

практической конференции "Проблемы модернизации экономик Беларуси и России". Минск, 24 – 25 марта 2005 г.

4. Статистический ежегодник. Республика Беларусь 2005. Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. Минск, 2005.
5. Аналитический доклад Государственного комитета по науке и технологиям Республики Беларусь. Минск 2005.
6. Нехорошева Л.Н. Инновационные стратегии предприятий республики Беларусь в условиях глобализации/ Развитие корпоративного менеджмента в условиях глобализации. Тернополь. Украина. 2004

УДК 316.334.22

## **СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА ЛАТВИИ И ЕЕ РЕГИОНОВ (СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)**

**В.В. Меньшиков**

*Даугавпилсский Университет, Латвия*

Кабинет министров Латвийской Республики в октябре 2005 года утвердил Лиссабонскую национальную программу Латвии на 2005-2008 годы. В ней отмечается, что проводимые в стране реформы и интеграция в ЕС позитивно повлияли на экономическое развитие. В Латвии достигнуты одни из самых высоких темпов развития в Европейском Союзе. Однако, чтобы рост продолжался и в будущем, необходимо осуществить переход от трудоемкой экономики к экономике знаний. В результате глобализации рынка труда и развития техники и технологии происходят существенные изменения. Выдвигаются новые требования к работодателю, работникам и институциональным агентам, вовлеченным в функционирование рынка. В Национальной программе отмечается, что для латвийского предпринимательства характерно производство, в основе которого продукция с низкой добавочной стоимостью, а доля высокой технологии – незначительна. Одна из актуальных проблем – несоответствие образования и навыков требованиям рынка труда, а также ярко выраженные региональные различия [1].

На рынке труда Латвии много проблем, но мнения об этом работодателей, работников и институциональных агентов (субъектов) между собой существенно отличаются. Работодатели не удовлетворены возможностью найти соответствующую их требованиям рабочую силу, работники не удовлетворены предлагаемыми рынком труда рабочими местами, а институциональные агенты не видят возможностей и методов как сближать позиции работодателей и работников. В последнее время институциональные агенты все более чаще неудовлетворены качеством некоторых специалистов, которых высшие школы и профессиональные учебные заведения готовят рынкам труда.

Поэтому необходимо объяснить относительно низкое качество функционирующего рынка труда и истинные причины неудовлетворенности субъектов рынка труда. До сих пор существующая информация не позволяла определить набор всех факторов, который может принадлежать та или иная роль на рынке труда, а также определить связи между этими факторами. Недостаточность знаний о повышении качества рынка труда Латвии и ее регионов в будущем может создать еще большие экономические и социальные потери.

Для решения этих и других задач повышения качества рынка труда в Латвии осуществлена в 2005–2007 годы большая исследовательская работа. В частности, Институт социальных исследований Даугавпилсского Университета совместно с рядом научных центров латвийских высших учебных заведений с ноября 2005 года по июнь 2007 года реализовывал исследовательский проект Европейского Социального фонда «Специ-

фические проблемы рынка труда Латвии и ее регионов». В основе проекта три части (экономико-статистическая, институциональная и социологическая), каждая из которых имеет определенное значение в рамках исследования. Все части исследования связаны между собой и одна другую дополняют. Однако в исследовании доминирует социологический подход. В частности, опрошено 10177 работников и 6066 работодателей, а также проведены интервью с экспертами, беседы в фокус-группах. Социологическая часть программы исследования была освещена в докладе автора «Качество рынка труда (социологический анализ взаимоотношений «работник-работодатель» в Латвии)» на VII международной научной конференции «Новая экономика и общество», проведенной в мае 2006 года Люблинским католическим университетом Иоанна Павла II в Польше [2, с. 19-24].

Рынок как социально-экономическая реальность является сложнейшим институциональным образованием, целостного теоретического представления о котором еще не сформировано [3, р. 255-283]. В нашем случае рынок понимается прежде всего как институциональное образование, система норм и правил экономического поведения, которая делает возможным (или невозможным) эффективный обмен экономическими ресурсами между агентами рынка.

При этом рынки труда отличаются от других рынков. В отличие от товарных рынков рынки труда, как правило, не конкурентны. Они могут характеризоваться несправедливым разделением рыночной власти (между работодателями и работниками), несовершенной мобильностью работников, недостаточной информацией, а также дискриминацией. Эти несовершенства создают ренту в отношениях занятости, которую обе стороны могут попытаться узурпировать. Когда переговорная позиция работников слаба, это может вести к нечестным и неэффективным результатам. Например, работодатели могут недоплачивать тем работникам, которые не мобильны, заставляя работников трудиться в опасных условиях или дискриминировать уязвимые группы.

Качество рынка труда объективно оценить весьма сложно. Реальный рынок труда не однороден, он дифференцируется функционально на множество относительно самостоятельных секторов, часто не связанных друг с другом и разделенных между собой многочисленными технологическими, социальными и институциональными барьерами. Кроме того, система занятости, возникающая в рамках этого диверсифицированного поля специализированных рабочих мест, находится под сильным воздействием социальной структуры, исторически сложившейся в обществе, а также отражающей ее системы социальной стратификации, которая определяет основные параметры «селекции», рекрутирования и найма рабочей силы.

В нашем случае качество рынка труда в Латвии оценивается на основе суммарной оценки таких показателей как конкурентоспособность работника, эластичность рынка труда, эффективность рынка труда, отсутствие дискриминации. При этом рост одного показателя качества рынка труда (скажем, эластичности на основе более широкого распространения контрактов на определенный срок) может снизить другой (например, уровень рыночной дискриминации). Поэтому нужно осторожно подходить к интегральному показателю качества рынка труда, в нашем случае отражающему лишь субъективные оценки работниками его многообразных составляющих [4, с. 68-69].

Качеством рынка труда наименее других категорий работников Латвии удовлетворены в Риге, особенно по показателю конкурентоспособности работника, а также работающие на предприятиях с числом занятых 1-9 человек. Многие ресурсы работников Риги, в сравнении с аналогичными ресурсами работников других регионов, особенно

\* Национальная программа «Исследования рынка труда» Структурного фонда Европейского Союза – проект исследования Министерства благосостояния № VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 «Специфические проблемы рынка труда Латвии и ее регионов» (руководитель исследования Петерис Ривжа – проректор по науке Латвийского сельскохозяйственного института, руководитель группы социологического анализа и обработки данных Владимир Меньшиков – декан Факультета социальных наук Даугавпилсского Университета)

Видземе и Латгале, не обеспечивают конкурентоспособность работника. Так, «готовность взять на себя новые трудовые обязательства» обеспечивает конкурентоспособность в значительной степени у 53% респондентов Риги и 77% – Видземе, «знание латышского языка» – соответственно, у 73% и 91%, «готовность менять рабочее место на предприятии/ в учреждении» – у 26% и 56%, «готовность поменять профессию» – у 18% и 47%.

На крупных предприятиях позитивно на эффективность рынка труда влияют более широкий набор инструментов сочетания интересов работодателей, работников и государства. Так на предприятиях с численностью 250 и более занятых «возможность в полном размере получить определенные государством социальные гарантии» удовлетворены 89,2% респондентов, когда с численностью 1-9 занятых – только 63,9%; «использованием новой производственной технологией» – соответственно, 54,1% и 36,8%; «получением дополнительных льгот (служебный транспорт, телефон, страховка и др.)» – соответственно, 34,2% и 20,0%.

В Латвии для обеспечения эластичности рынка труда работодатели используют широкий спектр мер. По оценке опрошенных работников наиболее обеспечена регулярная выплата заработной платы – удовлетворены 97,6% (в том числе полностью – 87,8%). На шкале «важность» эта мера также занимает первое место.

Из тринадцати оцениваемых мер обеспечения эластичности рынка труда работники реже всего заявляли о возможности работать дома – 11,7% (в том числе обеспечена эта возможность полностью – только 4,5%).

Анализ ответов опрошенных работников не позволяет сделать вывод о высокой степени эластичности рынка труда в Латвии. На периферии используемых мер с целью повышения эластичности не только возможности работать дома, но и возможность работать неполный рабочий день, работать на основе эластичного графика, получить повышенную оплату за дополнительные рабочие часы или работу в выходные дни, поддержка в продолжении образования.

Институциональный аспект регулирования отношений на рынке труда также свидетельствует о не эластичности нашего рынка: доминируют с большим отрывом договор на неопределенное время. С позиции экономики всей страны это негативно отражается на продуктивности и конкурентоспособности нашего народного хозяйства, в том числе и по причине недоиспользования трудовых ресурсов.

Работодатели в целом согласны с работниками по вопросу обеспечения мер, направленных на эластичность рынка труда. Пожалуй, только поддержка в продолжении образования отмечается работодателями заметно чаще чем работниками как реализуемая мера.

Повышенное внимание работодатели обращают:

- на обеспечение работать в технически безопасной рабочей среде (это остается приоритетом № 1 и на ближайшее время),
- на использование предложений работников по совершенствованию организации труда,
- на психологический климат в коллективе, его улучшение,
- на оказание помощи работникам в решении ими личных вопросов.

Пока работодатели в своей основной массе не видят возможности (и, возможно, необходимости) таких действенных мер по повышению эластичности рынка труда как работа на основе эластичного графика, работа не полный рабочий день, работа на дому, а также повышенно оплачивать дополнительные рабочие часы и работу в выходные дни.

Результаты исследования свидетельствуют, что в Латвии нет единого рынка труда. Рынок труда в Латвии «полярен»: Рига и вся остальная Латвия. Это деление, по мнению опрошенных работодателей, образуют такие обстоятельства как:

- географическое размещение регионов, когда специфические сети дорог, размеры лесов и плодородной земли и др. образуют различные структуры экономической деятельности,
- специфика отраслей, особенно различия в доходности инвестирования,
- различия в уровне образования и культуры по регионам, а также в распространении наркомании и алкоголизма.

Авторами проекта предложены меры по повышению качества рынка труда, а также три альтернативных варианта комплексного мониторинга рынка труда.

#### Список использованных источников

1. Latvijas Nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008. gadam (2005) [www.esia.gov.lv/ELB/Lisabona/lisabonas\\_lv\\_programma.doc](http://www.esia.gov.lv/ELB/Lisabona/lisabonas_lv_programma.doc)
2. Меньшиков В.В. Качество рынка труда (социологический анализ взаимоотношений «работник-работодатель» в Латвии. // Nowa ekonomia a społeczeństwo [pod redakcją Sławomira Partyckiego]. – Lublin: Wydawnictwo KUL, 2006. Т 2.
3. Swedberg R. Markets as Social Structures// Handbook of Economic Sociology / Ed. By N.Smelser R.Swedberg. N.Y., 1994.
4. Специфика рынка труда Латвии и ее регионов. – Елгава: Латвийский сельскохозяйственный университет и др., 2007.

УДК 339.97

### THE CHANGES OF INTERNATIONAL COMPETITIVENESS OF EUROPEAN UNION IN THE CONTEXT OF ENLARGEMENT TO THE EAST\*

**Wojciech Kosiedowski**

*University Nicholas Copernicus in Toruń, Poland*

#### Introduction

The European Union (UE) after the recent enlargement is formed of 27 states and covers the total area of 4398.6 thous. km<sup>2</sup>. This constitutes 3.2% of the total world's land surface (excluding Antarctica). This area has 489.9 mln inhabitants (as at the end of 2004 r.), that is 7.6% of the global population, and is the largest common market in the world. The area is characterized by a high living standard and its welfare system, though varying in different states, has been perceived as one of the best in the world.

EU belongs to the group of best developed international regions. However, lately there have appeared some concerns about its future; the question is if it will be able to stand the Asian and American competitiveness. Europeans are concerned about the symptoms of the worsening social and economic situation: a high unemployment rate, deteriorating welfare system, insufficient innovation level and others. There has been much debate recently after the less developed post-communist countries joined EU and after the rejection of the EU constitution by some 'old' member countries. The current debate is characterized by populist elements, exaggerated criticism and political manipulation. Therefore, there has emerged a strong need to carry out a matter-of-fact and complex analysis of the European integration effectiveness and make some economic criteria based comparisons.

It should be noted, however, that the term „international competitiveness” is somewhat ambiguous and may have different meanings. Under the majority of definitions international competitiveness is a long-term ability to maintain an economic growth and to resist the com-

\* The research work financed by scientific funds 2005 – 2007 a research project no. 1H02 C08829.