

- разработка концепции развития предпринимательства в трансграничных регионах Республики Беларусь, включающей в себя: проведение системных мероприятий по убеждению временно (и/или постоянно) не работающего населения заняться индивидуальным предпринимательством; проведения за счет бюджета обучения на добровольной основе индивидуальных предпринимателей (или желающих ими стать) основам юридической и экономической грамотности; создания на районном уровне системы обязательного информирования лиц, желающих заниматься индивидуальной предпринимательской деятельностью о ситуации на местном рынке тех услуг, которые они собираются оказывать, или тех товаров, которые они хотят производить, с тем, чтобы снизить предпринимательские риски; разработки системы льготного кредитования для малого бизнеса на селе и в малых городах на основе экспертной оценки финансовой состоятельности кредитуемых проектов;

- выработать социально-парадигмальные основы оптимальных институциональных заимствований для приграничных регионов, используя позитивный опыт развития институтов: рынка - в странах с некоммунальной материально-технологической средой и коллективистских – в государствах с коммунальной материально-технологической средой, что позволит сформировать новые институты хозяйствования, адекватные посткапиталистической стадии развития общества и новейшим технологическим тенденциям. Осуществление подобного прагматичного институционального синтеза наиболее успешным может оказаться именно в трансграничных территориях стран с различным типом материально-технологической среды, поскольку именно в этих регионах исторически присутствуют (часто в латентных и эклектичных формах) институты, присущие ориентации как на коллективистские, так и на частные интересы [4, С. 781-782], а также люди в них проживающие в большей степени чем другие граждане других регионов этой страны привыкли к позитивному общению с теми, кто придерживается принципиально иной философии хозяйствования.

#### Список использованных источников

1. Солодовников С.Ю., Черныш С.Л. Мозговые центры Запада// Наш современник, 2008.- № 12.- С.233-237.
2. Солодовников С.Ю., Кузьмицкая Т.В., Перепелкин В.А. и др. Демографическая ситуация, человеческий и социальный капитал Республики Беларусь: системный анализ и оценка. - Минск: Белорусская наука, 2008 – 424с. – С.205-358.
3. Бессонова О. Э., Кирдина С. Г., О’Салливан Р. Рыночный эксперимент в раздаточной экономике России. - Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1996. - С. 22-24.
4. Солодовников С.Ю. Социально-экономические системные детерминации // Большой энциклопедический словарь: философия, социология, религия, эзотеризм, политэкономия.. / Главн. науч. ред. и сост. С.Ю. Солодовников – Мн.: МФЦП, 2002. – 1008 с. – С. 781-782.

УДК 331 (075.8)

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

*А.Г.Стаценко*

*ВФ УО ФПБ МИТСО, Витебск, Республика Беларусь*

В системе социально-экономических и трудовых отношений, возникающих в рыночной экономике, особое внимание привлекает рынок труда, где центральное место занимают

отношения между работодателями и работниками по поводу определения цены рабочей силы, условий труда и роли профсоюзов в решении тех или иных социальных и трудовых проблем работников предприятий и урегулировании социальных и трудовых конфликтов между ними.

Рынок труда - это система подбора людей на работу в организации на основе открытого конкурса претендентов. Это общественно-экономическая форма движения трудовых ресурсов (рабочей силы), соответствующая товарной рыночной экономике, которую приватизация и разгосударствление превратили в рынок труда, а человека, привлекаемого на работу, - в товар. [3, с.545]

При всем различии социальных сил, действующих на предприятиях в рыночной экономике, овладение механизмами разработки и достижения соглашений между контрагентами, работниками и профсоюзами на рынке труда, характерными для данной системы, поможет избежать многих серьезных социальных и экономических издержек. В решении этих вопросов особая роль отводится профсоюзам. В своем выступлении на VI съезде профсоюзов Республики Беларусь, председатель Федерации профсоюзов Беларуси Л.Козик отметил, что несмотря на то, что за последние пять лет экономика республики работает лучше, однако социальные и трудовые проблемы, особенно на частных предприятиях, остаются. [2, с.20]. Поэтому главным для решения профсоюзами и коллективами предприятия остаются обеспечения качественных показателей жизни трудящихся, включающие создание новых и оборудование имеющихся рабочих мест, обеспечение роста заработной платы, доходов, доступная медицина, образование, улучшение условий труда, внедрение технологий и оборудования, которые облегчают труд человеку, развитие социальных объектов предприятий для отдыха работающих.

Несмотря на то, что за последние годы национальный рынок труда Республики Беларусь несколько улучшается, однако проблемы занятости, трудоустройства на работу остаются.

Рынки труда, возникающие в рамках государственных и негосударственных объединений (предприятий), состояние которых отражает уровень экономической и социальной защищенности (удовлетворенности) существенно различаются: по конечным целям, прежде всего по экономическим, по качественному составу, по условиям нормативно-правового и организационного обеспечения рынка труда.

Существует стандартный набор требований к организации рынка труда. На первом этапе создаются нормативно-правовые предпосылки создания и работы рынков труда, на которых эти законодательные акты должны обеспечить принцип социальной справедливости. Изучение действующего трудового законодательства РБ позволяет сделать вывод, что во многих его нормах отражается принцип социальной справедливости. В статье 42 Конституции РБ принцип справедливости находит отражение в двух нормах: во-первых, это гарантированность работникам справедливой доли вознаграждения за экономические результаты труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением; во-вторых, это то, что женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. Также этот принцип социальной справедливости находит отражение в нормах Трудового Кодекса РБ 1999г., который гарантирует справедливость вознаграждения за труд (п.5.ст.11); запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений (с.14), допустимость судебного усмотрения за нарушение трудового законодательства (ч.3 с. 198, 409).

Профсоюзами РБ также принимаются меры законодательного подхода к организации справедливого выполнения требований к рынку труда. По итогам анализа выполнения требований на 2006-2008 гг. было заключено генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, Республиканским объединением нанимателей. Данное соглашение предусматривает выполнение всеми трудовыми объединениями (предприятиями), независимо от форм собственности, важнейших параметров прогноза и

обязательность по повышению уровня жизни и социальной защиты населения. В том числе и для граждан, не способных конкурировать по физическим данным.

По Витебской области облисполкомом забронированы места для приема на работу граждан. За январь - декабрь 2008 г трудоустроено 6712 человек этой категории, а также в рамках трудовой реабилитации, трудоустроено 26 безработных инвалидов [ 1, с 15]

В тоже время анализируя работу профсоюзов предприятий частных форм собственности, председатель ФПБ Л.Козик в выступлении на У1 съезде ВКП отметил негативную сторону работы профсоюзов, не входящих в ФПБ. Для устранения указанных недостатков в работе профсоюзов частных и других предприятий негосударственной формы собственности, не имеющих связей с ФПБ, по предложению Федерации профсоюзов Беларуси на рассмотрение Национального совета по трудовым и социальным вопросам 01.11.07 г был вынесен вопрос «О проекте Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах». Решение по этому вопросу предусматривает объединением нанимателей совместно с их профсоюзными организациями осуществлять вопросы социально-трудовых отношений на этих предприятиях.

В системе отношений на рынке труда особая роль отводится коллективным договорам. Коллективно-договорная система существует для регулирования трудовых отношений между работодателем и работником на индивидуальной основе и регламентацией трудовых отношений государством или другим субъектом. Для заключения этих соглашений отправной точкой являются законодательные нормы, определенные государством, которые устанавливают минимальный уровень социальных гарантий, повышение которых является целью любого коллективного договора, с учетом специфики предприятия. Принятие коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений на рынке труда позволило распространить на нее представление о реализации принципов равенства, социальной справедливости и достижении стабильности в сфере рыночных трудовых отношениях.

Однако коллективно-договорная система сама по себе не может давать полную гарантию по устранению конфликтов во взаимоотношениях субъектов рынка труда, поскольку основой конфликта является различие социальных интересов, целей, субъективных устремлений, требований. Эта система соглашений содержит процедуры согласования интересов, взаимного учета проблем обеих сторон. Через процесс переговоров, обусловленных этими договорами, создается возможность ответственности сторон, когда профсоюзы, проявляя обеспокоенность нарушением договоров на предприятии, особенно по увольнению и сокращению заработной платы, принимают меры для решения этих проблем в пользу трудящихся, стремясь сглаживать или устранить противоречие.

В решении вопросов, созданных рынком труда в Республике Беларусь, Декретом Президента от 26.07.1999 г. №19, предприятия обязуются нанимать работников, наряду с коллективными договорами, также по контракту, который наниматель должен заключать с работником. На основании указанного декрета Президента, принято Положение, утвержденное Постановлением Совета Министров РБ от 25.09.1999г. №1476 о заключении контрактов нанимателей с работниками.

Доктрина трудового права, определенного контрактом, исходит из договорных начал трудового права. Это означает, что привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности осуществляется по воле работодателя, является его правом [2,с.49]

Проведенный опрос многих работников на промышленных предприятиях г.Витебска, автором данной статьи, подтверждает несогласие многих на работу по контракту, т.к. приведенные нормы законодательства о контрактах усиливают централизованное, репрессивное регулирование в институте трудовой ответственности, вступают в противоречие с принципами трудового права, создают явный дисбаланс в интересах

работника с превышением интересов нанимателя, и уменьшают роль профсоюзов в решении вопросов отношений работника и нанимателя.

Таким образом, решение проблем на рынке труда в системе рыночных отношений приводит к большим переменам в использовании трудовых ресурсов и стабилизации проблемы занятости. Исходя из этого, следует отметить, что главная роль в регулировании движения трудоспособного населения, в координации предложения рабочей силы со спросом на рабочие места должна все-таки принадлежать государственной системе трудоустройства. Помогать в этом государству должны профсоюзы, поскольку только государство владеет полнотой информации о конъюнктуре рынка рабочей силы в текущий момент и на перспективу.

#### Список использованных источников

1. Информация «Об итогах выполнения в 2007 г. генерального соглашения между Правительством РБ, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006-2008. - Минск. Главное управление аппарата Совета ФПБ.
2. Басецкий, И.И. Проблемы реализации права в условиях формирования рыночных отношений. / Басецкий И.И. - Минск, 2006 - 58с.
3. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х.Мескон.- Москва «Дело», 1992-701с.
4. Шимов, В.Н. Словарь современных экономических и правовых терминов. /В.Н. Шимов и др. -Минск, «Амалфея», 2002.- 815с.

УДК 316.334.2

### **ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА И ВУЗОВСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ.**

***Т. Е. Старцева, О.В. Ковальская, М.Я. Веселовский, А. В. Резникова, Г.А. Шманенкова***  
***Королёвский институт управления, экономики и социологии,***  
***г. Королёв Московской области, Российская Федерация***

Общей задачей для всех вузов России является формирование образовательных учреждений, не только эффективно решающих важнейшие национальные и региональные задачи, но и конкурентоспособных на международном рынке образовательных услуг. Решение этих амбициозных задач позволит обеспечить качество вузовского образования на уровне мировых стандартов. Поэтому сегодня особую значимость приобретает эффективный вузовский менеджмент, затрагивающий образовательную, научно-исследовательскую, воспитательную и международную деятельность в вузе, а также внутриорганизационные проблемы его развития. Разработка и принятие концепции вузовского менеджмента на современном этапе требует очень взвешенного решения.

Деятельность государственного образовательного учреждения Московской области «Королевский институт управления, экономики и социологии» (КИУЭС), созданного 10 лет тому назад в подмосковном наукограде Королёве, направлена на решение двух важнейших задачи - подготовку высококвалифицированных специалистов широкого профиля и подготовку научной элиты для Московского региона. Соответственно, в миссии КИУЭС одна из основных целей - это подготовка высококвалифицированных кадров соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке „труда, свободно владеющих своей профессией на уровне высоких стандартов через систему непрерывного образования.

Коммерциализация, демографическая ситуация, политика крупных столичных вузов обострили в Московском регионе конкурентную борьбу за абитуриентов. В этой борьбе