

Литература

1. *Валетко, В.В.* Проблемы институциональных преобразований в лесном хозяйстве Беларуси: моногр. / В.В. Валетко, Н.Г. Сияняк. — Минск: БГТУ, 2011. — 289 с.
2. *Boeri, T.* The economics of imperfect labor markets / T. Boeri, J. van Ours. — Princeton: Princeton University Press, 2008. — 327 p.
3. *Cahuc, P.* The Natural Survival of Work: Job Creation and Job Destruction in a Growing Economy / P. Cahuc, A. Zylberberg // The MIT Press. — 2006.

*Е.В. Ванкевич, д-р экон. наук, профессор
ВГТУ (Витебск)*

ГИБКОСТЬ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Одной из причин сохраняющейся неэффективной занятости в Республике Беларусь являются медленные темпы реструктуризации предприятий. Сохранение крупных государственных предприятий, попытки решить проблему реструктуризации административно, путем консолидации предприятий (объединения эффективных и убыточных субъектов хозяйствования), опасение роста социальных издержек реструктуризации приводят к тому, что на предприятиях сохраняется значительный потенциал избыточной численности работников. Это ухудшает финансово-экономическое положение предприятия, так как увеличивает совокупные затраты нанимателя на труд, снижает мотивацию, способствует оттоку лучших работников и появлению дефицита работников определенных профессий и квалификаций, формирует ложные сигналы системе подготовки кадров. Опережающий рост заработной платы (в 2000–2008 гг. в долларовом эквиваленте) над ростом производительности труда и высокая налоговая нагрузка на фонд оплаты труда для субъектов хозяйствования способствуют снижению ценовой конкурентоспособности белорусской продукции (так как это завышает долю затрат на оплату труда и отчислений с них в себестоимости продукции). Например, в результате кадровой диагностики отдельных предприятий Республики Беларусь установлены размеры избыточной численности занятых в диапазоне 5–50 %. Доля заработной платы с начислениями избыточных работников составляет 5–10 % себестоимости продукции в зависимости от трудоемкости производства. В итоге при внешне достаточно благоприятной ситуации на совокупном рынке труда Беларуси все проблемы оказываются перенесенными на микроуровень (уровень субъекта хозяйствования). Без повышения эффективности занятости на микроуровне равновесие на совокупном рынке труда будет некачественным и непродолжительным. Механическое отсечение избыточной численности персонала не решит стратегических задач организации,

так как нарушит существующую систему организации производства и труда, создаст профессионально-квалификационные дисбалансы на предприятии. Поэтому к задаче высвобождения избыточного персонала надо подходить дифференцированно, применяя разные схемы высвобождения к различным сегментам и категориям персонала. Это обеспечивается механизмами гибкости рынка труда на микроуровне (гибкость занятости, оплаты труда, функциональной нагрузки, институтов). Гибкость занятости может достигаться следующими способами: 1) гибкость часов работы (гибкий график, сокращенный рабочий день, сезонная, временная работа, совместительство); 2) гибкость численности занятых (заемный труд — аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала); 3) гибкость рабочего места (работа на дому на базе использования ИТ-технологий (teleworking) и без них (homeworking), включая дистанционные рабочие места, работу по вызову, фриланс); 4) работа на условиях нестандартных трудовых договоров (контрактов). В настоящее время в развитых странах гибкими формами занятости охвачено по разным источникам 15–30 % работников. Удельный вес занятых неполное рабочее время в численности занятых в странах ЕС-27 составляет 18,4 % (2009 г., данные Евростата), 9 % составляют телеработники (20 млн человек), до 5 % персонала работают на условиях заемного труда (в России — 3,9 % в 2011 г.).

Повышение гибкости занятости на микроуровне может рассматриваться как один из инструментов повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Для их полноценного развития в Республике Беларусь необходимо внести дополнения в нормативно-правовую базу, в систему статистической оценки и мониторинга.

*И.И. Воробьева, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

В условиях формирования экономики знаний наблюдается развитие массового высшего образования, превращение способности к постоянному обучению и приобретению новых умений в важнейшую характеристику рабочей силы. Одновременно усиливается актуальность эффективного использования вузами бюджетных средств, поиска ими новых источников финансирования.

Анализ развития высшего образования в различных странах и регионах позволил выделить три модели его финансирования. Первая модель характеризуется финансированием «на основе предложения», когда высшее образование получает средства напрямую из государственных источников, исходя из потребностей вузов «на входе», без