

средневзвешенную из значений факторов, отрицательно влияющих на коэффициент выбытия. Вариацию этого показателя также делят на три и проводят ранжирование стран. Те страны, которые имеют минимальные значения обобщающего показателя, относятся к первой группе риска эмиграции.

После двух стадий ранжирования стран проводят итоговую оценку риска эмиграции. Страны, которые получили позицию в первой группе риска на двух стадиях ранжирования, имеют наивысший потенциал эмиграции и нуждаются в первоочередной помощи. Те страны, которые получили позицию в первой группе риска хотя бы на одной стадии ранжирования, имеют потенциал эмиграции второй степени.

Применение данной методики классификации стран может повысить адресность предоставляемой помощи, а следовательно, и эффективность мер по предотвращению нелегальной миграции.

Кроме того, методика основана на имеющихся статистических данных по внешней миграции и не требует проведения специальных выборочных обследований, что значительно экономит финансовые средства.

Е.В. Ванкевич
ВГТУ (Витебск)

СОЦИАЛИЗАЦИЯ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Процессы глобализации мирового хозяйства несут как потенциальные возможности, так и угрозы для национального рынка труда Беларуси. К наиболее значимым последствиям глобализации на национальный рынок труда принято относить внешнюю трудовую миграцию рабочей силы. Оценка внешней трудовой миграции на совокупном рынке труда Беларуси позволяет сделать вывод о ее незначительном влиянии на его состояние. Поэтому ограничивать изучение влияния глобализации на национальный рынок труда только миграционными аспектами не совсем правомерно. Как представляется, определяющее влияние глобализации на состояние совокупного рынка труда Беларуси оказывает не столько миграция, сколько потеря конкурентоспособности части белорусских предприятий, опасность разорения белорусских производителей, что вызывает необходимость массовой реструктуризации предприятий и может стать причиной роста безработицы, появления критических региональных рынков труда в Беларуси.

Структура переходной экономики претерпевает значительные изменения, и это является закономерным. Изменения касаются не только отраслевых пропорций национальной экономики, но и региональных, организационно-правовых форм ведения бизнеса, размеров хозяйствующих субъектов. Главное — не допустить в ходе структурной перестройки значительных социальных издержек, оказать посильную под-

держку правительствам стран, осуществляющих или находящихся в преддверии реструктуризации в предотвращении роста бедности, безработицы, социальной патологии в переходных экономиках, используя уже имеющийся опыт. Большинство отечественных предприятий стоит в настоящее время перед необходимостью комплексной реструктуризации, но накопленный потенциал избыточной численности работников и значительная социальная нагрузка на крупные белорусские предприятия не позволяют провести реструктуризацию традиционными методами. Вместе с тем, как свидетельствует зарубежный опыт, среди западных компаний уже не приветствуется подход к реструктуризации, в ходе которой предприятие прибегает к автоматическому высвобождению работников и минимизации социальной сферы. В деловой практике все большее развитие получает социально ответственный подход, суть которого состоит в трансформации социальных издержек в человеческий капитал предприятия, учете интересов и взаимодействии при реструктуризации так называемых «стейкхолдеров», т.е. всех заинтересованных сторон (работников предприятия, акционеров, администрации, местных органов власти, служб занятости, профсоюзов и пр.).

К основным социальным проблемам реструктуризации относятся прямые потери рабочих мест, сокращение доходов работников и их семей, сокращение занятости в сопряженных с реструктурируемым предприятием отраслях и регионах, сокращение социальной сферы. Кроме того, существует проблема моноиндустриальных городов и регионов, где реструктуризация градообразующего предприятия в условиях нехватки альтернативных рабочих мест и немобильности рабочей силы становится крайне затруднительной. К социальным издержкам реструктуризации относятся выплата выходных пособий высвобождаемым работникам, выплата пособий по безработице, затраты на содействие географической и профессиональной мобильности высвобождаемых работников (переселение, повышение квалификации, переподготовка), на активизацию предпринимательской деятельности и сохранение социальной инфраструктуры региона. В этих условиях первостепенное значение приобретают вопросы источников и механизмов финансирования реструктуризации и возмещения социальных издержек, ведь их окупаемость возможна только в долгосрочной перспективе. Политика замедления реструктуризации для уменьшения деструктивных социальных издержек является оправданной только в краткосрочном периоде, но в стратегическом отношении она неэффективна.

Специалистами ЕЭК ООН отмечается два возможных тренда развития реструктуризационных процессов и соответствующих им сценариев социальных последствий в переходных экономиках: первый из них связан с низкими темпами структурных преобразований, ему присущи незначительный рост безработицы и плавное снижение ВВП. Второй тренд характеризуется высокими темпами структурных преобразований, логически он сопряжен с высокой безработицей и резким падением ВВП. Однако это в краткосрочной перспективе. В средне- и долгосрочном

плане последствия трендов будут принципиально различны. При низких темпах преобразований происходит своеобразное "растягивание" негативных социальных последствий на более длительную перспективу, спад производства здесь будет более продолжительным, а последующий рост — более медленным. Решительные структурные преобразования по мере повышения экономической эффективности реструктурируемых предприятий создают больше предпосылок для экономического роста и снижения безработицы. В стратегическом отношении они более привлекательны. Поэтому откладывание процессов реструктуризации имеет больше негативных последствий, чем их проведение. Вместе с тем, осуществляя реструктуризацию, следует руководствоваться накопленным позитивным опытом активной превентивной работы в проведении социально ответственной реструктуризации.

Значительную помощь бизнесу реализовать роль социальной ответственности в процессе реструктуризации оказывает Международная организация труда. Опыт, накопленный МОТ и обобщенный в ее конвенциях, рекомендует организовать постоянный социальный диалог между работниками, администрацией, государством в период реструктуризации, создать для работников дополнительные условия защиты и обеспечить отсутствие дискриминации при принятии кадровых решений, повышать мобильность работников, стимулировать досрочный выход на пенсию, организовать тренинги, региональные программы альтернативной занятости, гибкие графики работы, оказание психологической помощи и пр.

Обобщение зарубежного опыта проведения социально ответственной реструктуризации позволяет сделать ряд важных выводов, имеющих значение для проведения процессов реструктурирования предприятий в Республике Беларусь:

1) реструктуризацию следует рассматривать как неотъемлемый атрибут развития, как насущную необходимость для белорусских предприятий эффективно приспособиться к изменениям внешней среды и выжить в ней. Реструктуризации должна предшествовать активная превентивная работа по предотвращению роста социальных издержек и обострения негативных социальных последствий;

2) нуждаются в значительной активизации и расширении функций кадровые службы реструктурируемых предприятий, особенно градообразующих;

3) региональные рынки труда должны быть готовы к проведению в сотрудничестве с активными кадровыми службами реструктурируемых предприятий комплекса мер по предотвращению роста безработицы, поэтому требует расширения институциональная поддержка реструктуризации предприятий как на макро-, так и на региональном уровнях;

4) необходима активизация института социального партнерства за счет реализации аналитических и превентивных функций по предотвращению роста бедности и социальной патологии вследствие реструктуризации;

5) основными принципами социально ответственной реструктуризации являются открытость, полная информационная прозрачность, социальный диалог и партнерство, предвидение и активность всех субъектов — администрации, кадровой и профсоюзной службы реструктурируемого предприятия, местных органов власти и служб занятости, общественных организаций. Социально ответственная реструктуризация предполагает также активность и самих работников — в повышении своей квалификации, обучении в течение всей трудовой жизни, высокой отдаче на рабочем месте.

С.Р. Василевский
МВД РБ (Минск)

ВЛИЯНИЕ РАСШИРЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА НА ВНЕШНЮЮ ТОРГОВЛЮ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Проблема расширения Европейского союза (ЕС) актуальна для стран-членов ЕС, стран-кандидатов в ЕС, а также для Республики Беларусь — будущей стране-соседке ЕС, особенно, в вопросах торгово-экономической политики.

Тенденции последних лет свидетельствуют о довольно динамичном развитии внешней торговли Республики Беларусь со странами ЕС. В 2003 г. объем белорусского экспорта в ЕС увеличился по сравнению с 2002 г. более чем в 1,5 раза и составил 2,28 млрд дол. США, а в страны-кандидаты на вступление в ЕС — 1,29 млрд дол. США (табл. 1).

Таблица 1

Торговля Республики Беларусь с ЕС и со странами-кандидатами
на вступление в ЕС в 2003 г., тыс. дол.

Страна	Экспорт	Импорт	Товарооборот
Венгрия	105 475	37 802	143 277
Латвия	344 173	44 313	388 486
Литва	264 983	154 244	419 227
Польша	434 171	348 489	782 660
Словакия	22 334	25 463	47 797
Чехия	49 286	74 477	123 763
Эстония	62 018	5 543	67 561
Словения	5 218	28 442	33 660
Кипр	184	15 958	16 142
Мальта	2	90	91
Страны ЕС	2 279 000	1 777 000	4 056 000
Всего	3 566 842	2 511 820	6 078 662