово-промышленная палата).

По мнению большинства экспертов из трех областей, до 60% в структуре лиц, занимающихся трансграничной трудовой миграцией, составляют неработающие граждане, около 20% - студенты учебных заведений, обучающиеся на дневных отделениях. Доля безработных и занятых в экономике Беларуси, занимающихся параллельно маятниковой трудовой миграцией, незначительна (до 10%). Таким образом, основной контингент маятниковой трудовой миграции – это экономически неактивное население, численность которого в Республике Беларусь в настоящее время составляет 26% в численности трудовых ресурсов страны.

Согласно экспертной оценке, основным видом деятельности трудовых мигрантов является торговля (от 40% до 70% респондентов отметили этот вид деятельности), строительные и отделочные работы и оказание услуг.

Таблица 6.26 – Доминирующие виды деятельности трудовых мигрантов

| Доминирующие виды деятельности | торговля | оказание услуг | сельскохозяйственные работы | строительные и отделочные работы | транспортные услуги |
|--------------------------------|----------|--|-----------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Брестская область | 71,4% | 14,3% | 14,3% | 42,8% | 14,3% |
| Витебская область | 40,0% | 40,0% | 0,0% | 60,0% | 20,0% |
| Гродненская область | 66,7% | 33,3% (уход за детьми и престарелыми) | 33,3% (уборка урожая) | 55,6% | 11,1% |

Таблица 6.27 – Влияние трансграничной миграции на местный рынок труда

| | Экспертная оценка влияния трансграничной маятниковой миграции на состояние местного рынка труда | | | |
|---------------------|---|--------------|-----------------|----------------------|
| | положительно | отрицательно | никак не влияет | затрудняюсь ответить |
| Брестская область | 42,9% | 14,3% | 28,6% | 14,3% |
| Витебская область | 20,0% | 40,0% | 20,0% | 20,0% |
| Гродненская область | 55,6% | - | 33,3% | 11,1% |

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что трансграничная маятниковая миграция в большей степени рассматривается как положительный фактор для местного рынка труда. В Брестской и Гродненской областях на это указали 42,9% и 55,6% экспертов. Это говорит о необходимости развития приграничных и трансграничных отношений на рынках труда. Однако правомерны и опасения – поскольку вопрос о влиянии открытия границ на рынок труда исследован не в полной мере.

Таким образом, рынки труда приграничных регионов имеют много общего. Это касается следующих аспектов:

- структура безработицы (наличие молодежной, женской, длительной безработицы);
- региональные диспропорции, наличие и сохранение критических и напряженных региональных рынков труда, к которым часто относятся рынки труда приграничных районов;
- динамика структуры занятости (развитие сферы услуг, снижение государственного найма, развитие малого и среднего бизнеса);
- структурная рассогласованность между спросом и предложением на рынке труда, наличие структурной безработицы;
- низкая конкурентоспособность рабочей силы по отношению к внешним рынкам труда (стран Западной Европы), растущие потоки внешней трудовой миграции.

Общие направления регулирования рынков труда стран определены Европейской стратегией трудоустройства, главной целью которой является повышение уровня занятости и трудоустройства населения до 70% к 2010 году. Наличие общих проблем и сходных трендов развития национальных рынков труда приграничных с ЕС стран объективно обуславливает включение в национальные программы занятости населения следующих направлений:

- повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, совершенствование предложения рабочей силы на национальных и, соответственно, европейских рынках труда (профилактика молодежной безработицы и профессиональная активизация выпускников; предотвращение длительной безработицы; содействие повышению географической и профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда, увеличение эластичности рынка труда и снижение его институциональной жесткости);
- развитие интеллектуального капитала, повышение уровня образованности населения;
- содействие расширению спроса на труд посредством развития предпринимательства и поддержки инвестиционной деятельности предпринимателей, совершенствование институциональной поддержки бизнеса.

Эти направления могут быть эффективно реализованы в рамках приграничного экономического сотрудничества, а перспективы развития рынков

труда приграничных районов Беларуси должны быть тесно связаны не только с государственной программой занятости населения, но и с Европейской стратегией трудоустройства.

6.5. Белорусский рынок труда в контексте формирования общего рынка труда Союзного государства

Важным фактором, оказывающим влияние на развитие рынка труда в Беларуси, является формирование Союзного государства России и Беларуси. В рамках становления Союзного государства рассматриваются вопросы формирования общего рынка труда Союзного государства. Как свидетельствуют статистические данные, Россия является основным «потребителем» белорусских трудовых мигрантов. В 2007г. официально в Российскую Федерацию уехало работать 4,9 тыс. белорусских граждан, из них 4,7% человек имеют высшее образование, около 30% - среднее специальное, 59,6% - среднее общее образование. Всего в России, по мнению экспертов, работает от 100²⁰ тыс. до 420 тыс. граждан Беларуси. Формирование общего рынка труда Союзного государства предопределяет необходимость исследования социально-экономических и демографических тенденций развития России и Беларуси.

Демографическая ситуация в Российской Федерации и в Республике Беларусь имеет много схожих характеристик. С начала 90-х годов обе страны вступили в полосу депопуляции, темпы которой ускоряются. Коэффициент депопуляции (отношение числа умерших к числу родившихся) в 2004г. составил в России 1,52 (в 1993г. – 1,14), в Беларуси – 1,61 (1,1 в 1993г.). Ощущается тенденция урбанизации, особенно этот процесс характерен для Беларуси. В обеих странах отмечается тенденция старения населения, увеличения демографической нагрузки на трудоспособное население за счет лиц, старше трудоспособного возраста. Это влечет возрастание расходов на социальную сферу, пенсионное обеспечение. Происходит снижение ожидаемой продолжительности жизни при рождении, ухудшение поло-возрастных пропорций населения, превышение численности женщин над численностью мужчин.

Сопоставление динамики основных социально-экономических параметров России и Беларуси позволяет сделать следующие выводы:

- в обеих странах начиная с 2000г. отмечается рост ВВП, объемов промышленного и сельскохозяйственного производства, темпы которых практически одинаковые (в России немного выше темпы роста ВВП, в Беларуси – промышленного и сельскохозяйственного производства). Это говорит о фазе экономического подъема в экономике обеих стран, что при прочих равных условиях создает благоприятные предпосылки для развития общего рынка труда;
- с 2002г. в обеих странах отмечается положительная динамика инвестиций в основной капитал (после сокращения в начале и середине 90-х годов), что свидетельствует о начале осуществления структурной перестройки экономик

²⁰ Германчук, И. Куда уходят кадры / И. Германчук // Экономическая газета. - № 15. - 26 февраля. – 2008. - С.3

стран Союзного государства. Поэтому в обеих странах на рынке труда возникнут проблемы минимизации социально-негативных последствий реструктуризации, структурной безработицы и развития рынка образовательных услуг. Вместе с тем, существует проблема обновления основных производственных фондов – степень их износа в Беларуси составляет 63% (и можно отметить тенденцию роста за 1990-2004 г.г.), в России - 43% (и также характерен рост этого показателя за 1995-2004 г.г.).

За 1990-2004г.г. значительно снизился средний процент загрузки производственных мощностей. Как свидетельствуют данные, в России глубина падения уровня загрузки производственных мощностей больше, а уровень занятости сократился в меньшей степени. Логично предположить, что проблема трудоизбыточности для российских предприятий характерна в большей степени, чем для белорусских. Для экономики Беларуси уровень занятости оказался более устойчивым (он снижается, но меньшими темпами, чем в России), численность предприятий растет (за 1995-2004 г.г. на 15,8%, в России - на 10,2%), но средний размер предприятия по численности ППП остается значительным (464 чел. в 2004г.) и намного превышает аналогичный российский показатель. Сходной чертой структуры занятости России и Беларуси остается высокая концентрация занятости на крупных и средних предприятиях. В России на крупных предприятиях сосредоточено более 43 млн. чел. (67% общего числа занятых). В Беларуси на предприятиях с численностью занятых более 1 тыс. чел. сосредоточено 49,8% среднесписочной численности промышленно-производственного персонала.

В обеих странах происходят структурные преобразования экономики. Но темпы, направления и инструменты преобразований несколько различны. Поэтому, несмотря на то, что исходный фундамент преобразований в России и Беларуси был в принципе одинаковым, результаты преобразований к 2005г. различаются. Общими направлениями реструктуризации являются:

1. Реструктуризация отношений собственности в направлении устранения государственного монополизма в хозяйственной деятельности. Но при схожести основных направлений осуществления структурных преобразований в России и Беларуси имеется также много различий. Например, в России в результате ускоренно проведенной реструктуризации, особенно в 1993-1996 г.г., резко уменьшилась доля государственной собственности в промышленности. В 2003г. она составила (по объему производства продукции) лишь 7,9% против более 90% до начала приватизации. Таким образом, можно отметить радикальную реструктуризацию отношений собственности в экономике России. В Беларуси, реализующей собственную концепцию социально-экономического развития, сохранился высокий уровень государственной собственности.

2. Развитие предпринимательской активности населения и диверсификация экономики. Реструктуризация отношений собственности создала предпосылки для развития малого бизнеса. В 2003г. в России было 121 тыс. малых предприятий, доля которых в объеме промышленного производства составила 4,6% от общего объема промышленного производства в стране. В

Беларуси в 2004г. – 32,8 тыс. малых предприятий, доля которых в объеме промышленного производства – 4,1 % (в 2003г. их было 30,9 тыс., то есть налицо положительная динамика).

3. Схожие отраслевые сдвиги. К 2004г. в обеих странах доля таких отраслей, как машиностроение и металлообработка, легкая промышленность снизилась, а доля топливной промышленности, черной металлургии, химической и нефтехимической, пищевой – возросла. Есть и различия – в Беларуси доля промышленности строительных материалов, лесной, деревообрабатывающей – возросла, в то время как в России – снизилась. Конечно, анализ в разрезе подотраслей даст более точную картину. В целом, можно отметить недостаточное развитие сферы услуг в обеих странах, что предопределяет будущие изменения на рынке труда Союзного государства. Темпы преобразований отраслевой структуры занятости в обеих странах недостаточные, а направления – во многом хаотичное.

4. Ликвидация убыточных и неперспективных производств, предприятий и отдельных видов деятельности при одновременной модернизации промышленного производства. Для обеих стран характерны высокий процент убыточных предприятий и производств (в России он выше, чем в Беларуси). Это обстоятельство объективно предопределяет необходимость дальнейших активных структурных преобразований экономик России и Беларуси.

Существенной характеристикой социально-экономического развития Союзного государства является проблема эффективности занятости. По оценкам российских специалистов, за период реформ производительность труда снизилась на треть, а трудоемкость производства возросла в 4 раза. Производительность труда, рассчитанная по ВВП, в России ниже, чем в Италии в 4 раза, Франции – 3,8, Японии и Германии – в 2,8 раза, а заработная плата ниже аналогичных стран в 7-13 раз. Расчет значения аналогичных показателей в Беларуси показывает, что производительность труда, рассчитанная по ВВП с учетом индекса потребительских цен, несмотря на активную динамику 1996-2004 г.г., в 2004г. составила 22% от уровня 1990г.

Изучение динамики основных социально-экономических параметров, формирующих спрос на труд в России и в Беларуси, позволяет выделить несколько общих моментов:

- п** фаза экономического подъема в обеих странах благоприятствует расширению спроса на труд;
- п** происходящие структурные изменения экономик России и Беларуси носят однонаправленный характер и выражаются в разгосударствлении и приватизации (но разными темпами и способами), деконцентрации промышленного производства, развитии малого и среднего бизнеса и предпринимательской активности населения;
- п** в обеих странах обозначились отрасли, нуждающиеся в коренном обновлении и модернизации (их можно отнести к структурно больным);
- п** в обеих странах существует проблема обновления основных производственных фондов и инвестиций в основной капитал. Рост инвестиций в основной капитал свидетельствует о начале осуществления

структурной перестройки экономик стран Союзного государства. Поэтому в обеих странах на рынке труда возникнут проблемы минимизации социально-негативных последствий реструктуризации, структурной безработицы и развития рынка образовательных услуг;

- п необходимыми направлениями структурных преобразований экономики Союзного государства являются развитие сферы услуг, ликвидация убыточных и неперспективных производств, преодоление региональных диспропорций развития.

Кроме того, в ходе анализа выявлены также общие проблемы, присущие экономикам России и Беларуси:

- п сложное финансово-экономическое положение субъектов хозяйствования, что сопровождается сокращением спроса на труд с их стороны;
- п усиление отраслевых диспропорций, и, как следствие, появление структурно больных отраслей, которые с начала 90-х годов испытывают трудности, и перспективы развития которых связаны с необходимостью коренной реструктуризации;
- п усиление неравномерности в региональном развитии, что сопряжено с появлением критических и напряженных региональных рынков труда;
- п снижение производительности труда в натуральном выражении.

Результаты анализа должны быть учтены при формировании методологии развития общего рынка труда Союзного государства.

Национальные рынки труда России и Беларуси демонстрируют сходные тенденции развития. В обеих странах ощущается некоторый прирост трудовых ресурсов (как следствие демографического бума 1984-1988 г.г.). Как российские, так и белорусские специалисты, отмечая прирост трудовых ресурсов в России и в Беларуси, отмечают также временный характер этого явления.

Изучение динамики структуры занятых по уровню образования позволяет сделать вывод о повышении общего образовательного уровня занятых в России и в Беларуси – доля работников с высшим и средним специальным образованием возрастает, а с общим средним и не имеющих общего среднего образования – снижается. Вместе с тем, можно отметить более высокий образовательный уровень занятых в России. Но за этими количественными параметрами стоит много противоречий. Для формирования общего рынка труда важное значение имеет консолидация интеллектуального потенциала стран-участниц и его более эффективное использование. Российские специалисты (96, стр. 4) отмечают, что с 2000г. экономическое оживление и подъем российской экономики генерируют резкий рост спроса на специалистов принципиально новых специальностей, что с определенным временным лагом (обусловленным временем для подготовки специалиста) повлечет расширение предложения высококвалифицированной рабочей силы. В настоящее время на рынке труда и в России, и в Беларуси наметилось значительное перепроизводство экономистов, юристов, бухгалтеров, учителей, швей,

товароведов, продавцов. В то же время, ощущается недостаток прорабов, врачей, рабочих строительных специальностей высокой квалификации (каменщик, кровельщик-жестянщик, облицовщик, электро-газо-сварщик), слесарей, токарей, фрезеровщиков, животноводов, механизаторов и т.п. Причем существуют также региональные особенности спроса и предложения рабочей силы. Возможно, при формировании общего рынка труда Союзного государства России и Беларуси следует учесть данные диспропорции и взаимно помочь в их устранении.

Фактором, существенно влияющим на динамику общего рынка труда Союзного государства, является уровень оплаты труда. Одной из причин трудовой миграции является отраслевая и региональная дифференциация уровней заработной платы.

Анализ данных позволяет сделать вывод о том, что в обеих странах наметилась тенденция роста реальной заработной платы. В среднем уровень заработной платы в Российской Федерации выше, и темпы роста также превосходят аналогичные белорусские показатели (в долларовом эквиваленте). Сравнение базовых зарплато-образующих величин в российской и белорусской экономике показывает, что их значение в 2004г. в Беларуси выше (до этого было наоборот). Так, уровень тарифной ставки первого разряда в Беларуси приблизительно равен 22 долл. США, 21 долл. - в России, а размер минимальной заработной платы в Беларуси на конец 2004г. составил около 60 долл., в России – 21 долл.

Анализ оплаты труда в России и Беларуси позволяет предположить три тенденции в потоках трудовой миграции на рынке труда Союзного государства:

- массовых потоков миграции (вызванной существенной разницей в оплате труда между странами), скорее всего, не будет;
- основные потоки трудовой миграции будут направлены из Беларуси в Россию;
- вероятны локальные потоки (отраслевые), вызванные структурной перестройкой экономик России и Беларуси.

Структурные изменения привели к появлению так называемых структурно больных отраслей, многие из которых сосредоточены на относительно замкнутых территориях (например, угольная отрасль и угольные бассейны в России). Реструктуризация таких отраслей ориентирована на повышение их рентабельности и конкурентоспособности в условиях рыночной экономики путем ликвидации убыточных предприятий и создания эффективно работающих угольных компаний, холдингов различных форм собственности. Важное место при реструктуризации производства необходимо уделить решению возникающих при этом социальных проблем (поскольку это будет сопряжено со значительными сокращениями персонала). Несомненным достижением при реструктуризации промышленности в России специалисты правомерно считают разработку и реализацию социально ориентированных программ диверсифицированного развития экономики монопромышленных регионов, подверженных реструктуризации. Этот опыт необходимо

унифицировать и использовать при разработке методологии формирования общего рынка труда Союзного государства.

На основании анализа социально-экономической сферы России и Беларуси можно сделать выводы о наличии общих проблем, определяющих динамику национальных рынков труда этих стран, и, следовательно, общего рынка труда Союзного государства:

- невысокая экономическая эффективность занятости в Беларуси и в России;
- схожие тенденции спроса на рынке труда Союзного государства (рост спроса на инженерно-технических работников с высшим образованием и высококвалифицированных рабочих; рост спроса на сезонных, временных работников; снижение спроса на труд со стороны структурно больных отраслей и регионов);

- схожие тенденции предложения на рынке труда Союзного государства (увеличение предложения рабочей силы, расширение теневых форм предложения труда (без оформления трудовых отношений), переизбыток предложения экономистов, юристов, учителей, отставание рынка образовательных услуг от запросов экономики);

- превышение предложения рабочей силы над спросом на нее. Реструктуризационные процессы, реформирование экономик России и Беларуси, модернизация убыточных производств и структурно больных отраслей, участие в процессах глобализации мирового хозяйства и вступление России в ВТО активизируют высвобождение работников, которое на данном этапе не в полной мере компенсируется приростом спроса на труд в обеих экономиках;

- растущее расхождение между структурой спроса на рабочую силу и структурой ее предложения – профессиональный уровень многих работников не соответствует новым требованиям, а система образования не в полной мере учитывает запросы рынка;

- усиливающаяся регионализация рынков труда, появление критических и напряженных рынков труда, ситуация на которых значительно хуже средне-национальной картины;

- наличие нелегальной трудовой миграции;

- низкая конкурентоспособность рабочей силы на мировом рынке труда, что затрудняет внешнюю трудовую миграцию.

В этой связи важными задачами при формировании модели рынка труда Республики Беларусь являются повышение эффективности занятости, согласование мер по расширению спроса на труд, совместные усилия по повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы и совершенствованию структуры предложения рабочей силы на рынке труда, реализация совместных проектов по согласованию спроса и предложения на рынке труда. Цель формирования общего рынка труда может быть сформулирована как повышение эффективности занятости, кадровая поддержка регионального экономического роста и минимизация социально-негативных последствий реструктуризации, профилактика роста безработицы и смягчение ее негативных последствий с учетом региональных особенностей, повышение

качества и конкурентоспособности рабочей силы при ее вхождении на внешние (по отношению к общему рынку труда Союзного государства) рынки труда. В основе разработки мероприятий по регулированию общего рынка труда Союзного государства лежит принцип комплиментарности, то есть взаимодополнения. Поэтому мероприятий в рамках регулирования общего рынка труда не может быть много по определению – так как они не должны дублировать Государственные Программы занятости населения, принятые и действующие в Российской Федерации и в Республике Беларусь.

Наиболее изученными оказались вопросы унификации законодательства и трудовой миграции. Это, безусловно, важные направления. Вместе с тем, как показал анализ, формирование общего рынка труда Союзного государства призвано помочь консолидировать усилия обоих государств в повышении эффективности занятости. Поэтому важными направлениями его регулирования должны стать: расширение спроса на труд, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, достижение сбалансированности между спросом и предложением на рынке труда, информационное обеспечение развития общего рынка труда и его институциональное оформление.

Большое значение при формировании общего рынка труда Союзного государства имеет устранение административных барьеров, препятствующих свободному перемещению рабочей силы. Они, как правило, производны от существующей нормативно-правовой базы и вызваны различиями в условиях функционирования рынка труда в Беларуси и в России. Следует отметить, что административные барьеры имеют временный характер. Они устранимы.

К числу наиболее важных искусственных препятствий, существующих в настоящее время, можно отнести:

1) необходимость согласования данных о свободных рабочих местах и вакансиях, заявляемых российской стороной, в МВД и миграционной службе Беларуси;

2) разница в налогообложении доходов физических лиц. Согласно существующему законодательству РБ, с российских граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории РБ, взимается 20% от дохода (в то время как в Российской Федерации они уплатили бы только 13%). С белорусских граждан, осуществляющих трудовую деятельность в России, взимается 13% дохода в качестве налога. Однако, белорусские граждане, работающие в Российской Федерации и уплачивающие там налог на доход, обязаны в 30-дневный срок с момента их получения, отчитаться перед налоговой инспекцией в Беларуси. Это рассматривается как доходы, полученные за границей. В случае, если отчисление налога не заверено российской налоговой инспекцией, необходимо полностью уплатить налог в РБ, причем, согласно нашему законодательству, размеры налоговых отчислений намного превышают аналогичные российские показатели;

3) существует также серьезный административный барьер с российской стороны, препятствующий свободному перемещению рабочей силы в рамках Союзного государства России и Беларуси. Связан он с условиями получения годовой визы (вида на жительство) для белорусских граждан в случае переезда

к месту работы или жительства в РФ. Для этого требуется подтвердить годовое обеспечение на каждого члена семьи из расчета около 5 тыс. долл. Эти денежные средства должны быть расположены на депозитном счете в одном из российских банков. Следовательно, для семьи из 4 человек сумма составит около 20 тыс. долл. Этот фактор затрудняет легальное перемещение рабочей силы внутри Союзного государства.

Свободному переливу рабочей силы в рамках Союзного государства все еще мешают различия в правилах предоставления социальной защиты, поэтому повышение географической и профессиональной мобильности рабочей силы предполагает создание универсальной системы социального обеспечения, а также усиление взаимодействия в сфере подготовки квалифицированных кадров. Трудящиеся должны иметь равную степень социальной защиты независимо от статуса предприятия, а незанятые получают социальную помощь.

Для эффективного управления общим рынком труда Союзного государства следует предусмотреть ряд мер, направленных на получение полной, достоверной и сопоставимой информации о его динамике. Для целей регулирования общего рынка труда Союзного государства, содействия повышению эффективности занятости в нем, необходимо рассмотреть вопрос об организации Межгосударственной службы занятости.

Выявленные схожесть демографических, социально-экономических тенденций развития России и Беларуси, общность национальных моделей рынков труда обуславливают возможность создания общего рынка труда Союзного государства, а наличие общих проблем обуславливают необходимость его формирования, поскольку это создаст условия для консолидации усилий двух государств в устранении данных проблем. Предлагаемые рекомендации по формированию общего рынка труда Союзного государства (повышение эффективности занятости, взаимная поддержка в устранении структурных диспропорций, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы) имеют стратегический характер, поскольку защищают интересы Союзного государства в условиях глобализации мировой экономики.

6.6. Глобальный рынок труда и Республика Беларусь

Одним из важнейших факторов, формирующих в настоящее время состояние мировой и национальных экономик, является глобализация. Нарастающая открытость национальных экономик, транснационализация потоков товаров, инвестиции, капитала объективно привели к повышению мобильности рабочей силы, изменению и повышению требований к работнику, изменению параметров рабочих мест. Но вопросы влияния глобализации на национальные рынки труда остаются малоизученными, несмотря на возрастающую роль человеческого капитала в экономическом развитии. Глобализация мировой экономики формирует систему международного разделения и кооперации труда, мировую торговлю, мировую инфраструктуру, валютно-финансовую систему, втягивает национальный рынок труда в мировые

социально-экономические отношения и ограничивает возможности проведения независимой национальной политики занятости. Это вызывает серьезные проблемы. Глобализация высвобождает экономические силы, которые углубляют уже существующее неравенство. Большинство ученых и политиков придерживаются точки зрения, что альтернативы глобализации нет, что открытая экономика, опирающаяся на рыночные принципы развития, более эффективна, чем ее закрытая командная модель. Однако универсальных способов перехода от одного типа к другой, не выработано. Основной задачей в этом процессе является минимизация социальной цены открытости. Но есть и противоположная точка зрения – ее сформулировал лауреат Нобелевской премии М.Алле, показав что в современных условиях свобода торговли в мировых масштабах (главный элемент открытой экономики) может иметь только негативные последствия – относительное снижение оплаты труда занятых и рост безработицы (94, стр.6-7). Эта дискуссия в теории на практике выражается в росте мер «трудового протекционизма» - то есть административных и экономических мер по закрытию национальных рынков труда (они направлены в конечном счете на защиту рабочих мест на национальном рынке труда): ограничение притока рабочей силы, введение таможенных пошлин, квотирование и лицензирование, принятие демпинговых мер, программ импортозамещения и пр. Но в конечном счете, эти меры из временных превращаются в постоянные и противоречат интересам потребителей, затрудняют структурную перестройку и снижают эффективность экономики в целом. Глобализация и интеграционные процессы, протекающие в Европе, обуславливают новые качественные сдвиги внутри национальных рынков труда. Поэтому необходимо определить:

- направления и параметры формирования глобального рынка труда,
- качественные изменения, происходящие на национальном рынке труда в условиях глобализации,
- возможные адаптационные механизмы приспособления к процессам глобализации для эффективного вхождения в глобальный рынок труда и предотвращения его возможных негативных последствий.

Глобализацию определяют как совокупность процессов организованного использования материальных и нематериальных ресурсов в масштабе всей планеты (94, стр.24). Специалисты отмечают, что «в современном мире, где стираются границы между национальными и международными факторами, атрибуты национальной экономики утрачивают свою прежнюю роль, размываясь общим ходом мировых интеграционных процессов» (94, стр.7). Формируется мировой рынок труда, под которым понимают не столько совокупность международных миграционных процессов (экспорт и импорт иностранной рабочей силы), сколько новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях интернационализации производства и роста общения между народами, систему экономических механизмов, норм, инструментов, обеспечивающих взаимодействие спроса на труд и его предложения на международном уровне, «целостную систему, опирающуюся на межстрановые потоки рабочей силы, ведущей к определенной утрате независимости стран и

выражающейся в стремлении экономически развитых государств ориентировать формирование мирового рынка труда в максимально благоприятном для социально-экономической модели и конкретных интересов таких стран направлении» (76, стр.42).

Либерализм и развитие мировой торговли стали ключевыми моментами в динамике глобализационных процессов, что обусловило увеличение открытости национальных экономик. Следующим этапом глобализации стало увеличение потоков прямых иностранных инвестиций, финансовых потоков (иностранной валюты, ценных бумаг). Растущие материальные и финансовые потоки стали основой для развития международных глобально интегрированных систем – ТНК, характерной чертой которых выступает формирование международного интегрированного производства. Что, в свою очередь, определяет развитие международной системы факторов производства, ключевым из которых является персонал (человеческие ресурсы).

Основные направления формирования глобального рынка труда представлены в табл. 6.28. Формирование глобального рынка труда оказывает влияние на отдельные компании, отрасли и национальную экономику в целом. По мнению специалистов (8, стр.20), чем эффективнее функционирует развивающийся глобальный рынок труда, тем выгоднее это его участникам, так как они смогут более рационально распределить ресурсы.

Таблица 6.28 – Направления формирования глобального рынка труда

| Направления формирования глобального рынка труда | | |
|--|--|---|
| Спрос на труд | Предложение труда | Со стороны цены труда |
| <ul style="list-style-type: none"> - оффшоринг (передача определенных видов работ из одних стран в другие), - деятельность ТНК и международных компаний, - иностранные инвестиции | <ul style="list-style-type: none"> - трудовая миграция, - формирование мирового образовательного пространства, - изменение продолжительности рабочего времени | <ul style="list-style-type: none"> - профессиональная и региональная дифференциация в заработной плате, - рост заработной платы |

На национальном уровне глобализация рынка труда способствует формированию институциональной среды, образовательного пространства, инновационной сферы и активной политики на рынке труда. С позиций отрасли, глобализация способствует определенным отраслевым сдвигам и развитию тех отраслей, предпосылки и факторы для которых присутствуют в данной стране. Это концентрирует высокотехнологичные производства и соответствующую квалифицированную рабочую силу для них в определенных регионах и способствует усилению неравномерности в отраслевом и региональном развитии, так как международное разделение и кооперация труда

создает возможность одним отраслям расти более быстрыми темпами. Для организаций формирование глобального рынка труда означает необходимость наращивания своих конкурентных преимуществ за счет новых нематериальных факторов, так как в конкурентной борьбе преимуществами обладают те фирмы, которые имеют продвинутые информационные системы, инфраструктуру, социальную сертификацию и готовы быстро реагировать на любые изменения. Эта готовность во многом зависит от качества человеческого капитала предприятия. Поэтому ТНК и международные компании значительно расширяют профиль требований к работнику интернационального предприятия.

Специалисты McKensey Global Institute (8, стр.22-38) оценивают параметры глобального рынка труда в 1% мировой рабочей силы, что само по себе не много. Но следует принимать во внимание динамику данного процесса: общее количество оффшорных рабочих мест за 2003-2008 г.г. возросло в 2,73 раза (с 1,5 млн до 4,1 млн), поэтому перспективы роста глобального рынка труда очевидны. Однако есть значительные различия в отраслевом разрезе, например, в сфере программного обеспечения 50% рабочих мест в перспективе могут функционировать на принципах оффшоринга, в сфере сервиса – 11% рабочих мест может быть организовано дистанционно (причем за 2006-2008г.г. их количество возрастает приблизительно 2,12 раза) (8, стр.22), в сфере торговли – 3%, но учитывая большое количество занятых в торговле, эти 3% составляют около 4,9 млн рабочих мест (8, стр.23). В географическом разрезе потенциально привлекательными направлениями оффшоринга являются страны Центральной, Восточной Европы, Россия – прежде всего по таким показателям, как деловая среда и инфраструктура, минимальные риски. Страны Центральной и Восточной Азии (Индия, Китай, Малайзия, Филиппины) привлекательны для оффшоринга прежде всего минимальными издержками, наличием ненасыщенного внутреннего рынка. Направления оффшоринга задаются уровнем заработной платы, сравнение которой (в почасовом измерении) к уровню почасовой оплаты труда в США показало, что в странах Центральной, Восточной Европы и России заработная плата находится в пределах 40-50% от американского уровня, в странах Азии – от 10 до 30% (8, стр.22-38). Таким образом, глобальный рынок труда может способствовать росту заработной платы в странах оффшоринга и смягчению напряженности на национальных рынках труда.

Глобализация рынка труда сопровождается ростом количества принимаемой национальной рабочей силы в филиалах и подразделениях ТНК и международных компаний, усилением миграционных потоков, формированием унифицированной системы компетенций и требований персоналу. Причем практика показывает, что использование таких традиционных направлений деятельности, как финансы и маркетинг в большей степени эффективны на национальном уровне, а в управлении на наднациональном, международном уровне превалирует по значимости техника работы с персоналом. Например, исследования интернациональных предприятий США подтвердил, что деловые неудачи являются следствием слабого менеджмента персонала, недопонимания коренных различий людей в своей и чужой стране (99, стр.206). Поиск

работников с учетом глобализации стал стратегической задачей менеджмента ТНК и международных компаний, которые все больше прибегают к замещению национальными кадрами вакантных должностей за границей (табл.6.28).

Согласно исследованиям, охватившем 2274 интернационально действующих субъектов хозяйствования Европы, в наибольшей степени международные компании прибегают к найму зарубежных кадров на средний и нижний уровни иерархии (замещение национальными кадрами на них составляет 78,3% и 70,6% соответственно), и значительно в меньшей степени – на высший уровень иерархии (здесь процесс замещения национальными кадрами составляет 57%) (99, стр. 240-241). Абсолютный рекорд по перспективам роста глобального рынка труда составляют специалисты общего профиля и обслуживающий персонал – 3 и 9% соответственно. Для них может быть создано около 26 млн рабочих мест, поскольку они нужны во всех отраслях экономики. Следует отметить несбалансированность формирующегося глобального рынка труда – соотношение спроса и предложения специалистов на нем, в оценках MGI (8, стр.40), выглядит следующим образом: 5% по финансистам и бухгалтерам (спрос в процентах к предложению), 63% - по инженерным специальностям, 0% по медицинскому персоналу всех уровней, 2% по офисным работникам.

Таблица 6.29 – Удельный вес интернациональных предприятий, регулярно замещающих вакансии иностранцами, %

| Страна | Удельный вес, % | Страна | Удельный вес, % |
|----------------|-----------------|----------|-----------------|
| Швейцария | 36,5 | Турция | 21,4 |
| Нидерланды | 36,1 | Ирландия | 20,7 |
| Норвегия | 30,0 | Германия | 16,7 |
| Испания | 27,7 | Франция | 15,7 |
| Швеция | 25,9 | Италия | 10,9 |
| Великобритания | 24,3 | Дания | 10,4 |
| Финляндия | 24,1 | Всего | 22,3 |

Ист.: 99, стр.231.

В процессе глобализации и европейской интеграции претерпевают определенные изменения требования к менеджерскому корпусу ТНК и международных компаний – включение менеджера в международную деятельность, кроме профессиональных и административных компетенций, предполагает наличие кросс-культурных навыков и знаний (мобильность, интеркультурные коммуникации, корректное определение формата действий в чужой культуре, др.). Значительное повышение требований как к национальной рабочей силе, так и к работникам ТНК и международных компаний в условиях глобализации объективно обуславливают повышенный спрос на услуги образования и повышения квалификации.

Основными мероприятиями интернациональных предприятий по развитию персонала являются замещение должности за рубежом (удельный вес предприятий, использующих данную меру, составляет 78,4- 81,1,%) (99, стр.261). Достаточно распространенными мерами выступают образование интернациональных рабочих групп (64,9%), анализ потенциала руководителя, направляемого на зарубежное предприятие (48,6%), интернациональные программы ротации кадров (40,5%), целевые приобретения и рекрутинг иностранных «высокопотенциальных работников» (32,4%), целевые тренинги (27%), интернациональный менеджмент по организационной культуре (8,1%). На отсутствие каких-либо мероприятий по развитию персонала указало только 2,7% европейских предприятий.

Таблица 6.30 – Характеристики образовательной деятельности международных компаний Европы

| Страна | Удельный вес работников интернациональных компаний, ежегодно повышающих свою квалификацию, % | Удельный вес расходов на образование и повышение квалификации в годовом фонде заработной платы интернационального предприятия, % |
|----------------|--|--|
| Швеция | 50 | 4,4 |
| Норвегия | 43 | 3,6 |
| Финляндия | 42 | 3,3 |
| Франция | 42 | 4,4 |
| Ирландия | 40 | 3,6 |
| Великобритания | 40 | 2,9 |
| Испания | 36 | 2,6 |
| Швейцария | 36 | 3,2 |
| Дания | 34 | 3,1 |
| Нидерланды | 32 | 3,0 |
| Турция | 28 | 4,0 |
| Германия | 24 | 1,6-2,6 |
| Италия | 19 | 2,8 |
| Всего | 37 | 3.3 |

Ист.: 99, стр.259-260.

В настоящее время специалистами предприняты попытки построения теоретических моделей оценки влияния глобализации на национальный рынок труда (94, стр.42-48). В качестве основных уравнений модели предлагается расчет количества рабочих мест, которые поддерживаются в стране благодаря экспортному производству и которые условно сокращаются благодаря расширению импорта. Разница между этими параметрами характеризует влияние внешней торговли на национальный рынок труда. Второй вариант количественной оценки влияния глобализации на национальный рынок труда заключается в оценке импортно-экспортного сальдо, или доле продукции конкретной отрасли в экспорте (импорте).

Качественное воздействие глобализации на национальный рынок труда можно проанализировать на основе анализа изменения образовательной и профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов страны, расширения перспектив развития занятости снижения безработицы.

Таблица 6.31 – Динамика образовательной емкости отраслей в Республике Беларусь

| | 1995 | | 2004 | | 2006 | |
|--|--|----------------------------|--|----------------------------|--|----------------------------|
| | Доля работников с высшим образованием, % | Доля работников отрасли, % | Доля работников с высшим образованием, % | Доля работников отрасли, % | Доля Работников с высшим образованием, % | Доля работников отрасли, % |
| Всего | 15,9 | 100 | 22,3 | 100 | 100 | 100 |
| Промышленность | 11,2 | 27,6 | 16,2 | 26,8 | 17,6 | 26,5 |
| Сельское хозяйство | 5,7 | 19,1 | 6,8 | 10,7 | 7,4 | 10,2 |
| Лесное хозяйство | 10,8 | 0,6 | 13,1 | 0,7 | 13,3 | 0,7 |
| Транспорт | 7,8 | 5,7 | 12,5 | 6,1 | 14,4 | 6,1 |
| Связь | 8,6 | 1,3 | 17,5 | 1,5 | 20,6 | 1,4 |
| Строительство | 13,1 | 6,9 | 17,9 | 7,7 | 18,9 | 8,1 |
| Торговля, общ.пит, МТС, сбыт | 9,9 | 10,7 | 21,7 | 13,3 | 23,0 | 14,1 |
| Жидицно-коммунальное хозяйство и непроизводственные виды бытового обслуживания населения | 8,7 | 4,0 | 11,2 | 5,4 | 12,1 | 5,4 |
| Здравоохранение, физкультура, соц.обеспечение | 17,3 | 7,14 | 19,7 | 7,6 | 20,2 | 7,5 |
| Образование | 48,1 | 6,5 | 48,4 | 10,7 | 49,2 | 10,3 |
| Культура и искусство | 30,1 | 1,4 | 32,1 | 1,8 | 32,7 | 1,9 |
| Наука и научное обл. | 60,9 | 1,1 | 59,7 | 0,9 | 64,7 | 0,8 |
| Финансы и кредит | 31,8 | 1,23 | 46,0 | 1,4 | - | 1,4 |
| Управление | 55,2 | 2,03 | 62,4 | 3,5 | - | 3,5 |

Ист.: Занятость населения и оплата труда работников в Республике Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. 1996. стр. 88-89, 105, 115; 169, стр. 120, 131.

Р.Фридман установил наличие существенной связи между изменениями спроса на образование и структурными сдвигами в экономике (94), доказав на примере данных США, что в наибольшей степени занятость возрастает в отраслях с высокой «образовательной емкостью», оцененной по доле работников с четырьмя и более курсами колледжа, на 24-44%. К таким отраслям он отнес финансы, услуги, государственное управление. В секторах со средней «образовательной емкостью» (обрабатывающая промышленность, транспорт, торговля) и низкой «образовательной емкостью» (сельское хозяйство, строительство, бытовые услуги) занятость либо сокращается, либо растет незначительно (до 7%). Аналогичное исследование российских специалистов (94, стр. 48-49) показало, что в России в 90-х годах в результате структурных преобразований произошло «вымывание» рабочих мест, обладающих высокой образовательной емкостью, поэтому часть человеческого капитала осталась невостребованной, произошла его деквалификация. Аналогичные расчеты для республики Беларусь (табл. 6.31) свидетельствуют, что за 1995-2007г.г. произошло общее увеличение уровня образованности занятых в экономике, причем в отраслевом разрезе оно достаточно неравномерно. Значительно повысился и образовательный уровень работников, и доля отрасли в численности занятых в торговле и общественном питании, материально-техническом снабжении, сбыте, строительстве, транспорте, связи. Сохраняется традиционно высокий уровень образования в непроизводственных отраслях – здравоохранении, социальном обеспечении, образовании, культуре, искусстве, управлении. Одновременное снижение и образовательного уровня работников, и доли отрасли в численности занятых коснулось только науки и научного обслуживания. Поэтому правомерен вывод о том, что общего сокращения рабочих мест, обладающих высокой образовательной емкостью, в Беларуси не произошло.

Формирование глобального рынка труда основано на усилении миграционных потоков. По оценкам Всемирного Банка (108, стр.2), рабочая миграция в мире составляет 190,6 млн чел., то есть 3% населения планеты, причем только 2,2% мигрантов ищут работу за рубежом потому, что не смогли найти ее дома. Среди трудовых мигрантов 49,6% – женщины, 7% – это беженцы, 47% мигрантов из развивающихся стран ищут работу в других развивающихся странах, а не в развитых. Наибольший приток иммигрантов в 2005г. зафиксирован в США – 38,5 млн чел, затем следует Россия – 12,1 млн чел, Германия – 10,1 млн чел. Среди стран с низким уровнем дохода наибольшее число иммигрантов в Индии (5,7 млн чел) и Пакистане (3,3 млн чел). Поток трудовых мигрантов из Беларуси в Россию занимает шестое место в Европе и Центральной Азии, а из России в Беларусь – десятое. По данным Всемирного Банка, в 2005г. из Беларуси на заработки выехало 1799,79 тыс. человек (18,4% всего населения), а въехало – 1190,9 тыс.чел. (108, стр.2), причем для 99% выехавших главной причиной стала невозможность

трудоустройства на родине. Эти цифры намного выше официальных данных Департамента по гражданству и миграции МВД Беларуси, согласно которым в 2007г. для работы за рубеж выехало 7,335 тыс. чел., а въехало в Беларусь – 4,7 тыс. чел. (из них 1,5 тыс. на работу). Поэтому правомерен вывод о достаточно высоком уровне географической мобильности рабочей силы в Беларуси. Среднемесячная заработная плата в Республике Беларусь в 2007г. составила 241,6 евро (расч. по 169, с. 273), и это один из самых низких показателей среди стран Центральной, Восточной Европы и России. Одновременно, заработная плата трудового мигранта, по оценкам Департамента по гражданству и миграции МВД Беларуси, составляет от 1000 долларов до 1000 евро. В оценках Всемирного Банка, белорусы, работающие за рубежом, переслали домой в 2006 и 2007 годах коло 0,9-1,2 ВВП в год, причем речь идет только об официально зарегистрированных суммах (108, стр.2). Поэтому вызывает сомнение вывод о том, что в Беларуси существует нехватка рабочей силы отдельных специальностей – в качестве примера обычно приводятся рабочие специальности, строительные и пр. У нас, скорее, нехватка экономически эффективных рабочих мест для них (с соответствующим уровнем заработной платы).

Большое влияние на национальный рынок труда оказывают прямые иностранные инвестиции, поток которых в Республику Беларусь на данном этапе значительно активизируется. Удельный вес прямых иностранных инвестиций в валовом объеме вложений в основной капитал в Беларуси в 2007г. составляет 12,9% (для сравнения, в мире – 14,8%, в России – 19,3%, Украине – 25,6%). Несмотря на то, что поток иностранных инвестиций в Беларусь в последние годы значительно возрос (за 2004-2007 г.г. более чем в 10 раз – со 164 млн долл. до 1772 млн долл), согласно обзору ЮНКТАД²¹, Беларусь не в полной мере использует потенциал привлечения прямых иностранных инвестиций, хотя условия для этого есть. В мировом рейтинге Беларусь занимает 48 позицию по потенциалу привлечения прямых иностранных инвестиций и 95 по фактическому показателю их привлечения. Вместе с тем, последствия прихода иностранных инвесторов (прежде всего, российских) неоднозначно скажутся на занятости в Беларуси: могут оказаться неконкурентоспособными целые отрасли и структуры (легкая промышленность, машиностроение, финансовый сектор).

Свою политику в отношении национального рынка труда в условиях глобализации страна может строить, исходя из двух методологических позиций – протекционизм (то есть защита национального рынка труда) или фритредерство. Меры протекционизма, предпринимаемые в Беларуси до настоящего времени (табл. 6.32), с одной стороны, защищали занятость на национальном рынке труда, во многом искусственно поддерживая неконкурентоспособные и убыточные производства. Программы импортозамещения, предписывающие поддержание отечественного

²¹ Гулевич, А. ЮНКТАД. Инвестиции: потенциал выше / А. Гулевич // Экономическая газета. – 2008. - № 84. - (28.10.2008). - С.2

производителя и обеспечивающие им приоритет на внутреннем рынке (включая регламентацию товарного ассортимента в торговых организациях) на практике привели к снижению их конкурентоспособности. Поэтому глобализация неминуемо приведет к изменению условий занятости. Попытки отечественных товаропроизводителей конкурировать с импортными товарами приводят к поиску путей снижения затрат на производство и реализацию отечественной продукции, либо продаже ее на внешних рынках по низким ценам, так как единственно доступным на данный момент конкурентным преимуществом является цена. Это в свою очередь, приведет к поиску снижения трудовых затрат (на оплату труда, условия труда, повышение квалификации и пр.), либо экстенсивному увеличению количества применяемого труда (а не улучшению технологии). Это объясняет сокращение доли заработной платы и других выплат в себестоимости продукции, невысокий уровень заработной платы в Беларуси.

Таблица 6.32 – Меры трудового протекционизма, применяемые в Беларуси

| | Наименование меры | Последствия |
|---|---|---|
| 1 | Тарифные ограничения (таможенные тарифы и пошлины) | Снижает конкурентоспособность |
| 2 | Административные ограничения импорта-экспорта (лицензирование, квотирование, дополнительные правила и стандарты) | ввозимых товаров, защищает рабочие места на |
| 3 | Программа импортозамещения (поддержание отечественных производителей, ограничение доступа на внутренний рынок для международных компаний) | отечественных производствах |

Ист.: собственная разработка на основе 94, стр.19-22

Резюмируя отмеченные тенденции, правомерно сделать вывод о происходящих качественных изменениях социально-трудовых отношений в процессе глобализации. В общественное производство вовлекаются все более широкие слои населения, расширяется перечень потенциальных характеристик работника, привлекательных с точки зрения работодателя. Рынок труда вырабатывает новые формы и виды занятости, диктует возрастание требований к работнику и сам становится более гибким и эластичным. Усложняется его институциональное строение. Эти сдвиги порождают изменения в сфере образования, миграционной политике, менеджменте организаций и т.д.

На наш взгляд, политика протекционизма и защиты национального рынка труда в условиях глобализации в большей степени ориентирована на достижение краткосрочных, тактических целей. Она позволяет временно защитить рабочие места и занятость, обеспечить дополнительные конкурентные преимущества отечественных товаров на текущих рынках. Но она не может быть принята в качестве стратегического и долгосрочного ориентира, так как

сопровождается ухудшением структуры рабочих мест, снижением их качества и уровня заработной платы. В конечном счете это разрушает национальный рынок труда, способствует оттоку работников в другие страны. Поэтому задачи регулирования национального рынка труда в условиях глобализации должны ориентироваться на следующее:

- минимизация и отказ от принимаемых протекционистских мер по защите рабочих мест за исключением узких зон защиты, определенных по научно обоснованным критериям и соответствующим целям национальной безопасности и социального мира,
- содействие повышению конкурентоспособности отечественных производств, развитию инновационной экономики,
- повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы,
- развитие институционального строения рынка труда,
- обеспечение экономической эффективности занятости.

ГЛАВА 7

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ НА РЫНКЕ ТРУДА БЕЛАРУСИ И ИХ РОЛЬ В АМОТИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ШОКОВ ТРАНСФОРМАЦИИ

Характеризуя рынок труда в Республике Беларусь, принято обращать внимание на его отличия от моделей рынка труда в странах Центральной и Восточной Европы. При этом наибольшее внимание акцентируется на низком уровне официальной безработицы. Вместе с тем, комплексная характеристика сложившейся модели рынка труда в Беларуси позволяет выделить в нем элементы, которые в период системной трансформации сыграли нестандартную роль «специфических» амортизационных механизмов, в конечном счете снизившим социальные издержки трансформации.

7.1. Особенности в механизмах формирования спроса и предложения на рынке труда

Со стороны спроса на труд к механизмам амортизации социальных шоков правомерно отнести завышенный уровень совокупного спроса на труд усилиями государства. В 90-х годах XX века это выразилось в том, что на резкое падение ВВП рынок труда Беларуси отреагировал намного меньшим снижением численности занятых. Высокий уровень занятости сохраняется в нашей экономике и в настоящее время, но сопровождается слабыми преобразованиями структуры занятости (преобладание крупных предприятий, сохранение неэффективных производств и поддержание структурно больных отраслей, слабое развитие малого и среднего частного предпринимательства). Поэтому фактический спрос на труд на совокупном рынке труда ниже официального уровня.

Со стороны предложения труда специфическими амортизационными механизмами являются нестандартные формы занятости, получившие за годы трансформации значительное развитие. К ним можно отнести непостоянную (временную) занятость; неполную занятость; недозанятость и сверхзанятость; неформальную занятость. Российские специалисты (65) характеризуют их следующим образом:

- непостоянная (временная) занятость – работа по контракту на ограниченный период времени, сезонная, случайная или разовая работа;

- неполная занятость – может быть вынужденной и добровольной. Неполная вынужденная занятость означает перевод работника на работу на неполный рабочий день по инициативе администрации, отправление в административный отпуск. Добровольная неполная занятость означает самостоятельное решение работника о занятости неполный рабочий день;

- недозанятость – эту категорию составляют работники, которые трудятся меньше обычного времени по не зависящим от них причинам, которые неудовлетворены своим рабочим местом, условиями труда, и при определенных условиях готовы их поменять, а также работники, которые имеют большую вероятность оказаться без работы, так как являются

избыточными на данном предприятии. По оценкам Министерства труда и социальной защиты РБ, если бы предприятиям предоставили право высвободить избыточных работников, то без работы оказалось бы около 200 тыс.чел.;

- сверхзанятость – к ним относятся работники, продолжительность рабочего времени которых составляет больше законодательно установленной продолжительности рабочей недели (например, работающие у частных предпринимателей без оформления трудового договора, работающие по совместительству на нескольких рабочих местах без оформления трудовых отношений);

- самостоятельную занятость – охватывает работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых;

- неформальную занятость – сюда входят занятые индивидуальной трудовой деятельностью, занятые по найму у физических лиц, занятые в личных подсобных и домашних хозяйствах, занятые в формальном секторе на основе устной договоренности, а также все группы работников, не указывающих свой вид деятельности с целью уклонения от налогообложения.

Конечно, указанные формы нестандартной занятости сочетаются друг с другом, поэтому дать их точную количественную оценку достаточно сложно.

Значение нестандартной занятости как адаптационной формы на рынке труда состоит в том, что она обеспечивает гибкость рынка труда, но вместе с тем, ослабляет позиции работников. Работник, получая рабочее место, в данном случае лишается социальной защиты и перспектив карьерного роста. Работодатель же получает возможность снизить издержки на труд и повысить конкурентоспособность своего производства в краткосрочном периоде. При этом поддерживается более высокий уровень занятости.

Важной адаптационной формой белорусского рынка труда стал рост экономически неактивного населения (более подробно об этом в главе 2 монографии). Рост экономически неактивного населения означает не только увеличение численности обучающихся с отрывом от производства, рост численности женщин, занимающихся уходом за детьми и пр., но и в том числе рост скрытого рынка труда. По некоторым оценкам, объем теневой экономики в Беларуси составляет от 10%¹ до 33% (45, стр.1), налоговыми органами Беларуси постоянно выявляется значительное количество физических лиц, скрывающих свои доходы – то есть работающие без оформления трудовых отношений.

Избытком предложения на рынке труда Беларуси, так и недостатком спроса может считаться наличие внешней нелегальной трудовой миграции.

Таким образом, на рынке труда Беларуси размеры официального спроса на труд завышены, а размеры официального предложения занижены. Поэтому достигнутое равновесие рынка труда в Беларуси не является качественным.

¹ Артемьева, А. Новая философия меняет тактику работы с налогоплательщиками // Экономическая газета, № 9, 5 февраля 2008, стр.1.

7.2. Сегментирование рынка труда: общая характеристика и особенности в Беларуси

Совокупный рынок труда – это результат обобщения. Он неоднороден по своей структуре и на его равновесное состояние оказывают влияние формирующие его сегменты, их взаимосвязи.

Сегментирование рынка труда тесно связано с различными знаниями о рынке труда. Как отмечают специалисты (26, стр. 1183), сегментирование рынка труда обычно проводилось неоклассиками. Но неоклассическая методология не позволяет объяснить особенности современного распределения и различий в заработной плате (и соответственно, дохода) среди занятых, случаев безработицы и дискриминации на рынке труда, поскольку это является результатом его сегментации. Неоклассические модели, как справедливо отмечает П. Таубман (26, с.1184), признают сегментацию работников по таким критериям, как пол, возраст, география места жительства. Неоклассический анализ сегментирования предполагает учет различий сложившихся моделей рынка труда между станами и регионами (то есть основан на историческом анализе). Институционализм добавляет такие факторы, как институты на рынке труда (профсоюзы, государственные законы, причины миграции, нормативные акты и пр.). В отличие от неоклассического подхода, где считается, что индивиды и фирмы максимизируют свои доходы, институционализм исходит из других постулатов – здесь имеет место не только исторический анализ, но и условия контракта, промышленная политика, политика занятости и меры борьбы с безработицей и пр.

Сегментация рынка труда — это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Она является результатом дифференцированных форм найма по отношению к разным группам занятых.

Анализ развития социально-трудовых отношений в странах Центральной, Восточной Европы, Балтии и СНГ показывает, что во всех странах существует проблема неравномерности регионального развития рынка труда. Выделяются более развитые регионы (как правило, они сконцентрированы в столице, крупных промышленных городах и индустриальных территориях) и отсталые региональные рынки труда (преимущественно сельскохозяйственные, либо привязанные к структурно больным отраслям). Сегментация рынка труда означает, что рынок труда не однороден, он включает различные сегменты (доли), обусловленные различиями в структуре спроса на труд и предложения труда, социальной и экономической эффективности труда, организационными, региональными, социально-демографическими особенностями и характеристиками рабочей силы. В соответствии с этим, на рынке труда выделяются достаточно обособленные группы занятых, которым присущи специфические характеристики в области формирования оплаты труда, гарантий занятости, пр. Совокупный рынок труда сегментирован, и границы между сегментами углубляются, возникают новые критерии сегментации.

Общими причинами деления рынка труда на сегменты являются (196):

- различие в уровне экономической эффективности производства;
- различие в уровне социальной эффективности труда;
- различие в уровне социальной эффективности производства.

В разных сегментах рынка труда существуют различные условия труда, условия и размеры оплаты труда, дополнительные гарантии занятости.

Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Их набор может включать следующие разновидности:

- демографические характеристики, которые включают пол, возраст, состав семьи;
- географическое положение (определенный регион, город, район и т.д.);
- социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы и т.д.);
- экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения их финансового состояния, формы собственности, а также показатели, характеризующие наемных работников по их обеспеченности;
- психофизиологические качества работника (личные качества, физическая сила, темперамент, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.);
- поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости и др.

Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда.

В экономической литературе выделяется несколько подходов по сегментированию совокупного рынка труда:

1. По уровню напряженности – выделяют критические и спокойные региональные рынки труда. Сравнение, как правило, проводится либо по показателю безработицы, либо по конъюнктуре рынка труда (число безработных на 1 вакансию).
2. По категории лиц – выделяют рынок труда женщин, молодежи, выпускников, инвалидов и т.д.
3. По профессионально-квалификационному признаку – выделяют рынок труда рабочих различных профессий, различных специалистов и т.д.
4. По уровню и положению в экономической системе различают внутренние рынки труда организаций (а в них первичный и вторичный сегменты), региональные и отраслевые рынки труда.

При анализе совокупного рынка труда в Республике Беларусь необходимо выделить две его части:

1. Открытый рынок труда, который охватывает все трудоспособное население, занятое в экономике. В нем, в свою очередь, можно выделить:
 - официально контролируемый рынок труда, то есть контролируемый государственной службой занятости населения;
 - неофициальную часть открытого рынка труда, то есть тех граждан, которые занимаются поиском рабочего места и трудоустройством

самостоятельно, путем прямых контактов с предприятиями, работодателями.

2. Скрытый рынок труда, состоящий из: а) работников, занятых на предприятиях, организациях, но имеющих большую вероятность оказаться без работы, так как являются избыточными на данном предприятии; б) работников, не указывающих свой вид деятельности с целью уклонения от налогообложения; в) работников, формально числящихся на предприятиях, но не работающих там и не получающих заработной платы, либо временно незанятых (неполная вынужденная занятость); г) работников, неудовлетворенных своим рабочим местом, условиями труда, и при определенных условиях готовых их поменять.

Необходимость подобного разделения совокупного рынка труда в Беларуси обусловлена тем, что каждая из выделенных его частей характеризуется своими специфическими явлениями и процессами.

Сегментация сопровождается дискриминацией на рынке труда, что проявляется в ограниченном доступе к рабочему месту для работников с различными социально-демографическими характеристиками (возраст, знание языка, пол, здоровье, семейные обстоятельства, уровень образования, расовая или национальная принадлежность и пр.), или в различиях в оплате труда, связанных не с результатами труда или производительностью работника, а с особенностями его рабочей силы. Дискриминация на рынке труда проявляется в существовании неравных возможностей при равных характеристиках человеческого капитала. Ее очень сложно оценить эмпирически по следующим причинам:

- трудно эмпирически рассчитать возможности работников (а не результаты их труда) и определить действительную степень неравенства их возможностей,

- рынок труда не создает абсолютно одинаковых рабочих мест. Они все равно различаются по объективным причинам. Эта разнопредставленность рабочих мест обуславливает их заполнение работниками с различными социально-демографическими и профессионально-квалификационными характеристиками, что не является дискриминацией (то есть неравенством возможностей), а выступает как профессиональная сегрегация, которая объективна,

- неравенство возможностей на рынке труда может быть следствием не дискриминационного отбора, а действия определенных институтов на данном рынке (например, менталитета, семейной традиции и пр.).

В российской практике проведен ряд успешных исследовательских проектов по оценке дискриминации на рынке труда (106), в основе которого первичные данные РМЭЗ. В Республике Беларусь на данный момент такие исследования не получили развития, одной из причин является отсутствие эмпирической базы. Вместе с тем, следует отметить, что усиливающаяся неоднородность рынка труда обуславливает необходимость формирования таких баз данных, проведения исследований для повышения обоснованности принимаемых решений в области регулирования рынка труда и занятости с учетом национальной специфики и мировых тенденций.

В экономической литературе возрастает внимание к региональным критериям сегментирования рынка труда. В национальных рамках критерием выделения региональных моделей рынка труда выступает, по мнению некоторых авторов (Белокрылова О.С., Михалкина Е.В.), уровень деловой активности в регионе. По этому критерию выделены следующие региональные модели рынка труда: отличающиеся высокой занятостью; характеризуемые умеренными параметрами безработицы; депрессивные (застойные). Например, российские исследователи (44, с. 105-110) наиболее ярким примером первой модели рынка труда считают рынок труда Москвы, Санкт-Петербурга - это регионы, отличающиеся высокой степенью деловой активности, высоким уровнем занятости, низкой безработицей и высокой скоростью выхода из рядов безработных. Вторая региональная модель рынка труда в России может быть проиллюстрирована рынком труда областей. Она характеризуется средними показателями занятости и безработицы. Ее основными характеристиками являются близкие к среднероссийским показатели занятости и безработицы, а также высокий уровень скрытой безработицы на градообразующих предприятиях вследствие сформировавшейся придерживаемой модели занятости. Примером третьей региональной модели рынка труда - депрессивной - выступает рынок труда отдельных территорий и моногородов, которые в процессе социально-экономических преобразований оказались в тяжелом финансовом состоянии, предприятия которых находятся на грани закрытия. Это отрицательно сказывается на состоянии местного рынка труда.

Региональные модели можно классифицировать и по другим признакам. Например, в качестве критерия дифференциации региональных моделей можно использовать тип рыночной структуры, в соответствии с которым выделяются регионы с совершенно конкурентным рынком (это крупные многофункциональные города), монополистическим (моногорода и малые города Беларуси), преимущественно аграрные.

В рамках совокупного рынка труда Беларуси можно выделить промышленные рынки труда и преимущественно сельскохозяйственные; многофункциональные рынки труда крупных городов и монопрофильные рынки труда малых городов; по степени развития – развитые рынки труда, депрессивные (вызванные промышленной депрессией) и отсталые (вызванные общей отсталостью региона, преобладанием в его экономике сельского хозяйства с устаревшими формами хозяйствования, слабым развитием инфраструктуры, недостаточным объемом капиталовложений, низкой степенью переработки сельскохозяйственного сырья) (52, с. 71-72). В качестве показателей, характеризующих региональные рынки труда, правомерно использовать показатели, позволяющие оценить динамику рынка труда, то есть развитие и интенсивность движения его основных характеристик (по сравнению со средним значением аналогичных показателей по области, стране). Для оценки могут использоваться такие показатели, как уровень безработицы, конъюнктура рынка труда (количество безработных на 1 вакансию), доля трудоустроенных в численности поставленных на учет безработных за определенный промежуток времени, др. По нашему мнению,

дифференциация этих показателей в Республике Беларусь позволяет говорить о наличии трех основных типов региональных рынков труда – рынок труда крупного многофункционального города и примыкающего к нему района-спутника, рынок труда моногорода (или малого города) и преимущественно аграрный рынок труда.

Известны подходы к дифференциации рынка труда в зависимости от его динамики (см. гл.1). По мнению Р. Капелюшникова, традиционный сектор российского рынка труда близок к модели “волчка” (81, с.198). Если провести такую дифференциацию локальных рынков труда в Беларуси, то с некоторой степенью условности, среди них также можно выделить модели “летающей пули” (например, рынок труда крупного многофункционального города), “лежащего камня” (к ним тяготеют аграрные рынки труда малых городов и моногородов), “волчка” (совокупный рынок труда в Беларуси). Рынок труда более динамичен в зависимости от экономической активности в регионе, и наоборот, при ухудшении региональных показателей социально-экономического развития – более статичен, приобретает застойный характер.

Обобщенно сегментирование рынка труда можно представить в виде таблицы (табл. 7.1).

Особого внимания заслуживает анализ внутреннего рынка труда предприятия как результата сегментирования совокупного рынка труда национальной экономики (п.7.3). Модель внутреннего рынка труда берет истоки в дуалистической модели рынка труда², которая представляет структуру рынка труда двумя секторами: первичный сектор работников с высоким уровнем заработной платы (это внутренний рынок труда) и вторичный сектор работников с низким уровнем заработной платы, который нанимает персонал во внешнем рынке труда. Рабочие места на первичном секторе (внутреннем рынке труда) классифицируются как «хорошие» рабочие места, на вторичном секторе – как «плохие» рабочие места. В таком случае встает вопрос о том, чем объясняется дифференциация между первичным и вторичными секторами, есть ли между ними мобильность.

Таблица 7.1 – Сегменты рынка труда в Республике Беларусь

| Критерий | Сегменты |
|--|---|
| 1. Регион | Рынки труда областей, городов, районов |
| 2. Тип хозяйственной структуры региона | Рынки труда крупных многофункциональных городов, малых городов и моногородов, |

² Основы дуалистической модели рынка труда заложены в трудах Doeringer P., Piore M.J. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, Mass.D.C.Health, 1971; Gordon D.M. Theories of poverty and underemployment. Lexington, Mass.D.C.Health, 1972; Cain G.C. The challenge of segmented labour market theories to orthodox theory: a survey// Journal of Economic Literature, 1976, № 14, p.1215-1257; Taubman, P. Segmented Labor Markets / P. Taubman, M.L. Wachter // Handbook of Labor Economics, Volume II, Elsevier Science Publishers, BV, 1986. Ch. 21, – P. 1183 – 1217.

| | |
|--|--|
| | преимущественно аграрные рынки труда |
| 3.Уровень экономической системы | Совокупный рынок труда, региональный, рынок труда предприятий и организаций (микроровень) |
| 4.Отрасль | Промышленность (в разрезе подотраслей), строительство, транспорт, сельское хозяйство, лесное хозяйство, связь, непроеизводственные отрасли |
| 5.Профессионально квалификационный | В соответствии с «Общегосударственным классификатором профессий и специальностей» |
| 6.Характеристики рабочей силы | Выпускники (молодые специалисты), инвалиды, женщины и т.д. (категории граждан с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда в соответствии с Законом Республики Беларусь «О занятости населения») |
| 7.По динамике | Модель «стрелы», «летающей пули», «волчка» и «лежащего камня» |
| 8.По степени государственного контроля | Открытый рынок труда (в нем официально контролируемый и неофициальный), скрытый рынок труда |

Общепринятым считается подход, согласно которому внутренний рынок труда – это первичный сектор, его целью не является максимизация прибыли. Поэтому процессы на нем определяются в большей степени институциональными правилами. На нем большую роль играют профсоюзы. То есть внутренний рынок труда – это правила и институты, которые руководят распределением и оплатой труда на микроуровне (26, стр. 1186). Поэтому существуют неоспоримые преимущества от сегментации рынка труда. Распределение работников между первичным и вторичным секторами происходит благодаря их личным качествам, характеризующим индивидуальную конкурентоспособность рабочей силы (образование, опыт). Вторичный сегмент шире первичного, многочисленнее.

7.3. Особенности поведения предприятий на рынке труда

Одной из ярких характеристик рынка труда в Республике Беларусь является нестандартное с точки зрения классической экономики поведение предприятий (то есть перенос проблем рынка труда с макро- на микроуровень). Именно предприятия формируют запрос рынку образовательных услуг, поддерживают функционирующие рабочие места и пропорции занятости, вносят коррективы в рыночный механизм зарплатообразования. Поэтому изучение особенностей поведения белорусских предприятий на рынке труда является достаточно актуальным.

Изменение социально-экономического пространства в условиях глобализации приводит к появлению качественно новых экономических явлений, одним из которых является внутренний рынок труда предприятия.

Категория «внутренний рынок труда» в зарубежной экономической литературе появилась сравнительно недавно – в 70-х годах XX века. Внутренний рынок труда как экономическая категория впервые введен в 1971г. Дорингером и Пайоре и в настоящее время в рыночной экономике является неотъемлемой частью курсов «Макроэкономика труда», «Микроэкономика» (см.26, стр. 1183 – 1217). Российские специалисты по рынку труда стали активно исследовать эту категорию применительно к рынку труда РФ с середины 90-х годов XX века, и в настоящее время в базовых учебниках по рынку труда присутствуют соответствующие главы³. В белорусской экономической науке этой категории пока не уделяется должного внимания.

Возникновение внутреннего рынка труда специалисты относят ко второй половине XX века, когда ведущие корпорации стали осознавать важность человеческого фактора в обеспечении конкурентоспособности предприятия. В экономической литературе сложился достаточно определенный подход к пониманию сущности внутреннего рынка труда как относительно обособленной системы занятости внутри предприятия, которая на определенном этапе развития трудорыночных отношений выделяется из совокупного рынка труда, и в рамках которой действуют специфические, в том числе нерыночные регуляторы.

Суть выделения внутреннего рынка труда состоит в том, что занятые на внутреннем рынке труда работники оказываются защищенными от прямой конкуренции. В функционировании внутреннего рынка труда значительно выше (чем на внешнем) доля административно-правового регулирования, а к заработной плате работника нередко добавляются другие внутрифирменные надбавки, прямо не связанные с общей рыночной ценой рабочей силы. Внутренний рынок труда подразумевает структурированные отношения занятости на предприятии, воплощающие формальные и неформальные правила, которые определяют количество и качество рабочих мест, требования к работникам, внутренние взаимоотношения, содержание политики оплаты труда на микроуровне по отношению к другим рабочим местам, организационную структуру управления, правила дополнительного найма, возможности продвижения и потребность в специальном обучении (26, стр. 1188). Для внутреннего рынка труда характерны сегментация занятых, наличие иерархии рабочих мест, строгий контроль на входе. Работникам, составляющим «ядро» внутреннего рынка труда, в отличие от периферийной рабочей силы, гарантируется стабильная занятость, высокие доходы и развитая система социального обеспечения.

³ см. Одегов, Ю.Г. Рынок труда / практическая макроэкономика труда: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – Москва: Альфа-Пресс, 2007, раздел 4 «Система рынков труда», глава 11 «Внутренний рынок труда организации», стр. 263-299; Корнейчук, Б.В. Рынок труда: учебное пособие. – Москва: Гардарики, 2007, глава 6 «Внутренний рынок труда», стр. 174-203, др.

Основными функциями внутреннего рынка труда является обеспечение эффективности занятости внутри предприятия, что выражается в оптимальном соотношении между объемами производства и количеством занятых, обеспечении высоких надтарифных вознаграждений и дифференцированной социальной защиты в зависимости от качества человеческого капитала и его значимости для данного предприятия, специальной подготовки и развития навыков, формировании уникального для данного предприятия человеческого капитала, поддержании социальной стабильности в коллективе.

Эффективная занятость на внутреннем рынке труда достигается поливалентностью кадровых подходов к рабочей силе. Это проявляется в расширении многообразия форм привязки работников к предприятию. Предприятие проводит политику стабильной занятости в отношении постоянных работников, улучшения их профессионально-образовательного уровня и развития творческого потенциала. Одновременно расширяется практика применения труда временных работников, лиц, занятых неполное рабочее время, работающих по срочным индивидуальным контрактам и т.д. – но преимущественно для периферийной рабочей силы. Например, во Франции 40% лиц, нанимающихся впервые, принимаются на временную работу или на ограниченный срок, в Нидерландах 38% всей рабочей силы заняты неполный рабочий день. Именно эти «периферийные» группы позволяют компаниям маневрировать трудовыми ресурсами, сохраняя «ядро», которое поглощает значительную часть инвестиций в человеческий капитал.

Категория «внутренний рынок труда» получила право на существование в силу следующих причин:

- 1) совокупный рынок труда национальной экономики – это результат научного обобщения. В реальности сделка купли продажи рабочей силы и ее использование происходят на микроуровне. Здесь присутствуют все атрибуты рынка – спрос, предложение и цена. Причем реальный уровень цены труда (заработной платы) – несмотря на государственное регулирование ее тарифной части – устанавливается на микроуровне с помощью надтарифной части (премии, выплаты, доплаты, льготы, социальный пакет, ссуды, субсидии предприятия и пр.);
- 2) при анализе рынка труда в макро-экономике исходят сначала с кривой спроса на труд со стороны отдельной фирмы, а затем делается вывод, что спрос на труд в отрасли – это сумма спроса на труд отдельных предприятий, формирующих эту отрасль. Точно также кривая совокупного предложения труда рассматривается как косолидирующая индивидуальные кривые. Первичные допущения (или упрощающие постулаты) в макроэкономике при анализе рынка труда, которые касаются именно микроуровня, принимаются как данность, поскольку они позволяют упростить анализ. Но при ближайшем рассмотрении видно, что сами первичные допущения весьма условны

(например, о том, что труд однороден, равнопроизводителен, абсолютно ликвиден и абсолютно делим; что продавец и покупатель рабочей силы имеют симметричную информацию, что работник абсолютно мобилен, на рынке сложилась единая цена на труд и нулевые транзакционные издержки). То есть на микроуровне в реальности эти допущения не действуют. Поэтому существуют особенности формирования спроса и предложения на микроуровне в зависимости от качества продавца и покупателя рабочей силы, сегментированности и того, и другого, высоких и главное, разных транзакционных издержек, связанных с наймом и увольнением, поиском нового работника или нового рабочего места; всегда существует асимметрия и неполнота информации относительно найма, работник имеют разную производительность, мобильность и т.д. Учет этих факторов при формировании спроса на труд, оценке предложения специфического человеческого капитала означает необходимость сегментирования персонала и разработки различных кадровых подходов для каждого из сегментов. Это и есть сущность внутреннего рынка труда.

Теория внутреннего рынка труда – это синтез неоклассической экономической теории, неоинституциональной, теории организации, теории человеческого капитала и теории контрактов.

В последнее время тенденция к формированию внутренних рынков труда усиливается. Проявляется это в следующем:

- создается и поддерживается четкая иерархия рабочих мест,
- увеличиваются инвестиции в человеческий капитал на микроуровне (на образование, профподготовку своих работников, здравоохранение, поощрение здорового образа жизни);
- получает развитие социальная сфера предприятий, акцент в оказании социальной помощи смещается с уровня государства на микроуровень;
- усиливается тенденция закрепления части персонала на фирме и его сохранения в период циклических колебаний экономики;
- повышается активность кадровых служб предприятий, расширяется спектр выполняемых ими функций, усиливается их влияние на принимаемые стратегические решения.

Формирование внутреннего рынка труда экономически выгодно работодателю – снижается текучесть; оптимизируются затраты на обучение; создаются и закрепляются неформальные стимулы для профессионального роста и производительности; формируется банк данных о своих работниках; воспитывается верность фирме. Таким образом работодатель, использующий внутренний рынок труда, достигает существенной экономии транзакционных издержек (на найм, отбор и обучение вновь принятых работников при сокращении текучести рабочей силы).

Формирование внутреннего рынка труда выгодно и для работников. Это заключается прежде всего в их защите от внешнего рынка труда и прямой

конкуренции за рабочее место, повышение отдачи от инвестиций в человеческий капитал, гарантированной занятости и возможности продвижения вверх по служебной лестнице.

Существуют определенные выгоды от формирования внутренних рынков труда предприятия для государственных и местных органов управления, для служб занятости. Они состоят в экономии транзакционных издержек на рынке труда и поддержании социальной стабильности в регионе.

Теория внутренних рынков труда получила значительное развитие применительно к развитой рыночной экономике, но для условий трансформационной экономики проблемы эффективного использования человеческого капитала на микроуровне остаются нерешенными. Ведь сформированный в период огосударствленной экономики механизм использования трудовых ресурсов на микроуровне был по сути экстенсивным, трудоизбыточным, нерыночным, а потому низкоэффективным. В период перехода к рыночным отношениям, усиления глобализационных процессов (что вынуждает отечественные предприятия конкурировать с зарубежными предприятиями), а также принимая во внимание инновационный характер современного развития (в котором главное место в формировании конкурентных преимуществ организации принадлежит человеческому капиталу и его эффективному использованию на микроуровне) необходимо обеспечить безболезненный с социальной точки зрения переход к рыночному механизму формирования, распределения и использования человеческого капитала на микроуровне. Поэтому нужна теория внутреннего рынка труда трансформационной экономики, которая выполнит функцию методологического обоснования кадровых решений и кадрового сопровождения развития производства. Поэтому с теоретической точки зрения требует развития теория внутренних рынков труда трансформационной экономики, дающая ключ к пониманию закономерностей формирования спроса и предложения труда на микроуровне, критериев сегментирования персонала, оценки эффективности, направлений влияния на внешний по отношению к предприятию рынок труда, закономерностей и инструментов регулирования, учитывающих не только традиционно рыночные зависимости, но также особенности протекания трансформационных процессов, конкретно-исторические условия развития предприятий. Это создаст методологическую основу для принятия эффективных кадровых решений на микроуровне, ведь современное управление персоналом, по сути, построено по методологии Маркса (формирование персонала, распределение, использование), а в условиях современной экономики нужна принципиально иная методологическая платформа, которую создает теория внутренних рынков труда.

С практической точки зрения требуют научного обоснования направления кадровой диагностики на микроуровне, поскольку традиционная система анализа хозяйственной деятельности не позволяет оценить многие явления, присущие внутреннему рынку труда, и определяющие эффективность занятости на микроуровне. Это относится к критериям сегментирования персонала, оценке качества общего и специфического капитала работников для

формирования адекватных ценовых и неценовых сигналов на внешний рынок труда и рынок образовательных услуг, оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал для научно обоснованного выбора объектов инвестирования и создания механизма распределения рисков, др.

Кроме того, исследование внутренних рынков труда необходимо органам государственного и регионального управления для повышения научной обоснованности принимаемых решений о направлениях и мерах государственной поддержки точечных предприятий.

Исследуя внутренние рынки труда предприятий в Республике Беларусь, прежде всего следует отметить, что основные признаки, свидетельствующие об их существовании, имеются. К их числу относятся: дифференциация в стабильности занятости и заработков по отдельным группам профессий, различная текучесть рабочей силы в разных видах деятельности, наличие в ряде случаев практики избирательного приема на работу и увольнение. Тем не менее, внутренние рынки труда предприятий в Республике Беларусь обладают специфическими характеристиками. Особую роль в поддержании внутренних рынков труда у нас играет не структурная перестройка экономики, а необходимость для предприятий оказывать социальную поддержку высвобождаемым работникам, что не связано с эффективностью занятости, а наоборот, способствует уходу с предприятий лучших работников. В итоге предприятия остаются с наименее предпочтительной рабочей силой. Следует отметить усиливающиеся уравнивательные тенденции в оплате труда, в результате которых происходит скрытое снижение тарифных ставок для работников более высокой квалификации за счет перераспределения их в пользу работников более низких разрядов. Отсутствие должных стимулов к продвижению на работе приводит к утрате внутренними рынками труда важнейшей социальной функции – содействие эффективной занятости и развитию человеческого капитала на микроуровне. Зарботная плата слабо учитывает качество человеческого капитала, в результате чего предприятия оказываются в так называемой «кадровой ловушке». С одной стороны, им нужны высококвалифицированные специалисты для выполнения принципиально новых работ (стратегия, маркетинг и пр.) – для того, чтобы выйти из кризиса и начать развиваться. Но из-за невысокой оплаты труда они не могут привлечь таких специалистов, а без них невозможен выход из кризиса.

Современные трансформационные процессы в экономике Республики Беларусь оказывают значительное влияние на динамику внутренних рынков труда отечественных предприятий.

Во-первых, начинают четко обозначаться границы внутренних рынков труда предприятий за счет их сужения и вывода части персонала на пределы экономически необходимого. Вместе с тем, само явление неполной вынужденной занятости в белорусской экономике вызвано не только выделением периферийной рабочей силы, сколько невозможностью задействовать весь персонал. Доведение до предприятий плановых заданий по увеличению выпуска продукции заставляет предприятия искать экстенсивные источники их выполнения (за счет вовлечения большей численности

работников в производство, увеличения часов работы), что делает невозможным ассортиментные сдвиги и способствует снижению конкурентоспособности выпускаемой продукции, росту запасов готовой продукции на складах.

Во-вторых, начинает складываться система высоко- и низкооплачиваемого труда в зависимости от квалификации. Вместе с тем, дифференциация в оплате труда имеет значительные различия в зависимости от состояния предприятия, его монопольного положения в отрасли.

В-третьих, наметилось стремление к замкнутости некоторых предприятий в области формирования коллектива. Наиболее обеспеченные предприятия (ОАО «Нафтан», «Беларуськалий», «Полимир», то есть в принципе, естественные сырьевые монополии) дополняют республиканское законодательство своими мерами социальной защиты и помощи, и вводят строгий контроль при найме трудовых ресурсов.

В-четвертых, развивается кооперация предприятий с учреждениями образования регионов для приближения системы профессиональной подготовки к потребностям конкретных производств, но методологической основы и, следовательно, научно обоснованной методики согласования рынка образовательных услуг и потребностей производства на данный момент не выработано.

Таким образом, к активам внутренних рынков труда белорусских предприятий можно отнести их наличие (например, сложились внутренние рынки труда естественных монополий) и устойчивые связи с учреждениями образования регионов. К пассивам: формальность многих характеристик отечественных внутренних рынков труда; отток лучших работников; стагнация профессиональной структуры занятости; консервация противоречий и неэффективной занятости внутри предприятия, в результате чего предприятие не может эффективно реструктурироваться.

Для получения полной картины о состоянии предприятия и тенденциях его развития целесообразно проводить качественную и глубокую кадровую диагностику. Существует общепринятый алгоритм проведения анализа сферы трудовых ресурсов предприятия, включающий анализ численности, структуры и движения персонала, использования рабочего времени, оплаты и производительности труда. При несомненной важности такого анализа следует признать, что его результаты не позволяют вскрыть многие кадровые проблемы предприятия – например, расчет экономически обоснованной численности персонала, размера и структуры избыточной численности работников, потребности в высококвалифицированных работниках, выбор форм и направлений вложений в человеческий капитал, дающих наибольший эффект, распределение рисков инвестирования в человеческий капитал, организации статистики рабочих мест и их оценки, др. Поэтому представляется необходимым дополнить кадровую диагностику предприятия следующими направлениями: расчет избыточной численности работников, инвентаризация рабочих мест, оценка социальной напряженности коллектива через проведение

экспертных опросов. Экспертные опросы и анкетирование позволяют выделить укрупненные группы работников, имеющих различные намерения, выделить факторы, определяющие потребность в персонале, составить каталоги трудоизбыточных и трудонедостаточных подразделений (профессий, специальностей) на предприятии.

Нестандартное поведение субъектов хозяйствования на белорусском рынке труда объясняется тем, что изначальный уровень занятости (численность работников на предприятиях) был задан намного выше экономически обоснованного уровня. В 90-х годах это в большей степени проявлялось в существовании неполной вынужденной занятости. С 2000-х годов доведение до предприятий обязательных плановых заданий по увеличению объемов выпуска продукции обусловило увеличение численности задействованного персонала (так как это самый доступный и наиболее дешевый резерв роста производства). Но одновременно это привело к производству продукции, на которую нет платежеспособного спроса, что проявляется в существовании неплатежей, росте просроченной кредиторско-дебиторской задолженности предприятий, росте запасов готовой продукции на складах сверх нормативного значения.

Мягкие бюджетные ограничения для субъектов хозяйствования делают предприятия инфантильными, создают возможность не думать о модернизации, повышении эффективности производства, выпуске конкурентоспособной продукции. В итоге на них сохраняются неэффективные рабочие места. Они формируют ложный заказ рынку труда о количестве и качестве требуемой рабочей силы, а государственное вмешательство в установление уровня и дифференциацию заработной платы усиливает «ложный» сигнал.

Требует отдельного пояснения показатель удельного веса убыточных предприятий. Согласно данным Министерства статистики и анализа Беларуси, удельный вес убыточных предприятий в 2006г. составил 8,5%, в 2007г. – 6,3% (161, стр. 311). Но в оценках государственных лиц (88, стр. 15), на начало 2007г. доля убыточных организаций составила 19,5% (в промышленности – 29%) и на 1 квартал 2007г. снизилась с 19,5% до 17% (в промышленности с 29% до 25,4%), то есть пятая часть предприятий убыточна.

Таблица 7.2 – Характеристика финансового состояния предприятий Республики Беларусь

| Показатели | 2000 | 2003 | 2004 | 2006 |
|--|------|---------|---------|---------|
| Суммарная задолженность, всего, млрд. руб. | | 20702,0 | 27758,3 | 44337,7 |
| В том числе просроченная задолженность, в % от суммарной | | 24,9 | 7,0 | 10,1 |
| Коэффициент текущей ликвидности организаций | 1,2 | 1,23 | 1,33 | 1,476 |
| Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами, % | 9,8 | 5,1 | 9,5 | 12,4 |

| | | | | |
|--|------|------|------|------|
| Удельный вес убыточных организаций, % | 22,3 | 27,2 | 3,5* | 8,5* |
| Рентабельность реализованной продукции % | 13,1 | 9,1 | 20,9 | 8,5 |

* - предприятия, получившие чистый убыток.

Ист.: 161, стр. 311, 315; 169, стр.522, 535, 538-539.

Согласно мониторингу Национального Банка Республики Беларусь, в январе-марте 2007г. в Витебской области доля нерентабельных и низкорентабельных предприятий (с уровнем рентабельности до 5%) составила 55,3% (в 2006г. – 56%), а доля предприятий, получивших чистый убыток - 17,1%⁴. В принципе, ни для кого не секрет, что часть убытков не засчитывается различными статистическими комбинациями – например, переоценкой основных средств, нулевой рентабельностью, списанием задолженности и пр. Но по логике экономической целесообразности, убыточное предприятие не является генератором спроса на труд и нуждается в реструктуризации.

Согласно исследованиям Института приватизации и менеджмента при поддержке Международного центра частного предпринимательства (88, стр. 15), проведенного в 2006-2007 г.г. и охватившем 324 руководителя промышленных предприятий Беларуси, 38% директоров ответили, что им одновременно приходится наращивать и объемы производства, и убытки. 57% предприятий увеличивают объемы производства с одновременным снижением рентабельности (табл.7.3). То есть увеличение объемов производства и рост заработной платы работников сегодня для руководителей являются более важными задачами, чем снижение запасов готовой продукции, рост производительности труда, снижение задолженности или убыточности. По словам президента НАН Беларуси М.Мясниковича (88, стр.15), в 2006г. три четверти от общего числа предприятий, находящихся в государственной собственности или приравненных к ним, получили государственную поддержку в виде субсидий и ссуд. Суммарные расходы республиканского бюджета на эти цели составили 22% от его расходной части (63, стр.1).

Таблица 7.3 – Как часто государство оказывает влияние на решения, принимаемые Вашим предприятием? (% респондентов)

| действие | всегда/ часто | никогда |
|--------------------------------|---------------|---------|
| Установление цен на продукцию | 64 | 6,8 |
| Сбыт и распределение продукции | 15,3 | 49,3 |
| Установление заработной платы | 65 | 11 |
| Наем и увольнение персонала | 4,4 | 59,1 |
| Реорганизация предприятия | 30 | 38,1 |
| Объем и структура производства | 37 | 28,6 |
| Объем и направление инвестиций | 25,5 | 37 |

Ист.: 88, стр.15.

⁴ Мониторинг предприятий реального сектора экономики. – Главное управление Национального банка Республики Беларусь, 2007, стр.15-17.

Такие мягкие бюджетные ограничения для субъектов хозяйствования делают предприятия инфантильными, создают возможность не думать о модернизации, повышении эффективности производства, выпуске конкурентоспособной продукции. В итоге на них сохраняются неэффективные рабочие места. Они формируют неверные сигналы рынку труда и рынку образовательных услуг о количестве и качестве требуемой рабочей силы, а государственное вмешательство в установление уровня и дифференциацию заработной платы «оплачивает» эти ложные заказы. Как показали предыдущие исследования, занятость особенно активно прирастает в бюджетных отраслях и на предприятиях государственной формы собственности. Это становится возможным во-первых, благодаря прямому государственному финансированию создания новых рабочих мест без оценки их экономической эффективности, во-вторых, благодаря условиям мягких бюджетных ограничений, созданных государственным убыточным и низкорентабельным предприятиям. «Государство продолжает держать те заводы, которые по логике рынка давно пора закрыть» (63, стр. 1). В этих условиях предприятия могут сохранять экономически необоснованное, завышенное количество рабочих мест. Высокий уровень оборота рабочей силы (40% и выше, причем оборот по приему приблизительно равен обороту по выбытию) говорит о том, что предприятия набирают рабочую силу с той же активностью, как и высвобождают. Это возможно в условиях мягких бюджетных ограничений, поскольку для предприятий обеспечение прироста объемов выпуска продукции намного важнее прибыли. Причем прирост обеспечивается за счет экстенсивных факторов (в данном случае – труда в условиях его дешевизны). Качество рабочих мест снижается «Плохие рабочие места превращают хороших работников в плохих работников» (26, стр. 1186).

Поэтому реализация концепции внутренних рынков труда является очень актуальной задачей для белорусских предприятий, так как это создаст предпосылки для модификации целевых установок предприятий на рынке труда, позитивно скажется на эффективности распределения трудовых ресурсов на микро-уровне, следовательно, на издержках и прибыли предприятия.

7.4. Особенности механизма зарплатообразования

В условиях административно-командной системы управления вопросы установления, организации оплаты труда и ее дифференциации жестко регламентировались. Ставки заработной платы для различных категорий работников устанавливались в рамках единой тарифной сетки. Это обусловило уравнительный подход в оплате труда, слабую дифференциацию в зависимости от качества труда и характеристик рабочей силы. Подход к рыночным отношениям в начале 90-х годов в Беларуси сопровождался временной утерей централизованности в вопросах оплаты труда. Субъекты хозяйствования, получив самостоятельность в этом вопросе, стали устанавливать собственные критерии в оплате труда, показатели премирования, что привело к большей степени дифференциации и даже, в отдельных случаях, к поляризации доходов работников.

В настоящее время в Республике Беларусь восстановлена определяющая роль ЕТС в зарплатообразовании для субъектов хозяйствования. Но вместе с тем, как справедливо отмечают белорусские исследователи (Лебедева С.Н., Шевченко С.В.), остается много вопросов, связанных с необходимостью повышения стимулирующей и воспроизводственной функций заработной платы, устранения как неоправданной отраслевой дифференциации, так и уравнительности.

Развитие трудорыночных отношений диктует настоятельную необходимость адекватных изменений в оплате труда, т.к. и наниматели, и работники действуют в принципиально иной экономической и институциональной среде. Для нее характерны следующие тенденции:

- 1) появление «ценовой» конкуренции на рынке труда, означающей увеличение межорганизационной мобильности работников под влиянием изменений уровня оплаты труда;
- 2) относительная самостоятельность субъектов хозяйствования в вопросах назначения и изменения заработной платы;
- 3) наличие инфляции, которая обуславливает необходимость постоянного пересмотра тарифных ставок и процедуру индексации доходов;
- 4) высокий уровень начислений на фонд заработной платы организаций (отчисления в фонд социальной защиты населения, др.), что провоцируют стремление субъекта хозяйствования к экономии средств на оплату труда и снижению себестоимости за счет выплаты заработной платы «в конверте»;
- 5) постоянное повышение заработной платы в экономике Беларуси, что часть исследователей объясняют успехами белорусской экономики, а часть – «политико-деловым» циклом (например, К. Гайдук, А. Чубрик, С. Парчевская) (61). Причем повышение заработной платы в Беларуси также неоднозначное: она растет непропорционально в различных областях, темпы ее прироста замедляются и она остается намного ниже, чем в трансформационных экономиках (странах Центральной и Восточной Европы).

В современной экономике труда в качестве основных зарплатообразующих факторов рассматривают:

- 1) рыночные силы;
- 2) институты (профсоюзы и коллективные договоры, тарифная система, сегментация рынков труда);
- 3) специфические адаптационные механизмы: - («триггеры»), то есть события, дающие толчок к повышению ставок оплаты труда; - явления, помогающие субъекту хозяйствования сэкономить на оплате труда (невыплаты, задолженность, натуральные формы оплаты труда, использование «серых» схем).

Изучение белорусского рынка труда позволяет сделать вывод, что модель зарплатообразования начинается с ЕТС, где методом от достигнутого установлен базовый уровень цены труда (тарифная ставка 1-го разряда),

которая затем постоянно регулируется с учетом инфляционных процессов и политико-делового цикла.

Большое влияние оказывает на зарплатообразование коллективно-договорное регулирование. Содержание заключаемых ежегодно Генерального, отраслевых соглашений и коллективных договоров можно квалифицировать как модель «эффективного торга» - т.к. они регулируют не только уровень оплаты труда, но и уровень занятости (сохранение рабочих мест).

Отличительной особенностью белорусской модели рынка труда является формирование цены труда на макро-уровне (в отличие, например, от России – где специалисты отмечают высокую степень дифференциации в этом вопросе, определяющую роль микро- и даже наноуровня, т.е. неформальных переговоров работодателя с отдельными работниками или группами) (84, с. 15-16).

Как показывает анализ зарплатообразования в Республике Беларусь, к наиболее важным факторам, его обуславливающим, правомерно отнести:

1) результаты экономической деятельности организации и положение отрасли. Так, уровень среднемесячной заработной платы коррелирует не столько с результатами финансово-экономической деятельности организаций, сколько с монопольным положением предприятия (отрасли): она намного выше в нефтехимической промышленности, топливной, электроэнергетике и ниже в легкой промышленности, машиностроении и приборостроении (т.е. в высоко конкурентных отраслях). Поэтому внутри предприятий дифференциация оплаты труда будет не соответствовать совокупному рынку труда – т.к. труд одинаковой сложности и квалификации оплачивается по-разному в зависимости от отраслевой принадлежности, положения предприятия на рынке и в отрасли;

Таблица 7.4 Среднемесячная заработная плата в % к среднереспубликанскому уровню в Республике Беларусь, 2000-2006 г.г.

| Отрасль | Соотношение среднемесячной заработной платы к среднереспубликанскому уровню, % | | Доля убыточных предприятий, % | |
|---|--|-------|-------------------------------|------|
| | 2000 | 2006 | 2000 | 2006 |
| Республика Беларусь в целом, в том числе: | 100 | 100 | 22,3 | 8,5 |
| - промышленность | 120,3 | 109,5 | 18,4 | 16,4 |
| - сельское хозяйство | 62,4 | 61,8 | 41,8 | 1,4 |
| - строительство | 126,7 | 125,8 | 7,7 | 6,8 |
| - транспорт | 108,4 | 120,1 | 14,5 | 6,5 |
| - связь | 115,5 | 110,5 | | |
| - торговля | 80,3 | 79,7 | 19,1 | 6,0 |
| - МТС | 105,3 | 113,5 | 11,2 | 4,6 |
| - ЖКХ | 95,4 | 97,2 | 28,1 | 15,4 |

| | | | | |
|--|-------|-------|------|------|
| - непроеизводственные виды бытового обслуживания | | 97,2 | 13,6 | 14,7 |
| - здравоохранение | 76,8 | 88,9 | - | - |
| - образование | 76,2 | 82,7 | - | - |
| - культура, искусство | 65,4 | 79,1 | - | - |
| - наука и научное обслуживание | 125,6 | 132,5 | - | - |

Ист.: 161, стр. 311-312, 97-98; 169, стр. 310, 372.

2) административное повышение уровня заработной платы, т.к. рост заработной платы входит в перечень основных показателей социально-экономического развития, директивно устанавливаемых органами власти и осуществляющих контроль за ее выполнением. Одновременно, государственные органы осуществляют контроль за своевременностью выплаты заработной платы и отсутствием задолженности;

3) особая роль в зарплатообразовании принадлежит надтарифной части оплаты труда. Как показывает анализ, тарифная часть в оплате труда на предприятиях невысока и имеет некоторую тенденцию к сокращению. Это говорит о снижении реальной цены труда, т.к. фонд рабочего времени остается неизменным и даже немного растет. Поэтому реальные часовые ставки заработной платы (цена труда) снижаются. Их невысокий удельный вес в среднемесячной заработной плате маскирует уравнивательность в оплате труда, заложенную в ЕТС и низкий уровень цены труда. Дифференциация и повышение заработной платы до приемлемого уровня достигается только благодаря надтарифной части оплаты труда (возможность выплачивать которую имеют далеко не все организации). Если сравнивать соотношение тарифной части оплаты труда с бюджетом прожиточного минимума, то мы получим соотношение, близкое к критическому.

Отмеченные факторы формирования цены труда на рынке труда Республики Беларусь не соответствуют стандартной модели конкурентного рынка труда, т.к. если заработная плата устанавливается на конкурентном рынке, ее величина не должна зависеть от финансово-экономического состояния конкретной организации (84, с. 25). Ведь по сути цена труда работников, выполняющих одинаковую работу с одинаковым уровнем квалификации в одинаковых условиях не должна различаться. Возникновение таких различий конкурентный рынок труда сглаживает – на нем цена труда устанавливается не инсайдерами, а внешними рыночными условиями. «Каждая фирма ... (в этих условиях) ... должна платить рыночную ставку» (84), которая определяется совокупным спросом и совокупным предложением труда.

В белорусской модели зарплатообразования это правило не соблюдается. В ней тарифная часть заработной платы (40-60% в структуре среднемесячной заработной платы) определена внешними по отношению к работодателю и наемному работнику факторами. Но в их числе не пересечение кривых совокупного спроса и предложения труда, а результат административных

решений и ЕТС. Рассмотрим, какую роль играет такой механизм зарплатообразования в модели рынка труда. Если работодатель варьирует надтарифной частью, обеспечивая безусловный рост только тарифной части оплаты труда, то фактическое снижение среднемесячной заработной платы за счет надтарифной части приводит не к высвобождению персонала, а к увольнениям по причине текучести (в основном, по собственному желанию). Это объясняет основной механизм регулирования рынка труда – реакцией не уровнем занятости (безработицы), а цены труда, т.е. показатели занятости и безработицы в этом случае более устойчивы, чем заработная плата. Безусловное требование повышения заработной платы приводит к тому, что на некоторых предприятиях она является «незаработанной», не оцененной с позиций рынка, т.к. не возмещается выручкой от реализации, а выплачивается за счет перспектив (в условиях убыточности организаций, роста остатков готовой продукции на складах). В этих условиях повышение ставки первого разряда приводит к сдвигу всей шкалы заработной платы вверх, и разрыв между равновесной ставкой и численностью занятых увеличивается. Поэтому «непрерывная эскалация государственных стандартов оплаты труда чревата дезорганизацией нормального функционирования рынка труда с непредсказуемыми социальными последствиями» (84, с. 44).

7.5. Основные неравновесные состояния на рынке труда Беларуси и их последствия

Специфические адаптационные механизмы на рынке труда выполнили свою историческую миссию снижения социальных издержек и амортизации социальных шоков трансформации. В настоящее время они начинают тормозить развитие рынка труда в Беларуси в процессе его вхождения в мировое экономическое пространство в условиях глобализации.

Административный контроль сразу за двумя параметрами на рынке труда – заработной платой и безработицей – приводит к нарушению равновесия на рынке труда, что проявляется в следующем:

1. Зарплата растет быстрее производительности труда, она изначально устанавливается выше равновесного уровня для неквалифицированной рабочей силы и ниже равновесного уровня – для квалифицированной.
2. Сохраняется разрыв между официальной и фактической безработицей, растет скрытый рынок труда.
3. Предприятия формируют недостоверные сигналы для рынка образовательных услуг, что обуславливает снижение эффективности инвестиций в человеческий капитал, качества и конкурентоспособности рабочей силы.
4. Создание и сохранение неэффективных рабочих мест («bad jobs», 26, стр.1185-1186).
5. Сохранение неэффективных производств и структуры занятости, снижение конкурентоспособности отечественной продукции и усложнение вхождения в мирохозяйственные связи.

Искусственное завышение спроса на труд сверх экономически обоснованного уровня возможно как краткосрочная временная антикризисная мера, но не как длительное накачивание.

Достигнутое и административно удерживаемое равновесие на рынке труда Беларуси можно охарактеризовать как некачественное, поскольку его поддержание влечет значительные социально-экономические издержки и имеет ряд негативных последствий.

К основным социально-экономическим издержкам поддержания некачественного равновесия рынка труда можно отнести:

- сохранение неэффективных производств и выпуск неконкурентоспособного товара;
- наличие теневой занятости;
- усиление фискальной функции государства для поддержания дотируемых неконкурентоспособных производств и создания дополнительных рабочих мест в бюджетном секторе. Например, Беларусь занимает второе место в мире по количеству уплачиваемых налогов из 175 стран, так как в 2006г. мы выплачивали 125 платежей (первое место – Узбекистан, где выплачивается 130 платежей), для сравнения, в России выплачивается только 23 платежа;
- снижение мотивационной функции заработной платы, ослабление ценовых стимулов получения образования.

К основным негативным последствиям поддержания некачественного равновесия на рынке труда в Беларуси правомерно отнести:

- потеря конкурентных позиций в мировой экономике;
- рост нелегальной внешнетрудовой миграции;
- ухудшение качества человеческого капитала;
- разрыв между рынком образовательных услуг и рынком труда,
- углубление региональных различий.

Систематизация и оценка последствий специфических адаптационных механизмов белорусского рынка труда представлена в таблице 7.5.

Таблица 7.5 – Характеристики и специфические адаптационные механизмы рынка труда в Беларуси

| | Характеристики составляющей (или уровня) рынка труда | Соответствующие адаптационные механизмы |
|---------------------------------------|--|--|
| Микро-уровень | Увеличивается число малых и средних предприятий, растет численность занятых на них Повышаются требования к качеству рабочей силы под влиянием конкуренции, меняется структура потребности в рабочей силе Сохраняются и поддерживаются неэффективные рабочие места | Сохранение избыточной численности работников на крупных государственных предприятиях Обязательное обеспечение роста заработной платы и отсутствие задолженности по ее выплате Производительность труда растет медленнее заработной платы |
| Спрос на труд | Спрос формируют организации государственной формы собственности В отраслевом разрезе доминируют промышленность и сельское хозяйство 80% вакансий предназначены для рабочих Региональная неравномерность Низкое качество рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости | Рост спроса на труд за счет усилий государства Завышенный спрос |
| Предложение труда | Временный рост предложения, в перспективе – снижение (демографические проблемы) Проблема качества рабочей силы Развитие внешней трудовой миграции, в том числе нелегальной | Рост экономически неактивного населения Развитие нестандартных форм занятости |
| Безработица | Разрыв между фактической и официальной Региональные различия Структурный характер | Скрытая безработица в сфере формальных трудовых и неформальных трудовых отношений Маргинализация официально зарегистрированных безработных Снижение привлекательности государственной службы занятости в глазах работодателей и квалифицированных работников |
| Механизм функционирования рынка труда | Административный контроль за безработицей и заработной платой Нестандартная модель ценообразования (минимальная тарифная часть, максимальная надтарифная) Неразвитость институтов | Сильное государственное регулирование и контроль за основными параметрами (безработица, уровень занятости, заработная плата), Высокий уровень занятости Невысокий уровень заработной платы и производительности труда Социальная стабильность |

Резюмируя анализ адаптационных механизмов белорусского рынка труда, можно отметить, что они сыграли значительную роль в предотвращении социальных шоков и минимизации вероятности роста социальной напряженности в обществе. Однако вместе с этим, они способствовали повышению уровня гибкости неформальной части белорусского рынка труда в сочетании с высокой формальной зарегулированностью официального рынка труда. Это объясняет резкую дихотомию белорусского рынка труда. Однако по мере продвижения трансформационных процессов и интеграции в мировую экономику, белорусская модель рынка труда должна также вписываться в мировой порядок. Следует также учитывать, что в условиях глобализации развитие нестандартных форм занятости, гибкий рынок труда выступают важным конкурентным преимуществом, поскольку помогают успешно адаптироваться к непрерывным изменениям. На белорусском рынке труда диверсификация форм занятости входит в противоречие с нормативно-правовым полем официального рынка труда, которое в большей степени ориентировано на стандартную занятость.

ГЛАВА 8

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ С УЧЕТОМ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

8.1. Цель, принципы, задачи развития белорусского рынка труда

Целью модели рынка труда в Республике Беларусь должно быть повышение экономической и социальной эффективности занятости, обеспечение кадровой поддержки регионального экономического роста и минимизации социально-негативных последствий реструктуризации, профилактика роста безработицы и смягчение ее негативных последствий с учетом региональных особенностей.

Достижение поставленной цели предполагает реализацию следующих задач:

- содействие росту занятости на основе создания экономически эффективных рабочих мест в инновационном секторе экономики,
- сбалансирование спроса и предложения рабочей силы, обеспечение соответствия структуры рабочей силы структуре рабочих мест с учетом перспективных направлений развития экономики и реструктуризации,
- реализация активной политики на рынке труда,
- оказание помощи предприятиям в минимизации социальных издержек при осуществлении реструктуризации,
- содействие повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы через развитие системы инвестирования в человеческий капитал,
- повышение эластичности рынка труда,
- содействие повышению эффективности использования рабочей силы на микро- и региональном уровнях,

- предотвращение маргинализации разных социальных групп на рынке труда, содействие расширению возможностей трудовой активности для лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда,
- содействие снижению институциональных барьеров для развития занятости и самозанятости граждан,
- усиление взаимодействия и консолидация усилий субъектов рынка труда (государственной службы занятости, местных органов власти, объединения работодателей и нанимателей, профсоюзных организаций, общественных организаций) в устранении дисбалансов на рынке труда.

Основными документами, обеспечивающими нормативно-правовое поле функционирования модели рынка труда, являются:

1. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»;
2. Государственная и областные программы занятости населения;
3. Планы социально-экономического развития областей и регионов;
4. Отраслевые программы развития, создания или сокращения рабочих мест;
5. Планы реструктуризации предприятий, особенно градообразующих;
6. Программные документы и планы действий профессиональных союзов.

Приоритетами развития рынка труда являются:

- 1) содействие росту занятости на качественно новой основе – через повышение производительности труда, развитие перспективных отраслей экономики и снижение занятости в структурно больных отраслях;
- 2) содействие развитию человеческого капитала и повышению конкурентоспособности через инвестиции в него;
- 3) развитие инфраструктуры рынка труда, усиление взаимодействия и консолидация усилий всех субъектов рынка труда;
- 4) повышение адаптационных возможностей работников и предприятий к новым условиям хозяйствования.

Основными направлениями деятельности государства по согласованию количества и качества рабочих мест и рабочей силы:

- содействие целенаправленному расширению спроса на труд через стимулирование инвестиционной деятельности предприятий,
- проведение инвентаризации рабочих мест на предприятиях для получения обобщенных данных в отраслевом и региональном разрезе о количестве и структуре экономически эффективных рабочих мест,
- содействие высвобождению избыточных работников, их переобучению, повышению квалификации, содействие их трудоустройству на новые рабочие места,
- согласование рынка образовательных услуг и рынка труда,
- совершенствование предложения рабочей силы (для обеспечения соответствия между квалификацией работника и требованиями к нему, предъявляемыми новым рабочим местом), профилактика структурной безработицы.

8.2. Рынок труда и структурные изменения экономики

Для транзитивной экономики реструктуризация является объективно закономерным и необходимым этапом адаптации к рыночной экономике в условиях ее глобализации. Основным препятствием, сдерживающим проведение реструктуризационных процессов в белорусской экономике, является опасение ее негативных социальных последствий. Не все последствия можно точно и объективно оценить. На наш взгляд, можно предложить следующую классификацию негативных социальных последствий реструктуризации (таблица 8.1) и возможности их оценки.

Таблица 8.1 - Классификация и возможности количественной оценки негативных социальных последствий реструктуризации предприятий

| Направления влияния последствий | Вероятные последствия | Оценка последствий | | |
|---|---|--------------------|--------------|------------|
| | | Количество | Качественная | Экспертная |
| Занятость населения | 1. сокращение штатов, | + | + | |
| | высвобождение | + | + | |
| | 2. переквалификация | + | + | |
| | 3. увеличение трудовой нагрузки, производительности и интенсивности труда | + | + | |
| | 4. совмещение профессий | + | + | + |
| | 5. различные формы «гибкой» занятости | + | + | |
| | 6. рост безработицы | | + | + |
| 7. рост теневой занятости | | | | |
| Уровень жизни населения | 1. потеря доходов у высвобождаемого персонала | + | + | |
| | 2. снижение покупательной способности доходов населения | + | + | |
| | 3. увеличение выплат выходных пособий | + | + | |
| | 4. увеличение расходов на выплату пособий по безработице, переподготовку и др. расходов служб занятости | + | + | |
| Здоровье населения | 1. рост заболеваемости | + | + | |
| | 2. ухудшение обеспеченности услугами социальной инфраструктуры | + | + | |
| Демографическая ситуация | 1. миграция населения | + | + | |
| | 2. снижение рождаемости | + | + | |
| | 3. рост смертности | + | + | |
| | 4. демографическая проблема | + | + | + |
| Социальная напряженность в коллективе и в регионе | 1. рост социальной напряженности | - | - | + |
| | 2. неудовлетворенность | - | - | + |
| | 3. неуверенность в будущем | - | - | + |

| | | | | |
|--------------------------|--|---|---|---|
| | 4. социальная апатия | - | - | + |
| Криминогенная обстановка | рост преступности, в том числе в экономической сфере | + | + | + |

Следует отметить, что социальные издержки реструктуризации зависят от темпов и радикальности структурных преобразований, их последовательности и временного лага осуществления. Так, в экономической литературе сложилось два подхода к пониманию социальных последствий реструктуризации.

Первый связан с приоритетом низких темпов структурных преобразований, что позволит избежать резкого роста безработицы (вследствие выплескивания высвобождаемой рабочей силы с предприятий) и резкого снижения объемов выпуска продукции. Второй подход предполагает быстрые и радикальные преобразования структуры экономики и предприятий, что логически сопряжено с резким снижением объемов производства, ростом безработицы и всех сопутствующих негативных явлений, указанных в таблице 8.1. Вместе с тем, такие тренды будут характерны лишь в краткосрочном периоде. Если на ситуацию посмотреть в средне- и долгосрочной перспективах, то последствия будут принципиально различны. Так, своеобразное «растягивание» структурных преобразований во времени, в средне-срочной перспективе дает следующий результат: предприятия продолжают производить тот товар, который в условиях быстро меняющейся внешней среды теряет свою конкурентоспособность и, следовательно, рыночные позиции. Это приводит к ухудшению финансово-экономического состояния предприятия. Реальная заработная плата наемных работников снижается, их профессионально-квалификационный уровень морально устаревает. Ухудшение состояния предприятий провоцирует сужение налогооблагаемой базы, сокращение внутренней инвестиционной базы, что в свою очередь обуславливает ухудшение состояния бюджетной социальной сферы. Снижение реальной заработной платы заставляет работников активизировать поиски альтернативных рабочих мест, что приводит к росту теневой занятости в регионе. Таким образом, низкий уровень безработицы (как главный аргумент в пользу медленных структурных преобразований) теряет свой смысл.

В долгосрочном периоде последствия затягивания структурных преобразований состоят в том, что низкий уровень инвестиционной активности приводит к массовому моральному и физическому старению основных производственных фондов, а источников финансирования инноваций за этот период не накоплено. Поэтому внутренние экономические возможности структурных преобразований утеряны.

Решительные структурные преобразования в средне-срочном периоде приводят к активизации рыночных механизмов регулирования рынков ресурсов, что сопровождается параллельным ростом безработицы и изменением профессионально-квалификационной структуры занятых. Кроме того, модернизация производств и экономическая эффективность их деятельности формируют заказ в сопряженные отрасли, затем – в смежные с ними отрасли и т.д. То есть экономика начинает генерировать спрос на труд, но

уже другого качества и структуры. Это формирует спрос на услуги учреждений образования, порождает создание новых, экономически эффективных рабочих мест в различных отраслях. В долгосрочном плане прирост ВВП и занятости здесь достигается на качественно иной основе и другой структуры – сформированных по критерию экономической эффективности на уже реструктурированных производствах. В стратегическом отношении такой вариант является предпочтительным. Таким образом, несмотря на то, что реструктуризация несет значительные расходы и негативные последствия в краткосрочном периоде, ее осуществление крайне необходимо. Задержки в проведении реструктуризации влекут за собой более значимые последствия.

По динамике структурных преобразований все страны с переходной экономикой принято подразделять на три группы. К первой группе относят Польшу, Венгрию, Чехию, Словакию. В них переходные процессы начались активно, с четкой целевой рыночной ориентацией, проведением приватизации, последовательным ужесточением внешней среды функционирования госпредприятий и реальным поощрением развития частного сектора. В итоге, кризисные явления в данных странах были глубоки и разрушительны (в наибольшей степени в Польше, в наименьшей - Венгрии, Чехии, Словакии), но непродолжительны (в среднем 3 года). Спад промышленного производства в Польше до 40%, в Венгрии - 31%, Чехии - 25% был остановлен с последующим реальным ростом промышленного производства уже новой структуры, с иным уровнем занятости. В настоящее время эти страны уже относятся к странам с рыночной, а не трансформационной экономикой.

Ко второй группе стран с переходной экономикой можно отнести Болгарию, Румынию, страны Балтии. В них трансформационные процессы идут достаточно активно, но без резких (шоковых) изменений в экономических устройствах. Общий итог развития в этих странах - отставание от стран I-ой группы по темпам роста ВВП (здесь все еще либо его падение, либо стабилизация в отличие от реального роста в странах I-й группы), умеренный рост инфляции.

К третьей группе относят страны СНГ. Объединяет их значительное падение ВВП к середине 1990-х годов, высокая инфляция и низкие уровни безработицы. Объяснение указанных явлений - в характере и динамике проводимых преобразований: непоследовательной приватизации, сохранении мягких бюджетных ограничений, высокой субсидируемости промышленного и особенно сельскохозяйственного производств, поддержании избыточной численности занятых на предприятиях. Таким образом, начав процессы перехода к рыночным отношениям приблизительно в одно время и с однотипной сущностной моделью занятости, к середине 90-х годов страны с переходной экономикой пришли к различным результатам. Цена оттягивания и формализации рыночных преобразований достаточно высока - в странах III группы уровень бедности населения выше, заработная плата занятых ниже. Вместе с тем, данные о развитии этих стран за 2000-2004г.г. показывают, что эта группа неоднородна. Так, более решительные структурные преобразования в России (по сравнению с Беларусью) свидетельствуют о лучших результатах –

структура занятости кардинально изменилась, заработная плата выше, в поле зрения службы занятости – не только официальная безработица, но и фактическая (исчисленная по методологии МОТ).

Вероятными последствиями структурных преобразований в зависимости от темпов их осуществления являются:

- при высоких темпах преобразований: к позитивным последствиям можно отнести повышение экономической эффективности деятельности предприятий; расширение спроса на труд; повышение инвестиционной активности; формирование обновленной структуры занятости и качественных характеристик ВВП. К негативным последствиям активных структурных преобразований экономики относятся потеря рабочих мест и сокращение занятости в краткосрочном периоде; рост безработицы и увеличение нагрузки на службу занятости; рост расходов на проведение политики занятости;
- при низких темпах преобразований позитивными последствиями выступают: сохранение рабочих мест и низкий уровень безработицы, а негативными - сохранение убыточных предприятий; выпуск неконкурентоспособного продукта; стагфляция; теневая занятость.

8.3. Обоснование необходимости изменения целевой установки развития рынка труда в Беларуси

В качестве главной цели развития рынка труда в Республике Беларусь в настоящее время рассматриваются либо снижение уровня безработицы (модель, принятая в настоящее время), либо повышение уровня занятости (по аналогии с Европейской стратегией трудоустройства). На наш взгляд, необходимо ориентировать модель рынка труда в Беларуси на стратегическую цель повышения экономической и социальной эффективности занятости.

Целевая установка снижения уровня безработицы.

Характеризуя белорусский рынок труда, в первую очередь принято обращать внимание на беспрецедентно низкий уровень безработицы – 1%.

Безработицу и ее уровень необходимо рассматривать в макроэкономическом аспекте, как результат функционирования национальной экономики, а он складывается под влиянием следующих факторов:

- ü условие макроэкономического равновесия, согласно которому состояние полной занятости в стране - то есть наличие только естественной безработицы (это сумма фрикционной и структурной безработицы) и отсутствие вынужденной безработицы - наступает при равенстве национального дохода совокупным расходам. Если национальный доход выше расходов, то производители испытывают затруднения с реализацией произведенной продукции, что стимулирует в кратко- и средне-срочном периодах (до 5 лет) снижение производства (и, следовательно, занятости) и приводит к установлению равновесия в новой точке естественного уровня безработицы (более высокой). Если совокупные расходы выше национального дохода, это стимулирует расширение производства (и, следовательно, занятости) и приводит к снижению естественного уровня

безработицы (в периоде до 5 лет). Расчеты показывают, что в Республике Беларусь за последние пять лет наблюдается превышение доходов над расходами, что свидетельствует о тенденции роста естественного уровня безработицы, вслед за которым объективно должен расти и фактический уровень безработицы.

То есть в ближайшие 5 лет в Беларуси объективно должен возрасти естественный уровень безработицы (за счет ее структурной составляющей).

ü рост ВВП. В Беларуси наблюдается обратно пропорциональная зависимость – по мере роста ВВП уровень официальной безработицы снижается. Но рост ВВП всегда подвержен фактору циклического развития экономики - вслед за экономическим оживлением и подъемом необратимо следует спад. Динамика ВВП в Беларуси подтверждает этот факт: в 1991-1998 г.г. – снижение, в 2000-2007 г.г. – рост. Логично предположить рост производительности труда вследствие роста ВВП, но тогда часть рабочей силы также должна высвободиться с производств и в перспективе увеличить предложение на рынке труда, следовательно - и безработицу;

ü финансово-экономическое состояние субъектов хозяйствования – которые являются главными генераторами спроса на труд в национальной экономике. А вот их состояние, даже при такой позитивной динамике ВВП, достаточно сложное. Кроме того, значительная часть организаций работают на условиях давальческого сырья, что позволяет загрузить персонал работой, но способствует ухудшению финансовых результатов деятельности;

ü предложение на рынке труда. Основными тенденциями в этой сфере являются временное увеличение предложения рабочей силы (демографический фактор), увеличение доли заработной платы в доходах домохозяйств и снижение ее реальной покупательной способности, что способствуют расширению предложения рабочей силы на рынке труда. Согласно официальным статистическим данным, средняя заработная плата в Беларуси постоянно растет. Но дело именно в том, что показатель средней заработной платы включает начисления работнику за работу по совместительству, на полторы ставки, дополнительно отработанное время и пр. То есть люди, чтобы обеспечить сносный уровень жизни, расширяют предложение труда за счет ограничения времени отдыха в пользу рабочего времени. Если к этому фактору добавить теневую занятость, нелегальную внешнетрудовую миграцию, работу по самообеспечению граждан (на садовых участках и пр.), то реальное предложение труда (потребность трудовых ресурсов в оплачиваемых работах) намного шире, чем мы оцениваем согласно официальным статистическим данным. Отдельно следует сказать о динамике и структуре экономически неактивного населения – которое при определенных обстоятельствах может обратиться в государственную службу занятости и тем самым увеличить параметры безработицы в стране. Для того, чтобы эти работники вышли «из тени», необходимо снизить налогообложение и унифицировать его с налогообложением в Российской Федерации, поддерживать активное сотрудничество службы занятости Беларуси и России в управлении потоками трудовой миграции, обучить предприятия и службы

занятости технике социально ответственного реструктурирования предприятий, расширить возможности и профиль набираемых специальностей в учреждениях образования страны, расширить систему внутрипроизводственной подготовки кадров, активизировать связи предприятий с учреждениями образования. Характерными чертами предложения на рынке труда являются переизбыток предложения экономистов, юристов, учителей; усиление региональных и отраслевых диспропорций в предложении рабочей силы; отставание рынка образовательных услуг от запросов экономики. Таким образом, предложение рабочей силы на рынке труда расширяется, причем по структуре оно не в полной мере соответствует спросу на труд;

ü динамика рынка труда – то есть возможность государственной службы занятости и других институтов на рынке труда обслуживать входящий на рынок труда поток. Так, если вход в безработицу большой, но средняя продолжительность безработицы невысокая либо снижающаяся, то это свидетельствует о динамичном рынке труда и интенсивном обновлении структуры занятости, поскольку безработные оперативно выходят из состояния безработицы. Если же вход и выход в безработицу маленький, а доля длительно безработных значительна и продолжительность безработицы растет, то мы имеем застойный рынок труда, не мобильный, и в таком случае низкий уровень безработицы намного хуже более высокого, но более динамичного.

Вывод: в белорусской экономике сложилась макроэкономическая ситуация, которая объективно должна сопровождаться ростом безработицы: то есть динамика белорусского рынка труда и его основных составляющих продуцирует необходимость реструктуризации, повышение естественного уровня безработицы (минимум до 2,5-3%%) и временный рост вынужденной безработицы еще на 4-5%%. Реально оценивая эту проблему, следует предпринять ряд мер для того, чтобы белорусский рынок труда динамично и эффективно осуществил переход к новой структуре занятости - укрепить потенциал государственной службы занятости населения, обучить организации технике социально ответственного реструктурирования, разработать программы регионального развития, разработать механизм согласования рынка труда и рынка образовательных услуг, легализовать скрытую безработицу и нелегальную внешнетрудовую миграцию.

Удержание невысокого уровня безработицы требует соответствующего институционального сопровождения. Его основными составляющими в Беларуси являются:

- реализация активной политики на рынке труда;
- акцент на превентивные меры по предотвращению роста безработицы;
- усиление региональных приоритетов в проведении государственной политики занятости, что проявляется в выделении регионов с критическим или напряженным состоянием рынка труда и разработке соответствующих программ занятости в них;
- повышение значимости целевых подпрограмм занятости, направленных на отдельные (проблемные) сегменты рабочей силы – молодежь, выпускники, пр.;

- достаточно жесткие правила получения статуса безработного и процедура регистрации безработных;
- институциональное регламентирование массовых высвобождений персонала и сокращения штатов;
- низкий уровень пособия по безработице (он составляет 25% от бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения);
- непривлекательность статуса официального безработного для квалифицированной рабочей силы – поскольку банк свободных рабочих мест и вакансий в службе занятости содержит сведения в основном о непрестижных и малооплачиваемых рабочих местах, но для доступа к нему следует выполнять ряд обязанностей безработного.

Вместе с тем, последствия такого сильного институционального вмешательства в механизм функционирования рынка труда осознаются как специалистами государственной службы занятости населения в Беларуси, так и научными работниками, занимающимися изучением рынка труда. К основным последствиям следует отнести:

- рост фактической безработицы в Беларуси, не регистрируемой в службе занятости;
- сохранение избыточной численности работников на микроуровне (при невозможности ее высвободить).

Таким образом, главное последствие сдерживания безработицы на чрезвычайно низком уровне – рост скрытого рынка труда и снижение эффективности занятости.

Изучение динамики белорусского рынка труда позволяет сделать вывод о том, что экономические последствия сдерживания роста безработицы достаточно неблагоприятны, поскольку тем самым создаются условия для сохранения прежней структуры занятости. Однако резкое сокращение избыточной занятости не поможет повысить эффективность занятости в стране, а только усилит напряженность на официальном рынке труда и расширит круг лиц, нуждающихся в материальной и организационной поддержке центров занятости. Речь должна идти о поэтапном сокращении избыточной численности занятых совместными усилиями кадровых служб трудоизбыточных предприятий, участников института социального партнерства, органов государственного и регионального управления, государственной службы занятости. В международной практике такой вариант реструктуризации называется социально ответственным, поскольку направлен на учет интересов всех заинтересованных участников (работодателей, самих работников, государства, регионов). Для эффективного вхождения белорусских предприятий в международное экономическое и образовательное пространство необходимо социально-ответственная реструктуризация.

Целевая установка повышения уровня занятости озвучена в 2006г. в контексте соответствия с требованиями ЕвроСоюза и Европейской стратегии трудоустройства, главной целью политики занятости повышение уровня занятости и трудоустройства населения до 70% к 2010 году. По оценкам зарубежных экспертов (например, Витте Л. (56, стр. 37-39)), эффективность

европейской политики занятости, нацеленной на повышение уровня занятости, не бесспорна, она частично носит декларативный характер и больше напоминает декларацию о намерениях, а не инструменты действий. В Беларуси уровень занятости достаточно высок, поэтому такая целевая установка для нас не оправдана.

Как показал анализ зарубежных моделей рынков труда в сравнении с отечественной, основной проблемой в Беларуси является не низкий уровень занятости (или высокий уровень безработицы), а невысокий уровень эффективности занятости. Поэтому главная цель модели рынка труда должна быть ориентирована на повышение экономической и социальной эффективности занятости с учетом социально-экономического развития и глобализации мировой экономики.

При формировании перспективной модели рынка труда должны быть учтены следующие факторы:

- 1) макроэкономические факторы, определяющие спрос и предложение на рынке труда;
- 2) влияние заработной платы на равновесие рынка труда;
- 3) интенсивность отраслевых структурных сдвигов;
- 4) виды безработицы;
- 5) связь уровня безработицы с уровнем инфляции;
- 6) особенности региональных рынков труда и региональные различия;
- 7) миграция, процессы европейской интеграции и глобализации мировой экономики.

Основными *направлениями развития белорусской модели рынка труда* на 2009-2015 г.г. должны стать следующие:

1. Повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, совершенствование предложения рабочей силы на внутренних рынках труда организаций, региональном и совокупном рынках труда. Это многоаспектное направление, которое должно содержать такие меры, как:

- 1) профилактика молодежной безработицы и профессиональная активизация выпускников;
- 2) предотвращение длительной безработицы;
- 3) содействие повышению географической и профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда, увеличение эластичности рынка труда и снижение его институциональной жесткости;
- 4) формирование механизма софинансирования получения образования для молодежи и развитие общественных организаций при учреждениях образования, занимающихся устранением дисбаланса на рынке молодых специалистов;
- 5) согласование рынка образовательных услуг и рынка труда.

2. Содействие расширению спроса на труд посредством:

- 1) инвентаризация рабочих мест;
- 2) содействие реструктурированию предприятий социально-ответственным способом;
- 3) развитие предпринимательства и устранение административных барьеров в

его развитию;

4) стимулирование инвестиционной деятельности;

5) развитие и упрощение системы кредитования и поручительства;

6) развитие институциональной поддержки бизнеса (консалтинг, общества взаимного кредитования, помощь в сертификации производства и товаров, в развитии экспорта);

7) поддержка развития малого бизнеса и самозанятости граждан.

3. Дальнейшее совершенствование и развитие институционального обеспечения рынка труда, повышение качества и расширение разнообразия услуг, оказываемых учреждениями и организациями на совокупном рынке труда и его отдельных сегментах:

1) развитие социального аудита на предприятиях;

2) развитие социального диалога и партнерства на рынке труда;

3) формирование специальных программ в регионах, предусматривающих консолидацию усилий всех субъектов регионального рынка труда (региональных органов власти, службы занятости, предприятий, учреждений образования региона, объединений работодателей, профсоюзов, общественных организаций) в решении проблем реструктуризации и занятости;

4) развитие инфраструктуры рынка труда, организация сотрудничества государственной службы занятости, кадровых служб организаций, местных органов власти, профсоюзов, общественных организаций, кадровых агентов, учреждений образования в обеспечении согласования спроса и предложения на совокупном рынке труда и его сегментах.

4. Управление региональным рынком труда на основе поливалентного стратегического подхода.

5. Управление внутренними рынками труда организаций на основе поливалентного кадрового подхода в каждом из сегментов.

Специалисты Международного Валютного Фонда П. Гарибальди и П. Мауро на основе анализа результатов политик занятости в странах мира сделали вывод, что «успеха добиваются не те страны, которые снижают уровень безработицы, а те, которые работают над качеством рабочих мест и уровнем занятости» (13, стр. 2).

8.4. Изменение качественных характеристик рынка труда в инновационной экономике

Объективный процесс становления инновационной экономики сопровождается качественными изменениями в сфере социально-трудовых отношений.

Специалисты, определяя сущностные черты инновационной экономики, в первую очередь обращают внимание на качественный симбиоз «новых» отраслей и сфер занятости, получивших в ней приоритетное развитие и являющихся основой ее роста. Это прежде всего информационно-коммуникационные технологии, высокотехнологичные компании, Интернет, web-технологии и пр. Основными факторами роста в инновационной экономике являются знания и человеческий капитал, поэтому она

характеризуется высокой степенью социальной ответственности ее субъектов за процесс и результаты своей деятельности.

Наиболее комплексной характеристикой инновационной экономики и ее отличием от традиционной выступает активизация инновационной деятельности во всех направлениях, что становится главным фактором экономического роста и социального прогресса, а ее основными ресурсами выступают интеллектуальные ресурсы (человеческий капитал), поскольку традиционные подходы развития и управления не обеспечивают конкурентоспособности товаров, производств и экономики в целом в условиях глобализации (120, стр.12). Таким образом, инновационная экономика основана на переносе акцента с материальных факторов производства на нематериальные, увеличении значимости инновационных отраслей и человеческого капитала.

Данные тенденции, а также глобализация мировой экономики, интеграционные процессы в Европе и СНГ имеют очень сильное влияние на рынок труда. Появляются новые требования к участникам рынка труда, усложняются формы и методы управления национальными рынками труда, дополняемые наднациональными решениями и организациями. Все больше внимания требуют такие явления на рынке труда, как конкурентоспособность, гибкость, открытость, сегментация и социальная сертификация организаций.

В этих условиях рынок труда претерпевает трансформацию по следующим направлениям:

- перманентная реструктуризация, развитие информационно-коммуникационных технологий,
- повышение образовательного уровня занятых в национальной экономике, активное развитие инновационно-образовательных процессов на интер-, макро- и микроуровнях,
- повышение гибкости и эластичности рынка труда, что способствует формированию его нового качества, адекватного требованиям «новой экономики»,
- повышение профессиональной и географической мобильности рабочей силы.

Насколько рынок труда Беларуси вписывается в мировую динамику и готов ли он к глобализации в этой сфере? По каким индикаторам можно оценить данный процесс и им управлять? Для эффективного регулирования рынка труда и занятости необходимо не только выделить глобальные тренды в отношениях и структуре занятости, но и оценить их проявление на национальных рынках труда. В этой связи не менее важной становится проблема обновления социальных индикаторов для анализа новых явлений и проблем рынка труда.

Главное назначение социальных индикаторов – не только оценить сферу благосостояния работников (как это было ранее), но и обосновать направления развития законов и институтов рынка труда. В частности, получают развитие такие показатели, как различия в условиях найма на предприятиях различной формы собственности и организационно-правового статуса, условия контрактов занятости, новые факторы дифференциации вознаграждения,

предоставляемые организацией возможности для работников развития, качество рабочих мест и пр. Их мониторинг создаст предпосылки для повышения обоснованности принимаемых решений в области развития рынка труда в условиях глобализации и европейской интеграции. Далее мы проанализируем глобальные тренды и развитие рынка труда в Республике Беларусь по следующим направлениям: инновационная активность, образовательный уровень занятых, гибкость рынка труда, мобильность работников.

8.4.1. Реструктуризация и развитие информационно-коммуникационных технологий

В промышленно развитых государствах 80-95% прироста ВВП приходится на долю новых знаний, воплощенных в технике и технологиях. Быстрое развитие "новой экономики", растущая взаимосвязь между рынками капитала и новыми технологиями, усиление социальной ориентации новых технологий, масштабный характер создания и использования знаний, технологий, продуктов, услуг обуславливают объективные изменения в сфере социально-трудовых отношений. Одной из главных характеристик сдвига занятости в современном мире является изменение распределения занятых по секторам экономики в направлении сокращения занятости в I и II секторах (сельское хозяйство, добывающая и обрабатывающая промышленность), и развитии III сектора (услуги).

Особенность реструктуризации в трансформационных экономиках состоит в том, что на сжатом промежутке времени происходит изменение структуры занятости в двух направлениях. Первое направление обусловлено переходом от административно-командной системы к рыночной, ликвидацией нерентабельных производств, разрывом прежних хозяйственных связей и пр. Одновременно с этим все более очевидным становится формирование новой, инновационной экономики, генерируемой развивающимися знаниями и информационно-коммуникационными технологиями. Поэтому сдвиг структуры занятости характеризуется не только дальнейшими рыночными преобразованиями, но и интенсивным постиндустриальным развитием. При этом наиболее бурно развиваются компьютерная индустрия, информационные технологии, что порождает системную интеграцию в разработке и производстве технически сложной продукции на основе знаний, оптимального сочетания качественных компонентов от мировых производителей, внутренней и международной кооперации и собственных технологий (150, стр.84). Данные процессы сопровождаются развитием соответствующей производственной инфраструктуры, а также коренными преобразованиями технологий управления (включая государственное управление). Во многих странах разрабатываются и реализуются различные целевые программы по формированию инновационной экономики (150, стр.85-88). Характерно, что данный отраслевой сдвиг обеспечивается в трансформационных экономиках на принципиально иной качественной основе – за счет малых и средних организаций, преимущественно частной формы собственности. Доля малых предприятий в странах Центральной и Восточной Европы составляет около

41,7%, в России -12% (106, стр.166), в Беларуси – 8,9%. Доля частных предприятий в Беларуси также намного ниже аналогичных показателей в других трансформационных экономиках (в ЦВЕ, России – около 65%).

Анализ инновационных процессов в развитых странах показывает, что большую инновационную активность проявляет крупный бизнес (свыше 250 работающих). В странах ЕС 80 % крупных предприятий и только треть малых предприятий относятся к инновационно активным. В целом, с учетом распространения малого бизнеса, инновационную активность проявляет каждое второе предприятие ЕС. В настоящее время большую часть внутренних затрат на исследования и разработки обеспечивают сами предприятия: 56 % – в ЕС, 63 % – в США, 74 % – в Японии. В странах ОЭСР доля затрат корпораций в общем объеме национальных исследований и разработок в среднем приближается к 70% (70).

В рамках реализации Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь (70, стр.84) получают приоритетное развитие такие отрасли, как компьютерная индустрия, информационные технологии, что ориентировано на системную интеграцию в разработке и производстве технически сложной продукции на основе знаний, оптимального сочетания качественных компонентов от мировых производителей, внутренней и международной кооперации и собственных технологий. Данные процессы сопровождаются развитием соответствующей производственной инфраструктуры, а также коренными преобразованиями технологий управления (включая государственное управление). Но если в странах ЕС инновационно активными являются 80 % крупных предприятий, 63% средних и 40% - малых предприятий, то в Беларуси аналогичный показатель составил в 2005г. 14,1%. С другой стороны, в трансформационных экономиках отраслевые сдвиги обеспечиваются за счет малых и средних организаций, преимущественно частной формы собственности. Доля малых предприятий в странах Центральной и Восточной Европы составляет около 41,7%, в России - 12%, в Беларуси – 9,4%. Средний размер предприятия в Беларуси по численности занятых составляет 474 чел., что говорит о доминировании крупных организаций. Реальная доля частных предприятий в Беларуси также намного ниже аналогичных показателей в других трансформационных экономиках (в ЦВЕ, России – около 65%). Роль Беларуси в мировом обмене знаниями и инновациями пока незначительна. Доля персонала, занятого исследованиями и разработками на миллион жителей, в 2005г. составила 0,293, в то время как в России 3,319, Латвии – 1,434, Эстонии – 2,523, Литве 2,136, в странах Западной Европы данный показатель находится в пределах от 2,7 до 6,8 (10, стр.272-274).

Специалисты отмечают, что согласно теории оптимальной скорости перехода, между скоростью создания рабочих мест в новом секторе и уровнем безработицы существует нелинейная зависимость: при росте уровня безработицы до определенного момента уровень создания рабочих места тоже увеличивается, т.к. безработные, потерявшие работу в старом секторе, переходят в новый. Отрицательной зависимостью между уровнем безработицы и

уровнем созданных рабочих мест в новом секторе становится тогда, когда последний равен уровню сокращения рабочих мест в старом секторе (106, стр.166). Это объясняет замедление структуры занятости в белорусской экономике – административный контроль за высвобождением персонала и уровнем безработицы не позволяет более динамично осуществить переход к новой структуре занятости.

8.4.2. Повышение образовательного уровня занятых в национальной экономике, развитие и активизация инновационно-образовательной деятельности на интер-, макро- и микроуровнях

Рост образовательного уровня населения является универсальной тенденцией, причем особенно динамично повышается уровень образованности современной молодежи. Беларусь не является исключением. Доля студентов среди молодежи в 2004г. составляла 24,3%, что не намного ниже аналогичного показателя в странах ЕС (табл.8.2). Причем значение этого показателя в Беларуси неуклонно растет.

Таблица 8.2 – Доля лиц с высшим образованием среди молодежи (20-29 лет) %

| Страна | Доля лиц с высшим образованием, % | Доля студентов, % |
|----------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| Бельгия | 53 | 27 |
| Дания | 56 | 27 |
| Германия | 34 | 23 |
| Испания | 43 | 28 |
| Франция | 68 | 32 |
| Ирландия | 70 | 26 |
| Италия | 26 | 23 |
| Нидерланды | 40 | 25 |
| Австрия | 27 | 29 |
| Португалия | 37 | 24 |
| Финляндия | 58 | 45 |
| Швеция | 39 | 33 |
| Великобритания | 37 | 28 |
| Чехия | 26 | 16 |
| Эстония | 40 | 30 |
| Кипр | 34 | 14 |
| Латвия | 63 | 32 |
| Литва | 52 | 26 |
| Венгрия | 36 | 21 |
| Польша | 74 | 31 |
| Словения | 40 | 31 |
| Словакия | 30 | 16 |
| Старые страны ЕС-15 | 40 | 26 |
| Новые страны ЕС | 55 | 26 |

Ист.: 122, стр. 539

Образование оказывает сильное влияние на размеры доходов человека и его перспективы на рынке труда. Во всех странах Европы прослеживается

тенденция снижения уровня безработицы с ростом уровня образованности человека (табл.8.3).

Как отмечают специалисты, различия в уровне безработицы среди лиц с разным уровнем образования за последние годы возрастает: так, если в 1995г. в странах ЕС он составлял 1,5 раза (отношение уровня безработицы среди лиц с начальным образованием к уровню безработицы среди лиц с высшим образованием), то в 2004 он равен 2,2 раза (а по странам ЕС 25 равен 2,4 раза).

Таблица 8.3 – Уровень безработицы среди людей с различным уровнем образования в возрасте 25-59 лет

| | ЕС-15 2004 | ЕС-25 2004 | Беларусь, 2006 |
|-----------------------|---------------|---------------|-------------------|
| Начальное образование | 10,4 | 11,4 | 2,6 |
| Среднее образование | 7,1 | 8,4 | 2,02 |
| Высшее образование | 4,8 | 4,8 | 0,52 |

Ист.: 122, стр.539; 169.

Рост уровня образования сопровождается качественными изменениями в самом человеке, что обуславливает повышение его индивидуальной конкурентоспособности на рынке труда. Конкурентоспособность на рынке труда – наличие факторов, которые в условиях конкуренции на рынке труда помогают работнику получать или сохранять рабочее место, а работодателю привлекать и удерживать рабочую силу необходимых для его развития качеств и характеристик. Она не может быть оценена с помощью традиционных показателей. В этом отношении интересные результаты получены при исследовании рынка труда Латвии (25), в процессе которого конкурентоспособность работников оценивалась с помощью проведения широкомасштабного структурированного интервью с работниками, работодателями и представителей институтов рынка труда. В результате исследования выделено три типа работника – «респектабельный и знающий модератор», «специалист-профессионал» и «мобильный инноватор», и обоснован сдвиг современных предпочтений работодателя от работника-посредника к работнику – респектабельному и знающему модератору. Структура качеств, определяющих конкурентоспособность работника, включает несколько групп, среди которых не только профессиональные знания и опыт, но и такие «социальные» качества, как:

- Ø владение языками, знания и умения работы на компьютере, соблюдение трудовой дисциплины,
- Ø профессиональная и географическая мобильность, готовность выполнять новые задачи, постоянно учиться и использовать свои знания на благо организации,
- Ø совокупность качеств, определяющих коммуникабельность, способность работать в команде, высокий уровень культуры, внешний вид.

Заслуженное признание научной общественности получила концепция видения профиля пригодности интернационально действующего работника С.Ронена (99, стр.249-250), которая включает пять групп составляющих успешности человека на глобальном рынке труда:

- 1) факторы, обусловленные профессиональной деятельностью (технические знания, административные способности),
- 2) способности к коммуникациям (гибкость в поведении, свобода от предубеждений, толерантность к неясностям, культурная эмпатия и низкий уровень этноцентризма, способность к межличностному общению),
- 3) мотивация (вера в миссию организации и согласованность целей организации с личной карьерой, готовность принять новые установки и новый образ поведения, жизни, интерес к международному опыту, к культуре принимающей стороны),
- 4) семейная ситуация (стабильное супружество, семейная поддержка и готовность супруга (супруги) жить за границей,
- 5) языковые способности (знание языка и способность к невербальным коммуникациям).

В оценках McKensey Global Institute (8), ежегодно количество выпускников университетов возрастает на 5,5%, тогда как в развитых странах на 1%. Но только 13% выпускников университетов 28 стран с низким уровнем оплаты труда⁵ подходят для работы в международных компаниях: 17% инженеров, 19% финансистов и бухгалтеров, 14-15% научных работников и аналитиков, 10% - специалистов общего профиля. 12% потенциальных молодых специалистов фактически могут быть наняты на работу в международных компаниях. Основными факторами, снижающими конкурентоспособность выпускников вузов стран с низким уровнем оплаты труда, являются несоответствие структуры и качества подготовки (87%), языковые и географические ограничения (37%), местная конкуренция (5%). Данные цифры подтверждают необходимость повышения качества подготовки молодых специалистов в вузах, повышение их конкурентоспособности на внешних рынках труда. В процессе глобализации и европейской интеграции претерпевают определенные изменения требования к менеджерскому корпусу ТНК и международных компаний – включение менеджера в международную деятельность, кроме профессиональных и административных компетенций, предполагает наличие кросс-культурных навыков и знаний (мобильность, интеркультурные коммуникации, корректное определение формата действий в чужой культуре, др.). Значительное повышение требований как к национальной рабочей силе, так и к работникам ТНК и международных компаний в условиях глобализации объективно обуславливают повышенный спрос на услуги образования и повышения квалификации.

⁵ К группе стран с низким уровнем оплаты труда отнесены Аргентина, Бразилия, Болгария, Чили, Китай, Колумбия, Греция, Чехия, Эстония Венгрия, Индия, Индонезия, Латвия, Литва, Малайзия, Мексика, Филиппины, Польша, Россия, Словакия, Словения, Южная Африка, Таиланд, Турция, Украина, Венесуэла, Вьетнам.

Исторический анализ концепции конкурентоспособности рабочей силы и ее места в общей системе конкурентоспособности (20) показал, что в формировании конкурентоспособности организации возрастает роль и значение индивидуальной конкурентоспособности ее работников (и не только таких традиционных характеристик человека, как его образование, навыки, возраст, но и побуждения, ценностные ориентиры, личностные и деловые качества). Способность рабочей силы быстро и гибко приспосабливаться к рыночному спросу, их индивидуальная конкурентоспособность становятся приоритетными факторами роста. Примечательно, что несмотря на то, что национальные рынки труда постоянно сигнализируют о некотором перепроизводстве дипломированных специалистов и их слабой востребованности (например, гуманитариев, специалистов в сельском хозяйстве, естественно-научных дисциплинах), шансов трудоустроиться у человека с высшим образованием намного больше по сравнению с теми, у кого дипломов нет, причем даже если специалист трудоустраивается не по своей специальности.

В целом, правомерно говорить о наличии обратной связи между уровнем безработицы в стране и долей лиц в возрасте 30-35 лет с высшим образованием. То есть в целом прослеживается зависимость (хотя и не статистически значимая): чем выше доля лиц с высшим образованием, тем ниже уровень безработицы в стране. Республика Беларусь в этом отношении не является исключением.

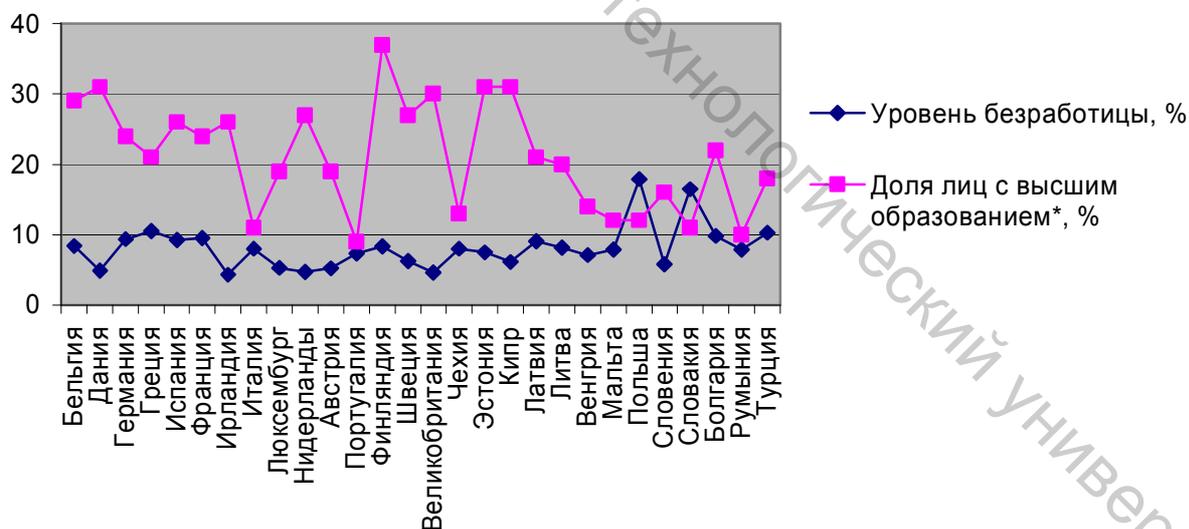


Рисунок 8.1 – Уровень образования и уровень безработицы в странах ЕС, 2005г., % %

*- доля лиц с высшим образованием в возрасте 30-50 лет

Ист.: составлено по 122, стр. 540

Базисной сферой национальной экономики, создающей фундамент для инновационного развития, является сфера образования и профессиональной подготовки кадров. Переход к инновационной экономике, к обществу знаний становится реальным и возможным при значительном повышении уровня

образованности всего населения. Ведь не только инновационная экономика должна способствовать производству товаров и услуг на основе высоких, наукоемких технологий, но и общество должно быть готовым к их потреблению и использованию. Поэтому доля взрослого населения, имеющего высшее образование, в экономически развитых странах постоянно растет. Согласно экспертным оценкам (75, стр.11), «производительность труда работника с высшим образованием в четыре раза выше, чем работника со средним специальным образованием, и в 15 раз выше, чем работника с общим средним образованием».

Образование рассматривается как важнейшее средство продвижения на международные рынки труда и новейших технологий. Его роль в инновационном развитии обуславливает перенос акцентов в деятельности учреждений образования на рынке образовательных услуг. В условиях глобализации образование становится одним из основных средств продвижения на международные рынки труда и новейших технологий. Это обуславливает необходимость ориентации деятельности национальных учреждений образования на международный уровень. Болонский процесс усиливает эту необходимость. Характерный не только для Беларуси, но и для всех европейских стран демографический спад в перспективе приведет к дальнейшему обострению конкуренции за студентов высшей школы непосредственно на международном уровне. Современная ступень интернационализации вузовского образования характеризуется возрастанием трансграничной мобильности студентов и преподавателей, а также широким использованием в учебных процессах информационных технологий, облегчающих доступ к зарубежным образовательным ресурсам. Глобализация задает определенные стандарты, на которые вынуждены ориентироваться отечественные вузы и с которыми обязано считаться государство. В этих условиях одним из способов эффективного управления образовательным процессом становится обеспечение для вуза возможности войти в международное образовательное пространство, повысив тем самым свою конкурентоспособность на рынке труда.

Реальное формирование общеевропейского образовательного пространства началось с 25 мая 1998 года, что связано с принятием Сорбонской Декларации. 19 июня 1999 года европейскими странами была подписана знаменитая Болонская Декларация, или совместная Декларация министров образования Европы о европейском вузовском пространстве. Суть Декларации состоит в том, что 29 европейских государств взяли на себя обязательство АО участию в формировании к 2010 году общеевропейского вузовского пространства на основе многоуровневой подготовки в высшей школе, ориентацией на массовое высшее образование как перспективную цель на основе реализации концепции «Обучение через всю жизнь».

Для сближения и согласования белорусской системы высшего образования с требованиями Болонского процесса необходимо решить следующие задачи:

- ввести систему менеджмента качества в сфере образования в соответствии с требованиями стандарта ИСО 9001,
- ввести рейтинговую систему оценки качества обучения, кредитную систему оценки успешности обучения, систему тестирования,

- создать единую систему обеспечения качества образования на основе стандартов третьего поколения, учебных планов и программ, предполагающих кредитно-модульную систему обучения и блочно-модульную систему построения учебного процесса,

- широкое использование информационно-коммуникационных технологий в учебном процессе,

- повышение значимости управляемой самостоятельной работы студентов. Однако правомерно ожидать, что процесс вхождения белорусских вузов в единое образовательное пространство Европы будет неминуемо сопряжен с ухудшением позиций на объединенном рынке образовательных услуг. Поэтому должны быть предприняты шаги для усиления конкурентоспособности белорусских вузов.

Одной из эффективных форм интеграции национального высшего образования в мировое образовательное пространство выступают стратегические международные образовательные альянсы, под которыми понимаются долговременные договорные, не предполагающие акционерного соучредительства, объединения двух или более субъектов в сфере образования из различных стран для решения согласованных задач, включая получение «синергетического эффекта» интеграции (89, стр.70). Специалисты это явление связывают с фактором интенсивного развития рынка услуг данной сферы образования, который является высококонкурентным. Согласно оценкам ВТО, емкость мирового рынка образовательных услуг достигает 50—60 млрд. долл. (89, стр.70). Белорусские вузы в условиях глобализации мирового образовательного пространства получили и начали развивать возможности установления прямых контактов с зарубежными учебными центрами, участвовать в соответствующих международных программах. Белорусская система высшего образования, обладая достаточно высоким уровнем качества и мощным потенциалом развития, имеет преимущества в стоимости обучения. Однако, несмотря на активность отдельных вузов, следует признать, что большинство случаев международного сотрудничества ограничивается участием в международных конференциях, совместными публикациями и проектами. Следует развивать долговременные связи, основанные на организации совместных учебных программ, унификации дипломов.

8.4.3. Повышение гибкости и эластичности рынка труда

В условиях инновационной экономики появляется ряд организаций, которые функционируют не на принципах механистических структур и рациональной бюрократии М. Вебера, а на принципах органических структур. Последним свойственно гибкое изменение, адаптация к внешней среде, командная работа персонала в маленьких группах, неформальное обучение. Растущий уровень образованности, информированности и обеспеченности работников приводит к усложнению их системы мотивации, к меньшей смиримости с традиционной властью. Сложный мотивационный спектр сотрудников, широкая палитра ценностей (среди которых рабочее место занимает одну из позиций, и может быть не самым важным) приводит к необходимости повышения гибкости и эластичности рынка труда.

Гибкость рынка труда главным образом связывают со способностью рабочей силы быстро и гибко приспосабливается к рыночному спросу, учитывая ее конкурентоспособность. На наш взгляд, это достаточно узкое определение. Гибкость рынка труда означает готовность его участников (работодателей, работников и институтов на рынке труда) приспосабливаться к экономическим, социальным и технологическим изменениям. Поэтому гибкость рынка труда можно рассматривать в нескольких значениях:

- ü как численную гибкость (когда изменяется численность работников или число часов работы в зависимости от рыночной конъюнктуры);
- ü как функциональную гибкость (когда работники владеют несколькими профессиями или специальностями, что позволяет их быстро перераспределять между рабочими местами в зависимости от требований производства);
- ü как институциональную гибкость, что проявляется в способности его инфраструктуры быстро реагировать на изменения конъюнктуры, а также в действии институциональных факторов, определяющих возможности всех перечисленных выше характеристик.

В экономической литературе не сложилось единого подхода к оценке эластичности (гибкости) рынка труда. Ряд авторов (21, стр.41) при оценке эластичности рынка труда используют показатели эластичности времени работы, рабочего места, трудоустройства, предложения труда и спроса на труд. Эластичность рабочего времени подразумевает согласование продолжительности и режима работы работника с потребностями производства и его личными потребностями. По разным оценкам, до 20% рабочей силы в странах ЕС трудится в режиме неполного рабочего времени (сокращенный рабочий день, неделя, деление одного рабочего места между двумя работниками и пр.) Эластичность рабочего времени может быть вызвана как желанием работника (например, необходимостью иметь больше свободного времени для ухода за детьми, занятием спортом, учебой и пр.), так и желанием работодателя. В этом случае принято говорить о неполной вынужденной занятости, т.к. означает перевод на сокращенный рабочий день (неделю), или отправление в административный отпуск по инициативе работодателя. Таковую меру чаще всего рассматривают в связи с антикризисным управлением организацией (21). Эластичность трудоустройства означает возможность приспособления численности работников на предприятиях к изменениям экономической конъюнктуры (временная, сезонная занятость, др.).

Эластичность рабочих мест означает степень реакции количества рабочих мест на изменение ситуации на рынке труда. Эластичность предложения труда проявляется в изменении его структуры в зависимости от динамики детерминант предложения труда (заработной платы, пособий, удельного веса оплаты труда в доходах домохозяйств, налогообложения и т.д.). В современных условиях это выражается в росте численности обучающихся, в увеличении количества совместителей, трудовых мигрантов, работающих пенсионеров и переходе части экономически активного населения в категорию «экономически

неактивного населения». Таким образом, структура предложения труда усложняется. Эластичность спроса на труд означает совокупные возможности работодателей в приспособлении количества требуемого труда к изменениям рыночных факторов хозяйствования. Это зависит от эластичности спроса на производимый продукт, удельного веса трудовых затрат в себестоимости продукции, институциональных ограничений по найму и высвобождению работников, степени развития эластичности трудоустройства.

Под инфраструктурой рынка труда принято понимать экономические, правовые, административные институты и организации, способствующие выполнению рынком труда своих функций. К основным субъектам инфраструктуры рынка труда относятся: государственная служба занятости населения, кадровые службы и профсоюзные организации предприятий; органы власти, учреждения образования, негосударственные структуры, занимающиеся уменьшением дисбаланса на рынке труда (региональные центры поддержки предпринимательства, бизнес-инкубаторы, негосударственные коммерческие и некоммерческие агентства по трудоустройству и пр.). Институциональные факторы, влияющие на гибкость рынка труда в Беларуси, преимущественно определяют «неповоротливость» рынка труда, его сниженную адаптацию к меняющимся условиям. В совокупности это приводит к увеличению издержек на согласование спроса и предложения на рынке труда, сформирует длительную безработицу. Институциональная гибкость рынка труда в Беларуси снижена, так как на нем установлены высокие ставки минимальной заработной платы (выше равновесного уровня), действует жесткая система индексации заработной платы, существуют узкие и жестко контролируемые разрывы в оплате труда квалифицированных и неквалифицированных работников, а также присутствует сильное государственное вмешательство в механизм зарплатообразования. Особенностью белорусского рынка труда является сочетание численной эластичности рынка труда (как в большинстве стран) с гибкостью заработной платой. Проявляется это в том, что белорусский рынок труда на изменения экономической конъюнктуры в большей степени реагирует не сокращением численности занятых (или фонда рабочего времени), а уменьшением надтарифной части заработной платы. К числу институциональных факторов, вызывающих инерционность рынка труда в Республике Беларусь, относятся:

- регламентация процедур найма и увольнения - в частности, институциональное ограничение массовых высвобождений. В 1995г. в Беларуси Постановлением Совета Министров принято Положение «Об организации взаимодействия государственных органов, профессиональных союзов и нанимателей в целях предотвращения массовой безработицы», которое практически весь арсенал усилий направляет на недопущение массовых увольнений. Кроме того, согласно закону о занятости, в случае высвобождения работника, наниматель должен выплатить ему трехмесячное выходное пособие (на что у предприятий часть просто нет средств);

- высокая ставка налогообложения фонда оплаты труда предприятия, что способствует снижению спроса на труд со стороны предприятия.

В целом, повышение эластичности рынка труда является первостепенной задачей для рынка труда в Беларуси, поскольку позволяет противостоять тенденции роста естественного уровня безработицы в стране (фрикционной и структурной) в условиях реструктуризации экономики, постоянного обновления требований к рабочей силе, интеграции и глобализации.

8.4.4. Повышение мобильности рабочей силы

Данная тенденция обусловлена тем, что в инновационной экономике изменяется парадигма управления организацией:

во-первых появляются сетевые, виртуальные организации, которые обеспечивают рабочими местами персонал в самых отдаленных населенных пунктах и не требуют географической привязки;

во-вторых, в современных организациях становится невозможно четко разделить задачи и функции между работниками, обеспечив их узкую профессиональную специализацию. Чаще работник в своих действиях ориентируется не на задачи, а на общие цели организации, в рамках которой он должен не только уметь выполнять различные задачи, но и ставить эти задачи. Это требует мобильности. Экономические преобразования и развитие инновационной экономики приводят к значительным изменениям требований к рабочей силе, обуславливающее ее повышенную профессиональную мобильность. Если раньше считалось, что получение образования – «на всю жизнь», то сейчас основным принципом становится «образование через всю жизнь», причем в течение трудовой жизни работник 4-5 раз вынужден менять свое рабочее место и квалификацию;

в-третьих, инновационная экономика, в силу глобализационных и интеграционных процессов, объективно активизирует миграцию.

В Беларуси, которая постепенно втягивается в процессы интеграции и глобализации, проблема мобильности рабочей силы объективно актуализируется. Специалисты отмечают, что «в современном мире, где стираются границы между национальными и международными факторами, атрибуты национальной экономики утрачивают свою прежнюю роль, размываясь общим ходом мировых интеграционных процессов» (94, стр.7). Формируется мировой рынок труда, под которым понимают не столько совокупность международных миграционных процессов (экспорт и импорт иностранной рабочей силы), сколько «новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях интернационализации производства и роста общения между народами» (76, стр.40), «систему экономических механизмов, норм, инструментов, обеспечивающих взаимодействие спроса на труд и его предложения на международном уровне» (78, стр.256), «целостную систему, опирающуюся на межстрановые потоки рабочей силы, ведущей к определенной утрате независимости стран и выражающейся в стремлении экономически развитых государств ориентировать формирование мирового рынка труда в

максимально благоприятном для социально-экономической модели и конкретных интересов таких стран направлении» (76, стр.42).

Несмотря на большую экономическую и социальную значимость, трудовая миграция является слабо изученным аспектом, в особенности вопросы ее влияния на экономический потенциал государств, национальные рынки труда и равновесие их отдельных сегментов. Специалисты единодушны во мнении, что несмотря на позитивный вклад трудовой миграции (рост производительности труда, увеличение численности населения), существуют и тревожные сигналы, связанные с ростом нелегальной трудовой миграции и ухудшением криминогенной обстановки в стране-реципиенте. Поэтому в рамках национальных моделей рынка труда необходима эффективная миграционная политика управления потоками, качеством и структурой миграции, минимизации теневых форм.

Следует отметить, интенсивность трудовой мобильности в Республике Беларусь достаточно высока – валовой коэффициент оборота рабочей силы в отдельные годы превышал 40% (см. табл.3.5 главы 3). Оценка внешней трудовой миграции на совокупном рынке труда Беларуси позволяет сделать вывод об усилении ее влияния на состояние рынка труда. После всплеска миграционных процессов в 1999г., в начале 2000-х годов произошло некоторое снижение числа выехавших на работу за рубеж, но с 2007г. начинается рост (в 2006г. легально на временную работу за рубеж выехало 4,5 тыс.чел, в 2007г. – 7,335 тыс.). Основными причинами выезда на работу за рубеж являются безработица в регионах и в сельской местности, более низкий уровень оплаты труда в Беларуси по сравнению с соседними странами. Основными странами, которые принимают белорусских трудящихся-мигрантов, являются Россия (67,1% выехавших), США (около 20%), Великобритания (7,58%), Польша, Литва, Чехия, Украина.

Выезжают в подавляющем количестве молодежь, а въезжают лица более старших поколений. Из числа выехавших большинство трудоустраиваются для работы на должностях, связанных с применением преимущественно физического труда. Ведущими отраслями, использующими миграционную рабочую силу, являются сфера услуг и строительство. Дешевая и квалифицированная белорусская рабочая сила привлекает Польшу, Литву, другие страны ЕвроСоюза, которые делают определенные шаги для привлечения к себе трудовых мигрантов (например, смягчение условий трудоустройства в Литве, облегчение режима для приезжающих из других стран в Польшу, др.). Таким образом, в перспективе Беларусь может стать активным экспортером квалифицированной рабочей силы.

Оценить возрастание миграционных процессов в Беларуси однозначно невозможно. С одной стороны, существует проблема оттока молодежи и лиц в трудоспособном возрасте и их трудоустройства за рубежом на работы, требующие преимущественно физического труда (около 90%). С другой стороны, активизация миграционных потоков способствует трансформации отраслевой и профессионально-квалификационной структуры занятости в Беларуси и дальнейшему развитию рынка труда, повышению

конкурентоспособности рабочей силы. Нельзя не отметить некоторое положительное влияние внешней миграции на ситуацию в области занятости в Беларуси.

В мировой практике существуют оценки вероятности переходов на новые рабочие места, минуя безработицу (106, стр.166), которые оценивают ее в диапазоне 0,102 (для России), 0,054 (для Польши), причем самыми мобильными являются несемейные мужчины и те, кто занят в бюджетных отраслях. Наименее мобильны замужние женщины. Подобные исследования необходимы и для рынка труда Беларуси.

Обобщение качественных характеристик рынка труда в Беларуси на предмет их соответствия глобальным трендам представлено в таблице 8.4, которая позволяет сделать следующим выводы.

Основным проблемами рынка труда в Беларуси являются медленная реструктуризация, низкие темпы создания новых рабочих мест (сохранение неэффективных рабочих мест), обострение проблемы подготовки квалифицированных кадров и согласования рынка образовательных услуг с потребностями производства, жесткость трудового законодательства при недостаточном развитии инфраструктуры рынка труда. В качестве потенциальной угрозы может рассматриваться растущий уровень географической мобильности рабочей силы в Беларуси, в том числе в виде нелегальной внешнетрудовой миграции.

Поэтому обновление ориентиров развития национального рынка труда Республики Беларусь представляется не столько желательной мерой, сколько насущно необходимой. Это предполагает расширение спроса со стороны инновационно активных организаций, малого и среднего бизнеса, социально ответственная реструктуризация неэффективных предприятий; развитие гибких форм занятости; минимизацию протекционистских мер по защите рабочих мест за исключением узких зон защиты, определенных по научно обоснованным критериям и соответствующим задачам безопасности страны; повышение конкурентоспособности рабочей силы; дальнейшее развитие институционального строения рынка труда и приоритет экономической эффективности занятости. Реализация этих направлений позволит Беларуси эффективно войти в мировое экономическое и образовательное пространство, обеспечить достойный уровень жизни ее граждан.

Таблица 8.4 - Качественные характеристики рынка труда в Республике Беларусь

| | преимущества | проблемы |
|---------------------------------------|-----------------|--|
| 1. Образовательный уровень работников | Высокий уровень | Согласование рынка образовательных услуг и требований производства, международное признание дипломов |

| | | |
|---|--|--|
| 2. Инновационная активность субъектов хозяйствования, численность занятых в инновационном секторе | Переход на инновационные факторы экономического роста является стратегической целью развития Беларуси, что подтверждается принятой Государственной Программой инновационного развития Республики Беларусь на 2006 – 2010г.г. | Невысокий уровень инновационно активных предприятий и доля персонала, выполняющего научные исследования и разработки, слабая чувствительность бизнеса к инновациям |
| 3. Гибкость рынка труда | Численная гибкость | Сниженная функциональная гибкость Институциональная жесткость рынка труда в Беларуси |
| 4. Мобильность работников | Высокий и растущий уровень географической мобильности работников | Нелегальные потоки внешней трудовой миграции, Функциональная гибкость? |

8.4.5. Повышение эффективности национального рынка труда

В настоящее время одна из главных проблем, связанных с функционированием рынка труда – поиск баланса между экономической и социальной эффективностью его функционирования. С одной стороны, инновационной экономике требуется гибкий рынок труда, с другой стороны, необходимо обеспечить работников защитой и безопасностью.

Эффективность рынка труда - способность рынка труда обеспечить качественное равновесие между спросом и предложением труда, баланс интересов субъектов рынка труда, развитие приоритетных направлений и форм занятости в соответствии с задачами макроэкономической и социальной политики государства, рационального воспроизводства человеческого капитала и минимизации социально-экономических издержек безработицы. Республика Беларусь имеет много проблем на рынке труда, причем мнение о них со стороны работников, работодателей и институтов рынка труда значительно различается. Работники не удовлетворены качеством рабочих мест и уровнем оплаты труда, чрезмерной в их оценках институциональной гибкостью рынка труда, которая выражается в снижении гарантий занятости (особенно благодаря введению системы срочных контрактов). Работодателей не устраивает качество рабочей силы, поверхностная кадровая аналитика и пассивные кадровые

службы (что в условиях слабого развития других институтов на рынке труда обуславливает сложности подбора качественного персонала), сильное государственное регулирование и контроль одновременно за показателями безработицы и заработной платы. Институты на рынке труда Беларуси неоднородны, значительно различаются по уровню развития и институциональной силе. В большей степени развиты те институты, которые представляют интересы одной из сторон социально-трудовых отношений (профсоюзы, государственная служба занятости), а не занимающиеся устранением дисбалансов на совокупном рынке труда и его сегментах, или повышением качества и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

Для обеспечения в этих условиях эффективности рынка труда необходима сбалансированная политика регулирования национального рынка труда, учитывающая не только национальную специфику, но и глобальные тенденции развития инновационной экономики.

8.5. Перспективные направления регулирования рынка труда в Беларуси

Задачи инновационного развития, условия глобализации мировой экономики обуславливают необходимость существенной реструктуризации национальной экономики Беларуси. Основные ориентиры реструктуризации определены Государственной программой инновационного развития республики (70) и предполагают развитие высокотехнологичного сектора, IT-технологий, нано-технологий и пр. Однако реальная готовность белорусских предприятий к инновационному развитию значительно снижена, так как сохраняются неэффективные рабочие места, устаревшая структура занятости, а модель зарплатообразования слабо заинтересовывает в инвестициях в человеческий капитал. Кроме того, основные потоки инвестиций идут в те отрасли, которые косвенно связаны с инновационным развитием (сельское хозяйство, жилищно-коммунальное строительство), в то время как в приоритетные отрасли (наука и научное обслуживание, образование) потоки инвестиций намного скромнее. В итоге, белорусская экономика содержит значительное количество неэффективных рабочих мест (с неудовлетворительными условиями труда, низкой заработной платой, на которых производится невостребованный либо неконкурентоспособный продукт). В этих условиях назрела необходимость принятия Программы модернизации рабочих мест, главной задачей которой является формирование эффективной системы создания рабочих мест в отраслях экономики, обеспечивающих инновационное развитие страны и эффективное вхождение в глобальный рынок труда, сохранения кадрового потенциала в сочетании с опережающими мерами по предотвращению роста безработицы. Стратегической целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является обеспечение экономики высокопрофессиональными кадрами и повышения эффективности их использования. Наряду с модернизацией системы профессионального образования и переподготовки кадров важнейшим условием реализации этих

целей станет повышение гибкости рынка труда и его структурной сбалансированности, появление условий для профессиональной и территориальной мобильности населения. Несмотря на долгосрочные перспективы формирования общего рынка труда Союзного государства и постепенную либерализацию миграционного законодательства возможности притока иностранной рабочей силы в Беларусь ограничены из-за низкой заработной платы по сравнению с соседними странами. С другой стороны, в долгосрочной перспективе по мере либерализации общеевропейского рынка рабочей силы, может вновь возрасти миграционный отток рабочей силы из Беларуси (который уже становится значительным и по оценкам Всемирного банка составляет 18,4% населения Беларуси). В настоящее время прогнозируемый дефицит рабочей силы на рынке труда Беларуси в большей степени связан не с нехваткой квалифицированных рабочих и специалистов, а с нехваткой денег им платить достойную заработную плату. Поэтому задачи модернизации рынка труда в Беларуси должны быть направлены на модернизацию рабочих мест, повышение в первую очередь их экономической эффективности. В этих условиях основным фактором ослабления дефицита рабочей силы остается процесс перераспределения работников из неэффективных предприятий в эффективные и повышение уровня производительности труда и заработной платы.

За последние годы в белорусской экономике значительно возросли масштабы высшего образования, при этом сложился избыток экономистов, юристов и специалистов гуманитарного профиля при недостатке инженерных кадров, специалистов среднего уровня квалификации и образования и квалифицированных рабочих. Относительно избыточный образовательный и квалификационный уровень занятых в экономике Беларуси обуславливает потребность в новом качестве профессиональной подготовки и образования, их большего соответствия нынешним и перспективным потребностям рынка труда.

Сложившийся в настоящее время и прогнозируемый в долгосрочной перспективе дисбаланс между развитием рынка образовательных услуг и потребностями рынка труда обуславливает необходимость принятия мер по их согласованию. Основные меры, которые необходимо предпринять по модернизации рынка труда Республики Беларусь для повышения эффективности занятости и интеграции в мировое хозяйство, представлены в таблице 8.5.

Таблица 8.5 – Меры по модернизации организационно-экономических механизмов и институтов на рынке труда

| Наименование мероприятия | Форма исполнения | Ответственные исполнители | Срок реализации |
|---|--|---|-----------------|
| Обновление структуры рабочих мест в соответствии с задачами инновационного развития и учитывая глобализацию и интеграционные процессы в мире | Программа развития и модернизации рабочих мест | Министерство труда и социальной защиты РБ, Министерство экономики РБ, отраслевые министерства и ведомства, местные органы власти | 2009-2015г.г. |
| Обеспечение потребности инновационного развития национальной экономики квалифицированными кадрами, преодоление нехватки квалифицированной рабочей силы и невостребованности (безработицы) среди выпускников | Программа согласования рынка образовательных услуг и рынка труда | Министерство образования РБ, Министерство труда и социальной защиты РБ, Министерство экономики РБ, отраслевые министерства и ведомства, местные органы власти | 2010-2020г.г. |
| Развитие инфраструктуры рынка труда | Бизнес- проекты | Министерство образования РБ, Министерство труда и социальной защиты РБ, Министерство экономики РБ, отраслевые министерства и ведомства, местные органы власти | 2009-2015г.г. |

Целями Программы развития и модернизации рабочих мест являются повышение уровня и изменение структуры занятости населения Республики Беларусь на основе создания экономически эффективных рабочих мест в перспективных отраслях экономики.

Основными задачами Программы являются: обеспечение правовых, экономических и организационных условий для создания и сохранения рабочих мест, развития кадрового потенциала в различных отраслях экономики и регионах Республики Беларусь; повышение конкурентоспособности

отечественной рабочей силы; формирование эффективной структуры занятости населения; повышение качества создаваемых рабочих мест; - повышение гибкости рынка труда; развитие профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы; создание благоприятных условий для повышения уровня жизни за счет стимулирования трудовой активности населения, усиления роли и ответственности участников социально-трудовых отношений в сфере занятости населения; предотвращение риска роста массовой безработицы. Реализация Программы может быть осуществлена в три основных этапа.

Целью первого этапа является определение методических основ и целевых ориентиров создания и модернизации рабочих мест Республики Беларусь. Задачами этапа выступают:

- разработка комплекса методик - инвентаризации рабочих мест, определения структурно больных отраслей, проведения кадровой диагностики на микро-уровне (на уровне предприятий и организаций), разработки кадровой стратегии организации и ее взаимодействия с субъектами рынка труда и рынка образовательных услуг при модернизации рабочих мест;
- определение целевых ориентиров создания и модернизации рабочих мест;
- разработка нормативной правовой базы, ориентированной на формирование общих условий для создания и модернизации рабочих мест.

На втором этапе реализации Программы модернизации рабочих мест необходимо, руководствуясь разработанными на первом этапе нормативными и методическими материалами, выявить отраслевые и региональные приоритеты в развитии и модернизации рабочих мест. Задачами второго этапа являются:

- кадровая диагностика на микроуровне и формирование кадровых стратегий предприятий и организаций, увязанных с общей стратегией их развития и содержащих меры по развитию, сохранению, социально ответственному высвобождению персонала;
- развитие профессиональной и географической мобильности рабочей силы;
- проведение социальной экспертизы разрабатываемых инвестиционных программ;
- повышение эффективности использования имеющихся производственных мощностей;
- дальнейшее совершенствование института социального партнерства в области создания и сохранения рабочих мест.

При выявлении отраслевых и региональных приоритетов в развитии и модернизации рабочих мест необходимо принимать во внимание: соответствие мер по созданию рабочих мест задачам инновационного развития, направлениям структурной перестройки экономики и перспективам формирования глобального рынка труда; учет стоимости создания и модернизации рабочего места; учет состояния региональных рынков труда; организация (расширение) производства конкурентоспособной продукции, ориентированной на спрос населения; развитие социальной инфраструктуры в

сельских местностях; поддержание занятости в моногородах и малых городах республики.

Министерство труда и социальной защиты РБ уже имеет составленный перечень городов и регионов, в которых ситуация с занятостью и уровнем жизни населения приобрела критический характер, а традиционные меры по регулированию рынка труда не дают положительных результатов. При разработке программы модернизации необходимо предусмотреть специальные программы по созданию и сохранению рабочих мест в указанных городах, а также программы по развитию инфраструктуры для повышения географической мобильности рабочей силы внутри республики.

Третьим этапом реализации Программы модернизации рабочих мест являются конкретные целевые бизнес-проекты, направленные на создание качественных рабочих мест в отраслях и регионах Беларуси. В целях мониторинга мероприятий Программы и контроля за ее реализацией, необходимо руководствоваться индикативными показателями оценки экономической и социальной эффективности рабочих мест и структуры занятости, к которым могут быть отнесены: отраслевые пропорции структуры занятости в соответствии с классификацией NACE и сертификация рабочих мест по стандарту социальной отчетности SA 8000.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, проведенное исследование позволило систематизировать особенности формирования основных составляющих модели рынка труда в Республике Беларусь (спроса на труд и предложения труда) на совокупном, региональном и микро-уровне. Дана их математическая интерпретация.

Установлены следующие особенности формирования спроса на труд в модели рынка труда Беларуси:

- максимизация прибыли не выступает в качестве основного целевого ориентира деятельности многих белорусских предприятий, что принципиально меняет одно из главных допущений при анализе спроса на труд. Часто у предприятий доминируют социальные целевые установки;
- одностороннее проявление на белорусском рынке труда эффекта замещения – (как правило, происходит замена капитала трудом как более дешевым фактором производства). Поэтому и в кратко-, и в среднесрочном периодах при росте среднемесячной заработной платы труд не будет заменен капиталом, т.к. падает производительность труда, исчисленная не в стоимостном, а в натуральном выражении;
- эластичность занятости по заработной плате, исчисленная для совокупного рынка труда Беларуси, показывает наличие связи средней силы, свидетельствующей об общей тенденции снижения спроса на труд при росте среднемесячной заработной платы;
- административное повышение среднемесячной заработной платы обуславливает увеличение себестоимости продукции в трудоемких

отраслях (таких, как химическая и нефтехимическая, машиностроение и металлообработка, лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная, легкая промышленность, где доля затрат на оплату труда в структуре затрат на производство значительно выше среднего уровня по промышленности Беларуси), что предопределяет их неконкурентоспособность - действует третий закон производного спроса Хикса-Маршалла. Более того, при оценке отраслевого спроса на труд в белорусской экономике слабо учитывается конкуренция предприятий этих отраслей в своих товарных группах не только друг с другом, но и с зарубежными производителями.

К особенностям формирования предложения труда в модели рынка труда Республики Беларусь отнесены:

- особенности демографического развития страны;
- наличие нелегальных трудовых доходов;
- трудности в количественной оценке фактически безработных, в связи с чем невозможно точно рассчитать параметры предложения на рынке труда;
- особенности проявления эффекта замещения у мужчин в трудоспособном возрасте и эффекта дохода у женщин;
- влияние высокой степени прогрессивности в исчислении подоходного дохода, а также совокупного годового дохода на предложение труда;
- особенности формирования предложения труда на рынках труда моногородов, малых городов и сельскохозяйственных населенных пунктов;
- наличие диспропорций в профессионально-квалификационном составе рабочей силы.

Особенностями зарплатообразования в белорусской модели рынка труда являются: снижение тарифной части заработной платы и усилении дифференциации оплаты труда за счет ее надтарифной части; нарушение конкурентного механизма зарплатообразования за счет активного государственного вмешательства и коллективно-договорного регулирования; присутствие неоправданной дифференциации в оплате одинакового труда работников с одинаковой квалификацией, в схожих условиях в зависимости от монопольного положения субъекта хозяйствования (отрасли), что добавляет в цену труда природную ренту; опережающий рост заработной платы над темпами роста производительности труда.

Основными преимуществами сложившейся модели развития рынка труда в Беларуси являются сильная социальная ориентация, государственные гарантии, активная государственная служба занятости. К ее недостаткам правомерно отнести невысокую экономическую эффективность занятости, слабое содействие структурным изменениям экономики, неразвитость негосударственных институтов на рынке труда.

В ходе исследования выделены специфические адаптационные механизмы модели рынка труда, которые выполняют функции «амортизаторов» социальных шоков: со стороны спроса на труд – завышенный спрос за счет

усилий государства; со стороны предложения труда – ухудшение структуры предложения, снижение качества и конкурентоспособности рабочей силы, развитие нестандартных форм занятости и рост экономически неактивного населения, со стороны субъектов хозяйствования – сохранение избыточной численности работников, опережающий рост заработной платы над производительностью труда.

Анализ рынка труда в Беларуси показал, что необходимо сменить ориентиры его развития, учитывая задачи инновационного развития страны и в соответствии с тенденциями глобализации. Специфические адаптационные механизмы, выработанные в предшествующие годы белорусским рынком труда, обусловили социальную стабильность общества и низкие социальные издержки приспособления к трансформационным процессам, но в настоящий момент себя исчерпали. Поэтому необходимо провести коренную модернизацию структуры белорусской экономики, при этом минимизировав социальные издержки реструктуризации. Главным направлением государственной политики в социально-трудовой сфере является формирование эффективной системы создания рабочих мест в отраслях экономики, обеспечивающих инновационное развитие страны и эффективное вхождение в глобальный рынок труда, сохранения кадрового потенциала в сочетании с опережающими мерами по предотвращению роста безработицы. Развитие рынка труда в долгосрочной перспективе будет формироваться под воздействием нарастающего дефицита рабочей силы из-за снижения населения в трудоспособном возрасте, а также разбалансированности спроса и предложения рабочей силы в профессиональной и территориальной разрезах. Как свидетельствуют демографические данные, сократились возможности увеличения занятости со стороны населения Беларуси в долгосрочной перспективе. Уровень занятости населения в Беларуси является одним из самых высоких среди стран с трансформационной экономикой, поэтому возможности его дальнейшего повышения ограничены. Стратегической целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание условий для обеспечения экономики высокопрофессиональными кадрами и повышения эффективности их использования. Наряду с модернизацией системы профессионального образования и переподготовки кадров важнейшим условием реализации этих целей станет повышение гибкости рынка труда и его структурной сбалансированности, появление условий для профессиональной и территориальной мобильности населения.

Разработанные рекомендации по развитию рынка труда в Республике Беларусь соответствуют формированию модели рынка труда малой открытой экономики, эффективно интегрированной в мировое экономическое и образовательное пространство. Ее основными элементами являются:

- формирование конкурентоспособной и мобильной рабочей силы;
- переход к новой структуре занятости, интегрированной в мирохозяйственные связи и основанной на повышении конкурентоспособности отечественных производств и товаров;

- взаимодействие потоков капиталов и инвестиций для повышения уровня и эффективности занятости;

- эффективное вхождение в мировое образовательное пространство.

Результаты исследования могут быть использованы специалистами Главного управления политики народонаселения и рынка труда, Главного управления комплексного анализа и координации Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь при разработке Государственной и региональной программ занятости населения, определении их приоритетных направлений во взаимосвязи с основными направлениями макроэкономической политики Республики Беларусь.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Akademickie, Biura Karier. Absolwent wyższej uczelni na rynku pracy / B.K. Akademickie; pod red. J.Wanielisty. - Warszawa: Wojewodzki Urząd Pracy w Warszawie, 2003.
2. Auer, P. (ed.). Changing labour markets in Europe: the role of institutions and policies. – Geneva, International Labour office, 2001.
3. Blanchard, O Reforming labor market institutions: unemployment insurance and employment protection / O. Blanchard // Cambridge : Working Paper. – 2004. - 04-38, November 10.
4. Blanchflower, D.G. Internal and External Influences Upon Pay Settlements / D.G. Blanchflower, A.J. Oswald // British Journal of Industrial Relations, Vol. 26, №3. – 1998.
5. Boeri, T., Burda, M.C., Kollo, J. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. N.Y.: Centre for Economic Policy Research, 1998.
6. Deakin, S. Renewing Labour Market Institutions. <http://www.ilo.org/mcc>, 2004
7. Fehn, R., Meier, C.-P. «The positive economics of labor market rigidities and investor protection». CESifo Working Paper № 456. <http://papers.ssm.com/abstract270813>.
8. Ferrell D., Laboissiere M, etc. The Emerging Global Labor Market. – Mc Kinsey Global Institute, 2007 // www.mckinsey.com/mgi
9. Gordon, I.(2005). Labour market integration policies to enhance social cohesion. London.HSE <http://www.oecd.org/dataoecd/53/43/35565322.pdf>
10. Human Development Report 2007/2008. – UNDP
11. Key Indicators of the Labor Market, 2002, p. 258 // www.i/oorg.
12. Koning, I. Marshall and labor demand in Russia: Going back to basics / I. Koning, H. Lermann. – Москва : ГУВШЭ, 2002. – 35 с.
13. Garibaldi P., Mauro P. Job Creation. Why some countries do better? – Economic Issues. International Monetary Fund, Washington, D.C., 200, № 20
14. Lermann, H. Wage Arrears and the Distribution of Earnings: What can we learn from Russia? / H. Lermann, I. Wadsworth. – Москва : ГУВШЭ, 2003. – 43 с.
15. Meyer Bruce, D. Unemployment Insurance and Unemployment Spells // Econometrica, Vol. 58, No. 4 (Jul., 1990), p. 757-782.
16. National Action Plan for Employment for 2005 in Poland. - Warsaw: Ministry of Economy and Labour, 2004.
17. Nickell St. labor Market institutions and economic performance\\ Handbook of Labor Economics, Volume III. – Elsevier Science Publishers BV, 1999.
18. Nierownosei spoleczne a wzrost gospodarezy. Gospodarka oparta na wiedzy. – Rzeszow, 2007/ - s. 625.
19. Polavieja, J. G. (2002). Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment- Rent Approach. Sociology Working Papers. <http://hicks.nuff.ox.ac.uk/users/polavieja/OxfordSociologyDepartment2002-01.pdf>

20. Filipova, L., Gootvalds, J., Šimeks M., (2004). Impact of changes in competitiveness on Czech labour market developments. The Czech Republic. <http://www.case.com.pl/dyn/plik--9291460.pdf>
21. Puzio-Waclawik B. Uelastycznienie rynku pracy w Polsce // Zarzadzanie zaufaniem w organizacjach wirtualnych// *Ekonomika i organizacja przedsiebiorstwa*. Grudzewski W.M., Hejduk I.K., Sankowska A., Wantuchowicz M. – Warszawa, 2007, № 3, s. 41- 47.
22. Rosen Sh. The Theory of equalizing differences \\ *Handbook of Labor Economics*, Volume I. – Elsevier Science Publishers BV, 1986.
23. SA 8000:1997 «Социальная ответственность».
24. Sengenberger, Wr. *Employment and Labour Market Policies in Transition Economies* / W. Sengenberger. - Geneva : Employment and Labour Market Policies Branch, 1999.
25. *Specific problems of Labor Market in Latvia and its Regions*. – Riga, Latvian University , Elgava, 2007
26. Taubman, P. *Segmented Labor Markets* / P. Taubman, M.L. Wachter // *Handbook of Labor Economics*, Volume II, Elsevier Science Publishers, BV, 1986. Ch. 21, – P. 1183 – 1217.
27. Melnikas, B. *Creation of knowledge – based economy in the European Union: the main typicalities and new ideas clusterization* // *Journal of Business Economics and Management*, 2005, Vol VI, No 2, 87-100.
28. *Total Unemployment Rate* . – Eurostat, 2005
29. Vaughan-Whitehead, D. *Working and Employment Conditions in New EU Member States: Convergence or diversity?* <http://www.ilo.org/mcc>, 2005.
30. Wong G., Henson H., Roy A. *Long-term Unemployment, Worker Profiling and program Evaluation issues*. Canada, June 1999. Mimeo.
31. *Worker Profiling and reemployment Services Policy Workgroup, final report and Recommendations*, Feb 1999. Co-Editors Stephen A. Wander, Jon C. Messenger.
32. Wozniak, M. G. *Teoretyczne problemy spojnos a spoleczno-ekonomicznej mechanize rynkowego w kontekscie gospodarki opartej na wiedzy* / M.G. Wozniak // *Nierownosci spoleczne a wzrost gospodarczy opartej na wiedzy*. – Rzesow, 2007. – S. 17-35.
33. Авилова, А. В. *Реформа системы образования и подготовки кадров в Италии* / А. В. Авилова // *Труд за рубежом*. – 2005. – №3. – С.90-99.
34. Агабекян, Р. Л. *Современные теории занятости* / Р. Л. Агабекян. – Москва : ЮНИТИ. – 2001. – 190 с.
35. Адамчук, В. В. *Экономика труда* / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. – Москва : ЗАО Финстатинформ, 1999. – 431 с.
36. Алашеев, С. Ю. *Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования* / С. Ю. Алашеева, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк. – Самара : Центр профессионального образования Самарской области, 2005.
37. Алексеенко, Л. Ф. *Организация заработной платы. Опыт, проблемы, рекомендации* / Л. Ф. Алексеенко [и др.]; под ред. В. И. Матусевича. – Минск : НИИ труда, 2002. – 400 с.

38. Антипенко, О. Что можно узнать о Беларуси, изучая мировые рейтинги / О. Антипенко // Витебский проспект. – 2007. – 16 августа. – № 33/270. – С.4
39. Артюхин, М. И. Республика Беларусь в контексте новых тенденций развития международной интеллектуальной миграции / М. И. Артюхин, А. В. Зайцев // Социология. – 2005. – № 3. – С. 50- 56.
40. Ахраменко, П. Г. Экономические и правовые проблемы занятости в Республике Беларусь / П. Г. Ахраменко, А. П. Ключинский, В. А. Трухов. – Гомель : ЧУП ЦНТУ «Развитие», 2005. – 174 с.
41. Безработица, структурная перестройка и рынок труда в Восточной Европе и России / под ред. Р. Емцова, С. Коммандера, Ф. Коричелли. – Москва : ИНФРА М, 1995. – 477с.
42. Белбелян, С. Стандарт SA-8000: сертификация на соответствие социально-этическим нормам / С. Белбелян // Сертификация. – 1998. – №3. – С. 29-30.
43. Белоконная, Л. Формирование заработной платы: взгляд через «призму» профессий / Л. Белоконная, В. Гипельсон, Т. Горбачева, О. Жихарева, Р. Капелюшников, А. Лукьянова. Препринт WP3/2007/05. – Москва : ГУ ВШЭ, 2007. – 44 с.
44. Белокрылова, О. С. Экономика труда / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов на Дону : Феникс, 2002. – 224 с.
45. Бокун, Н. Что в тени? / Н. Бокун // Национальная экономическая газета. – 2004. – 24 декабря. - № 99 (816). – С.1, 4.
46. Бондарь, А. В. Человеческий капитал в контексте макроэкономической стабилизации и конкурентоспособности национальной (малой открытой) экономики / А. В. Бондарь [и др.]. – Минск : Редакция газеты «Настауницкая газета», 2006.
47. Бондарь, М. А. Влияние интеллектуальной миграции на человеческий потенциал Республики Беларусь / М. А. Бондарь // Беларусь и мировые экономические процессы : сб. научных трудов / под ред. проф. В. М. Руденкова. – Минск : УП «Технопринт», 2003. – 480 с.
48. Бортник, И. В стране голод ... кадровый / И. Бортник // Национальная экономическая газета. – 2005. – № 92. – С.4.
49. Брагин, В., Оценка естественного уровня безработицы в России в 1994-2003 г.г.: эмпирический анализ / В. Брагин, В. Осаковский // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 95-104.
50. Буланов, В. С. Рынок труда / В. С. Буланов, Н. А. Волгин. – Москва : Экзамен, 2000. – 430.
51. Ванкевич, Е. В. Модель развития рынка труда в Республике Беларусь: тенденции, проблемы, перспективы, Nowoczesnosc, ponowoczesnosc, spoleczenstwo obywatelskie w Europie Srodkowej I Wschodniej. Pod red. S. Partyckiego. - Lublin, Wydawnictwo KUL, 2007
52. Ванкевич, Е. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск : УО «ВГТУ», 2005. – 238 с.
53. Ванкевич, Е. В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования / Е. В. Ванкевич. – Минск : БГЭУ, 2000. – 238 с.

54. Вешторг, В. Однако это будет иметь и негативные последствия / В. Вешторг // Национальная экономическая газета. – 2005. – 25 января. – № 6 (824). – С. 2.
55. Винокуров, М. А. Экономика труда / М. А. Винокуров [и др.]; под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 656с.
56. Витте, Л. Европейская социальная модель и социальная сплоченность. Какую роль играет ЕС? / Л. Витте // Человек и труд. – 2006. – № 5. – С. 37-42.
57. Вишневская, Н. Динамика рабочего времени : сравнительный анализ / Н. Вишневская, В. Гимпельсон, Г. Монухова // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 2. – С. 61-72.
58. Вишневская, Н. Т. Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР / Н. Т. Вишневская – Препринт WP 3/2005/03. – Москва : ГУВШЭ, 2005. – 47 с.
59. Волкова, Н. Молодые специалисты: усиление стимулирующей функции оплаты труда / Н. Волкова // Человек и труд. – 2006. – № 4. – С. 49-53.
60. Воротницкая, Т. В. Политика соседства Европейского Союза: проблемы и перспективы для Республики Беларусь, Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества. Материалы Международного семинара (25 ноября 2003г., г. Минск). – Минск, 2004.
61. Гайдук, К. Рынок труда в Беларуси: общий обзор / К. Гайдук [и др.] // Эковест. – 2005. – № 4. – С. 1-38.
62. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3 / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
63. Герасименко, А. Поддерживать, а не раздавать / А. Герасименко // Экономическая газета, № 94, 11 декабря 2007. – С. 1-2.
64. Гимпельсон, В. Экономическая активность населения России в 90-х годах / В. Гимпельсон. – Препринт WP3/2002/01. – Москва : ГУВШЭ, 2001. – 48 с.
65. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2006. – № 1. – С. 122-143.
66. Гимпельсон, В. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Лукьянова. – Препринт WP3/2007/03. – Москва : ГУВШЭ, 2007. – 60 с.
67. Гимпельсон, В. Е. «О бедном бюджетнике замолвите слово...»: межсекторные различия в заработной плате / В. Е. Гимпельсон, А. Л. Лукьянова. – Препринт WP3/2006/05. – Москва : ГУВШЭ, 2006. – 52 с.
68. Гимпельсон, В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей / В. Е. Гимпельсон. – Препринт WP3/2004/01. – Москва : ГУВШЭ, 2004. – 36 с.
69. Говорова, Н. Занятость в постиндустриальном мире / Н. Говорова // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – № 12. – С. 35-41.

70. Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2006 – 2010 годы. – Минск, 2006.
71. Доклад о человеческом развитии, 2003 год. – Минск: Юнипак, 2003.
72. Декларация тысячелетия. Доклад о развитии человека за 2003 год. Программа Развития ООН. – Минск : Юнипак, 2003. – 350 с.
73. Доклад о мировом развитии 2006. Справедливость и развитие: пер. с англ. / Международный банк реструктуризации и развития. – Москва : Весь мир, 2006. – 298 с.
74. Дымкова, Р. В. Государственное регулирование процессов внешней трудовой миграции в Республике Беларусь / Р. В. Дымкова // Белорусский экономический журнал. – 2002. – № 4. – с. 68-74.
75. Дмитриев, Е. Реформы не нужно придумывать / Е. Дмитриев // Республика, 2008. – 28 августа. – С.11.
76. Золин, И. Стратегия регулирования рынка труда в условиях глобализации мировой экономики / И. Золин // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 7. – С. 40-47.
77. Иванова, В. Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В. Н. Иванова, Т. И. Безнадежных. – Москва : Финансы и статистика, 2002. – 160 с.
78. Иванюк, И. В. Международная трудовая миграция / И. В. Иванюк. – Москва : ТЕИС, 2005
79. Ивличев, В. Малые города в приграничных регионах Республики Беларусь / В. Ивличев // Архитектура и строительство. – 2004. – № 4. – С. 18-22.
80. Иноземцев, В. Возвращение Европы. В авангарде прогресса: социальная политика в ЕС (статья вторая) / В. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – № 2. – С. 9-12.
81. Капелюшников, Р. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. Капелюшников. – Москва : ГУВШЭ, 2001. – 308 с.
82. Капелюшников, Р. Какой рынок труда нам нужен. Перспективы реформирования трудовых отношений / Р. Капелюшников. – Москва : ОГИ, 2003. – 34 с.
83. Капелюшников, Р. И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р. И. Капелюшников. – Препринт WP3/2006/04. – Москва : ГУВШЭ, 2006. – 64 с.
84. Капелюшников, Р. И. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности / Р. И. Капелюшников. – Препринт WP3/2003/07. – Москва : ГУВШЭ, 2003. – 48 с.
85. Капелюшников, Р. И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России / Р. И. Капелюшников. – Препринт WP3/2004/06. – Москва : ГУВШЭ, 2004. – 52 с.
86. Капелюшников, Р. И. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: интенсивность пополнения, основные определяющие факторы / Р. И. Капелюшников, Н. В. Демина. – Препринт WP3/2005/04. – Москва : ГУВШЭ, 2004. – 21 с.

87. Капелюшников, Р. И. Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва? / Р. И. Капелюшников. – Препринт WP3/2002/03. – Москва : ГУВШЭ, 2002. – 48 с.
88. Крючкова, А. Искоренять систему приписок / А. Крючкова // Аргументы и факты. – № 12. – 2008. – С. 15.
89. Карпухина, Е. К анализу становления международных стратегических альянсов в российском высшем образовании (о применяемых моделях и особенностях оргпроектирования) / Е. Карпухина // Российский экономический журнал. – 2006. – № 2. – С. 70-81.
90. Качество жизни и экономическое развитие / под ред. Р. С. Пархоменко. – Южно-Сахалинск : изд-во Сахалинского государственного университета, 2005. – 183 с.
91. Кейнс, Дж. М. Общая концепция занятости, процента и денег / М. Дж. Кейнс ; пер. с англ. В. Г. Гребенникова, А. Ф. Канделя [и др.] ; под ред. А. Г. Милейковского, И. М. Осадчей. – Москва : Прогресс, 1978. – 494 с.
92. Киселев, И. А. Новый облик трудового права стран Запада / И. А. Киселев // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – №7. – 2003. – С. 149-152.
93. Козлов, А. С. Региональные рынки труда в трансформационной экономике Беларуси: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / А. С. Козлов. – Минск : БГУ, 2006. – Приложения.
94. Колосова, Р. П. Глобализация экономики и занятость населения : учеб. пособие / Р. П. Колосова, М. В. Артамонова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик, Т. Р. Разумова. – Москва : ТЕИС, 2000. – 106 с.
95. Конин, Ю. От базового образования - к непрерывному обучению / Ю. Конин // Человек и труд. – 2004. – №3. – С.70-75.
96. Концепция действий на рынке труда Российской Федерации на 2003-2005 гг. – Москва : Экономика и учет труда, 2003. – 1-12 с.
97. Корнай, Я. Дефицит / Я. Корнай, пер. с венг., научн. ред. Д. Маркова, М. Усиевич. – Москва : Наука, 1990. – гл. 11. – С. 255-289.
98. Корнейчук, Б. В. Рынок труда / Б. В. Корнейчук. – Москва : Гардарики, 2007. – 287с.
99. Кибанов, А. Я., Управление персоналом организации: стратегии, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова – Москва : ИНФРА М, 2007.
100. Лаки, Т. Рынок труда Венгрии / Т. Лаки. – Будапешт, 2004.
101. Лебедева, С. Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда в условиях экономической трансформации / С. Н. Лебедева // Диссертация на соискание уч. степ. д.э.н. – Минск : БГЭУ, 2007. – 307 с.
102. Мазин, А. Л. Экономика труда / А. Л. Мазин. – 2-е изд. – Москва : ЮНИТИ, 2007. – 574 с.
103. Макаров, В. Рынок рабочей силы в условиях перехода к экономике инноваций / В. Макаров // Человек и труд. – 2006. – № 5. – С. 47-51.

104. Макконелл, К. Р. Экономикс: в 2 т. / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю; пер. с англ. С. В. Чепракова [и др.] ; под ред. А. А. Пороховского. – Москва : Республика, 1992. – Т.1: Принципы, проблемы и политика. – 399 с.
105. Малашенко, Н. Социальная отчетность: международный опыт в российских условиях / Н. Малашенко. // Социальная ответственность бизнеса: перспективы развития в странах СНГ. – Минск. – 2004. – С. 16.
106. Мальцева, И. О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рощин. – Москва : ГУ ВШЭ, 2006. – 295 с.
107. Мартынов, С. ЕС – Беларусь: требования времени / С. Мартынов // Беларусь в мире. – 2002. – № 2.
108. Миграция и денежные переводы 2008. Справочник Всемирного Банка// www.worldbank.org.
109. Мировая экономика / под ред. И. П. Николаевой. – Москва : ЮНИТИ, 2000.
110. Маршалл, А. Принципы экономической науки : пер. с англ. / А. Маршалл.– Москва: Группа «Прогресс», 1993. – Т.2. – 310 с.
111. Межелев, С. Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики / С. Е. Межелев. – Москва : ЮНИТИ, 2006. – 271 с.
112. Милль, Дж. С. Основы политической экономии : в 3 т. : пер.с англ. / Дж. С. Милль.– Москва : Прогресс, 1981.
113. Минимальная заработная плата выросла по всей Европе // Национальная экономическая газета. – 2005. – № 9. – С. 23.
114. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь 2000год. – Минск : Комитет по занятости населения при Министерстве труда Республики Беларусь, 2001.
115. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь 2004. – Минск : Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2004.
116. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь, 2005. – Минск : Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2005.
117. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь, 2006. – Минск : Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2006.
118. Национальная экономика Беларуси. Потенциалы. Хозяйственные комплексы. Направления развития. Механизмы управления / под ред. В. Н. Шимова. – Минск : БГЭУ, 2005.
119. Неофициальный (non-rare) документ МИД Республики Польша, Европа. – 2003.
120. Нехорошева, Л. Н. Направления активизации инновационной деятельности и приоритеты инновационной политики в Республике Беларусь / Л. Н. Нехорошева // Социально-экономические проблемы и перспективы развития организаций и регионов Беларуси в условиях европейской интеграции : Международная научно – технической конференции, Витебск, 23-24 октября 2007 г. – Витебск, ВГТУ, 2007. – С.12-22.

121. Никитенко, П. Г. Ноосферная экономика и социальная политика: стратегии инновационного развития / П. Г. Никитенко. – Минск : Беларуская наука, 2006. – 479 с.
122. Николаев, А. Образование как фактор роста занятости : миф или реальность? / А. Николаев // Nowa ekonomia a Spoleczenstwo. – Lublin, KUL, 2006, T. I., S.536-542.
123. Новожилова, Е. «Тайные» безработные / Е. Новожилова // Народная воля. – 2006. – № 164-165. – С. 4.
124. О занятости населения Республики Беларусь // Закон Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»: принят 15 июня 2006 г. – Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – Минск : 2006, № 94, 2/1222.
125. Орлов, Л. П. Партнерство Беларуси с новыми странами – членами ЕС в рамках программы ТАСИС // Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества. Материалы Международного семинара (25 ноября 2003г., г. Минск). – Минск, 2004. – С.18-21.
126. О состоянии и перспективах развития науки в Республике Беларусь по итогам 2004 года : аналитический доклад / А. Н. Коршунов [и др.]. – Минск : ГУ «БелИСА», 2005. – 276 с.
127. Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» ОКРБ 011-2001. – Минск : РИВШ, 2005. – Изменения № 5 и № 6.
128. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). Учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К.Лунева. – Москва : Альфа Пресс, 2007. – 900с.
129. Олейникова, О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения : Копенгагенский процесс / О. Н. Олейникова. – Москва : Центр изучения проблем профессионального образования, 2004.
130. Орлов, Л. П. Партнерство Беларуси с новыми странами – членами ЕС в рамках программы ТАСИС / Л.П. Орлов // Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества. Материалы Международного семинара (25 ноября 2003г., г. Минск). – Минск, 2004. – С. 18-21.
131. Основные показатели развития социально-культурной сферы Республики Беларусь. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996.
132. Об использовании календарного фонда рабочего времени в отдельных отраслях экономики Республики Беларусь в 2007 году. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008.
133. Основные социально-демографические характеристики домашних хозяйств в Республике Беларусь (выборочное обследование домашних хозяйств). – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2007.
134. Официальный сайт Департамента Федеральной Государственной Службы Занятости по Республике Карелия (<http://www.czrk.onego.ru>)

135. Официальный сервер Городской Службы Занятости г. Ижевска (<http://www.kedr.udm.ru>)
136. Официальный сервер Департамента Федеральной Государственной службы занятости населения по Томской области (<http://www.rabota.tomsk.ru>)
137. О Комплексной Программе мер по созданию и сохранению рабочих мест на 1996-2000 годы. – Москва, 1995.
138. Оценков, А. Ю. Гендерные различия в оплате труда в России / А. Ю. Оценков. – Препринт WP3/2006/08. – Москва : ГУВШЭ, 2006. – 52 с.
139. Павленков, В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица / В. А. Павленков, – Москва : Изд-во МГУ, 2004. – 368с.
140. Пачинина, Л. И. Рынок труда крупного города: проблемы формирования и развития / Л. И. Пачинина ; под науч. ред. чл.-корр. НАН Беларуси, проф. В. Ф. Медведевой. – Минск : ИООО Право и экономика, 2003. – 134 с.
141. Плотницкий, М. И. Научная основа бизнес-образования / М. И. Плотницкий // Актуальные проблемы бизнес-образования. Материалы V Международной научно-практической конференции, Минск 19 апреля 2006. – Минск : Мисанта, 2006. – С. 193-194.
142. Политаев, А. В. Эффективность функционирования российского рынка труда / А. В. Политаев. – Препринт WP3/2003/06. – Москва : ГУВШЭ, 2003. – 52 с.
143. Польша открывает рынок труда // Национальная экономическая газета. – 2006. – № 70. – С. 2.
144. Попов, А. Потребность экономики в специалистах и квалифицированных рабочих: методические основы прогнозирования / А. Попов // Человек и труд. – 2004 – №6. – С. 30-35.
145. Попов, В. Реструктуризация промышленности в странах СНГ: достижения, проблемы, перспективы / В. Попов, А. Рожков, А. Пяткин. – Международный Форум "Пятнадцать лет рыночных реформ в экономике переходного периода: новые проблемы и перспективы для промышленного сектора". – Москва : ГУ "Соцуголь", 2005. – С. 15.
146. Правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ и за рубежом. – Интернет ресурс. Режим доступа: <http://www.ilo.org/mcc>.
147. Прирастаем за счет мигрантов // Национальная экономическая газета. – 2006. – № 70 (8 сентября). – С.2.
148. Проблемы адаптации предприятий легкой промышленности к условиям внешней среды / под ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск, ВГТУ, 2005. – 238 с.
149. Проблемы развития транзитивной экономики: инновационность, устойчивость, глобализация : материалы международной научно-практической конференции. – Минск : БГЭУ, 2007. – 555 с.
150. Пяткин, А. М. Рыночные реформы в странах с переходной экономикой. Аналитический обзор / А. М. Пяткин, А. А. Рожков – Москва : Российская Академия наук, Институт системного анализа, 2006.

151. Разработка процедур профилирования безработных в качестве основы планирования и реализации активных программ содействия занятости населения. Финальный отчет / SPIL 5.19-2/17 / Финальный отчет - Центр экономических и финансовых исследований и разработок. – Москва, 2002.
152. Рынок труда: учебник / под редакцией В. С. Буланова, Н. А. Волгина. – Москва : Экзамен, 2007. – 479с.
153. Риккардо, Д. Сочинения. В 3 т. / Д. Риккардо. – Москва : Государственное издательство политической литературы, 1955.
154. Робинсон, Дж. В. Экономическая теория несовершенной конкуренции / Дж. В. Робинсон ; пер. с англ. А. Г. Фонотова ; вступ. статья и общ. ред. М. И. Осадчей. – Москва : Прогресс, 1986. – 471 с.
155. Родионова, Н. Почему большинство россиян мало зарабатывают / Н. Родионова. – Москва : Человек и труд. – 2005. – № 10 . – С. 52-55.
156. Россия в цифрах, 2005. – Москва : Росстат, 2005. – 609 с.
157. Роцин, С. Ю. Рынок труда топ-менеджеров в России / С. Ю. Роцин, С. А. Солнцев. – Москва : ГУ ВШЭ, 2006. – 251 с.
158. Роцин, С. Ю. Переход «учеба – работа»: омут или брод? / С. Ю. Роцин . – Препринт WP3/2006/10. – Москва : ГУВШЭ, 2006. – 52 с.
159. Роцин, С. Ю. Предложение труда в России: микроэкономический анализ экономической активности населения / С. Ю. Роцин. – Препринт WP3 /2003/02/. – Москва : ГУ ВШЭ, 2003. – 58с.
160. Рынок труда Республики Беларусь. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1995.
161. Республика Беларусь в цифрах, 2008. Краткий статистический сборник. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008.
162. Сильвестров, С. Н. От общего рынка – к социальной Европе. Социальная политика современной России: проблемы реформирования / С. Н. Сильвестров. – Москва : Аналитический вестник Совета Федерации РФ. – 1998. – № 8 (75). – С. 58-69.
163. Смит, А. Исследование о причинах и природе богатства народов : в 2 т. : пер. с англ. / А. Смит. – Москва : Соцгизд, 1962.
164. Соколова, Г. Н. Рынок труда и механизмы его регулирования / Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк, О. Г. Лукашова ; под науч. ред. Г. Н. Соколовой. – Минск : БТН-информ, 2001. – 124 с.
165. Социально-экономическое положение домашних хозяйств Витебской области. – Витебск : Витебское областное управление статистики, 2006.
166. Социальный мониторинг «ИННОЧЕНТИ», 2004г. Экономический рост и бедность в странах ЦВЕ/СНГ и государствах Балтии. – Москва : ЮНИСЕФ, 2004.
167. Свирид, Н. В. Минимальные гарантии в области оплаты труда: практические аспекты / Н. В. Свирид, А. Г. Фолежинский // Экономика. Финансы. Управление. – 2007. – № 7. – С. 65-73.
168. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2007. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2007.

169. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008.
170. Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь (по данным баланса трудовых ресурсов). – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2008
171. Тихонова, Л. Е. Регулирование демографических процессов в Беларуси / Л. Е. Тихонова. – Минск : БГУ, 2003. – 133 с.
172. Топилин, А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А. В. Топилин. – Москва : Экономика, 2004. – 321 с.
173. Трость, Л. К вопросу об оценке труда персонала предприятия. / Л. Трость // Человек и труд. – 2005. – №3. – С. 48-49.
174. Тур, А. Н. Основы западной теории рыночной экономики / А. Н. Тур. – Минск : Мисанта, 1997. – 75 с.
175. Тучков, А. И. Рынок труда: понятия, закономерность, перспективы / А. И. Тучков, С. Г. Ковалев. - Санкт-Петербург : СПбУЭФ, 1992. – 85 с.
176. Тхай, Ф. Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда / Ф. Тхай, Э. Хансен, Д. Прайс. – Женева : МБТ, 2001. – 547 с.
177. Улахович, В. Беларусь и Европейский Союз: шаг за шагом / В. Улахович // Белорусская думка. – 2003. – № 10.
178. Улахович, В. Е. Концепция «расширенной Европы»: возможности для Беларуси, Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества: материалы Международного семинара, Минск. 25 ноября 2003г. – Минск, 2004.
179. Устойчивое развитие экономики Беларуси: теоретические и организационные аспекты / под ред. В. Н. Шимова, Г. А. Короленка. – Минск : БГЭУ, 2006. – 727 с.
180. Фатеев, В. С., Эволюция региональной политики в Европейском Союзе и в Республике Беларусь, Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества: материалы Международного семинара, Минск, 25 ноября 2003г. – Минск, 2004.
181. Хайек, Ф. Безработица и денежная политика / Ф. Хайек // Экономические науки – 1991. – №1. – С.56-67.
182. Харрод, К. Теории экономической динамики : пер. с англ. / К. Харрод. – Москва : Изд-во иностранной литературы, 1959.
183. Цихоцкий, Б. Сегодняшние дилеммы будущей европейской политики Европейского Союза, Европа 2003. – Т.3. – № 3(8).
184. Чижов, Н. Кадровый аудит: четыре шага к эффективному управлению компанией / Н. Чижов // Человек и труд. – 2005. – № 12. – С. 77-82.
185. Чижова, Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии / Л. Чижова // Человек и труд. – 2006. – №1. – С. 48-53.
186. Чижова, Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методические подходы. / Л. Чижова // Человек и труд. – 2004. – №8. – С. 37-40.

187. Чиждова, Л. Реструктуризация экономики усиливает необходимость балансировки спроса и предложения рабочей силы. / Л. Чиждова // Человек и труд. – 2002. – №9. – С. 44-47.
188. Чипинский, Э. Е. Непрерывное профессиональное обучение рабочих на производстве. Методическое обеспечение / Э. Е. Чипинский // Служба кадров. – 2005. – №4. – С. 70-73.
189. Чубрик, А. Заработная плата и производительность труда / А. Чубрик. – Минск : ИПМ, 2005.
190. Шаститко, А. Е. Модели человека в экономической теории / А. Е. Шаститко. – Москва : ИНФРА-М, 2006. – 141 с.
191. Шахнович, Р. М. Поведение предприятий в сфере принятия решений по вопросам заработной платы и занятости в условиях экономической трансформации / Р. М. Шахнович, Г. В. Юдашкин. – Москва : Российская программа экономических исследований, 2001. – 78 с.
192. Шмарловская, Г. А. Модификации внешнеэкономической политики Республики Беларусь в аспекте расширения интеграционных процессов в Европейском Союзе / Г. А. Шмарловская // Беларусь и расширяющийся Евросоюз: стратегия сотрудничества: материалы Международного семинара, Минск, 25 ноября 2003г. – Минск, 2004.
193. Шмарловская, Г. А. Новая экономика как предпосылка участия транзитивных экономик в процессе глобализации / Г. А. Шмарловская // Nowa ekonomia a Spoleczenstwo. – Lublin, KUL, 2006, T. I., S.218-223.
194. Шмидт, В. Р. Организация обучения на производстве в развитых странах Запада / В.Р. Шмидт // Труд за рубежом. – 2005. – №3. – С.76-89.
195. Щетинин, В. Д. Правила рынка: иностранные инвестиции; внешняя торговля; трудовая миграция; конкурентоспособность; дипломатия; помощь / В. Д. Щетинин [и др.]; под ред. проф. В. Д. Щетинина. – Москва : Международные отношения, 1994. – 226 с.
196. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика : пер. с англ. / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – Москва : Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
197. Экономика знаний. Колл. монография / под ред. В. П. Колесова. – Москва : ИНФРА М, 2008.
198. Экономика труда: теоретический и практический анализ: учебник / под ред. А. А. Федченко. – Москва : Экзамен, 2007. – 510с.
199. Экономика трудовых ресурсов : учебное пособие / под ред. П. Э. Шлендера. – Москва : «Вузовский учебник», 2008. – 302с.
200. Яновская, О. Разрешите поработать. Иностранцы в Беларуси / О. Яновская // Национальная экономическая газета. – 2006. – № 64 (18 августа). – С. 24.
201. Ярмашева, Д. А. Проблемы безработицы и рынок труда в Евросоюзе / Д. А. Ярмашева. – Москва, 2003. – 200 с.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ МОДЕЛЕЙ РЫНКА ТРУДА | 7 |
| 1.1. Методологические основы дифференциации моделей рынка труда | 7 |
| 1.2. Функциональный подход к изучению моделей рынка труда | 11 |
| 1.3. Конкретно-исторический подход к изучению моделей рынка труда | 16 |
| 1.3.1. Модели рынка труда стран с развитой рыночной экономикой | 16 |
| 1.3.2. Модели рынка труда в транзитивных экономиках | 20 |
| 1.3.2.1. Динамика национальных рынков труда стран Центральной, Восточной Европы и Балтии | 22 |
| 1.3.2.2. Особенности модели рынка труда России и Беларуси | 30 |
| 2. ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ | 38 |
| 2.1. Предложение труда: немного теории | 38 |
| 2.2. Демография и макроэкономические факторы, определяющие параметры совокупного предложения на рынке труда Беларуси | 42 |
| 2.3. Параметры и структура совокупного предложения на рынке труда Беларуси | 54 |
| 3. СПРОС НА ТРУД В БЕЛАРУСИ | 61 |
| 3.1. Спрос на рынке труда трансформационной экономики: теоретический аспект | 61 |
| 3.2. Анализ уровня и структуры спроса на труд | 65 |
| 3.3. Макроэкономические факторы, определяющие параметры совокупного спроса на труд в Беларуси | 69 |
| 3.4. Профессионально-квалификационные характеристики спроса на труд в Беларуси | 82 |
| 4. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В МОДЕЛИ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ | 86 |
| 4.1. Заработная плата в модели рынка труда трансформационной экономики | 86 |
| 4.2. Виды, функции оплаты труда. Анализ государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь | 94 |
| 4.3. Динамика заработной платы в Беларуси | 101 |
| 5. ИССЛЕДОВАНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ | |
| 5.1. Особенности белорусской безработицы | 110 |

| | |
|---|-----|
| 5.2. Оценка видов безработицы в Беларуси | 123 |
| 5.3. Альтернативные оценки уровня безработицы в Беларуси | 128 |
| 5.4. Социально-экономические последствия снижения официальной безработицы ниже естественного уровня | 131 |
| 5.5. Государственное регулирование безработицы в Республике Беларусь | 136 |
| 6. ДИНАМИКА РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ЕВРОПЕЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ | 157 |
| 6.1 Глобализация и национальный рынок труда Беларуси | 157 |
| 6.2 Влияние европейской интеграции на развитие рынка труда Беларуси | 166 |
| 6.3 Оценка перспектив приграничного экономического сотрудничества Республики Беларусь в контексте европейской интеграции (на примере Витебской области) | 171 |
| 6.3.1 Методологические основы развития приграничного сотрудничества | 173 |
| 6.3.2. Экспертная оценка перспектив приграничного экономического сотрудничества ЕС и Беларуси | 177 |
| 6.3.3. Институциональное оформление приграничного сотрудничества Республики Беларусь | 185 |
| 6.3.4. Направления развития приграничного экономического сотрудничества Беларуси в контексте европейской интеграции | 192 |
| 6.4. Приграничное положение региона и рынок труда | 199 |
| 6.5. Белорусский рынок труда в контексте формирования общего рынка труда Союзного государства | 212 |
| 6.6. Глобальный рынок труда и Республика Беларусь | 219 |
| 7. СПЕЦИФИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ НА РЫНКЕ ТРУДА БЕЛАРУСИ И ИХ РОЛЬ В АМОРТИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ШОКОВ ТРАНСФОРМАЦИИ | 230 |
| 7.1. Особенности в механизмах формирования спроса и предложения на рынке труда | 230 |
| 7.2. Сегментирование рынка труда: общая характеристика и особенности в Беларуси | 232 |
| 7.3. Особенности поведения предприятий на рынке труда | 237 |
| 7.4. Особенности механизма зарплатообразования | 246 |
| 7.5. Основные неравновесные состояния на рынке труда Беларуси и их последствия | 250 |
| 8. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ С УЧЕТОМ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ | 253 |

| | |
|--|-----|
| 8.1 Цель, принципы, задачи развития белорусского рынка труда | 253 |
| 8.2 Рынок труда и структурные изменения экономики | 254 |
| 8.3 Обоснование необходимости изменения целевой установки рынка труда в Беларуси | 258 |
| 8.4 Изменение качественных характеристик рынка труда в инновационной экономике | 263 |
| 8.4.1 Реструктуризация и развитие информационно-коммуникационных технологий | 265 |
| 8.4.2 Повышение образовательного уровня занятых в национальной экономике, развитие и активизация инновационно-образовательной деятельности на интер-, макро и микроуровнях | 267 |
| 8.4.3 Повышение гибкости и эластичности рынка труда | 272 |
| 8.4.4 Повышение мобильности рабочей силы | 275 |
| 8.4.5 Повышение эффективности национального рынка труда | 278 |
| 8.5 Перспективные направления регулирования рынка труда в Беларуси | 279 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 283 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 287 |
| СОДЕРЖАНИЕ | 299 |

Научное издание

Под научной редакцией Ванкевич Е.В.

**РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ОСОБЕННОСТИ
ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ**

Компьютерная верстка Е.В. Ванкевич, Т.А. Данилевич
Корректор Богачева Е.М.

Подписано к печати 27.11.2008. Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная № 1.
Гарнитура «Таймс». Усл. печ. листов 18,9. Уч.-изд. листов 22,7.
Тираж 99 экз. Зак. № 593

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»

210035, г. Витебск, Московский пр., 72.

Отпечатано на ризографе Учреждения образования «Витебский государственный технологический университет».

Лицензия №02330/0133005 от 01.04.2004.