

Ванкевич Е.В.

**ПЕРСПЕКТИВЫ
ФОРМИРОВАНИЯ
РЫНКА ТРУДА
СОЮЗНОГО
ГОСУДАРСТВА**



Министерство образования Республики Беларусь
Учреждений образования
"Витебский государственный технологический университет"

Ванкевич Е.В.

**ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА
ТРУДА СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА**

Научное издание

Витебск
2008

УДК 331.5 (476) + 331.5 (470+571)

ББК 65.240.5 (4Бел) + 65.240.5 (2Рос)

В17

Рецензенты:

Д.э.н. профессор, заместитель Министра экономики Республики Беларусь Тур А.Н.

Начальник Главного управления политики народонаселения и рынка труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь Кохонов Н.Д.

Рекомендовано к опубликованию Советом Учреждения образования «Витебский государственный технологический университет» (1 июля 2008г.)

Ванкевич Е.В. Перспективы формирования рынка труда Союзного государства/Ванкевич Е.В. – Витебск: УО «ВГТУ», 2008. – 120с.

ISBN 978-985-481-123-9

Представленная работа посвящена актуальным проблемам формирования и регулирования общего рынка труда Союзного государства. В работе исследованы демографические и социально-экономические основы формирования общего рынка труда Союзного государства, проведена сопоставительная характеристика развития национальных рынков труда РФ и РБ, что позволило выделить схожие специфические адаптационные механизмы белорусского и российского рынков труда, обозначить общие проблемы на них. Большое внимание в работе посвящено изучению опыта формирования общего рынка труда в ЕС. В работе представлены методологические основы формирования общего рынка труда Союзного государства, которые включают концепцию и основные направления политики по регулированию общего рынка труда Союзного государства (обоснование целей, принципов, задач, направлений и конкретных мер государственного регулирования общего рынка труда).

Предназначена для научно-педагогической общественности, студентов, магистрантов, аспирантов и специалистов органов государственного управления.

УДК 331.5 (476) + 331.5 (470+571)

ББК 65.240.5 (4Бел) + 65.240.5 (2Рос)

ISBN 978-985-481-123-9

©Ванкевич Е.В., 2008

ВВЕДЕНИЕ

Одной из важнейших закономерностей современного социально-экономического развития является глобализация мирового хозяйства, что оказывает влияние на все составляющие экономического роста, в том числе и на явления, процессы, протекающие в сфере занятости. Следствием растущей глобализации и взаимосвязи мировой экономики стала невозможность изолированного решения проблем занятости в рамках национальной экономической системы. Глобализация мирового хозяйства, как отмечают специалисты, идет через регионализацию национальных экономик, то есть создание экономических блоков, включающих примерно равные по экономическому развитию страны. Для Беларуси это означает необходимость более тесного сотрудничества с Россией, Украиной и другими странами СНГ прежде всего потому, что у них одинаковая по типу основа становления современных трудорыночных отношений - трудоизбыточный механизм использования рабочей силы с уравнивающим распределением доходов и государственной монополией на труд. Поэтому в процессе перехода к рыночным отношениям в этих странах наблюдаются сходные тенденции и явления - появление безработицы, наличие избыточной и неполной вынужденной занятости, падение доходности занятости, снижение производительности труда, монополизация отдельных региональных рынков труда, рост теневой занятости. О необходимости интеграции этих стран в вопросах занятости говорит также и то обстоятельство, что 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. Еще одним обстоятельством, влияющим на политику занятости, является географическая немобильность отечественных работников, порождающая теневой оборот рабочей силы, поскольку во многих случаях обязательным условием найма является наличие местной прописки. Учитывая реалии глобализации мирового хозяйства и тенденции к объединению, присущие странам с развитой рыночной экономикой, думается, что альтернативы интеграции России и Беларуси нет. Проблемы заключаются в выборе форм и методов ее проведения. Рассматривая современные интеграционные процессы между Россией и Беларусью, следует, по нашему мнению, признать, что они идут в основном на политическом поле и отражают целенаправленные усилия руководства обеих стран. Это, безусловно, важно. Но этого явно недостаточно. За реальной интеграцией должны стоять реальные процессы экономического сближения. Чтобы произошло интеграционное сближение, Беларуси и России необходимо придерживаться сходного курса экономических реформ. Для этого в концепцию разработки национальной политики занятости должны быть включены такие основные направления интеграции, как унификация законодательства в области занятости;

создание условий для повышения эффективности занятости и обеспечения расширенного воспроизводства человеческого капитала внутри страны; защита прав внешнетрудовых мигрантов. Концепцией социального развития Союзного государства до 2010 года предусмотрено формирование общего рынка труда, что объективно предопределяет необходимость исследования тенденций развития рынка труда в России и Беларуси, выявлении их общих характеристик и специфических особенностей для обоснования перспектив развития, эффективных мер регулирования. К настоящему времени определены рамочные параметры функционирования рынка труда Союзного государства. Это означает, что на межгосударственном уровне решены задачи обеспечения равных прав гражданам Беларуси и России при трудоустройстве, получении образования, приобретении, владении, пользовании и распоряжении имуществом. Взаимно признаются дипломы о среднем, среднем специальном и высшем образовании, трудовой стаж (включая льготный), стаж по специальности, приобретенный в связи с трудовой деятельностью на территории Беларуси и России. Трудовая деятельность граждан Беларуси, работающих по трудовому договору (контракту) на территории России регулируется законодательством Российской Федерации, а на российских граждан, работающих в Беларуси, распространяется белорусское трудовое законодательство. Решены правовые основы беспрепятственного обмена жильем для граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории Союзного государства. Прделана большая работа по унификации правовой базы – в частности, унифицированы основные положения законов «О занятости населения», «Об охране труда», «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Всего подготовлено более 30 унифицированных нормативно-правовых документа в социально-трудовой сфере Союзного государства. Разработаны проекты Основ законодательства о труде Союзного государства, Концепция экономического механизма, стимулирующего нанимателей (работодателей) создавать на производстве безопасные условия труда. Успешному формированию единого рынка труда Союзного государства способствует выполнение соглашений о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях, о равных правах и условиях приема в учебные заведения двух стран и обучении в них граждан России и Беларуси. Для обеспечения конституционных прав гражданам на образование и гарантии равенства прав на образование для граждан обоих государств, проведения согласованной государственной политики Беларуси и России в области образования и усиления роли Союзного государства в достижении соответствия образовательной деятельности запросам личности, общества и мировым стандартам, разработана Концепция единого образовательного пространства. Следует отметить, что первый этап формирования единого рынка труда Союзного государства означал решение правовых задач, связанных с предоставлением гражданам Беларуси и России равных прав на трудоустройство, получение образования и медицинской помощи независимо от

места проживания. В этом направлении многого удалось достичь. Но в целях дальнейшего углубления интеграции, повышения эффективности занятости в Беларуси и России, необходимо исследовать функциональные составляющие рынка труда (спрос на труд, предложение труда, безработицу, заработную плату) для выработки эффективных механизмов их согласования.

Вопросами формирования отдельных элементов общего рынка труда Союзного государства, интеграции национальных рынков труда в мировой рынок успешно занимаются как российские, так и белорусские ученые – Топилин А.В., Гриценко Н.Н., Дудников С.В., Долгова А.Я., Кашепов А.В., Калашников С.В., Каминский П.Л., Полетаев С.А., Прокопов Ф.Т., Сафонов А.Л., Бондарь А.В., Боровик Л.С., Лебедева С.Н., Тихонова Л.Е., Ткаченко С.С., Шевченко С.В., др. Для эффективного функционирования рынка труда Союзного государства необходимо определить общую методологию его формирования, что будет способствовать не только сближению национальных сфер занятости, но и взаимной помощи в снятии напряженности национальных рынков труда. Кроме того, необходимо определить единые методологические и методические подходы к оценке и мониторингу элементов рынка труда, разработать межгосударственные Классификаторы занятий, профессий рабочих, должностей служащих, тарифных разрядов, отраслей, адаптированных к международным стандартам.

Автор, осознавая важность затронутых проблем, не претендует на их исчерпывающее раскрытие. Искренняя благодарность моим наставникам и рецензентам – доктору экономических наук, профессору, заместителю Министра экономики Республики Беларусь Туру А.Н., начальнику Главного управления политики народонаселения и рынка труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь Кохонову Н.Д., чьи советы и предложения помогли систематизировать и обобщить результаты исследования. Буду рада замечаниям и рекомендациям, развивающим затронутый в монографии круг вопросов и способствующим поиску вхождения национального рынка труда Беларуси в глобальное экономическое и образовательное пространство.

1 ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДА СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА

1.1 Динамика численности населения, половозрастная структура

Таблица 1.1 - Территория и численность населения России и Беларуси

	Территория, тыс. км ²	Численность населения, млн. чел.					
		1990	1995	2000	2002	2003	2004
Беларусь	207,6	10,2	10,2	10,0	9,9	9,9	9,85
Россия	17075,4	147,9	147,8	145,2	143,5*	144,6	143,5

* Без учета итогов Всероссийской переписи населения на 9.10.2002 г.

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Как свидетельствуют данные таблицы 1.1, численность населения обеих стран уменьшается. За 15 лет уменьшение составило: в России -2,97%, в Беларуси -3,43%.

Сохраняются диспропорции в половозрастной структуре населения. На 1000 мужчин в России приходится женщин в 2004г. 1151 (в 2001 - 1141), в Беларуси – в 2004г. – 1136 (в 2001г. – 1131). Диспропорции между мужским и женским населением складываются за счет наиболее активных возрастов. Перевес численности женщин в Беларуси начинается с возрастной категории 30-34 года и усиливается, достигая максимума в возрастной категории старше 70 лет (где на 1000 мужчин приходится 2317 женщин). Причем особенно это характерно для городского населения. В численности сельского населения мужчин больше, чем женщин до возрастной категории 50-54 года (перевес начинается с 55-59 лет). В России перевес женского населения над мужским также растет от молодых к более пожилым возрастам, что связано с повышенной смертностью мужчин. В России в возрастной группе 40-44 года на 1000 мужчин приходится 1041 женщина, в возрасте 50-54 года – 1031, в возрасте 55-59 лет – 1298. Превышение численности женщин над численностью мужчин в России начинается в возрастной категории 35-39 лет.

Отмеченные диспропорции в половозрастной структуре населения увеличивают число неполных семей, отрицательно сказывается на воспроизводстве населения. На рынке труда такая демографическая ситуация ведет к росту предложения труда со стороны женщин, и росту потребности в гибких формах занятости, подработках, совмещениях и пр.

По демографической структуре населения (то есть соотношению численности детей до 15 лет, населения в возрасте 15-64 года и в возрасте 65 лет и старше) Россия и Беларусь относятся к группе стран, где доля лиц 65 лет и старше 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 таблиц 2 и 3, демографическая

структура населения обеих стран ухудшается. За 2001-2004 г.г. и в России, и в Беларуси доля детей уменьшилась, а доля лиц в возрасте 65 лет и старше – возросла. Общая демографическая нагрузка на трудоспособное население в обеих странах не изменилась за счет того, что в настоящее время увеличивается численность населения в трудоспособном возрасте. Специалисты объясняют эту тенденцию последствиями демографического бума рождаемости в 1984-1988 г.г., то есть в настоящее время вступают в трудоспособный возраст дети, родившиеся в этот период. Однако 2004 год был последним годом прогнозируемого прироста трудовых ресурсов, за ним последует демографическая яма. 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).

Таблица 1.2 - Демографическая структура населения России и Беларуси (на начало 2001г.)

	Доля населения в возрасте, лет			На 1000 населения в возрасте 15-64 года	
	0-14	15-64	65 и старше	0-14	65 и старше
Беларусь	18%	68%	14%	265	206
Россия	17%	70%	13%	243	186
По странам СНГ	22%	67%	10%	328	149

Источник: 1, стр.76.

Таблица 1.3 - Демографическая структура населения России и Беларуси (на начало 2004г.)

	Доля населения в возрасте, лет			На 1000 населения в возрасте 15-64 года	
	0-14	15-64	65 и старше	0-14	65 и старше
Беларусь	16,2%	69,5%	14,3%	233	205
Россия	15,7%	70,9%	13,4%	221	189

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Важное значение при оценке демографических факторов на союзном рынке труда имеет показатель смены поколений (выявленный с помощью коэффициента трудового замещения). Этот показатель рассчитывается как отношение численности молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, к численности населения, выбывающего из него. Так, в России в начале 60-х годов коэффициент трудового замещения составлял 4, 1 (а для женщин – 1,37), в начале 21 века – 1,71 для мужчин (1,42 для женщин). Вызвана такая ситуация сверх смертностью мужчин в трудоспособном возрасте. Соответственно, ухудшается соотношение лиц младше и старше трудоспособного возраста. Если в 2001г. в России это соотношение составляло 0,95, то в 2004г. – 0,86. Аналогичный показатель в Беларуси в начале 60-х годов составлял 1,85, в 2004г. – 1,88 (рассчитано по данным Статистического ежегодника Республики Беларусь, 2004).

Таблица 1.4 - Распределение населения России и Беларуси по возрастным группам (тыс. чел.)

	Россия		Беларусь	
	2004 г., тыс.чел.	в %	2004 г., тыс.чел.	в %
Все население в том числе в возрасте, лет:	144168	100	9849,1	100
0-4	6632	4,6	451,1	4,58
5-9	6733	4,67	479,9	4,87
10-14	9247	6,41	664,5	6,74
15-19	12579	8,72	832,0	8,44
20-24	11941	8,28	789,0	8,1
25-29	10796	7,48	705,7	7,16
30-34	10024	6,95	682,6	6,93
35-39	9664	6,7	699,7	7,1
40-44	12166	8,43	828,7	8,41
45-49	11876	8,23	782,3	7,94
50-54	10416	7,22	653,1	6,63
55-59	6435	4,46	442,0	4,48
60-64	6368	4,41	431,2	4,37
65-69	6999	4,85	483,1	4,9
70 и старше	12292	8,52	924,2	9,38
Из общей численности население в возрасте:				
моложе трудоспособного	25014	17,35	1757,6	17,84
трудоспособном	89896	62,35	6009,7	61,02
старше трудоспособного	29258	20,29	2081,8	21,13

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

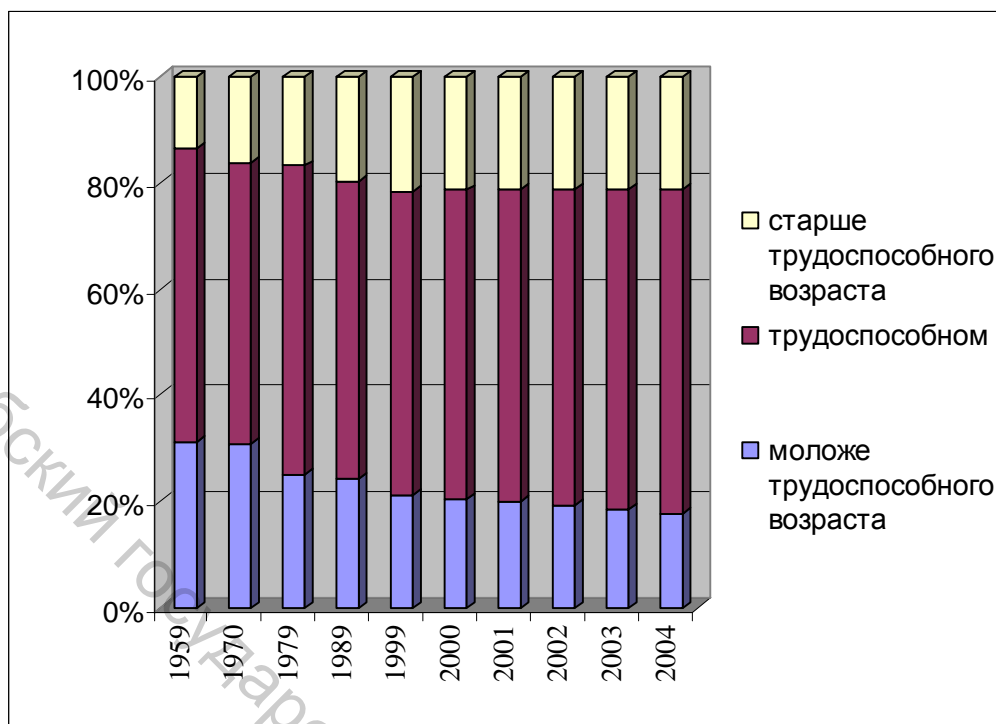


Рисунок 1.1 - Возрастная структура населения Республики Беларусь, в %

Согласно прогнозам экспертов ООН, в странах СНГ рост численности лиц старше 65 лет в процентном отношении к общей численности населения с 2000г. по 2050г. составит примерно два раза, в том числе в Беларуси – с 14% до 25%, в России – с 13% до 25%. Следует отметить, что такие темпы старения являются характерными для многих европейских государств.

1.2 Динамика смертности и рождаемости

Как свидетельствуют статистические данные, начиная с 1995г. в обеих странах число родившихся устойчиво ниже числа умерших, причем разрыв между этими цифрами возрастает (за исключением 2004г. в Беларуси, когда численность родившихся немного возросла, а численность умерших – сократилась. В итоге уменьшилось значение естественной убыли населения). В течение 1995-2004г. для обеих стран характерна естественная убыль населения.

В возрастном разрезе, при снижении младенческой смертности, возрастает смертность в трудоспособном возрасте, доминирующими причинами которой являются заболевания сердечно-сосудистой системы, новообразования, несчастные случаи, отравления и травмы, пр.

Таблица 1.5 - Общие коэффициенты рождаемости, смертности и естественного прироста (на 1000 населения) в России и Беларуси

	Число родившихся				Число умерших				Естественный прирост населения ¹⁾			
	1990	1995	2003	2004	1990	1995	2003	2004	1990	1995	2003	2004
Беларусь	14,0	9,9	9,0	9,1	10,8	13,1	14,5	14,3	3,2	-3,2	-5,5	-5,2
Россия	13,4	9,3	10,2	10,5	11,2	15,0	16,4	16,0	2,2	-5,7	-6,2	-5,5

Знак (-) означает естественную убыль.

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Таблица 1.6 - Коэффициенты младенческой смертности (число детей, умерших в возрасте до 1 года, на 1000 родившихся)

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Беларусь	11,9	13,3	9,3	9,1	7,8	7,7	6,9
Россия	17,4	18,1	15,3	14,6	13,3	12,4	11,5

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

1.3 Ожидаемая продолжительность жизни при рождении

Как видно из таблицы 1.7, для России характерен один из самых низких уровней ожидаемой продолжительности жизни для мужчин – 58 лет. В Беларуси данные показатели несколько выше, но по сравнению с другими странами также не высокие.

Статистические данные свидетельствуют также о том, что за последние годы ожидаемая продолжительность жизни постоянно снижается.

В России в 1992 г. этот показатель составлял 67,9 лет (для мужчин – 62 года, для женщин – 73,8), в 2003г. он составил 65,1 лет, для мужчин – 58,8 лет, для женщин – 72 года.

В Беларуси средняя продолжительность жизни в 1992г. составила 70,3 г. (64,9 для мужчин, 75,4 для женщин), в 2004г. – 69 лет (63,2 для мужчин, 75 - для женщин), то есть также произошло снижение (за исключением 2004г)..

Вместе с тем, следует отметить, что в целом в Беларуси данные показатели несколько лучше, чем в России.

Таблица 1.7- Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (лет)

	Период, для которого исчислен показатель	Мужчины	Женщины
Страны СНГ			
Беларусь	2003	62,7	74,7
	2004	63,2	75,0
Грузия	1998	69,0	76,0
Казахстан	2002	60,6	71,4
Кыргызстан	2002	64,4	72,1
Молдова	2002	64,4	71,7
Россия	2002	58,5	72,0
	2003	58,8	72,0
Украина	2002	62,7	74,1
Балтийские государства			
Латвия	2002	65,4	76,8
Литва	2002	66,3	77,5
Эстония	2002	65,2	77,0
Страны остального мира			
Австрия	2002	75,8	81,7
Бельгия	2002	75,1	81,1
Болгария	2002	68,9	75,6
Великобритания	2000	75,5	80,2
Венгрия	2002	68,4	76,7
Германия	2001	75,5	81,3
Дания	2002	74,8	79,5
Италия	2000	76,6	82,5
Канада	1998	76,2	81,9
Китай	1998	68,1	72,3
Польша	2002	70,4	78,7
Румыния	2002	67,5	74,8
Словакия	2002	69,9	77,8
США	2001	74,4	79,8
Турция	2001	66,0	70,6
Финляндия	2002	74,9	81,5
Франция	2001	75,5	82,9
Чешская Республика	2002	72,1	78,7
Швеция	2002	77,7	82,1
Япония	2002	78,3	85,2

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

1.4 Региональные факторы размещения населения

Анализируя демографические факторы формирования общего рынка труда Союзного государства, при всей сравнимости и однопорядковости основных относительных показателей и тенденций развития демографической сферы обоих государств, нельзя абстрагироваться от невозможности сопоставить абсолютные показатели, характеризующие демографические параметры России и Беларуси, а также региональные особенности размещения производительных сил в них.

В Российской Федерации выделяют 7 федеральных округов, каждый из которых по численности населения превосходит Республику Беларусь в целом (за исключением Дальневосточного федерального округа). Численность населения России в 14,5 раз превышает численность населения Беларуси, а численность занятых в экономике России более чем в 14 раз больше, чем в Беларуси. Средняя плотность населения в России на 1 января 2005г. составила 8,4 человека на 1 км², а в Беларуси - 47 км².

Таблица 1.8 - Региональное размещение производительных сил в России, 2004 год

	Численность населения, 2004 г.		Численность занятых в экономике		Валовой региональный продукт	
	тыс.чел.	%	тыс.чел.	%	млрд. руб.	%
Российская Федерация, в т.ч. федеральные округа:	143474,2	100	65666,0	100	11582,3	100
Центральный	37545,8	26,16	17735,5	27,0	3939,6	34,01
Северо-Западный	13731,0	9,57	6716,1	10,22	1153,8	9,96
Южный	22820,8	15,9	8581,7	13,07	900,3	7,77
Приволжский	30710,2	21,4	14468,1	22,03	1964,0	16,95
Уральский	12279,2	8,55	6029,7	9,18	1777,2	15,41
Сибирский	19794,2	13,79	8848,3	13,47	1266,2	10,93
Дальневосточный	6593,0	4,59	3286,6	5,00	581,2	7,34

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Вместе с тем, как внутри федеральных округов России, так и внутри областей Беларуси существуют региональные рынки труда, имеющие напряженное либо критическое состояние (связанное с избытком рабочей силы, доминированием молодежной и длительной безработицы), а также такие рынки труда, которым не хватает рабочей силы (в Беларуси – это преимущественно аграрные рынки труда), или где количество субъектов спроса на труд (то есть субъектов хозяйствования) ограничено (это в основном моногорода, проблемы которых в России и в Беларуси практически одинаковы). Выявление таких региональных рынков труда составит основу

для управляемых потоков трудовой миграции в рамках общего рынка труда Союзного государства.

Таблица 1.9 - Региональное размещение производительных сил в Беларуси, 2004 год

	Численность населения, 2004		Численность занятых в экономике	
	тыс.чел.	%	тыс.чел.	%
Беларусь, в том числе по областям	9849,1	100	4316,3	100
Брестская	1462,9	14,8	595,5	13,7
Витебская	1321,1	13,41	542,7	12,57
Гомельская	1505,4	15,28	633,3	14,67
Гродненская	1146,1	11,63	479,1	11,09
Г. Минск	1741,4	17,68	962,3	22,29
Минская	1503,0	15,26	620,0	14,36
Могилевская	1169,2	11,87	483,4	11,19

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

1.5 Обобщение общих демографических характеристик развития РФ и РБ и формирование единых подходов к демографической политике

Демографическая ситуация в Российской Федерации и в Республике Беларусь имеет много схожих характеристик:

1. 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), а в Беларуси – 1,57 в 2004г. (1,1 в 1993г.);
2. Урбанизация - то есть концентрация населения в больших городах при одновременном сокращении численности сельского населения. Особенно этот процесс характерен для Беларуси, где численность сельского населения постоянно снижается – в 1989г. в республике было 65,4% городского населения, а 34,6% - сельского, в 2004г. – 71,5% городского, 28,5% - сельского. В России на протяжении 1989-2004 г.г.соотношение численности городского и сельского населения не изменилось и составляет 73% (городское) – 23% (сельское), но этот баланс сохраняется потому, что сельское население прирастает за счет мигрантов и беженцев;
3. Концентрация населения в крупных городах, обострение проблемы моногородов в России и в Беларуси;
4. Старение населения обеих стран, 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, сверх-смертность мужчин в трудоспособном возрасте;
6. Ухудшение поло-возрастных пропорций населения, превышение численности женщин над численностью мужчин.

Учитывая, что Россия и Беларусь имеют схожие демографические проблемы, в настоящее время назрела необходимость разработки Общей Концепции социально-демографического развития Союзного государства по сохранению и развитию его человеческого капитала.

В Беларуси, в первой из стран СНГ, принят Закон «О демографической безопасности», в России рассмотрена и одобрена Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2015 года. В данных документах провозглашены схожие цели и задачи – стабилизация численности населения, формирование предпосылок для демографического роста, стимулирование рождаемости, укрепление семьи, снижение смертности, пропаганда здорового образа жизни, охрана здоровья населения.

В решении демографических проблем и проблем качества здоровья населения есть, по мнению специалистов (1, стр. 83), сфера совместной деятельности России и Беларуси – это производство медикаментов и медицинского оборудования, подготовка высшего и среднего медицинского персонала, создание общих для двух государств специализированных медицинских центров, организация совместного производства лекарственных средств (на основе отечественных сырьевых баз, выработка согласованных подходов к использованию сети курортов и санаториев, расположенных в России и в Беларуси, льготное предоставление путевок особо нуждающимся (независимо от места их проживания и гражданства).

2 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА НА ТРУД НА ОБЩЕМ РЫНКЕ ТРУДА

2.1 Сопоставительная характеристика основных показателей социально-экономического развития РФ и РБ

Основной категорией, определяющей спрос на труд в национальной экономике, является динамика основных макроэкономических показателей. Однонаправленность их динамики создает предпосылки для формирования общего рынка труда даже в большей степени, чем политические решения.

Таблица 2.1. Динамика основных экономических показателей развития России и Беларуси (в % к среднему уровню СНГ)

	ВВП		Продукция промышленности		Продукция сельского хозяйства		Розничный товарооборот	
	1991	2001	1991	2001	1991	2001	1991	2001
Беларусь	116	130	135	107	161	137	113	115,1
Россия	129	133	120	143	96	104	116,1	143,9
Украина	79	66	97	60	111	109	85,4	45,3

Ист.: 1, стр.190

Как свидетельствуют статистические данные, Россия и Беларусь имеют более благополучные тренды развития основных экономических показателей (по сравнению с другими государствами СНГ), но вместе с тем есть и различия. Так, в Беларуси несколько ниже индекс объемов промышленного производства и розничного товарооборота, но выше индекс сельскохозяйственного производства.

Индексы ВВП и объема промышленного производства в России до 1998г. были ниже, чем в Беларуси, после российского кризиса 1998г. – одинаковые.

Таблица 2.2 - Индексы валового внутреннего продукта (в % к пред. г.)

	1991	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Беларусь	99	90	111	108	103	106	105	105	107	111,0
Россия	95	96	101	95	106	110	105	105	107	107,1

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Таблица 2.3 - Индексы общего объема продукции промышленности (в % к пред.г.)

	1991	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Беларусь	99,0	88,3	107,8	105,9	104,5	107,1	115,9
Россия	92,0	96,7	111,9	104,9	103,7	107,0	106,1

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Анализ показателей производства отдельных видов сельскохозяйственной продукции на душу населения показывает, что в Беларуси они значительно выше, чем в России (и во многих странах СНГ, за исключением Казахстана), поэтому целесообразно развивать в Беларуси отрасли по переработке сельскохозяйственной продукции.

Таблица 2.4 - Производство отдельных видов сельскохозяйственной продукции на душу населения (в кг)

Страны СНГ	Зерно			Картофель			Мясо			Молоко		
	1995	2000	2004	1995	2000	2004	1995	2000	2004	1995	2000	2004
Беларусь	540	485	714	932	871	1008	64	60	64	497	449	524
Казахстан	601	777	823	109	114	150	62	42	49	292	251	300
Россия	428	450	542	269	233	250	39	30	34	265	222	222
Украина	658	494	881	286	401	437	45	34	34	335	256	291

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Схожесть экономического развития России и Беларуси проявляется также в таком обобщающем показателе, как ВВП на душу населения, исчисленном по паритету покупательной способности национальных валют к доллару США. В то время как разрыв между странами СНГ достигает по этому показателю 6,7 раз (1, стр.192), Россия и Беларусь находятся практически на одном уровне, значительно более высоком, чем остальные страны СНГ.

Сопоставление динамики основных социально-экономических параметров России и Беларуси (табл.15) 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;

Таблица 2.5 - ВВП стран СНГ по паритету покупательской способности, в долл. США

	На душу населения, долл. США		
	1996	1999	2001
Азербайджан	1921	2363	3090
Армения	1967	2326	2650
Беларусь	5166	6886	7620
Грузия	2947	2560	2560
Казахстан	4328	5158	6500
Киргизия	2101	2374	...
Молдавия	2100	2000	2150
Россия	6742	6839	7100
Таджикистан	921	1031	1170
Туркмения	2968	3934	...
Узбекистан	2004	2266	2460
Украина	3325	3355	4350
СНГ	4972	5155	...

Ист.: Содружество независимых государств в 1999г. Стат. ежегодник. Межгосударственный Статкомитет СНГ, 2000, с. 87; 23, стр.279-280

- сходные тенденции в динамике финансовых показателей деятельности организаций России и Беларуси. После галопирующей инфляции 90-годов, начиная с 2000г. в экономике России можно отметить умеренную инфляцию, темпы которой снижаются. В Беларуси даже после 2000г. уровень инфляции (определяемый по индексу потребительских цен) выше, но тенденция к снижению также заметна. Сальдированный финансовый результат деятельности организаций Росси (прибыль минус убыток), после снижения в 2000-2001г.г., в 2002-2004 г.г. устойчиво растет (и темпы роста превышают уровень инфляции). В Беларуси прибыль организаций также растет и, что также является положительным, – начинает опережать уровень ИПЦ;
- в обеих странах расширяется платежеспособный спрос населения и растет сфера услуг – об этом свидетельствует темп роста параметров платных услуг населению. После снижения в 90-годах, с 2000г. начинается устойчивый рост (в Беларуси – темпы выше);
- в обеих странах существует проблема обновления основных производственных фондов и инвестиций в основной капитал. Динамика основных производственных фондов одинаково скромная (на фоне других параметров), с 2000г. в России, а с 2001г. – в Беларуси начинают прирастать инвестиции в основной капитал, что 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.

Таблица 2.6 - Динамика основных социально-экономических показателей Беларуси и России (в сопоставимых ценах; в % к пред. г.)

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004
ВВП							
Россия	85,5	95,9	110,0	105,1	104,7	107,3	107,1
Беларусь	90,4	89,6	105,8	104,7	105,0	107,0	111,0
Основные фонды в экономике							
Россия	101,9	100,1	100,4	100,6	100,7	100,7	100,9
Беларусь	102,9	99,8	100,2	99,6	101,1	101,8	101,7
Промышленное производство							
Россия	82,0	96,7	111,9	104,9	103,7	107,0	106,1
Беларусь	90,8	88,3	107,8	105,9	104,5	107,1	115,9
Продукция сельского хозяйства							
Россия	90,6	92,0	107,7	107,5	101,5	101,3	101,6
Беларусь	91,5	95,3	109,3	101,8	100,7	106,6	112,6
Сальдированный финансовый результат							
Россия							
Беларусь (прибыль организаций)	в 14,2 р. ...	в 2,6 р. в 2,45 р.	170,1 278,3	99,5 108,5	79,1 141,5	145,2 143,4	152,4 90,4
Платные услуги населению							
Россия	81,6	82,3	104,7	101,6	103,7	106,7	107,0
Беларусь	74,5	95	104,9	109	108,7	111,2	112,9
Индекс потребительских цен							
Россия	в 26,1 р.	2,3 р.	120,2	118,6	115,1	112,0	111,7
Беларусь	в 16,6 р.	3,44 р.	207,5	146,1	134,8	125,4	114,4
Инвестиции в основной капитал							
Россия	60,3	89,9	117,4	110,0	102,8	112,5	110,9
Беларусь	71	69	102	97	106	121	121

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004; 5; 24, стр. 37-39,510,565

2.2 Исследование факторов, формирующих спрос на рынке труда Союзного государства

Главными факторами, определяющими динамику спроса на рынке труда Союзного государства, являются:

- 1) динамика объемов производства и уровень инвестиционной активности,
- 2) структурные преобразования экономики,
- 3) динамика совокупного платежеспособного спроса.

Необходимо провести исследование динамики этих составляющих в России и Беларуси.

Динамика объемов промышленного производства, представленная в таблицах 2.7-2.9, свидетельствует о фазе экономического подъема в обеих странах – растет объем промышленного производства, число промышленных предприятий, прибыль от реализации продукции, рентабельность. Но качество роста несколько различно. В Беларуси значения таких показателей, как рентабельность реализованной продукции, динамика прибыли и объема промышленной продукции выше, чем в России.

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. 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), еще 1,7 млн привлекались на эти предприятия на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера. В Беларуси на предприятиях с численностью занятых более 1 тыс. чел. сосредоточено 49,8% среднесписочной численности промышленно-производственного персонала.

Таблица 2.7 - Основные показатели работы промышленности России и Беларуси

	1995	2000	2001	2002	2003	2004
1	2	3	4	5	6	7
Число предприятий, тыс.						
Беларусь	1,96	2,427	2,438	2,39	2,326	2,271
Россия	137	161	155	151	145	151

Продолжение таблицы 2.7

1	2	3	4	5	6	7
Среднегодовая численность промышленно-производственного персонала, тыс. чел.						
Беларусь	1176	1150	1124	1078	1057	1057
Россия	16006	13294	13282	12886	12384	11800
Средний размер предприятия по численности занятых, чел.						
Беларусь	600	474	461	451	454	465
Россия	116	83	86	86	86	78
Прибыль от реализации продукции (в % к пред.г.),						
Беларусь	...	100	130,9	128,1	156,3	182,35
Россия	...	100	80,61	76,55	138,3	179,1
Рентабельность реализованной продукции, в %						
Беларусь	10,1	15,8	10,9	10,5	12,0	15,3
Россия	20,1	24,7	18,5	14,4	13,5	18,6
Объем промышленной продукции, в % к пред.г.						
Беларусь	...	100	177,2	133,8	134,0	145,3
Россия	...	100	123,4	116,7	123,7	131,9

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004; 5; 24. стр. 338,510.

Несмотря на общий рост объемов промышленного производства, не все отрасли развиваются в одинаковой степени. Как свидетельствуют данные таблиц 2.8-2.9, в Беларуси наибольшему сокращению подверглись топливная промышленность, легкая и промышленность строительных материалов, в России – машиностроение и металлообработка, промышленность строительных материалов и легкая (то есть отраслевые сдвиги, произошедшие в 90-е годы XX века, в обеих странах практически идентичные). Наметившийся с 2000г. рост в большей степени характерен для следующих отраслей Беларуси: машиностроения и металлообработка; лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность; топливная и черная металлургия; промышленность строительных материалов и швейная промышленность.

В России наибольшее развитие получили – топливная промышленность, черная металлургия, химическая и нефтехимическая промышленность, пищевая, машиностроения и металлообработка, но ни в одной из них уровень в 2004г. не достиг 1990г. В Беларуси уровня 1990г. достигли следующие отрасли – черная металлургия, химическая и нефтехимическая

промышленность, машиностроение и металлообработка, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность, пищевая.

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 (2, стр.2). При этом в нефтедобывающей и газовой промышленности доля государственной собственности в производстве продукции уменьшилась до 0,2 и 0,3%, а доля частной собственности возросла соответственно до 67,5 и 86,2%. В нефтедобывающей промышленности России 17,1% собственности принадлежит совместным иностранным и российским компаниям. Таким образом, можно отметить радикальную реструктуризацию отношений собственности в экономике России. В Беларуси, реализующей собственную концепцию социально-экономического развития, сохранился высокий уровень государственной собственности. Наиболее высок он в электроэнергетике (99,0%), черной металлургии (92,0%), машиностроении и металлообработке (54,8%). В частную собственность перешли преимущественно предприятия топливной промышленности (90,6%), легкой (78,8%), лесной и деревообрабатывающей (76,6%), пищевой (71,0%).

Согласно статистическим данным, в Беларуси доля промышленно-производственного персонала, занятого на предприятиях частной собственности, выше, чем в России (54,1% в Беларуси, 50,7% - в России). Причина – в некоторой несопоставимости статистических данных (в Беларуси к предприятиям частной собственности отнесены ОАО, ЗАО, где доля государства в уставном капитале выше 90%) (по сути, они являются государственными). Поэтому в целом в Беларуси доля государственной собственности значительно выше, чем в РФ.

Таблица 2.8 - Среднегодовые индексы прироста (снижения) общего объема продукции по отраслям промышленности Беларуси (%)

	1991-1995	1996-2000	2001-2004	2003 к 2004
Вся промышленность	-9,3	10,5	8,3	15,9
в том числе:				
добывающая	-3,6	3,3	8,2	9,1
обрабатывающая	-9,5	10,8	8,3	16,3
Из всей промышленности по отраслям:				
Электроэнергетика	-8,2	-0,3	3,8	12,6
Топливная	-17,4	2,1	10,3	18,8
Черная металлургия	-6,2	16,1	8,7	14,5
Химическая и нефтехимическая	-8,7	8,7	5,9	9,3
Машиностроение и металлообработка	-7,3	14,6	11,9	22,6
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	-5,5	18,2	10,9	18,1
Промышленность строительных материалов	-16,7	6,8	9,9	15,2
Легкая	-12,1	15,3	3,7	11,0
Текстильная	-15,2	13,0	0,1	9,9
Швейная	-3,2	14,2	8,1	13,4
Кожевенная, меховая и обувная	-9,2	20,9	5,0	9,2
Пищевая	-9,2	13,2	8,4	14,4

Ист: Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Таблица 2.9 - Изменение объемов промышленного производства в России, в %

	1995 к 1990	2000 к 1995	2004 к 1990	2004 к 2003
Вся промышленность	50	57	70	106
Электроэнергетика	80	76	78	100,3
Топливная	68	70	92	107
Черная металлургия	59	70	83	105
Химическая и нефтехимическая	47	60	71	106
Машиностроение металлообработка	41	52	68	110
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	44	45	50	103
Промышленность строительных материалов	44	36	44	105
Легкая	18	16	14	93
Текстильная	19	20	19	94
Швейная	22	25	20	87
Кожевенная, меховая и обувная	19	14	14	96
Пищевая	52	55	69	104

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005;

Таблица 2.10 - Структура промышленного производства по формам собственности в 2004 г.

(в % к итогу)

	Число предприятий и производств		Численность промышленно-производственного персонала	
	Беларусь, 2004	Россия, 2004	Беларусь, 2004	Россия, 2004
Вся промышленность, в т.ч.:	100	100	100	100
Государственная собственность	25,7	9,2	41,5	36,0
Частная собственность	72,4	79,2	56,5	50,7
Иностранная собственность	2,5	5,8	2,0	3,7
Другое (собственность общественных и религиозных организаций, смешанная российская)	-	5,8	-	12,6

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

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 процесса). В Беларуси на малых предприятиях в 2004г. занято 396,6 тыс.чел., что составляет 9,09% от численности занятых в экономике (24, стр. 556). Развивается рыночная инфраструктура, растет число занятых в торгово-посреднических, аудиторских, нотариальных службах, банковской сфере. Разгосударствление собственности сопровождается изменением в распределении работающих по статусу занятости. Снижается численность и доля лиц, выполняющих работу по найму, увеличиваются размеры самозанятости – в России параметры самозанятости несколько выше.

Таблица 2.11 - Распределение занятого населения по статусу занятости

	Работающие за свой счет				Лица наемного труда			
	Тыс.чел.		В % ко всем занятым		Тыс.чел.		В % ко всем занятым	
	1992	2001	1992	2001	1992	2001	1992	2001
Беларусь	143,9	192	2,9	4,3	4748,4	4225,4	97,1	95,7
Россия	4400	4538	6,0	7,0	67671	60126	94,0	93,0

Ист.: 1, стр.97

3. Развитие сферы услуг. Сходные тенденции в Беларуси и России имеет межотраслевое перемещение рабочей силы – из отраслей промышленности и строительства в сферу услуг. В результате меняется отраслевая структура производства как в России, так и в Беларуси. В Беларуси возросла доля добывающих отраслей (обрабатывающих снизилась) К основным отраслям, имеющим наибольший удельный вес в объеме промышленного производства на начало 2005г., можно отнести – машиностроение и металлообработку, пищевую, топливную, химическую и нефтехимическую промышленность. В России в 2004г. в отраслевой структуре производства наибольший удельный вес занимали топливная промышленность, машиностроение и металлообработка, пищевая промышленность и металлургия.

Таблица 2.12 - Структура промышленного производства Беларуси, в % к итогу

	1990	1995	2000	2004
Вся промышленность	100	100	100	100
в том числе:				
добывающая	2,1	5,5	4,8	6,1
обрабатывающая	97,9	94,5	95,2	93,9
электроэнергетика	2,6	13,8	7,1	7,1
топливная	4,6	4,3	16,2	18,9
черная металлургия	0,9	2,4	2,9	4,0
цветная металл-я	0,1	0,1	0,1	0,1
химическая и нефтехим.	9,0	14,3	12,5	11,3
машиностроение и металлообработка	34,2	23,3	20,5	22,2
лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	4,4	5,3	5,0	5,1
промышленность строительных материалов	3,7	5,1	3,4	4,3
легкая	17,2	8,0	8,4	5,4
пищевая	14,9	17,0	17,3	16,6

Таблица 2.13 - Структура промышленного производства России, в % к итогу

	1992	1995	2000	2004
Вся промышленность, в т.ч.:	100	100	100	100
Электроэнергетика	8,1	10,5	9,2	7,6
Топливная, из нее:	14,0	16,9	15,8	17,1
Нефтедобыв.	9,0	10,9	10,4	12,1
Нефтеперераб.	2,3	2,6	2,3	2,1
Газовая	1,4	1,8	1,7	1,5
Угольная	1,2	1,5	1,4	1,3
Черная металлургия	6,7	7,7	8,6	8,2
Цветная металлургия	7,3	9,0	10,3	10,3
Хим. и нефтехим.	6,4	6,3	7,5	7,2
Машиностроение и металлообработка	23,8	19,2	20,5	22,2
Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная	5,9	5,1	4,8	4,3
Промышленность строительных материалов	4,4	3,7	2,9	2,9
Легкая	5,2	2,3	1,8	1,4
Пищевая	14,5	15,3	14,9	15,4

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Таким образом, можно отметить недостаточное развитие сферы услуг в обеих странах, что предопределяет будущие изменения на рынке труда Союзного государства. В целом, 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), а также высокий уровень износа основных производственных фондов (таблица 2.14). Это обстоятельство объективно предопределяет необходимость дальнейших активных структурных преобразований экономик России и Беларуси. Но в России уровень инвестиций ниже, чем в Беларуси, и степень износа основных производственных фондов ниже. Поэтому в Беларуси необходимо повысить эффективность инвестиционных процессов, определив приоритетные сферы.

Таблица 2.14 - Степень износа основных производственных средств и удельный вес убыточных предприятий в России и в Беларуси, 1990-2004 г.г.

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Степень износа основных производственных средств в промышленности, Беларусь	46,9	56,5	58,9	61,4	62,4	63,4	63,5
Степень износа основных производственных средств, Россия	40,6 (1992)	38,6	39,4	41,2	44,0	42,2	43,0
Инвестиции в основной капитал, в % к 1995 г.							
Беларусь		100	133	129	137	169	204
Россия		100	84,6	107,7	...
Удельный вес убыточных предприятий, %							
Беларусь		17,9	22,3	33,4	32,0	27,2	20,9
Россия		34,2	39,8	37,9	43,5	43,0	35,8

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

5. В обеих странах наблюдается непропорциональное сокращение численности занятых по сравнению со снижением объемов промышленного производства. Кроме того, динамика объемов промышленного производства также неоднозначна – до 1998г. это было падение (в Беларуси – до 1996г.), затем – рост. Но соответствующего изменения занятости вслед за ростом промышленного производства не происходит. Таким образом, национальные рынки труда России и Беларуси оказались достаточно инертными по отношению к рынкам других факторов производства. 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.

Таблица 2.15 - Соотношение степени загрузки производственных мощностей и численности занятых в экономике Беларуси и России

	1990	1992	1995		2000		2004	
	Беларусь	Россия	Беларусь	Россия	Беларусь	Россия	Беларусь	Россия
Средний уровень загрузки производственных мощностей. %	95,7	63,5	39,02	38,3	58,75	44,6	63,06	50,9
Численность занятых, в % к базовому году	100	100	85,6	92,14	85,7	89,25	83,8	91,11

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Совокупный спрос на труд определяется **совокупным платежеспособным спросом** в стране на товары и услуги со стороны государства, субъектов хозяйствования и населения.

Расчеты, отраженные в таблицах 2.16 - 2.23, показали, что за 2000-2004 г.г. платежеспособный спрос в Беларуси и в России возрос, но его составляющие (спрос домохозяйств, субъектов хозяйствования и государства) возросли в разной степени.

За 2000-2004 г.г. уровень *платежеспособного спроса населения* после существенного снижения в 1994-1995г.г., возрастает и в России, и в Беларуси (таблицы 2.16 и 2.20), то есть спрос на результаты занятости в виде потребительских товаров и услуг растет.

Неоднозначное изменение *платежеспособного спроса субъектов хозяйствования* РБ и в РФ произошло за исследуемый промежуток времени. Его можно оценить через динамику показателей прибыли и инвестиций в основной капитал (табл. 26 и 30). После обвального падения в 1994-1998г.г., с 2000г. можно вновь отметить тенденцию к его росту (более последовательную в Беларуси. Менее отчетливую – в России). Но на фоне динамики других составляющих платежеспособного спроса в экономике, эта составляющая наименее активна. Это свидетельствует, во-первых, об ограниченных возможностях работодателей создавать новые рабочие места, повышать уровень занятости; во-вторых, о трудностях в поддержании существующего уровня занятости; в-третьих, о сокращении спроса в экономике на товары промышленного назначения (и, следовательно, спроса на труд в этих отраслях), замораживание

процессов обновления, модернизации, технического перевооружения и реконструкции действующих производств. 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. Эта проблема активно обсуждается специалистами по белорусскому рынку труда. Расчеты показали, что она также актуальна и для России. Поэтому методология формирования общего рынка труда Союзного государства должна содержать меры по повышению экономической эффективности занятости в обоих государствах;

- содержание избыточной численности работников сопровождается уменьшением количества отработанных часов каждым работником - 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. В тоже время, производительность труда российских и белорусских работников намного ниже;

- 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, однако официальная статистика этого не отражает. С другой стороны, принятие решений по поверхностной статистике роста объемов производства и заработной платы (без учета их реального экономического содержания) приводит к накоплению противоречий внутри предприятий и растягиванию негативных социальных последствий во времени.

Вместе с тем, следует отметить, что после значительного сокращения параметров платежеспособного спроса субъектов хозяйствования, с 2000г. российская и белорусская экономика вступили в фазу экономического оживления и подъема, расширяются совокупные доходы населения, субъектов хозяйствования и государства, в результате чего спрос на труд в экономике также растет. Но параллельно с этим происходит кардинальное изменение структуры спроса на труд – требуются работники новых профессий, рабочие кадры высокой квалификации и т.д.

Таблица 2.16 - Динамика платежеспособного спроса населения Республики Беларусь за 2000-2004г.г.

	2000	2001	2002	2003	2004
Денежные доходы населения, млрд.руб.	5577	12478	19154	22795	29656
Вклады населения, млрд.руб.	413	2185	3332	961	1221
ИПЦ	1,6	1,461	1,348	1,254	1,144
Платежеспособный спрос населения в текущих ценах. (стр.1-стр.2), млрд.руб.	5164	10293	15822	21834	28435
Уровень платежеспособного спроса населения (в % к уровню 1996 г. с учетом ИПЦ)	100	136,0	155,57	171,2	194,88

Ист.: Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Таблица 2.17 - Динамика платежеспособного спроса субъектов хозяйствования Республики Беларусь за 2000-2004г.г.

	2000	2001	2002	2003	2004
Размер прибыли в народном хозяйстве, млрд.руб.	1913	2076	2938	4212	3810
ИЦ ППП	268,0	1,391	1,426	1,281	1,188
Динамика прибыли в народном хозяйстве с учетом ИЦ ППП, в % к уровню 2000 г.	100	78,0	77,42	86,6	65,97
Объем инвестиций в основной капитал, в % к уровню 2000г. с учетом ИЦППП	100	121,1	124,99	155,13	197,46
Удельный вес убыточных предприятий, в %	22,3	33,4	32,0	27,2	20,9

Ист.: Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Таблица 2.18 - Динамика платежеспособного спроса государства Республики Беларусь

	2000	2001	2002	2003	2004
Доходы государственного бюджета, млрд.руб. (в фактических ценах)	3181	5747	8636	12211	22057*
- в % к уровню 2000г. с учетом ИПЦ	100	123,65	137,85	155,43	245,4

* - в соответствии с Законом Республики Беларусь «О бюджете Республики Беларусь на 2004 год» в республиканский бюджет включены средства Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Ист.: Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Таблица 2.19 - Динамика реальной заработной платы в Беларуси, 2000-2004г.г.

Реальная заработная плата	2000	2001	2002	2003	2004
В % к 1990	95	123	133	137	161
В % к пред.г.	112	130	108	103,2	117,4
Соотношение среднемесячной номинальной заработной платы с бюджетом ПМ, %	184,4	229,6	223,7	222,6	262,0

Ист.: Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Таблица 2.20 - Динамика платежеспособного спроса населения России за 2000-2004г.г.

	2000	2001	2002	2003	2004
Денежные доходы населения, млрд.руб.	3983,9	5325,8	6831,0	8901,6	10850,8
Вклады населения, млрд.руб.		462,5	702,4	1046,6	1539,9
ИПЦ	120,2	118,6	115,1	112,0	111,7
Платежеспособный спрос населения в текущих ценах. (стр.1-стр.2), млрд.руб.	3783,9	4863,3	6128,6	7855	9310,9
Уровень платежеспособного спроса населения (в % к уровню 2000 г. с учетом ИПЦ)	100	102,56	98,7	112,96	139,69

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005

Таблица 2.21 - Динамика платежеспособного спроса субъектов хозяйствования России за 2000-2004г.г.

	2000	2001	2002	2003	2004
Сальдированный финансовый результат, млрд.руб.	1190597	1141253	923320	1456171	2083911
ИЦ ППП	131,6	110,7	117,1	113,1	128,3
Динамика прибыли в народном хозяйстве с учетом ИЦ ППП, в % к уровню 2000 г.	100	86,6	59,82	83,42	93,05
Объем инвестиций в основной капитал, в % к уровню 1995г. с учетом ИЦ ППП	84,6	93,1	95,7	107,7	119,4
Удельный вес убыточных предприятий, в %	39,8	37,9	43,5	43,0	35,8

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005

Таблица 2.22 - Динамика платежеспособного спроса государства России

	2000	2001	2002	2003	2004
Доходы консолидированного бюджета, млрд.руб. (в фактических ценах)	2097,7	2683,7	3519,2	4138,7	5427,3
ИЦП, %	120,2	118,6	115,1	112,0	111,7
- в % к уровню 2000г. с учетом ИПЦ	100	107,87	122,89	129,04	151,5

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005

Таблица 2.23 - Динамика реальной заработной платы в России, 2000-2004г.г.

Реальная заработная плата	1991	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004
В ценах 1991 г.	548	269	246	238	286	332	368	413
В долларах США	...	22	103	79	111	139	179	237
Отношение среднемесячной заработной платы к величине ПМ, %	335	299	179	172	204	226	244	268

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005

Таким образом, динамика основных социально-экономических параметров, формирующих спрос на труд в России и в Беларуси, свидетельствует о расширении спроса на труд в обеих странах. Можно выделить несколько общих моментов:

- фаза экономического подъема в обеих странах благоприятствует расширению спроса на труд;
- 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. Перспективными направлениями структурных преобразований экономики Союзного государства должны стать – развитие сферы услуг, активизация инвестиционных процессов и обновление основных производственных фондов, ликвидация убыточных и неперспективных производств, обновление структурно больных отраслей, преодоление региональных диспропорций развития (проблема критических региональных рынков труда и отсталых регионов),
- наличие значительных резервов труда на предприятиях;
- несоответствие структуры спроса на рабочую силу ее предложению;

- более высокий уровень оплаты труда в России, что предполагает основные потоки трудовой миграции из Беларуси в Россию.

Эти положения должны быть учтены при формировании методологии развития общего рынка труда Союзного государства.

Витебский государственный технологический университет

3 СОПОСТАВИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА РФ И РБ: ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ

3.1 Экономическая активность и занятость населения

Таблица 3.1 Динамика уровня экономической активности и занятости населения РФ и РБ

	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Численность экономически активного населения Беларусь, тыс.чел.	4524,2	4537,0	45 19,5	4500,3	4480,0	4428.2
Россия	70861	71464	70968	71919	72835	72909
Уровень занятости, %						
Беларусь	97.46	97.88	97.77	97.34	96.85	97,47
Россия	90.5	90.2	91.1	91.4	92.2	92.1
Уровень экономической активности населения, %						
Беларусь	45.28	45.28	45.23	45.22	45.25	45.18
Россия	47.78	48.8	48.74	49.53	50.5	50.8
Численность экономически неактивного населения, тыс.чел.						
Беларусь	1324,5	1467,6	1556,3	1609,3	1661,6	1766.8
Россия

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

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. Выход на пенсию относительно малочисленного поколения людей, родившихся в военные и послевоенные годы, а также вхождение в трудоспособный возраст детей, родившихся в период демографического бума 80-х годов, и обусловили данный прирост трудовых ресурсов. После 2005г. произойдет снижение численности трудовых ресурсов и его качественное ухудшение – вызванное старением экономически активного населения.

Несмотря на рост численности трудовых ресурсов, численность экономически активного населения в Беларуси постоянно снижается, а экономически неактивного – растет. В целом уровень экономической активности населения Беларуси на протяжении 1995-2004 г.г. стабилен и

устойчиво ниже аналогичного показателя в России. В России численность экономически активного населения снижалась до 2001г., с 2002 – возрастает, что обусловило рост уровня экономической активности населения (50,8% в 2004г. против 45% в Беларуси). Однако доля экономически неактивного населения остается значительной - в России она составляет 24% в численности трудовых ресурсов, а в Беларуси – 26%

Численность занятых в экономике обеих стран, после значительного снижения в начале трансформационных процессов, с 2000г. практически стабилизировалась.

Таблица 3.2 - Динамика численности занятых в РФ и РБ

	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Численность занятых в экономике, в % к пред.г.							
Россия	97,6	97,0	100,6	100,6	101,0	100,5	100,4
Беларусь	974,9	93,8	99,97	99,45	99,17	99,0	99,46

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

3.2 Динамика структуры занятости

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 некоторые особенности, а именно: - 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 (например, колхозы, либо общественные организации типа БРСМ); - создаваемые в последнее время хозяйственные общества, товарищества, ассоциации (доля которых по численности занятых значительно выросла) в реальности представляют преобразованные бывшие республиканские министерства и другие органы государственного хозяйственного управления, создание которых означает фактическое сохранение административных, ведомственных,

организационных монополий. Поэтому делать вывод о снижении доли государственного найма в Беларуси пока преждевременно: происходит лишь поверхностное изменение организационно-правовых форм предприятий без реального изменения форм собственности работодателя. Государство остается основным работодателем.

Таблица 3.3 - Динамика отраслевой структуры занятости в РФ и РБ, %

	1990 Беларусь	1992 Россия	2000 Беларусь	2000 Россия	2004 Беларусь	2004 Россия
Всего занято в экономике, в т.ч.:	100	100	100	100	100	100
промышленность	30,9	29,6	27,6	22,6	26,8	21,4
сельское хозяйство	19,1	14,0	14,1	13,0	10,7	10,3
лесное хозяйство	0,4	0,3	0,7	0,4	0,7	0,4
строительство	11,1	11,0	7,0	7,8	7,7	7,8
транспорт	6,0	6,6	5,8	6,4	6,1	6,4
связь	1,1	1,2	1,4	1,4	1,5	1,4
торговля и общественное питание, МТС и и сбыт, заготовки	7,4	7,9	12,0	14,6	13,3	17,2
ЖКХ и непроизводственные виды БОН	3,0	4,1	4,7	5,2	5,4	4,8
здравоохранение, физкультура и соц.обеспечение	5,2	5,9	7,3	7,0	7,6	7,3
образование	8,4	8,9	10,4	9,1	10,7	9,2
культура и искусство	1,4	1,5	1,8	1,8	1,8	2,0
наука и научное обслуживание	2,0	3,2	1,0	1,9	0,9	1,8
финансы, кредит и страхование	0,6	0,7	1,3	1,2	1,4	1,4
управление	1,4	1,9	3,1	4,5	3,2	4,8
общественные объединения	0,3	...	0,3	...	0,3	...

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Одноплановые структурные сдвиги произошли в распределении рабочей силы между отраслями национальной экономики в России и в Беларуси за 1990-2004 г.г.:

- значительно снизился удельный вес занятых в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, науке и научном обслуживании;

- в структуре занятых возросла доля таких отраслей, как торговля и общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт, заготовки; ЖКХ и БОН; здравоохранение и образование, финансы и кредит, управление.

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 отмечают, что в 90-е годы на рынке образовательных услуг РФ наблюдался подъем, проявившихся в росте спроса на профессиональное образование, что с определенным временным лагом (обусловленным временем для подготовки специалиста) повлекло расширение предложения высококвалифицированной рабочей силы. Но с 2000г. экономическое оживление и подъем российской экономики генерируют резкий рост спроса на специалистов новых специальностей (что обусловлено адаптацией организаций к новым условиям, возникновением новых рынков сбыта и пр.) За предшествующие годы трансформационных преобразований большинство предприятий свернули внутрифирменную подготовку и повышение квалификации своих работников. Например, на белорусских предприятиях численность работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку сократилось за 1995-2004 г.г. на треть. Кроме того, как уже отмечалось, значительный объем устаревших средств производства, длительные остановки производства и практика использования административных отпусков, обусловили значительное отставание качественной структуры предложения рабочей силы от спроса на нее. Поэтому рынок образовательных услуг и России, и Беларуси оказался не готов оперативно удовлетворить растущий спрос на специалистов новых специальностей и высококвалифицированных рабочих.

На белорусском рынке труда специалистов за 2000-2004г.г. 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.

Таблица 3.4 - Распределение численности работников по уровню образования

	Беларусь 2000	Беларусь 2002	Беларусь 2004	Россия 2004
Всего работников,	100	100	100	100
в том числе имеют образование:				
высшее	18,8	20,6	22,3	24,9
среднее специальное	22,4	23,6	22,6	26,1
профессионально-техническое	18,2	
общее среднее	50,6	49,4	32,1	22,6
общее базовое (включая общее начальное)	8,2	6,4	4,8	6,2

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Определенные подвижки на белорусском и российских рынках труда происходят в возрастной структуре занятых, главная из которых – старение занятых в экономике обеих стран за счет уменьшения доли занятых в возрасте 25-39 лет.

Таблица 3.5 - Распределение численности работников по возрастным группам (в %)

	Беларусь			Россия	
	1995	2000	2004	2004	2004, мужчин
Всего работников	100	100	100	100	100
в том числе в возрасте, лет:					
до 25	9,7	10,6	11,1	11,4	12,5
25-29	13,2	12,0	12,0	12,9	13,5
30-39	29,5	27,5	24,8	24,4	24,6
40-49	27,7	28,7	29,1	30,0	28,4
50-54	10,6	11,8	12,4	11,9	11,1
55 и старше	9,3	9,4	10,6	9,3	10,0
Средний возраст, лет	39,1	39,4	39,8	39,5	39,1

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

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.

В Беларуси в 2004г. впервые за последние пять лет прием работников был больше их выбытия, соотношение между принятыми и уволенными составило 101,6%, принято на работу на 14,1 тыс. больше, чем уволено. То есть если в предыдущие годы наблюдалась тенденция увеличения выхода свободной рабочей силы на рынок труда, то в 2004 г., напротив, отмечен отток с рынка труда. В России сохраняется тенденция превышения числа выбывших над численностью принятых на работу.

Изменение структуры занятости характеризовалась перераспределением рабочей силы из отраслей материального производства в непромышленную сферу.

В структуре выбывших работников можно отметить некоторое увеличение удельного веса уволенных по собственному желанию и соглашению сторон и уменьшение доли уволенных по сокращению численности или штата работников.

Динамика найма и увольнения в Беларуси за исследуемый промежуток времени дважды меняла направление: в течение 1991-1996 г.г. коэффициент найма был меньше коэффициента выбытия, то есть предприятия высвобождались от избыточной рабочей силы. Совокупный оборот на этом этапе составлял около 33%. В 1997-1998г.г. коэффициент найма был выше коэффициента выбытия (то есть происходил дополнительный набор рабочей силы). В 1998-2003 г.г. опять выбытие превышает найм, но совокупный оборот уже превышает 45%. Ситуация сложилась иначе только в 2004г. впервые за последние годы найм превысил выбытие. Но будет ли это тенденцией, или это случайное колебание оборота рабочей силы – пока вывод делать преждевременно. Что за этим стоит – хаотичное движение рабочей силы или реальная, целенаправленная реструктуризация занятости? Ответ на этот вопрос дает анализ динамики рабочих мест и структуры занятости.

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.

В отраслевом разрезе структуры занятости заметна положительная динамика – уменьшение занятости в отраслях материального производства и увеличение занятости в непромышленных отраслях. В целом это позитивный сдвиг, но с общепринятой мировой динамикой роста сферы услуг это явление сопоставлять не совсем корректно, поскольку происходит сокращение

занятости в сфере услуг бизнесу (что частично входит в отечественную группировку отраслей материального производства). Неоднозначные подвижки за 1991-2004г.г. произошли в профессионально-квалификационной структуре занятых, где доля служащих возросла. и в настоящее время составляет около 39,2% (против 32,2% в 1995г.).

Проведенное исследование позволяет определить основные характеристики контингента, уходящего с открытого рынка труда – это, в основном, служащие, занятые в строительстве, материально-техническом снабжении, сбыте, информационно-вычислительном обслуживании, науке и научном обслуживании.

Таблица 3.6 - Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в Беларуси, в %

	1995	2000	2004
Всего работников,	100	100	100
в том числе:			
Рабочих	67,8	63,6	60,8
Служащих, из них:	32,2	36,4	39,2
Руководители	6,9	8,4	9,7
Главные специалисты	0,9	1,6	...
Специалисты	21,8	23,1	25,9
Другие служащие	2,6	3,3	3,6

Ист.: Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Таблица 3.7 - Движение работников в экономике России и Беларуси

	Коэффициент оборота по приему, %		Коэффициент оборота по выбытию, %		Общий оборот рабочей силы, %	
	2004	2004	2004	2004	2004	2004
	Беларусь	Россия	Беларусь	Россия	Беларусь	Россия
Всего работников	24,8	29,2	24,4	31,2	49,2	60,4

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Особенностью и белорусского, и российского рынков труда является 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.).

Таблица 3.8 - Параметры неполной вынужденной занятости в Беларуси

В % от среднесписочной численности	1998	2000	2004
Работали в режиме неполного рабочего времени по инициативе администрации	4,7	4,1	3,9
Находилось в административных отпусках	5,5	5,8	2,8
Итого параметры неполной вынужденной занятости	10,2	9,9	6,9

Ист.: Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

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 (21).

3.3 Оплата труда

Сбалансированность спроса и предложения на рынке труда, как в целом, так и в разрезе профессий и специальностей, зависит от многих факторов.

Определяющим фактором, прежде всего, является уровень заработной платы.

Одной из причин неравномерного распределения рабочей силы является отраслевая и внутриотраслевая дифференциация уровней заработной платы.

Анализ данных таблицы 3.9 позволяет сделать следующие выводы. 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). Кроме того, в российской экономике соотношение среднемесячной номинальной заработной платы с бюджетом прожиточного минимума составляет 263%, в белорусской – только 262% (причем ситуация выровнялась только в 2004г.). Это сказывается на уровне обеспеченности населения – в Беларуси доля населения, имеющего доходы ниже бюджета прожиточного минимума, до 2004г. была выше аналогичного российского

показателя и составила в 2003г. 27,1%, в России – 20,3% (в 2004г.в обеих странах по 17,8%). Но бюджет прожиточного минимума в Беларуси в 2004г. эквивалентен приблизительно 60 долл. (125,7 тыс.руб.), в России – 86 долл.

Таблица 3.9 - Основные социально-экономические показатели уровня жизни населения Беларуси и России

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работающих в экономике, в долл США		103	79	111	139	179	237
Россия	...						
Беларусь – тыс.руб.	...	755,1	58,9	123,0	189,2	250,7	347,5 (162 долл.)
Реальная начисленная заработная плата в Беларуси, в % к пред.г.	114	95	112	130	108	103	117
Реальная начисленная заработная плата в России, в % к пред.г.	67 (1992)	72	121	120	116	111	111
Доля населения с уровнем располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума,							
- в % от общей численности населения Беларуси		38,4	41,9	28,9	30,5	27,1	17,8
- в % от общей численности населения России	33,5 (1992)	24,7	28,9	27,3	24,2	20,3	17,8
Соотношение с бюджетом прожиточного минимума, %:							
- среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в Беларуси		178,0	184,4	229,6	223,7	222,6	262
- среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в России	281 (1992)	159	168	199	222	239	263

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Сравнение базовых зарплато-образующих величин в российской и белорусской экономике в 2004г., показывает, что их значение в Беларуси выше. 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.

Таким образом, уровень оплаты труда, в российской экономике выше, чем в белорусской, а общий уровень доходов населения несколько выше в России.

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.

Представляет интерес исследование отраслевой дифференциации в оплате труда в России и в Беларуси. Как свидетельствуют данные рисунков 3.1 и 3.2, различия в оплате труда в России и в Беларуси в принципе идентичны – в обеих странах устойчиво ниже среднеотраслевых значений уровень оплаты труда в сельском хозяйстве, торговле и общественном питании, здравоохранении, образовании, культуре и искусстве; традиционно выше – в строительстве, на транспорте, в связи, финансах и кредите, органах управления. Вместе с тем, можно отметить и различия. В 1995г. в таких отраслях, как информационно-техническое обслуживание, наука и научное обслуживание, уровень оплаты в России был выше, чем в Беларуси.

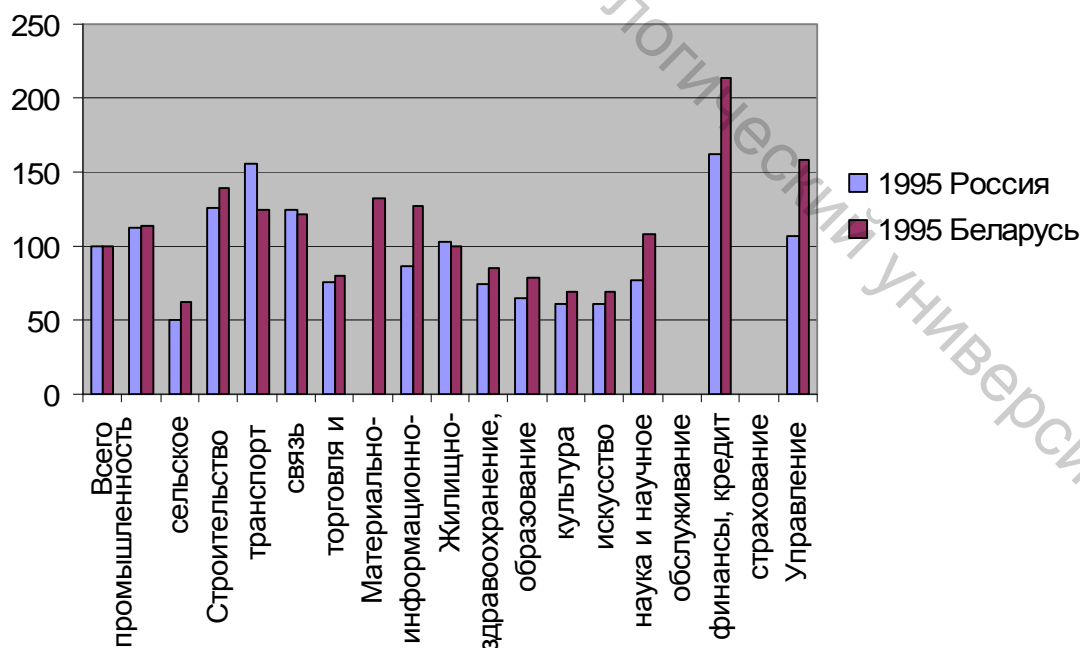


Рисунок 3.1 Отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников отраслей экономики России и Беларуси в 1995г. к среднему уровню по национальной экономике (в %)

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Соответственно, в Беларуси уровень оплаты труда был выше на транспорте и в сфере ЖКХ и БОН. К 2004г. ситуация изменилась – в белорусской экономике уровень оплаты труда выше в строительстве, здравоохранении, культуре и искусстве, образовании, науке и научном обслуживании и сфере управления (по сравнению с аналогичными показателями в России).

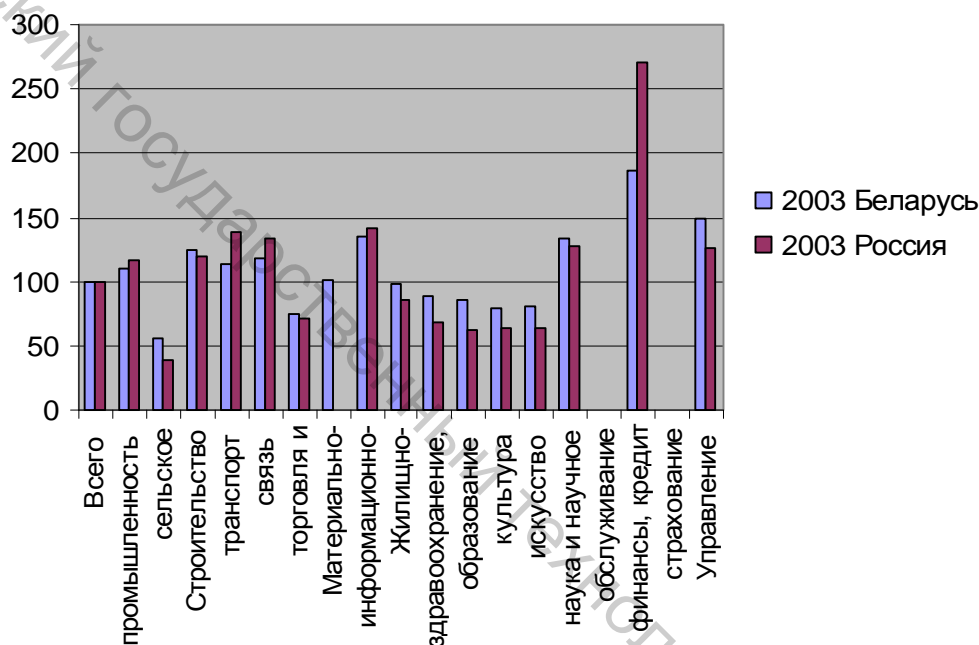


Рисунок 3. 2 - Отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников отраслей экономики России и Беларуси в 2004 г. к среднему уровню по национальной экономике (в %)

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

3.4 Региональные особенности национальных рынков труда

Особое внимание требует исследование региональных различий в развитии рынка труда и выявление критических региональных рынков труда. Основной причиной появления критических региональных рынков труда является несоответствие существующей системы хозяйствования региона современным условиям. Критический рынок труда возникает там, где относительная узость структуры промышленности (и, следовательно, занятости), совпадает со слабой адаптацией к альтернативным видам деятельности, малой диверсифицированностью производства, слабым

развитием рыночной инфраструктуры, социальной сферы. Возрастающая конкуренция, появление новых рынков сбыта, изменение потребительских предпочтений и пр. - все это обуславливает появление депрессивных регионов, а вслед за этим и критических региональных рынков труда. Вначале происходит нарушение традиционного воспроизводственного цикла, что провоцирует появление диспропорций в развитии территориального комплекса и следовательно, критического рынка труда. Инерционность хозяйственной структуры региона и несвоевременная или низкая адаптивность к меняющейся внешней среде обусловили спад производства, резкое снижение доходов населения, значительное сокращение объектов социальной инфраструктуры, объема и качества услуг населению региона, и как результат, миграцию населения, снижение уровня жизни, высокий уровень безработицы (в том числе и скрытой).

Появление критических региональных рынков труда объективно обуславливает необходимость исследования следующих вопросов:

- определение понятия «критический региональный рынок труда»;
- обоснование факторов, симптомов, показателей оценки критичности рынка труда, выделение уровней его критичности;
- разработку основ региональной политики социально-экономического развития и государственной политики занятости в отношении критических рынков труда.

Признаками критичности рынка труда являются:

- негативная динамика социально-экономических параметров или их значительное отставание от средних значений по национальной экономике в целом;
- невозможность разрешения проблем собственными силами;
- негативная динамика и консервация явлений и процессов на самом рынке труда региона.

Критическим региональным рынком труда можно считать локальный территориальный сегмент совокупного рынка труда, на котором под воздействием определенных причин утрачены возможности стабилизации ситуации собственными силами, поэтому негативные явления и процессы в его динамике принимают постоянный характер. Суть критичности регионального рынка труда состоит в устойчивом напряженном состоянии в области воспроизводства трудовых ресурсов региона, что проявляется в наличии значительных, постоянных (в течение длительного промежутка времени) негативных явлений и процессов на нем, значительно превышающих характеристики деструктивных социально-экономических процессов в среднем по республике. Важно отметить обусловленность этих процессов стагнацией экономики и социальной сферы региона, резким ухудшением общих условий хозяйствования.

Критичность региональных рынков труда может быть двух видов – вызванная промышленной депрессией и вызванная общей отсталостью региона (обычно это связано с преобладанием в его экономике сельского хозяйства с устаревшими формами хозяйствования,

слабым развитием инфраструктуры, недостаточным объемом капиталовложений, низкой степенью переработки сельскохозяйственного сырья).

Важным теоретическим и прикладным вопросом является вопрос о формировании признаков (показателей) для оценки критичности регионального рынка труда, поскольку само понятие критичности – это не одномерный показатель. Он детерминируется не только состоянием официально контролируемой части рынка труда в данном населенном пункте, сколько общей социально-экономической средой региона в сравнении со среднереспубликанскими тенденциями. Кроме того, сам рынок труда – это многослойное явление в белорусской экономике, так как включает не только официально контролируемую часть, но и неофициальный рынок труда, скрытый рынок труда. Поэтому задача в области оценки региональных рынков труда и выявления среди них критических состоит в следующем:

- определение и оценка показателей, которые позволяют сравнить регионы по степени их социально-экономического развития;
- формирование группы показателей, характеризующих состояние всех уровней регионального рынка труда;
- формирование перечня градообразующих предприятий, определяющих состояние регионального рынка труда или оказывающих на него сильное влияние.

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.

Для того, чтобы отразить степень дифференциации официальной контролируемых региональных рынков труда, белорусскими специалистами была разработана система сопоставимой оценки и ранжирования региональных рынков труда, которая хорошо себя зарекомендовала и используется при мониторинге моногородов Беларуси специалистами государственной службы занятости Беларуси (22). Данная методика может быть доработана для использования анализа региональных рынков труда Союзного государства. Она позволит на сопоставимой основе выявить критические и напряженные рынки труда Союзного государства, чтобы целенаправленно управлять миграционными потоками.

В ходе типологизации напряженных региональных рынков труда выделено 3 группы риска:

- рынок труда крупного многофункционального города;
- рынки труда малых городов, в том числе моно-профильные. Критическое состояние рынка труда в этом случае вызвано утратой конкурентоспособности и ухудшением финансово-экономического состояния градообразующего предприятия;

- аграрные рынки труда, где преобладает сельское население. На рынках труда такого типа напряженное состояние обусловлено общей отсталостью региона, преобладанием в его экономике сельского хозяйства с устаревшими формами хозяйствования, слабым развитием инфраструктуры, недостаточным объемом капиталовложений и низкой степень переработки сельскохозяйственного сырья.

Каждому типу напряженных региональных рынков труда присущи свои тренды развития, что обусловлено прежде всего спецификой данного типа рынка труда. Для промышленных рынков труда моногородов – это перспектива потери рынков сбыта градообразующих предприятий и необходимость в этом случае высвобождения персонала, которому найти занятость в рамках данного населенного пункта, имея узкую профессиональную ориентацию, практически невозможно.

Для аграрных депрессивных рынков труда основной угрозой является внутренняя миграция населения из села в город, что приводит к старению сельского населения (поскольку наибольшую мобильность проявляют лица в активном трудоспособном возрасте), появлению трудодефицитных рынков труда на селе. Это ведет к ухудшению профессиональной структуры занятости, поскольку происходит отток специалистов, особенно дипломированных, из села, которые в городе не могут найти работу по своему профилю (соответствующему специальностям сельского хозяйства). В итоге, город пополняется рабочей силой более низкой квалификации, а на селе ощущается недостаток специалистов.

Российские специалисты также отмечают, что существует и прогрессирует дифференциация субъектов Российской Федерации по уровню занятости и уровню безработицы в них, 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). 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). 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.

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). Например, осуществляемая с 1994-1995 гг. реструктуризация угольных отраслей промышленности России была вызвана необходимостью их неотложного вывода из сложившегося технико-экономического кризиса (падение объемов добычи угля и производительности труда, интенсивный рост издержек производства, повышение потребности в государственных дотациях на покрытие убытков текущей деятельности предприятий и другие негативные явления) на путь конкурентоспособного развития в условиях рыночной экономики.

С целью принятия конкретных мер по выводу угольной отрасли промышленности из кризисного состояния в России были приняты на государственном уровне специальные решения по ее реструктуризации, определившие направления, методы и способы ее проведения. В целом реструктуризация угольной отрасли была 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 отводилось решению возникающих при этом социальных проблем в угледобывающих регионах (поскольку это повлекло необходимость значительных сокращений персонала).

От первоочередной государственной поддержки (дотирования) убыточного производства был осуществлен переход к концепции государственной поддержки процессов реструктуризации, включая социальную защиту высвобождаемых работников, технические работы по ликвидации угольных шахт и разрезов, доленое финансирование программ муниципального развития, обеспечения безопасности горных работ и т.п. Возникшие при реформировании угольной промышленности организационно-методологические, технологические, экономические, социальные и другие проблемы, обусловили в России целевое создание специализированных институциональных систем и нормативно-правовых основ управления реструктуризацией производства и ее социально-экономических последствий с учетом особенностей отрасли и региона. В России институциональная система осуществления реструктуризации угольной отрасли формировалась с тем, чтобы обеспечивать:

стабилизацию социально-экономической обстановки на углепромышленных территориях в период реструктуризации угольной отрасли;

институциональное согласование интересов населения, государства и бизнеса, как основы социального партнерства;

определение приоритетности решения проблем регулирования социально-экономических последствий реструктуризации угольной отрасли;

нормативно-правовые основы и информационную прозрачность структурных преобразований отрасли на углепромышленных территориях.

Учитывая производственно-экономическую необходимость реструктуризации угольной промышленности для экономики России, а также свою ответственность за ее социальные последствия, государство наряду с разработкой общей стратегии нормативно-правового и институционального обеспечения реструктуризации, активно осуществляет ее финансовую поддержку по следующим направлениям:

- реализация мероприятий по ликвидации особо убыточных и неперспективных угольных (сланцевых) шахт и разрезов;
- научно-техническое и проектное обеспечение реструктуризации угольной промышленности;
- социальная защита работников, высвобождаемых в связи с реструктуризацией угольной промышленности, членов их семей, пенсионеров и инвалидов, работавших в угольной промышленности;
- реализация программ муниципального развития и обеспечения занятости населения углепромышленных территорий;
- формирование и использование централизованных резервных фондов реструктуризации угольной промышленности и социальной поддержки работников ликвидируемых и действующих организаций отрасли;
- предоставление организациям угольной промышленности инвестиций на разработку научно-технических программ;
- осуществление мероприятий по созданию безопасных условий работы в угольной отрасли;
- субсидирование процентных ставок по привлеченным кредитам на модернизацию действующего производства (2).

Особое и постоянно возрастающее внимание при формировании государственной финансовой поддержки реструктуризации уделяется социальной защите высвобождаемых работников, а также решению проблем занятости населения при ликвидации угольных предприятий, особенно градообразующих. На эти цели расходуется около 40 % всех средств государственной поддержки угольной отрасли.

Несомненным достижением при реструктуризации промышленности в России следует считать разработку и реализацию социально ориентированных программ диверсифицированного развития экономики монопромышленных регионов, подверженных реструктуризации. Это крупномасштабно осуществляется в форме программ муниципального развития и обеспечения занятости населения для 80 шахтерских городов, районов и поселков. Такие программы

основываются на следующих базовых принципах:

- главным целевым условием муниципальных программ является обеспечение уровня занятости населения углепромышленной территории, при котором достигается необходимое ее экономическое развитие и социальная стабильность;
- занятость населения углепромышленной территории должна быть эффективной как с точки зрения использования производительной силы труда, так и обеспечения достойной оплаты за труд;
- занятость населения должна быть долговременной и базироваться на основополагающих рекомендациях Международной организации труда (Конвенция 122);
- при реструктуризации угольной отрасли на углепромышленной территории с образованием избыточной рабочей силы поддержание занятости на социально-экономически приемлемом уровне должно достигаться на основе диверсификации экономики данной территории, а при отсутствии такой возможности путем содействия миграции населения в трудодефицитные регионы;
- поскольку программы муниципального развития являются эффективным инструментом реализации территориальной социально-экономической политики государства, то они должны реализовываться под патронатом органов государственной власти в виде финансовой, правовой и других форм поддержки при активном участии местного самоуправления и бизнеса (2).

Этот опыт необходимо унифицировать и использовать при разработке методологии формирования общего рынка труда Союзного государства.

3.5 Безработица

Важным показателем, характеризующим состояние национального рынка труда, является уровень безработицы. Как свидетельствуют статистические данные (табл.3.10), уровень официальной безработицы в Беларуси невысок, с 2000г. он снизился и в настоящее время намного ниже, чем в России. 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%).

Таблица 3.10 - 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, в % к экономически активному	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
Отношение численности безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости России, к общей численности безработных, %	14,9	34,7	14,8	28,7	33,3

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Анализ уровня безработицы в Беларуси позволяет сделать следующие выводы: - уровень официальной безработицы с 1991 г. по 1996 г. возрос с 0,05% до 3,9%, начиная с 1997 г. – снизился и составил в 2004 г. 1,9%. Снижение произошло, в основном, за счет административного контроля за экономическими параметрами. Численность безработных, признанных ими в течение года, остается значительной (241,8 тыс.чел. в 2003г., 208 тыс.чел – в 2004), но в ней доля численности безработных, состоящих на учете (и учитываемых при расчете уровня безработицы) в течение 2003-2004г.г. снизилась с 56,3% до 39,9%. Уровень безработицы в 1,9% не является тревожным, что позволяет предположить о неадекватности ее современной статистической оценки, и требует более углубленного анализа ее форм и видов. Эта цифра (в 1,9%) не должна являться ведущим аргументом при анализе влияния безработицы в Беларуси на эффективность занятости, поскольку в 1996 и 2003 г.г. менялось положение о признании лиц, обратившихся в службу занятости, в качестве безработных, и о постановке их на учет. В результате в получении данного статуса отказано безработным, не отработавшим в течение месяца определенное число часов на общественных работах (декрет №7 от 17.03.1997г.). 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) невысокий размер пособия не дает возможности существовать без

дополнительного приработка, но в случае появления такого пособия не выплачивается; 2) организуемые общественные работы уравнивают квалифицированный и неквалифицированный труд; 3) службы занятости располагают сведениями о вакансиях, в основном, на непрестижных рабочих местах; 4) в период безработицы затруднен самостоятельный поиск работы ввиду необходимости соблюдать определенные обязанности безработного.

Для получения сопоставимой картины об уровне безработицы в Беларуси и России, белорусской стороне следует также организовать постоянный мониторинг фактического уровня безработицы по методологии МОТ.

В таблицах 3.11 - 3.13 представлены данные о структуре безработицы в России и Беларуси.

Таблица 3.11 - Структура безработицы в России и Беларуси, в %

В общей численности безработных, в %	Россия, 2004	Беларусь, 2004
Мужчин	33,7	30,7
Женщин	66,3	69,3
В возрасте до 20 лет	10,4	17,24
В возрасте 20-29 лет	30,0	29,74
В возрасте 30-39 лет	21,5	20,9
В возрасте 40-49 лет	23,7	20,38
В возрасте 50-54 года	8,7	9,73
В возрасте 55-59 лет	3,2	1,98
Старше 60 лет	2,5	...
Имеют высшее образование	10,9	10,3
Имеют среднее специальное образование	20,5	18,23
Имеют профессионально-техническое образование	18,3	22,4
Имеют общее среднее образование	33,1	36,21
Имеют общее базовое образование	14,6	12,87
Распределение безработных по продолжительности безработицы:		
До 1 месяца		11,62
От 3 до 6 месяцев		25,89
От 6 месяцев до 1 года		23,99
Более 1 года		17,28
Лица, проживающие в сельской местности, %	46,4 (в официальной)	16,8

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

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 общем 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%).

Таблица 3.12 - Распределение безработных по причине незанятости, в %

Оставили прежнее место работы, в % по причинам:	Россия, 2004	Беларусь, 2004
Высвобождение, ликвидация предприятия	21,3	11,2
По собственному желанию	25,0	35,8
Окончание срока контракта	7,4	...
Выпускники учебных заведений различного уровня	...	13,8
Другие причины	24,4	39,2

Ист.: Россия в цифрах.2005. – М.: Росстат. 2005; Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

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.

Среди причин безработицы за исследуемый промежуток времени произошли значительные изменения. В 1991-1995 г.г. в Беларуси главной из них было высвобождение численности по сокращению штатов и ликвидации предприятий (50-30%%), с 1996г. ведущим сегментом стала численность уволенных по собственному желанию, она составила 32,5% в 1999г. и 35,8% в 2004г. Объяснений данному обстоятельству несколько: во-первых, в условиях административного наращивания ВВП за счет экстенсивного использования рабочей силы снижается реальная заработная плата, что, несомненно, инициирует увольнения; во-вторых, часто за этой причиной стоит завуалированное высвобождение по сокращению штатов, когда работника пассивно вынуждают к этому. Кроме того, в Российской статистике учитывают отдельно в структуре безработных лиц, которые попали в ряды безработных по причине окончания срока трудового контракта. В Беларуси этот контингент проходит в группировке «уволенные по собственному желанию и соглашению сторон», что несколько искажает реальную ситуацию.

Анализ распределения безработных по продолжительности безработицы позволяет говорить о наличии значительного числа длительно безработных (свыше 1 года). Следует отметить, что их шансы на трудоустройство постоянно снижаются, так как рынок труда пополняется молодой рабочей силой, происходит быстрое моральное старение профессий.

Поэтому проблема длительной (хронической) безработицы в совокупности с низкой квалификацией основной массы безработных говорит о возрастании официальной части рынка труда за счет вторичного рынка труда.

На протяжении 2000-2004г.г. сохраняются диспропорции в профессионально-квалификационной структуре безработицы. Среди свободных вакансий 80% предназначены для рабочих и этот показатель постоянно растет (в 1995г. он составлял 72,6%). Следует отметить, что конъюнктура на официально контролируемом рынке труда Беларуси за последние годы. улучшилась – в 1995-1996г.г. на 1 рабочее место приходилось 12 безработных, в 2004 г. – только 2. 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.

Особенностью Республики Беларусь является наличие скрытой безработицы, алгоритм оценки которой до сих пор остается дискуссионным вопросом. Белорусские специалисты, используя различные методики, дают разные параметры скрытой безработицы – от 10% до 30% (в зависимости от того, учитывается ли избыточная численность работников на предприятиях или нет). На наш взгляд, было бы правильно организовать мониторинг фактической безработицы в Беларуси по методологии МОТ и открыто оперировать этой цифрой. Ведь государственные решения, принимаемые на основе неполной и недостоверной информации о рынке труда (по показателю только официальной безработицы), являются ограниченными и малоэффективными.

3.6 Конъюнктура белорусского рынка труда

Органами государственной службы занятости Беларуси постоянно ведется мониторинг конъюнктуры официального рынка труда, в результате которого разрабатываются каталоги трудоизбыточных и трудонедостаточных профессий и специальностей в региональном разрезе (4).

В 2004 г. для белорусского рынка труда была характерна устойчивая тенденция увеличения спроса на рабочую силу, что позволило существенно снизить напряженность на рынке труда. Если в 2003 г. государственная служба занятости ежемесячно располагала в среднем 31,9 тыс. вакансий, то в 2004 г. – 40,2 тыс. Минимальный спрос на рабочую силу отмечен в феврале – 31,4 тыс. вакансий, максимальный – в августе – 47,3 тыс.

По состоянию на начало 2005 г. в государственную службу занятости сообщили сведения о потребности в рабочей силе для замещения свободных рабочих мест и вакантных должностей 5,9 тыс. нанимателей, количество заявленных вакансий увеличилось на 8,7% и составило 34,5 тысячи.

Отраслевая структура вакансий существенно не изменилась: основной спрос на рабочую силу формирует сфера материального производства: промышленность (25,0%), сельское хозяйство (18,6%) и строительство (15,2%).

Наиболее значительно увеличилась заявленная потребность в работниках в организациях торговли и общественного питания (на 29,5%), сельском хозяйстве (на 21,5%), промышленности (на 17,6%), образовании (на 13,5%), транспорте (на 13,2%).

В то же время спрос на строительные профессии и специальности уменьшился на 12,3%, в здравоохранении - на 2,3%.

Государственным сектором экономики предоставлено 60,7% общей потребности в кадрах, 38,7% вакансий заявлено организациями частной формы собственности, влияние иностранной формы собственности на формирование рынка труда незначительно и составило только 0,6% в общей потребности.

За последние пять лет в целом по республике наблюдалась тенденция снижения спроса на рабочую силу в связи с происходящими в экономике изменениями – уменьшается число занятых в экономике страны.

В течение 2004 г. конъюнктура рынка труда также оставалась трудоизбыточной, однако по сравнению с 2003 г. значительно улучшилась. По состоянию на конец 2004 г. предложение рабочей силы превысило спрос в 2,4 раза, как по рабочим, так и по специалистам и другим служащим, в то время как в 2003 г. предложение превышало спрос в 4,3 раза, в том числе по рабочим – в 4,2 раза, по специалистам и служащим – в 4,5 раза.

Структура спроса на рабочую силу существенно не изменилась. Рынок труда по-прежнему ориентирован в основном на рабочие профессии, которые составили 80,9% от общего количества вакансий. Такая ситуация остается устойчивой в течение ряда лет.

Что касается состава безработных, то среди них работало по рабочей профессии 57,1%, на должности служащего 19,4%, ранее не работали, искали работу впервые 23,5%, из них 58,1% не имели профессиональной подготовки (предполагается, что эта категория безработных может быть трудоустроена по рабочим профессиям, не требующим специальной подготовки).

Вместе с тем, несоответствие профессионально - квалификационной структуры вакансий и безработных, дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по полу, не престижный характер работы, низкая заработная плата по большинству заявленных вакансий существенно снижают возможности их заполнения, что характерно практически для всех регионов республики.

Таблица 3.13 - Количество заявленных вакансий и численность занятого населения в Республике Беларусь (в среднегодовом исчислении)

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Занято в экономике, тыс.чел.	4441,0	4417,4	4380,8	4339,3	4316,3
Количество вакансий, тыс.чел.	256,8	254,1	237,4	239,9	226,4
В % от численности занятых	5,78	5,75	5,42	5,52	5,24

Ист.: Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2004. – Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2004.

Специалистами государственной службы занятости Беларуси разрабатываются каталоги трудонедостаточных и трудоизбыточных профессий (табл.45-46) (4) в региональном разрезе, которые могут составить аналитическую основу для управления потоками трудовой миграции при формировании общего рынка труда Союзного государства.

Таблица 3.14 - Основные трудоизбыточные профессии и специальности в Республике Беларусь

Наименование профессий и специальностей	Избыток работников в 2003 г.	Избыток работников в 2004 г.
1	2	3
Городская местность		
Бухгалтер	4234	2243
Машинистка, делопроизводитель	1187	820
Техник-технолог	3830	2142
Экономист	3114	2322
Юрист	1417	1060
Педагог, воспитатель	3151	2342
Товаровед	1357	941
Портной	1356	700
Повар	2483	1286
Продавец непродовольственных товаров	1795	912
Продавец продовольственных товаров	1989	1269
Швея	1958	653
Сельская местность		
Бухгалтер	704	478
Техник (прочие)	676	461

Ист.: Мониторинг рынка труда Республики Беларусь, 2004. – Минск: Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. 2005.

Вызывает беспокойство тот факт, что численность работающей молодежи до 30 лет в сельском хозяйстве ежегодно сокращается (2001 г. - на 8,2 тыс. человек, 2002 г. – на 14,5 тыс. человек, 2003 г. – на 6,9 тыс. человек). Шестьдесят процентов работающих в сельском хозяйстве – в возрасте от 30 до 50 лет. Что касается специалистов и служащих, то сельское хозяйство

нуждается в основном в высококвалифицированных главных специалистах – агрономах, бухгалтерях, ветврачах, зоотехниках, работа которых требует не только высокой квалификации, но и высокой ответственности. Проблему привлечения работников в сельское хозяйство пытаются решить через предоставление работникам жилья (коттедж, дом, квартира). Часть этой важной и нужной работы проводит государственная служба занятости, выступая посредником между нанимателями в сельском хозяйстве и безработными.

Таблица 3.15 - Наиболее трудонедостаточные профессии и специальности Республики Беларусь

Наименование профессий и специальностей	Брест-ская	Витеб-ская	Гомель-ская	Грод-ненс-кая	Мин-ская	Могилев-ская	Мин-ская	РБ
Городская местность								
Электрогазосварщик	23	11	36	35	24	1	476	606
Каменщик	97	138	73	62	88	78	522	1058
Машинист бульдозера, экскаватора	48	49	78	35	27	17	35	289
Токарь	56	56	63	19	49	36	271	550
Врач	45	45	119	11	193	32	110	555
Сельская местность								
Механизатор	60	49	100	78	87	88		462
Животновод	99	103	159	122	171	53		707
Оператор машинного доения	121	114	222	104	190	28		779
Тракторист	84	49	177	102	167	21		600
Ветврач	13	12	70	3	49	13		160

Ист.: Мониторинг рынка труда Республики Беларусь, 2004. – Минск: Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2005.

В таблице приведены только те наиболее трудонедостаточные профессии и специальности, по которым дефицит в кадрах имеется во всех областях и г. Минске. Однако при рассмотрении спроса и предложения рабочей силы необходимо учитывать, что территории внутри республики имеют различия по своей экономической структуре и рынок труда неоднороден.

3.7 Схожесть специфических адаптационных механизмов рынка труда

Ключевые особенности белорусской и российской моделей рынка труда имеют много общего.

С самого начала трансформационных процессов в странах Центральной и Восточной Европы и СНГ выделились две альтернативные модели рынка труда. Первая характерна для стран ЦВЕ (характеризующаяся высоким уровнем официальной безработицы и ее совпадением с фактической, высокой степенью социальной защиты населения, развитыми институтами

социального партнерства, значительной сегментацией рынка труда). Вторая модель рынка труда характерна для стран СНГ, в большей степени – для России и Беларуси, что обусловлено решением в процессе перехода (1991-1996г.г.) сложных и нестандартных задач, которые были либо неизвестны странам с развитой рыночной экономикой (разгосударствление и 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, ни рынок труда России, ни Беларуси не обладали к началу трансформационных процессов необходимым институциональным каркасом для их осуществления:

- законодательство в области занятости и безработицы;
- государственные службы занятости;
- государственные программы занятости;
- институт социального партнерства и заключения коллективных договоров;
- пассивные и активные меры на рынке труда и пр.

В принципе, первоначально этот каркас был импортирован из стран с развитой рыночной экономикой. Но его использование было трансформировано под влиянием специфики моделей рынков труда России и Беларуси, в результате чего были выработаны специфические адаптационные механизмы на них, не свойственные странам с развитой рыночной экономикой.

1. уровень занятости в обеих странах оказался достаточно инертным по отношению к объемам выпускаемой продукции, он не снижался пропорционально вслед за падением объемов производства в 1991-1996г.г., и не возрастает в процессе его роста.

2. уровень официальной безработицы в России и Беларуси остается невысоким (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.

3.8 Общие проблемы на рынке труда РФ и РБ

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.

1. невысокая экономическая эффективность занятости в Беларуси и в России. Это проявляется в отставании от развитых стран в производительности труда, наличии значительных параметров избыточной численности работников на предприятиях (особенно вспомогательных и штабных подразделений), наличии неполной вынужденной занятости, скрытой безработицы и теневого рынка труда, производство неконкурентоспособного продукта, который не находит сбыта на рынке;

2. основными тенденциями спроса на рынке труда Союзного государства в 2000-2004 г.г. являются: 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;

3. основными тенденциями предложения на рынке труда Союзного государства являются: увеличение предложения рабочей силы (рост численности трудовых ресурсов, рост фактической безработицы), расширение теневых форм предложения труда (без оформления трудовых отношений); переизбыток предложения экономистов, юристов, учителей; отставание

рынка образовательных услуг от запросов экономики; рост предложения труда в виде совмещения, подработки и пр.;

4. 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;

5. 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;

6. усиливающаяся регионализация рынков труда, появление критических и напряженных рынков труда, ситуация на которых значительно хуже средне-национальной картины. Исследование показало, что к таким рынкам труда в большинстве случаев относятся либо преимущественно аграрные рынки труда (то есть проблема обеспечения сельского хозяйства трудовыми ресурсами является актуальной и в России, и в Беларуси), либо моногорода (населенные пункты, занятость в которых привязана к одному - двум крупным градообразующим предприятиям). Если эти предприятия находятся в неустойчивом финансово-экономическом положении, то рынок труда моногорода становится напряженным;

7. наличие нелегальной трудовой миграции;

8. низкая конкурентоспособность рабочей силы на мировом рынке труда, что затрудняет внешнюю трудовую миграцию.

В этой связи ключевыми задачами при формировании методологии общего рынка труда Союзного государства являются:

- повышение эффективности занятости (разработка и реализация инвестиционных, отраслевых, региональных программ, предусматривающих создание, модернизацию рабочих мест, повышение производительности труда, выпуск конкурентоспособного продукта);

- согласование мер по расширению спроса на труд (стимулирование развития совместных предприятий, частного бизнеса, мелкого и среднего предпринимательства, унификация налогообложения трудовых мигрантов, активизация инвестиционной деятельности);

- совместные усилия по повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы, совершенствованию структуры предложения рабочей силы на рынке труда (формирование единого образовательного пространства, разработка унифицированной системы квалификационных и профессиональных стандартов, др.);

- реализация совместных проектов по согласованию спроса и предложения на рынке труда (разработка на единых методических подходах каталогов трудонедостаточных и трудоизбыточных

профессий и специальностей в региональном разрезе, выделение критических и напряженных региональных рынков труда, участие в разработке программ местного развития регионов, согласованная политика по повышению территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы, мониторинг общего рынка труда по унифицированным методикам и показателям).

Витебский государственный технологический университет

4 ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДА В ЕС

Международная экономическая интеграция рассматривается (особенно в ее западноевропейском варианте) как четырехуровневая модель:

- на *микроуровне*, т.е. на корпоративном уровне, когда отдельные компании вступают в прямые хозяйственные связи, развертывают интеграционные процессы;
- на *региональном уровне* – то есть развитие интеграционных связей между субъектами (регионами) стран;
- на *межгосударственном уровне*, когда целенаправленная деятельность государства (коллективная или односторонняя) способствует интеграционным процессам переплетения труда и капитала в пределах той или иной группы стран, обеспечивает функционирование особых интеграционных инструментов;
- на *наднациональном уровне*, когда страны-участницы добровольно передают союзу ряд политико-экономических функций, отказываясь от суверенитета в этих областях.

4.1 Развитие интеграционных связей ЕС

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 результате 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. (11, стр. 203).

В межгосударственном передвижении рабочей силы участвует в основном молодежь – по данным МОТ, в середине 70-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 рост 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.

4.2 Этапы формирования общего рынка труда ЕС

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. Среди основных мер борьбы с нелегальной трудовой миграцией существуют такие, как выплата премий иммигрантам, возвращающимся на родину, создание системы профессиональной подготовки для облегчения их трудоустройства, принудительная высылка из страны.

В целом, государства-члены Европейского Союза стремятся сформировать единую европейскую политику на базе общего социального законодательства. Для решения проблем занятости и безработицы был сформирован ряд органов, в частности Комиссия по социальным вопросам ЕС, Комитет по занятости, а также успешно функционирует Совет министров по занятости и социальным вопросам. Социальная защищенность граждан гарантируется “Хартией основных социальных прав трудящихся”, принятой в 1989 году. Хартия определяет лишь минимальные социальные стандарты, ниже которых страны-члены ЕС обязуются не опускать степень социальной защиты.

На этом этапе формирования единого рынка труда для трудорыночных отношений стран Западной Европы характерны следующие тенденции:

- снижение занятости в материальном производстве – в Западной Европе происходит более быстрыми темпами по сравнению с США. Например, занятость в сельском хозяйстве США за последние 25 лет практически не изменилась, а в Западной Европе – снизилась в 2,6 раза. В промышленности и на транспорте США занятость возросла на 70%, а в Западной Европе – снизилась на 32%. В сфере услуг в ЕС занятости возросла на 18%, а в США – на 74%;

- совокупный уровень занятости в ЕС остается с начала 70-х годов и до настоящего времени стабильным (при незначительном изменении в 4%), а в США – за этот же период занятость возросла на 47,7%;

- доля экономически активного населения в ЕС снизилась с 65 до 60% (в США – возросла с 65 до 71%). Но в Западной Европе доля работающих женщин в трудоспособном возрасте значительно ниже. В США доля работающих лиц пенсионного возраста и более молодых возрастов выше (примерно в 3 раза), чем в ЕС. Таким образом, занятость в ЕС более эффективна, чем в США. Прирост ВВП в США достигается экстенсивным увеличением использования рабочей силы, в ЕС – интенсивным, за счет роста производительности труда;

- происходят качественные изменения на рынке труда, которые создают основы для консолидации национальных рынков труда. Это прежде всего относится к появлению новых форм организации труда (создание автономных рабочих групп, ротация видов работ, организация самоуправляемых рабочих групп и системы тотального управления качеством);

- в связи с переходом на высоко технологические производства. Происходят существенные изменения на самом рынке труда – это касается изменения условий работы (сокращение числа постоянных рабочих мест, поскольку проблемы безработицы все больше угрожают стабильной занятости в базовых отраслях экономики; необходимость постоянного повышения квалификации; рост нестандартных видов труда; усиление разницы в оплате труда квалифицированных и неквалифицированных работников, в ряде случаев – вплоть до сокращения реальной заработной платы последних).

Все указанные трансформации привели к тому, что на микро-уровне формируются относительно замкнутые внутренние рынки труда предприятий, в которые попадает ограниченный контингент национальной квалифицированной рабочей силы. Предприятия рассматривают таких работников как стратегическое конкурентное преимущество, начинают активно инвестировать в таких работников, и поэтому защищают их от конкуренции на открытом рынке труда. Но это касается только высоко квалифицированных специалистов и рабочих, перспективных молодых работников. В то же время, расширяется сегмент периферийной рабочей силы, которая не входит в границы внутреннего рынка труда предприятий – именно сюда в большинстве попадают иностранные мигранты. В большинстве стран ЕС отмечается недостаток кадров на тех работах, которые граждане страны не хотят выполнять сами, привлекая для этого иммигрантов. В Люксембурге доля иностранной рабочей силы в 90-е годы увеличилась до 55% общего числа работающих (на 10%), в Германии – до 9% (на 2%). Подобную тенденцию специалисты отмечают в большинстве развитых стран мира (13, стр.40).

3. Третий этап (вторая половина 80-х — начало 90-х гг.) — этап дальнейшего расширения состава Сообщества. 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 микро- и макроэкономики, политики и права, науки и экологии, регионального развития, социальных отношений. В начале 90-х гг. страны — члены ЕС практически завершили создание основ единого рынка и вплотную приблизились к формированию валютно-экономического и политического союзов.

4. Четвертый этап (середина 90-х гг. XX в. — начало XXI в.). В соответствии с Единым Европейским Актом с 1 января 1993 г. было введено свободное передвижение факторов

производства внутри границ Сообщества. 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). Служба, которая 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. Его участники 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, трехсторонний 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.

Единая социальная политика интенсивно проводится с 1989 г., образуя новое мощное направление политики Общего рынка, хотя отдельные его элементы возникли почти одновременно с образованием последнего. 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 после 1 мая сохранить 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. С 2007 года в ЕС намерены вступить Болгария и Румыния. 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. Германия и Австрия, которые граничат со многими из будущих членов ЕС, всегда говорили, что воспользуются своим правом ограничить трудоустройство граждан этих стран. В январе ввести квоты на приток иностранной рабочей силы решили Швеция и Нидерланды. 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%.

4.3 Основные принципы формирования общего рынка труда ЕС:

1. Обеспечение занятости - важнейший приоритет политики ЕС. Одним из главных приоритетов не только социальной политики ЕС, но и интеграционной стратегии в целом является 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 Евросоюза. Поддерживаются инновации в сфере профессиональной подготовки и нетрадиционных форм занятости. Занятость обеспечивается в рамках модели интенсивного экономического развития: приветствуются инновационные инвестиции, венчурный бизнес, проводятся мероприятия по преодолению структурных кризисов и постепенному улучшению ситуации в экономически депрессивных регионах. Кроме того, повышению занятости содействуют гибкие методы

организации труда, нестандартные формы занятости (частичная и временная занятость и др.). Дополнительные рабочие места возникают благодаря повышению степени защиты окружающей среды.

2. Социальное равновесие – предполагает, что все основные социальные силы имеют возможность, с одной стороны, реально влиять на принимаемые решения, а с другой - ощущать результаты экономического развития, если распределение национального продукта с течением времени становится все более эгалитарным. 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 ЕС. Объем средств, вкладываемых через Европейский социальный фонд и другие фонды в развитие людских ресурсов Евросоюза, достигает 141 млрд. экю на период с 1994 по 1999 г. Только за эти пять лет Евросоюз реализует 5 тыс. транснациональных проектов по поддержке различных нововведений в ключевых областях занятости и профессиональной подготовки. Участники Евросоюза приняли решение о том, что получение преимуществ в конкурентной борьбе за счет снижения социальных стандартов недопустимо, поскольку противоречит основным целям их объединения в интеграционный союз. Налоговые льготы предоставляются не только инновационным, венчурным предприятиям, технопаркам и технополисам, но и тем компаниям, которые осуществляют образовательные программы для своего персонала. Действуют также скидки с подоходного налога для тех физических лиц, которые продолжают образование и повышают квалификацию на протяжении всей своей трудовой биографии.

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.
- ЕС отказался от безусловного следования одному из основных постулатов рыночной экономики - свободной конкуренции в пользу регулируемой конкуренции. Подобная корректировка рыночных механизмов и “свободного ценообразования” в ЕС направлена не только на защиту социальных завоеваний, но и на поддержку малого и среднего бизнеса, некоторых отраслей промышленности, страдающих от структурного кризиса, и сельскохозяйственных производителей (при помощи сложной системы поддержания цен на аграрную продукцию, которая поглощала в отдельные годы свыше 70% единого бюджета).

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. Суть заключается в том, чтобы снять “с иглы” социальных пособий максимальное количество нуждающихся в этом людей, предоставив им условия для достижения экономической самостоятельности. Структура европейской социальной политики включает в себя, наряду с Европейским социальным фондом, Комитет по занятости, специализированные комитеты ЕС по отдельным направлениям социальной политики: социальная защита рабочих-мигрантов, свободное перемещение трудящихся в рамках ЕС, профессиональное обучение, безопасность труда, гигиена и здравоохранение на рабочих местах, равноправие на рынке труда женщин и мужчин, социальный диалог. Трехсторонний диалог ведется и в отраслевом разрезе: сельское хозяйство, транспорт, авиация, рыболовство и т.д. Институт партнерства получил дальнейшее развитие в такой новой форме регулирования промышленных отношений, как европейские советы по труду (к настоящему времени число таких советов превысило 2 тыс.).

5. Комплиментарность - уровне сообщества осуществляются только те мероприятия, которые не могут быть выполнены на национальном уровне.

6. Выработка социальной политики на основе гуманизма. Данный принцип проявляется в приоритетной поддержке наиболее уязвимых социальных групп, обеспечении равенства прав и возможностей мужчин и женщин не только на рынке труда, но и в общественной жизни, в заботе о социальной адаптации лиц с ограниченной трудоспособностью. Противодействие маргинализации и социальному отторжению оказывается через помощь, адресованную непосредственно тем группам населения, которые подвержены риску хронической безработицы.

7. Компенсация неблагоприятных для отдельных категорий населения последствий интеграционных действий ЕС. Евросоюз через Европейский социальный фонд с первых своих шагов разрабатывает и реализует программы в интересах тех социальных групп, которые

сталкиваются с необходимостью смены профессии, места жительства или работы, вызванной структурными сдвигами о ходе реализации интеграционных мероприятий или из-за технологических изменений.

8. Социальная и экономическая конвергенция – т.е. постепенное сокращение разрыва в уровнях экономического и социального развития между странами и регионами, обеспечивая преимущества отстающим.

9. 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 так же соглашение о том, что национальное социальное законодательство должно ориентироваться на достижение высокого уровня социальной поддержки. Провозглашен принцип справедливой оплаты труда и достойного пенсионного обеспечения, достаточных для поддержания привычного стиля жизни.

10. Организация социального диалога на уровне ЕС. Программные документы Евросоюза предусматривают обязательное проведение предварительных консультаций как с национальными органами, так и с партнерами по социальному диалогу. Социальный диалог развивается в соответствии с Соглашением о социальной политике 1997 г., заключенным первоначально 11 странами-членами ЕС (Великобритания присоединилась к нему на пять лет позднее), прилагаемом к Договору о Евросоюзе (Маастрихт, 1992 г.), которое полностью вошло в Амстердамский договор, подписанный в истекшем году. Социальные переговоры рассматриваются как важный механизм дополнения и укрепления института демократии.

11. Информационная обеспеченность и коллегиальная подготовка решений в социальной сфере. Решения в области социальной политики во ЕС принимаются на основе объективной социально-экономической информации. 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.). Принятие решений на высших ступенях иерархии Евросоюза предваряет тщательная подготовка законопроектов Комиссией ЕС (они проходят стадию широкого обсуждения соответствующими институтами), а также консультации с основными социальными партнерами.

12. Устранение административных барьеров для функционирования единого рынка труда на всем пространстве Евросоюза. Единый рынок труда рассматривается как предпосылка

и составная часть единого внутреннего рынка ЕС. Свободному переливу рабочей силы в рамках ЕС все еще мешают различия в правилах предоставления социальной защиты, поэтому повышение географической и профессиональной мобильности рабочей силы в рамках Евросоюза предполагает создание универсальной системы социального обеспечения, а также усиление взаимодействия в сфере подготовки квалифицированных кадров. Трудящиеся ЕС имеют равную степень социальной защиты независимо от статуса предприятия, а незанятые получают социальную помощь. Подлинному объединению рынков труда содействует Европейская служба занятости в сотрудничестве с национальными бюро.

13. Обеспечение основных социальных прав и свобод, в том числе прав на создание профсоюзов, проведение переговоров с администрацией и заключение коллективных трудовых соглашений, организацию забастовок и получение объективной информации по вопросам обеспечения занятости. Свобода создания профессиональных объединений и право на заключение коллективных договоров были зафиксированы в 1989 г. в Социальной хартии. Достижение социального консенсуса рассматривается как предпосылка устойчивости экономического роста. Право на забастовку и участие в переговорах с социальными партнерами, включая право консультирования с коммунитарными органами ЕС по вопросам социальной политики, признается на всех уровнях ведения социального диалога. Предусматривается право трудящихся на получение информации о серьезных изменениях в технологии производства, которые могут существенно повлиять на занятость, а также право на информацию о предстоящих слияниях предприятий, если существует опасность сокращения занятости.

14. Гарантия прав на улучшение производственной среды, на охрану здоровья и обеспечение безопасности на рабочих местах. Документы ЕС фиксируют право на информацию о производственных рисках, на улучшение условий жизни, труда и окружающей среды. 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 (15; 16, стр. 29). 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.

15. Недопущение дискриминации трудящихся по половозрастному признаку с учетом особых интересов женщин, престарелых, детей, подростков и молодежи. В вопросе равенства прав женщин и мужчин акцент переносится из сферы рынка труда на обеспечение равенства

возможностей реализации личности не только в труде, но и в жизни в целом, включая предоставление женщинам возможностей сочетать материнство с карьерой и участием в общественной жизни. Зафиксировано право престарелых на получение к моменту ухода на пенсию средств, достаточных для поддержания достигнутого уровня жизни, а также необходимой медицинской и социальной помощи. Защищаются права детей и подростков, предусматривается возможность получения ими обязательного школьного образования.

16. Поддержка юридических норм, выработанных международными организациями, действующими в области рынка труда и занятости. Евросоюз разделяет те социальные принципы и нормы, которые были выдвинуты международными организациями, например МОТ, и направлены на устранение резких социальных контрастов, характерных для слабо- и среднеразвитых в экономическом отношении стран. Страны Евросоюза заявили также о том, что они будут добиваться от тех стран, которые получают от них финансовую помощь или пользуются торговыми преференциями, выполнения юридических и экономических условий, обеспечивающих постепенное решение острых социальных проблем. Юридические предпосылки включают в себя прежде всего ратификацию и исполнение международных правовых норм, направленных на расширение прав граждан (например, соглашений МОТ о свободе ассоциаций и коллективных договорах, о детском труде и принудительном труде). Экономические возможности для постепенного устранения бедности и социального отторжения Евросоюз связывает с политикой, направленной на создание новых рабочих мест и внедрение “эффективных стратегий социального развития”.

4.4 Законодательство ЕС, касающееся занятости иностранной рабочей силы

В настоящее время можно говорить о существовании развитого нормативно-правового обеспечения единого рынка труда ЕС. Но данный институциональный каркас сформировался не сразу. В его основе – эволюционный процесс развития западноевропейского и международного трудового права, законотворческая деятельность МОТ. За годы нормотворческой и институциональной деятельности разработаны:

- нормы, регулирующие вопросы труда (создание и функционирование государственных служб занятости, исследование национальных рынков труда на единой методологической основе, инспекция трудовых отношений на предприятиях (в Конвенциях № 81, рекомендациях к ней);
- о коллективных переговорах и представителях трудящихся (конвенции № 98, 154, 135, рекомендациях № 1656, 143);
- вопросы занятости и безработицы;

- профессиональной подготовки и переподготовки кадров (Конвенция № 142, рекомендации № 150);

- права человека;

- условия, безопасность и гигиена труда, производственная и окружающая среда;

- заработная плата (минимальный размер оплаты труда, уровень бедности);

- социальное обеспечение (Конвенция № 102 о минимальных нормах социального обеспечения);

- меры по отношению к нелегальной трудовой миграции;

- вопросы налогообложения доходов от трудовой миграции.

Принципиальные положения, касающиеся трудовой миграции и прав работников-мигрантов, закреплены в учредительных документах ЕС и прежде всего в Римском договоре 1957 г., который уделяет этому вопросу большое внимание (ст. 3, 48-51). Ликвидация препятствий свободному движению рабочей силы наряду с товарами, услугами и капиталом рассматривается как одна из главных целей Общего рынка. Как первейший принцип европейской интеграции провозглашается полная свобода передвижения работников в пределах Сообщества, которая предполагает ликвидацию дискриминации, основанной на национальности (гражданстве), между гражданами государств - членов ЕС в отношении занятости, заработной платы и других условий труда. В содержание права на трудовую миграцию входит реальная возможность принятия фактически сделанного предложения поступить на работу в любое государство - член ЕС, свободно передвигаться по его территории и трудиться там на основе тех же юридических норм, которые действуют для местных работников, а также оставаться на территории государства - члена ЕС после завершения работы в соответствии с правилами, установленными ЕС. Право на трудовую миграцию не распространяется на работу в государственном аппарате и может быть ограничено соображениями общественной безопасности и общественного здоровья. Римский договор наметил программу поэтапных мер, призванных облегчить трудовую миграцию. Эта программа в значительной мере уже выполнена.

Провозглашенные в учредительных документах ЕС общие положения о трудовой миграции, трудовых и прочих правах работников-мигрантов конкретизированы и развиты в многочисленных актах (регламентах, директивах), которые в совокупности составляют значительную нормативную массу, регулирующую широкий круг вопросов трудовой миграции, далеко выходящих за рамки проблематики трудового права. Центральное место среди актов "вторичного права" ЕС, регулирующих трудовую миграцию, занимают регламент № 68/1612 от 15 октября 1968 г. о свободе передвижения работников в ЕС и регламент № 70/1251 от 29 июня 1970 г. о праве работников-мигрантов оставаться на территории государства - члена ЕС после завершения там работы.

Комплексный анализ обширного миграционного законодательства ЕС позволяет выделить и сформулировать главные принципы, установления и правила, регулирующие трудовую миграцию внутри Европейского союза, и, в частности, трудовые права работников-мигрантов.

Право свободного передвижения работников в масштабах ЕС, как уже отмечалось, включает правомочия граждан государств - членов ЕС трудоустроиться, то есть заключать трудовой договор в любом государстве — члене ЕС, свободно переезжать в это государство с семьей, находиться на территории этого государства столько, сколько это необходимо, подчиняясь требованиям законодательства, в том числе трудового, распространяющегося на местных работников. Работники-мигранты из стран — членов ЕС должны получать такую же помощь от служб занятости принимающего государства, как и местные работники, ищущие работу. При этом национальное законодательство может предусматривать особый порядок трудоустройства работников-мигрантов, их регистрации на биржах труда, обеспечение их информацией об имеющихся вакансиях.

Свобода передвижения работников в масштабах ЕС обеспечивается соответствующим режимом выезда и въезда, действующим на всей территории Европейского союза. Визы для передвижения граждан ЕС не требуются. Для выезда и въезда нужен всего лишь один документ-паспорт (удостоверение личности), причем 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.

Установлены определенные правила, касающиеся порядка выдачи вида на жительство. Отказ в его выдаче допускается при наличии у обращающегося определенных болезней, психических расстройств, пороков. К ним относятся туберкулез в активной форме, сифилис, наркомания, серьезные психические заболевания, явные проявления психоза, других реактивных состояний, сопровождаемые чрезмерным возбуждением, бредом, галлюцинациями.

Выдача вида на жительство должна быть осуществлена в течение 6 месяцев. Во время оформления этого документа работник-мигрант может находиться в стране приема и приступить к работе, не дожидаясь получения вида на жительство.

Вид на жительство должен действовать не менее 5 лет и далее автоматически продлеваться каждое пятилетие. Отсутствие работника в стране приема в течение не более 6 мес. не прекращает и не приостанавливает действия вида на жительство. Это же относится к периоду прохождения работником-мигрантом военной службы в стране происхождения.

Вид на жительство не может быть аннулирован, если работник приостановил свою работу из-за болезни, несчастного случая или оказался безработным, однако при первом продлении вида на жительство срок пребывания в стране может быть ограничен, если работник находится без работы более 1 года непосредственно перед продлением вида на жительство. Отказ в продлении вида на жительство и депортация из страны допускается лишь в том случае, если поведение работника-мигранта "угрожает общественной безопасности и национальной публичной политике".

Если работник-мигрант занят в стране приема свыше 3 мес., но не более 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. или на сезонной работе, или в качестве приграничного ("маятникового") рабочего, он может работать без оформления вида на жительство или временного разрешения, хотя и должен информировать административные власти о своем пребывании в стране.

Важным условием реальности свободы передвижения и трудовой миграции в ЕС является решение семейных проблем работника-мигранта, обеспечение интересов его домочадцев, возможности воссоединения семей. Работник-мигрант имеет право выехать для работы в принимающую страну вместе с ближайшими родственниками. К ним относятся супруга и дети до 21 года или дети (независимо от возраста), находящиеся на иждивении у работника мигранта, а также родители мигранта и его супруги, находящиеся на его иждивении. Но для того, чтобы работнику-мигранту было разрешено перевезти с собой семью, он должен обеспечить ей жилищные условия, которые считаются нормальными по местным критериям и стандартам. Супруга работника-мигранта и его дети вправе поступать на работу по найму в стране приема, а его дети могут поступать на учебу в любое учебное заведение на тех же основаниях, что и дети местных работников.

Акты ЕС предусматривают важное льготное правомочие для работников мигрантов. Они и их семьи получили право в определенных случаях остаться в стране приема на постоянной основе. Такое право имеют:

1. работники, которые к моменту прекращения трудовой деятельности достигли пенсионного возраста (по законам принимающей страны) при условии что они жили непрерывно в этой стране с течением 3 лет и перед достижением пенсионного возраста работали не менее 1 года;
2. работники, которые жили в стране приема непрерывно более 2 лет и прекратили работу в результате утраты трудоспособности.

Принцип равенства работников-мигрантов из ЕС с местными работниками (с указанными выше ограничениями) последовательно проводится в актах ЕС. С точки зрения регламентации их

прав работники мигранты должны рассматриваться как местные работники. К ним, в частности, не применимы максимальные квоты иностранной рабочей силы установленные в большинстве стран ЕС в отношении государств не входящих в Евросоюз, для работников мигрантов из ЕС запрещено устанавливать особые условия при приеме на работу (за исключением требования хорошего знания языка принимающей стороны для определенных видов работ), к ним должны применяться такие же критерии профподбора которые существуют для местных работников ни в коем случае не должны выдвигаться образовательные или иные требования дискриминационного характера. Работники мигранты пользуются наравне с местными работниками профсоюзными правами, в частности правом быть избранными в руководящий орган профсоюза, в представительный орган работников. Вместе с тем они не вправе участвовать в управлении учреждениями регулируемые публичным правом, например входить в состав государственных судов.

В регламентах и директивах ЕС содержатся следующие основные положения, касающиеся социального обеспечения работников-мигрантов:

1) установлен принцип, согласно которому работники-мигранты из страны - члена ЕС, как правило, входят в сферу действия законодательства по социальному обеспечению принимающей страны и пользуются всеми правами в этой области наравне с местными работниками, это относится и к помощи которая предоставляется органами социального вспомоществования,

2) допущено суммирование трудового стажа в различных странах ЕС при установлении права на пенсии и определении их размеров если работник последовательно работал по найму в нескольких государствах - членах ЕС, эта работа входит в его пенсионный стаж это же относится к стажу, необходимому для получения пособия по безработице и иных пособий,

3) работники, оказавшиеся без работы в стране происхождения и мигрировавшие в другое государство ЕС в поисках работы, имеют право в течение 3 мес. получать пособие по безработице, которое назначается страной приема по ее законам, расходы на выплату такого пособия возмещаются страной происхождения безработного.

Большое значение имеют рекомендации о гармонизации законодательства, регулирующего пенсии по инвалидности от профессиональных заболеваний, в частности, разработка европейского списка профессиональных заболеваний, которые должны давать право на пенсию этого вида во всех странах ЕС.

Акты ЕС предусматривают создание системы органов как на уровне ЕС, так и в государствах - членах ЕС, призванных осуществлять информационную, аналитическую, прогнозную, образовательную и организационную работу в области трудовой миграции, тесно координируя свои усилия

Предусмотрена необходимость образования в каждом государстве специализированного административного органа по вопросам трудовой миграции в страны ЕС. Эти национальные органы должны сотрудничать друг с другом и с координирующими органами ЕС по трудовой миграции Европейской службой трудовой миграции при Комиссии ЕС, Консультативным комитетом, Техническим комитетом. В эти органы входят представители стран - членов ЕС, причем Европейская служба трудовой миграции формируется на трехсторонней основе: представители правительства, профсоюзов и организаций предпринимателей.

Согласованная деятельность всех этих учреждений (как национальных, так и межгосударственных) призвана дать ясную и исчерпывающую картину положения на европейском рынке труда, миграционных потоков, потребностей в труде мигрантов в каждой отдельной стране и наличия там лиц, желающих мигрировать для работы в другую страну, наладить регулярную и оперативную информацию, необходимую для государственных органов и самих мигрантов, проводить исследовательскую работу в области трудовой миграции, собирать и обрабатывать статистические данные.

Все это имеет важное значение для формирования единого рынка труда стран ЕС и воздействия его как в интересах трудящихся-мигрантов, так и развития экономики, предотвращения межнациональных и социальных конфликтов и, наконец, для развития национального законодательства, регулирующего труд работников-мигрантов и трудовые отношения с их участием.

4.5 Исследование влияния внешнеторговой либерализации на формирование общего рынка труда Союзного государства России и Беларуси

Большое влияние на формирование общего рынка труда Союзного государства может оказать присоединение России к ВТО. Объективность процесса глобализации и внешнеэкономической либерализации заставляет внимательно отнестись к мировому опыту в этом процессе.

В принципе, экономическая теория допускает наличие негативного эффекта на рынке труда под влиянием внешнеторговой либерализации. Однако страновые эмпирические исследования экспертов МОБ и ОЭСР (12, стр.81) убедительно подтвердили факт, что эти последствия действительно только в краткосрочном периоде. В средне- и долгосрочном периодах внешнеторговая либерализация вносит позитивные изменения на рынок труда открываемой страны. Но при условии соблюдения определенных (рыночных) правил игры и соответствующем институциональном строении национального рынка труда.

Уроки:

1. как национальные исследования (Мексика, Чили), так и экспертные обследования международных организаций показали, что возможен лишь краткосрочный негативный эффект внешнеторговой либерализации на рынке труда. В средне- и долгосрочном периодах она дает более высокие темпы роста числа рабочих мест и более низкий уровень безработицы по сравнению со странами, которые осуществляют импортозамещающую технологию.

2. либерализация торговли не несет де-индустриализации экономики и не приводит к свертыванию национального производства. Это объясняется притоком иностранных инвестиций в национальную экономику страны, проводящей последовательную внешнеторговую либерализацию; усилением конкуренции на национальных рынках, а также неоднородной структурой национальных рынков труда (в большинстве стран подавляющая часть экономически активного населения занято в сфере услуг – до 70%, а функционирование этой сферы, по мнению многих авторов, в большей степени зависит от динамики совокупного платежеспособного спроса в стране, внутренних факторов, а не от международной торговли).

3. третий важный вывод либерализации внешней торговли касается изменения отраслевой структуры занятости в национальной экономике. С одной стороны, страдают в первую очередь отрасли, продукция которых неконкурентоспособна из-за более высоких издержек производства. В то же время. Исследования, проведенные в США, Тайване. Мексике (12, стр. 84), показали, что в результате либерализации стимул к развитию получают не экспортно-ориентированные, а импорто-замещающие отрасли, что, в свою очередь, ведет к поддержанию рабочих мест в них. Таким образом, «открытие экономических границ и расширение иностранного присутствия могут оказать сильное стимулирующее воздействие как раз на те отрасли, которые до начала торговой либерализации относились к числу импортоуязвимых. Расширение импорта инвестиционных товаров и комплектующих, иностранных технологий (многие из которых являются трудосберегающими) и ноу хау может способствовать также техническому переоснащению отраслей промышленности, отстающих от иностранных конкурентов» (12, стр. 85).

4. Большое значение на последствия, связанные со вступлением России в ВТО имеет степень регулирования национального рынка труда. Специалисты доказали, что зарегулированный рынок труда становится тормозом развития национальной экономики и плохо выполняет свои функции (12, стр. 87).

5. Существенный корректив вносит вступление страны в ВТО в качестве национальной рабочей силы. Специалисты выделяют схожие тенденции на национальных рынках труда тех стран, которые осуществили внешнеторговую либерализацию (Индия, Китай, Мексика, Чили, страны ОЭСР) – это касается увеличения доли квалифицированной рабочей силы в общей

численности занятых, ухудшения положения работников с низкой квалификацией (увеличение доли безработных в этой группе, рост разрыва в заработной плате с квалифицированной рабочей силой); усугубление региональных диспропорций в структуре занятости (формирование отсталых регионов); обострение отраслевых диспропорций в структуре занятости (формирование структурно больных и низко-технологичных отраслей, их хроническое отставание от высокотехнологичных отраслей).

Происходит также перелив неквалифицированных рабочих мест в развивающиеся страны, что сокращает спрос на труд низкой квалификации в развитых странах. В то же время конкуренция диктует необходимость развития производств в развивающихся странах, что стимулирует спрос на труд высокой квалификации в них (так как растет объем инвестиций и совокупный платежеспособный спрос в экономике). В целом, либерализация внешней торговли не вносит долговременного дисбаланса на рынок труда национальной экономики.

4.6 Инструменты формирования общего рынка труда ЕС

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.

Вятский государственный технологический университет

5 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДА СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА

5.1 Общие положения

Становление и развитие общего рынка труда Союзного государства предполагает выработку согласованных мер по формированию перспективной модели занятости в Союзном государстве, основанную на общности демографических и социально-экономических трендов развития России и Беларуси.

Общий рынок труда предполагает не только свободу перемещения рабочей силы внутри Союзного государства, но и взаимную кадровую поддержку структурных преобразований экономик России и Беларуси; содействие расширению спроса на труд в них; повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы на внешних (по отношению к Союзному государству) рынках труда; согласование спроса и предложения рабочей силы на региональных и отраслевых сегментах национальных рынков труда России и Беларуси.

Методология формирования рынка труда – это совокупность знаний о методах его научного познания и преобразования.

5.1.1 Категориальный аппарат

Рынок труда – это составная часть рыночной экономики, это общественно-экономическая форма воспроизводства человеческого капитала и его движения на разных уровнях экономической системы (микро-, региональный, макро-, интер-уровни), соответствующая современному этапу развития общества и его потребностям в обеспечении социально-экономического роста.

Общий рынок труда Союзного государства определяется как система согласованного воспроизводства и движения человеческого капитала России и Беларуси, имеющая общие цели, задачи, приоритеты, нормативно-правовое обеспечение, направления и инструменты регулирования.

В основу формирования единой методологии общего рынка труда Союзного государства должен быть положен унифицированный категориальный аппарат, чтобы избежать разночтений при интерпретации отдельных тенденций и явлений на рынке труда.

Структура рынка труда Союзного государства:

- микро-уровень, т.е. уровень предприятий, когда отдельные предприятия вступают в прямые хозяйственные связи по найму персонала, переподготовке или интегрируются

посредством создания СП, альянса и пр.;

- региональный уровень, т.е. развитие интеграционных связей в области трудоворыночных отношений между регионами России и Беларуси;
- национальный уровень, что предполагает целенаправленную деятельность государств России и Беларуси в направлении унификации законодательства в области рынка труда, занятости и социального обеспечения, взаимного признания дипломов об образовании, безвизового перемещения рабочей силы и пр.;
- наднациональный уровень, когда страны-участницы добровольно передают органам Союзного государства ряд функций по регулированию общего рынка труда, отказываясь от суверенитета в этих областях.

Субъектами общего рынка труда выступают:

- органы Союзного государства;
- национальные органы государственной службы занятости и органы управления экономикой, осуществляющих регулирование рынка труда и правовое регламентирование трудоворыночных процессов;
- национальные посредники на рынке труда (в лице представителей интересов субъектов рынка труда – общественных объединений работодателей, наемных работников, а также негосударственных структур содействия занятости – кадровых агентств, бюро по найму, др.);
- работодатели;
- работники.

В перечне существующих субъектов общего рынка труда союзного государства не хватает межгосударственных институтов регулирования общего рынка труда (межгосударственной службы занятости, общего учебно-методического объединения, например).

Основными функциональными **составляющими рынка труда** являются:

- 1) предложение труда,
- 2) спрос на труд,
- 3) цена рабочей силы (заработная плата),
- 4) безработица,
- 5) конъюнктура рынка труда.

Предложение труда характеризуется численностью экономически активного населения страны. При изучении тенденций предложения на рынке труда Союзного государства следует организовать сопоставимый мониторинг:

- демографических факторов развития;
- динамики численности экономически активного и экономически неактивного населения,

- уровня заработной платы (в долларовом эквиваленте, для возможности сопоставления) и ее покупательной способности;
- уровня налоговой нагрузки на субъектов хозяйствования и на физических лиц.

Спрос на труд определяется потребностью работодателей при найме рабочей силы в соответствии со спросом в экономике. Количественно он равен сумме занятых в экономике и свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в органы государственной службы занятости населения. Спрос на труд является производным от спроса на готовые товары и услуги, производимые с его помощью. Динамика спроса на труд зависит от социально-экономического развития страны, фазы экономического цикла, динамики платежеспособного спроса в национальной экономике, инвестиционной активности.

Заработная плата является одним из основных факторов, влияющих на установление равновесия на рынке труда. Общее направление ее влияния состоит в том, что она определяет равновесие не совокупного национального рынка труда, а его отраслевых и профессионально-квалификационных сегментов. Это проявляется в том, что по мере роста среднемесячной заработной платы в определенной отрасли или специальности растет предложение рабочей силы в них, и одновременно сокращается спрос, но не в одинаковой степени. Спрос сокращается быстрее, чем растет предложение, так как нужно время для подготовки специалистов или на их переезд. Более высокая заработная плата привлекает в данные отрасли большее количество работников, сокращая их предложение в других отраслях. Поэтому необходимо организовать мониторинг:

- динамики среднемесячной заработной платы в отраслевом разрезе, в % к среднеотраслевому уровню;
- динамики реальной заработной платы в России и в Беларуси (в долларовом эквиваленте).

Безработными в Беларуси считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте, постоянно проживающие на территории Республики Беларусь, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях, либо не проходящие военной службы и зарегистрированные в органах государственной службы занятости. **Уровень безработицы** определен как отношение численности безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, к численности экономически активного населения (занятые и безработные).

В Российской статистике дополнительно к численности безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, рассчитывают численность безработных по методологии МОТ, что дает более достоверную картину о состоянии рынка труда. Поэтому такой мониторинг следует организовать на общем рынке труда Союзного государства.

Соотношение спроса и предложение труда характеризует **конъюнктура рынка труда**. Она может быть равновесной (при совпадении спроса и предложения труда), трудодефицитной (когда

спрос на труд выше предложения труда), трудоизбыточной (когда спрос на труд ниже его предложения). В белорусской статистике ведется учет конъюнктуры только официальной части рынка труда, как отношения численности безработных, состоящих на учете в службе занятости, к численности свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости. Учет ведется в территориальном разрезе. Такая статистика является неполной. Она не отражает весь открытый рынок труда, который охватывает все экономически активное население. Кроме того, в обеих странах нет статистики рабочих мест. Баланс между спросом и предложением на союзном рынке труда должен определяться путем сопоставления совокупного предложения на нем с совокупным спросом, с учетом динамики факторов, на них влияющих. Это даст более достоверную и полную картину о конъюнктуре общего рынка труда.

5.1.2 Особенности общего рынка труда Союзного государства

Общий рынок труда Союзного государства характеризуется рядом особенностей, имеющих важное значение при его формировании:

- 1) большое значение при формировании общего рынка труда имеют межправительственные соглашения и унификация нормативно-правовой базы его регулирования;
- 2) формирование союзного рынка труда производно от обще хозяйственных интеграционных процессов между двумя государствами (создание СП, ТНК, альянсов, ФПГ и пр., совместное использование ресурсов, снятие таможенных барьеров и пр.) и общности проводимой макроэкономической политики в обеих странах;
- 3) при разработке мероприятий по формированию и регулированию общего рынка труда Союзного государства следует руководствоваться принципом взаимодополнения, а не подмены национальных государственных программ занятости России и Беларуси. То есть Программа государственного регулирования общего рынка труда Союзного государства не должна дублировать Программы занятости России или Беларуси;
- 4) при формировании союзного рынка труда следует быть готовым к росту затрат на повышение мобильности рабочей силы и усилению миграционных процессов;
- 5) в структуре общего рынка труда присутствуют субъекты, не характерные для национальных рынков труда интегрирующихся стран – межгосударственные структуры, наднациональные органы, занимающиеся регулированием общего рынка труда и устранением возникающих на нем дисбалансов;
- 6) большое значение при формировании общего рынка труда Союзного государства имеет приграничное сотрудничество – то есть согласованное развитие приграничных территорий, где миграционный обмен является наиболее интенсивным;

7) полное открытие национальных рынков труда наряду с положительными эффектами, неминуемо спровоцирует распространение внутренних негативных явлений, свойственных для них, и их взаимопроникновение - например, логично ожидать роста теневой занятости и скрытых форм оплаты труда в России и в Беларуси при стимулировании частного малого и среднего предпринимательства, сохранение значительных параметров нелегальной миграции (при увеличении легальной).

5.2 Концепция и основные направления политики по регулированию общего рынка труда Союзного государства

Основные принципы и направления формирования общего рынка труда Союзного государства определены в Концепции социального развития Союзного государства до 2010 года.

5.2.1 Обоснование целей, принципов и задач государственного регулирования общего рынка труда

Под формированием общего рынка труда понимается система согласованных мер по воспроизводству, распределению, обмену и совместному потреблению человеческого капитала Российской Федерации и Республики Беларусь, направленных на повышение эффективности его использования и уменьшение негативных диспропорций на национальных рынках труда.

Цель – создание организационных и экономических условий для повышения экономической и социальной эффективности занятости, кадровой поддержки регионального экономического роста и минимизации социально-негативных последствий реструктуризации, профилактики роста безработицы и смягчение ее негативных последствий с учетом региональных особенностей, повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы при ее вхождении на внешние (по отношению к общему рынку труда Союзного государства) рынки труда.

Достижение поставленной цели предполагает реализацию следующих **задач**:

- содействие росту занятости, повышению ее экономической и социальной эффективности,
- сбалансирование спроса и предложения рабочей силы, обеспечение соответствия структуры рабочей силы структуре рабочих мест с учетом перспективных направлений развития экономик Российской Федерации и Республики Беларусь, реструктуризации базовых отраслей, территориальных комплексов и предприятий,
- реализация активной политики на национальных и союзном рынках труда,
- оказание помощи предприятиям и регионам в минимизации социальных издержек при осуществлении реструктуризации,

- содействие повышению качества и конкурентоспособности человеческого капитала через развитие системы инвестирования в человеческий капитал,
- 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, их территориальной и профессиональной мобильности,
- 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.

Приоритетами государственной политики формирования общего рынка труда Союзного государства являются:

- 1) содействие росту занятости на качественно новой основе – через повышение производительности труда, развитие перспективных отраслей экономики и снижение занятости в структурно больших отраслях;
- 2) содействие развитию человеческого капитала и повышению конкурентоспособности через инвестиции в него;
- 3) усиление взаимодействия и консолидация усилий всех субъектов рынка труда;
- 4) повышение адаптационных возможностей работников и предприятий к новым условиям хозяйствования;
- 5) сокращение нелегальной трудовой миграции, расширение легальной трудовой миграции;
- 6) содействие территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы;
- 7) институциональное оформление союзного рынка труда.

Основные принципы формирования общего рынка труда Союзного государства:

1. Содействие росту занятости.
2. Экономическая эффективность занятости.
3. Социальная эффективность занятости и социальная ответственность бизнеса.
4. Принципиальная общность основных направлений макроэкономической политики и методов ее проведения.
5. Содействие сокращению разрыва в уровнях экономического и социального развития между регионами.
6. Унификация минимальных социальных стандартов.
7. Поддержка наиболее уязвимых на рынке труда социальных групп, забота о социальной адаптации лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда. Противодействие

маргинализации и социальному отторжению тех групп населения, которые подвержены риску хронической безработицы.

8. Компенсация неблагоприятных для отдельных категорий населения последствий структурных преобразований экономики Союзного государства.

9. Устранение административных барьеров для функционирования единого рынка труда.

10. Обеспечение основных социальных прав и свобод, в том числе прав на создание профсоюзов, проведение переговоров с администрацией и заключение коллективных трудовых соглашений, получение объективной информации по вопросам обеспечения занятости.

11. Гарантия прав на улучшение производственной среды, на охрану здоровья и обеспечение безопасности на рабочих местах.

12. Недопущение дискриминации трудящихся по половозрастному признаку с учетом особых интересов женщин, престарелых, детей, подростков и молодежи.

13. Поддержка юридических норм, выработанных международными организациями, действующими в области рынка труда и занятости.

Основные направления и меры Программы развития общего рынка труда Союзного государства представлены в таблице 5.1. Рассмотрим подробнее некоторые из предлагаемых направлений.

Таблица 5.1 - *Основные направления и меры Программы развития общего рынка труда Союзного государства*

<i>Направления</i>	<i>Мероприятия</i>
1. Унификация законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации в социально-трудовой сфере	
2. Создание условий и нормативно-правовой базы для свободного перемещения рабочей силы между Россией и Беларусью	2.1. Признание документов об образовании 2.2. Устранение административных барьеров, препятствующих свободному перемещению рабочей силы 2.3. Распространение на граждан России и Беларуси единых мер по социальному, медицинскому и пенсионному обеспечению 2.4. Формирование единого банка данных о спросе и предложении рабочей силы на общем рынке труда Союзного государства 2.5. Содействие географическому перемещению рабочей силы Союзного государства из трудоизбыточных регионов в труднедостаточные 2.6. Уменьшение параметров нелегальной трудовой миграции
3. Формирование единых подходов по достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на общем рынке труда Союзного государства	3.1. Согласованные меры по расширению спроса на труд и управления его структурой (мероприятия указаны в соответствующем подразделе) 3.2. Согласованная политика реструктуризации структурно больных отраслей и регионов 3.3. Содействие повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы (мероприятия указаны в соответствующем подразделе)
4. Разработка единой методологии анализа, мониторинга и прогнозирования развития общего рынка труда Союзного государства	4.1. разработка общих методик и сопоставимого круга показателей для комплексной оценки, мониторинга и прогнозирования рынка труда Союзного государства (мероприятия указаны в соответствующем подразделе); 4.2. формирование общего банка данных о параметрах спроса и предложения на рынке труда Союзного государства (мероприятия указаны в соответствующем подразделе); 4.3. организация Межгосударственной службы занятости (мероприятия указаны в соответствующем подразделе)

5.2.2 Направления и меры государственного регулирования общего рынка труда

Этапы формирования общего рынка труда Союзного государства

1. Унификация законодательства, нормативно-правовой базы в области трудовых ресурсов,
 2. Создание институционального каркаса по регулированию общего рынка труда, то есть формирование органов, занимающихся сбором информации о динамике общего рынка труда Союзного государства и его регулированием,
 3. Принятие Программы развития общего рынка труда Союзного государства,
 4. Мониторинг развития общего рынка труда Союзного государства по единым методикам и сопоставимому кругу показателей,
 5. Регулирование общего рынка труда Союзного государства по следующим направлениям:
 - ü в сфере производства человеческого капитала (формирование единого образовательного пространства, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, улучшение качественных характеристик и структуры предложения рабочей силы на общем рынке труда);
 - ü в сфере распределения человеческого капитала (расширение спроса на труд, согласование спроса и предложения на общем рынке труда, сглаживание структурных диспропорций в распределении рабочей силы между сферами и отраслями национальной экономики и в региональном разрезе на основе свободного передвижения рабочей силы внутри Союзного государства);
 - ü в сфере обмена трудовых ресурсов (управление потоками трудовой миграции, уменьшение нелегальной трудовой миграции);
 - ü в сфере потребления трудовых ресурсов (согласование подходов в оплате труда, организации и нормировании труда, социальной защите).
 6. оценка эффективности Программы регулирования общего рынка труда Союзного государства,
 7. формирование единого экономического, налогового, образовательного пространства.
- В основе разработке 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.

5.2.2.1 Согласованные меры по расширению спроса на труд и управлению его структурой

Как показал анализ динамики спроса на труд в РФ и РБ, несмотря на общую фазу экономического подъема в обеих странах (что объективно предопределяет расширение спроса на труд), существуют также проблемы, ограничивающие рост спроса на труд. К факторам, содействующим расширению спроса на труд в Союзном государстве, относятся:

- фаза экономического подъема, положительная динамика основных макроэкономических показателей;
- расширение совокупных доходов населения - что способствует расширению спроса на товары народного потребления, тем самым содействуя росту легкой промышленности и сферы услуг;
- расширение совокупных доходов государства – что сопровождается в перспективе увеличением занятости в бюджетных отраслях национальной экономики (здравоохранение, образование и пр.) и росту доходов занятых в них.

Вместе с тем, в ходе анализа выявлен ряд факторов, оказывающих негативное воздействие на динамику спроса на труд на рынке труда Союзного государства, к которым относятся:

- ухудшение финансово-экономического положения субъектов хозяйствования, что сопровождается сокращением спроса на труд с их стороны;
- усиление неравномерности в региональном развитии, что сопряжено с появлением критических и напряженных рынков труда, к которым относятся преимущественно сельскохозяйственные рынки труда, рынки труда моногородов;
- 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.

В этой связи, в рамках формирования общего рынка труда союзного государства необходимо предусмотреть проведение следующих согласованных мер по расширению спроса на труд в Союзном государстве:

1) проведение экспертного анализа и выделение структурно больных отраслей в экономике России и Беларуси по единым критериям. Критериями, по которым отрасль экономики может быть отнесена к структурно больной, являются:

1. негативная динамика объемов производства продукции в отрасли (например, как минимум на 10% ниже по сравнению со среднеотраслевым значением);
2. уровень загрузки производственных мощностей в отрасли составляет не более 50% при условии негативной динамики этого показателя;

3. запасы готовой продукции на складах более чем на 50% превышают среднеотраслевые нормативные значения и имеют негативную динамику за последние 2 года.

2) содействие реструктуризации структурно больных отраслей и предприятий за счет реализации инвестиционных проектов, отраслевых и иных программ, предусматривающих меры по созданию, модернизации и сохранению рабочих мест, повышению производительности труда;

3) разработка унифицированной методики анализа региональных рынков труда, позволяющей на сопоставимой основе выделить критические и напряженные рынки труда в Российской Федерации и в Республике Беларусь;

4) поддержка малого предпринимательства и самозанятости граждан обоих государств с целью создания новых рабочих мест и развития социальной инфраструктуры, особенно в регионах, имеющих напряженные или критические рынки труда;

5) содействие привлечению и размещению инвестиций в регионы, имеющие критический или напряженный рынки труда;

6) дальнейшее совершенствование и сближение законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь с целью снижения налоговой нагрузки на субъекты хозяйствования и стимулирование создания новых рабочих мест в перспективных отраслях экономики Союзного государства;

7) проведение анализа перспектив повышения занятости в отраслях, регионах или на отдельных предприятиях РБ и РФ за счет реализации интеграционных связей (создание совместных предприятий, филиалов, представительств, дочерних предприятий и пр.);

8) разработка и реализация территориальных программ содействия занятости в приграничных районах;

9) содействие повышению эффективности занятости на микро-уровне за счет реализации следующих мероприятий:

- разработка унифицированной методики проведения социального аудита предприятий, предусматривающей получение достоверной информации о количестве и качестве рабочих мест на предприятиях, количестве избыточной численности работников, параметрах экономически необходимого высвобождения персонала при реструктуризации предприятия;

- организация работ по пересмотру действующих норм труда и времени в соответствии с современным уровнем развития НТП и условиями глобализации мирового хозяйства;

- содействие в распространении опыта социально-ответственного реструктурирования предприятий и территорий;

- развитие социального партнерства и консолидация усилий всех субъектов общего рынка труда Союзного государства при осуществлении реструктуризации базовых отраслей и производств обеих стран;

10) разработка Программы создания и сохранения рабочих мест в Союзном государстве, включающей:

- определение потребности в рабочих местах;
- определение количества и качества существующих рабочих мест на основе их инвентаризации и с использованием прогрессивных норм труда;
- выявление отраслевых и региональных приоритетов сохранения и создания рабочих мест в России и в Беларуси;
- разработку мер по повышению эффективности использования производственных мощностей;
- разработку мер по повышению территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы;
- анализ возможности формирования временных рабочих мест на базе общественных работ (организуемых государственными службами занятости России и Беларуси);
- унификацию нормативно-правовой базы, касающейся оценки существующих рабочих мест, условий создания и сохранения рабочих мест;
- разработку и реализацию целевых подпрограмм, направленных на создание и сохранение рабочих мест в отдельных регионах Республики Беларусь и Российской Федерации, согласование мер по повышению квалификации и переподготовке рабочей силы;
- согласование мер по стимулированию эффективной структуры занятости.

5.2.2.2 Повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы

Как показали исследования, несмотря на обозначившуюся тенденцию роста образовательного уровня трудовых ресурсов в РБ и РФ, остается актуальной проблема невысокой конкурентоспособности рабочей силы Союзного государства на внешних рынках труда, а также обостряется профессионально-квалификационный дисбаланс как на национальных рынках труда обеих стран, так и на общем рынке труда Союзного государства между спросом на рабочую силу и ее предложением. Эти обстоятельства объективно определяют необходимость активизации усилий по повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы Союзного государства.

К основным мероприятиям этого направления следует отнести:

1) Формирование единого образовательного пространства Союзного государства, обеспечивающего получение образования на уровне мировых стандартов:

1.1. Согласование и унификация государственных образовательных стандартов всех уровней;

1.2. Установление единого порядка согласования процедур лицензирования, аттестации и аккредитации учебных заведений Союзного государства;

1.3. Информационное обеспечение образовательного пространства;

1.4. Организация общих учебно-методических объединений по всем направлениям подготовки специалистов в высших учебных заведениях;

1.5. Разработка единого классификатора профессий (занятий), который позволит унифицировать системы кодирования профессиональной деятельности с учетом международных классификаторов;

2) Повышение конкурентоспособности рабочей силы на основе развития системы непрерывного профессионального образования, учитывающей потребности рынка и включающей среднее специальное или профессионально-техническое образование плюс постоянное дополнительное повышение квалификации и переподготовку;

3) Совершенствование системы контроля качества образования, позволяющей осуществлять подготовку специалистов с соответствующими современным требованиям знаниями и навыками;

4) Дальнейшее развитие возможностей трудоустройства для социально уязвимых категорий работников на рынке труда (женщин, инвалидов, молодежи, др.), расширение их возможностей трудоустройства на основе гибких форм занятости, повышения квалификации и переподготовки для повышения конкурентоспособности их рабочей силы на рынке труда,

5) Расширение контактов между БРФФИ и РГНФ, развитие проектной и грантовой поддержки научных исследований и опытно-конструкторских работ для расширения сотрудничества высококвалифицированных российских и белорусских специалистов в целях защиты интересов национальных и общего рынка труда Союзного государства.

5.2.2.3 Формирование единых подходов по достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы

Анализ тенденций развития рынка труда Союзного государства позволил выделить характерные дисбалансы на нем. К важнейшим из них относятся:

- переизбыток специалистов экономических юридических, педагогических специальностей при нехватке инженерно-технических работников;

- недостаток высококвалифицированных рабочих, способных обслуживать новое оборудование и технологии;

- региональные диспропорции, связанные с нехваткой врачей, среднего медицинского персонала, работников и специалистов сельскохозяйственного профиля, строительства;

- слабая лингвистическая подготовка специалистов, что обуславливает снижение их конкурентоспособности на внешнем (по отношению к Союзному государству) рынке труда;

- снижение качества рабочей силы по мере увеличения ее возраста, что связано с разрушением системы внутрифирменной подготовки и повышения квалификации.

Выявленные диспропорции следует учесть при формировании методологии регулирования общего рынка труда Союзного государства.

К основным мероприятиям в этом направлении следует отнести:

- 1) разработка единого баланса трудовых ресурсов Союзного государства;
- 2) разработка показателей, отражающих движение рабочей силы в территориально-отраслевом аспекте, в том числе в регионах, имеющих критические и напряженные рынки труда, и в структурно больных отраслях;
- 3) организация статистики рабочих мест;
- 4) разработка на единых методических подходах каталогов трудонедостаточных и трудоизбыточных профессий и специальностей в территориальном и отраслевом разрезе, что создаст предпосылки для управления потоками трудовой миграции в рамках Союзного государства;
- 5) расширение связей организаций с региональными учреждениями образования всех уровней для приближения структуры знаний и навыков выпускников к требованиям современных производств;
- 6) разработка комплекса взаимосвязанных мероприятий, направленных на повышение гибкости рынка труда, что позволит более эффективно использовать имеющуюся рабочую силу и уменьшить дисбалансы между спросом и предложением на отдельных сегментах рынка труда (сезонные работы, вахтовые, надомный труд, гибкий график работ, совмещения и пр.);
- 7) разработка и реализация территориальных программ содействия занятости населения;
- 8) разработка методических указаний к составлению прогноза потребности в рабочих и специалистах по группам профессий и специальностей, согласно Международной стандартной классификации занятий, разработанной МОТ (МСКЗ – 88) в разрезе регионов и отраслей, согласование объема подготовки рабочих и специалистов в системе профессионального образования с прогнозируемой потребностью национальной экономики в них;
- 9) формирование и обновление банка данных о потребности организаций в выпускниках учреждений образования всех уровней;
- 10) развитие системы внутрипроизводственного обучения персонала организаций, а также превентивного профессионального обучения работников, подлежащих высвобождению;

11) совершенствование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных в целях повышения качества их рабочей силы и конкурентоспособности на рынке труда;

12) консолидация механизма сбора и оперативного распространения информации о возможностях трудоустройства в регионах Российской Федерации и Республики Беларусь.

5.2.2.4 Преодоление административных барьеров

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 РБ;

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.

Так, с 1.04.2005г. если годовой доход не превышает 6030 тыс.руб., то ставка налогообложения составляет 9%. Если доход в диапазоне 6030 – 15075 тыс.руб., взимается 9% плюс 15% с суммы, превышающей 6030 тыс.руб. Если годовой доход в диапазоне 15075 – 21105 тыс.руб., то налог составит 1899450 руб. плюс 20% с суммы, превышающей 15075 тыс.руб. При уровне дохода от 21105 тыс. руб. до 27135 тыс. руб., налог составит 3105450 руб. плюс 25% с суммы, превышающей 21105 тыс.руб. Таким образом, если среднемесячная заработная плата в РФ в 2004г. составила 6831,8 тыс.руб. РФ (что в эквиваленте приблизительно равно 520 тыс.руб. РБ),

или 6192 тыс.руб. в год, то сумма налога составит 581,44 тыс.руб, или около 12% (то есть приближается к российскому уровню). Заработная плата, которая превышает средне российский уровень, будет облагаться налогом, значительно превышающим российский уровень.

Таким образом, белорусские граждане, которые работают в РФ, подвергаются двойному налогообложению.

Причем существующее законодательство заставляет их либо избегать официального подтверждения своих доходов, полученных в РФ (но тогда они лишаются других прав – в области социальной защиты), либо заведомо занижать размеры доходов, указываемых в декларациях, чтобы не доплачивать разницу.

Например, при условной среднемесячной заработной плате в 400 долл. США, в России размер налога составит около 52 долл. (13%), в Беларуси – 62 долл. (15,3% в среднегодовом исчислении).

В литературе миграция рассматривается как фактор, обеспечивающий не только повышение эффективности занятости в стране, но и как важный источник доходов – так как мигранты присылают денежные средства домой, своим семьям. Однако белорусская практика налогообложения в этом не заинтересовывает граждан, так как нацелена на изъятие части этого дохода (несмотря на то, что трудовой мигрант уплатил налог в стране пребывания). Поэтому широко практикуются переводы в приграничные с Беларусью населенные пункты, в виде денежных переводов «до востребования». Следовательно, необходимо предусмотреть освобождение от налоговой нагрузки и декларирования доходов, полученных из Российской Федерации.

3. Существует также серьезный административный барьер со стороны 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.

5.2.2.5 Инструменты формирования общего рынка труда

Экономические инструменты:

1. создание новых рабочих мест (финансирование и кредитование),
2. налоговая политика,
3. стимулирование развития хозяйственной деятельности, в том числе развития частного бизнеса, малого и среднего предпринимательства, совместных предприятий;
4. мероприятия по преодолению структурных кризисов и постепенному улучшению ситуации в экономически депрессивных регионах,
5. развитие гибких методов организации труда, нестандартных форм занятости (частичная и временная занятость и др.),
6. субсидии при переезде из критических региональных рынков труда в трудонедостаточные регионы;
7. квотирование рабочих мест;
8. специальные поощрительные премии для обеспечения занятости в промышленности – выплачиваются владельцу предприятия, осуществляющему пере- и дооборудование предприятия, а также принимающему меры по поддержанию занятости путем кадровых перестановок, в виде определенной суммы, размер которой зависит от степени поддержания занятости и числа человек;
9. пособия на переезды с целью обеспечения занятости – выплачиваются в виде частичной компенсации расходов на переезд в случае устройства на новое место работы;
10. пособия владельцу предприятия, принимающему на работу людей, переехавших их трудоизбыточных регионов в трудодефицитные в течение определенного периода времени после найма;
11. пособие в связи с переводом по службе – возмещаются владельцу предприятия, проводящему подготовку уволенных работников к новому месту работы с целью адаптации (в течение не более 6 месяцев) при заключении двусторонних соглашений между нанимателями и перемещении рабочей силы,
12. оплата расходов на поиски работы на большой территории;

Организационно-административные инструменты:

13. размещение государственных заказов на подготовку кадров;
14. заключение двухсторонних и многосторонних соглашений по отдельным вопросам формирования, развития и регулирования общего рынка труда;

15. проведение переговоров с региональными органами власти и выделение квот на рабочие места;
16. заключение договоров между нанимателями, а также нанимателя с государственной службой занятости о помощи в найме и наборе персонала;
17. разработка условий временной работы на территории другого государства;
18. открытие специальных представительств в структуре Министерств труда объединяющих свои рынки труда стран по проблемам трудовых мигрантов;
19. поддержка предпринимательских, женских, молодежных и других общественных организаций, обеспечение их взаимодействия с государственными структурами для устранения дисбалансов на общем рынке труда Союзного государства;
20. осуществление специализированных программ и проектов по важным аспектам развития общего рынка труда;
21. проведение конференций, круглых столов, форумов и научно-исследовательских работ по различным аспектам формирования общего рынка труда Союзного государства,
22. выпуск информационных справочников для лиц, потерявших работу или находящихся под угрозой потери работы в особо кризисных отраслях или регионах.

5.3 Информационное обеспечение развития общего рынка труда

5.3.1 Согласование методического инструментария анализа, мониторинга и прогнозирования общего рынка труда Союзного государства

Для эффективного управления общим рынком труда Союзного государства следует предусмотреть ряд мер, направленных на получение полной, достоверной и сопоставимой информации о его динамике. В этих целях следует организовать сбор и обработку данных по следующим направлениям:

- 1) параметры совокупного рынка труда;
- 2) анализ и прогноз макроэкономических факторов, определяющих состояние рынка труда;
- 3) сопоставимая статистика уровня среднемесячной заработной платы, бюджета прожиточного минимума в отраслевом и региональном аспектах в Республике Беларусь и в Российской Федерации;
- 4) параметры официального рынка труда – согласно данным национальных мониторингов рынка труда;
- 5) параметры безработицы;

- б) статистика рабочих мест;
- 7) региональные аспекты развития рынка труда в Беларуси и в России.

Параметры совокупного рынка труда Союзного государства

Раздел может включать следующие показатели:

- трудовые ресурсы;
- среднегодовая численность экономически активного населения;
- занятые в экономике;
- уровень экономической активности населения (отношение численности экономически активного населения к численности населения в трудоспособном возрасте, %);
- экономически неактивное население в трудоспособном возрасте;
- распределение занятого населения по отраслям экономики, в том числе в отраслях материального производства и в непроемственных отраслях, по формам собственности;
- половозрастная структура занятых в экономике;
- структура занятого населения по уровню образования;
- соотношение между принятыми и уволенными работниками и показатели оборота рабочей силы, в %;
- численность выбывших работников, в т. ч. уволенных в связи с сокращением численности или штата работников, по собственному желанию и соглашению сторон, уволенных за нарушения трудовой дисциплины;
- численность работников, работающих неполный рабочий день (неделю), находившихся в отпусках по инициативе нанимателя, в том числе без сохранения заработной платы.
- трудовая миграция (из России в Беларусь, из Беларуси в Россию – в территориальном, отраслевом, половозрастном, образовательном, профессионально-квалификационном разрезе и сведениях о трудоустройстве).

Анализ и прогноз макроэкономических факторов, определяющих состояние рынка труда

Проводится последовательный анализ макроэкономических факторов, влияющих на динамику спроса и предложения на рынке труда. Источником информации для анализа служат данные Статистических ежегодников Российской Федерации и Республики Беларусь.

Для выявления тенденций спроса на труд на общем рынке труда Союзного государства следует организовать сопоставимый мониторинг динамики:

1. основных макро-экономических показателей развития национальной экономики (ВВП, динамика объемов промышленного и сельскохозяйственного производства, инфляция);

2. совокупных доходов населения с учетом индекса потребительских цен, динамики розничного товарооборота и платных услуг населению – определяют общий платежеспособный спрос населения на товары и услуги;

3. совокупных доходов государства с учетом индекса потребительских цен, что определяет возможности прямого создания новых рабочих мест в национальной экономике – по таким показателям, как динамика доходов государственного бюджета с учетом ИПЦ, в % к пред.г.,

4. совокупных доходов субъектов хозяйствования с учетом индекса цен производителей промышленной продукции. В российской статистике для этого используется такой показатель, как сальдированный результат финансовой деятельности (прибыль минус убыток), в белорусской – только прибыль, что не дает возможности сопоставления. Следует унифицировать информационно-аналитическую базу общего рынка труда Союзного государства в этом вопросе,

5. инвестиционного климата в стране (по таким показателям, как динамика инвестиций в основной капитал, динамика основных производственных фондов, коэффициент обновления основных производственных фондов, степень их годности).

Динамика заработной платы

Целесообразно организовать мониторинг следующих показателей:

1. среднемесячная заработная плата в долларах США в Российской Федерации и в Республике Беларусь в отраслевом и региональном разрезах;

2. темпы роста среднемесячной заработной платы, в % к предыдущему году;

3. соотношение среднемесячной заработной платы к бюджету прожиточного минимума;

4. величина бюджета прожиточного минимума в Российской Федерации и в Республике Беларусь в долларах США;

5. покупательная способность среднемесячной заработной платы – количество продуктов питания и товаров, которые можно приобрести за среднемесячную заработную плату.

Динамика официального рынка труда, то есть регистрируемого в органах государственной службы занятости

Сравнительному анализу подлежат следующие показатели:

1) в области спроса на труд:

- численность свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в государственную службу занятости в отраслевом и региональном разрезах;

- анализ вакансий по отраслям экономики, в зависимости от заработной платы, условий труда и т.д., причины длительного незаполнения вакансий (если такое имеет место);

2) в области предложения труда:

- численность граждан, в том числе безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости за период и на конец отчетного периода в целом и по отдельным (основным) категориям;

- уровень регистрируемой безработицы (отношение численности безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, к численности экономически активного населения);

- структура безработных граждан по полу, возрасту, уровню образования, профессиональному составу, продолжительности безработицы;

- уровень безработицы согласно обследованию домохозяйств (по методологии МОТ).

Прогнозируемый спрос на рабочую силу

Таблица 5.2 - Спрос на рабочую силу на рынке труда Союзного государства (тыс. человек)

	200_г. факт	200_г. оценка	200_г. прогноз
Занято в экономике – всего в том числе по отраслям:			
Число свободных рабочих мест и вакансий – всего В том числе по отраслям			
Увеличение численности занятых в экономике к предыдущему году – всего в том числе по отраслям:			
Снижение численности занятых в экономике к предыдущему году – всего в том числе по отраслям:			

Прогнозная оценка предложения рабочей силы

Под предложением рабочей силы понимается временно незанятое трудоспособное население в трудоспособном возрасте, готовое реализовать свои способности в труде, приносящем доход.

Особенность оценки предложения рабочей силы на общем рынке труда Союзного государства состоит в том, что следует оценивать и учитывать численность работников, желающих трудоустроиться в России или Беларуси (в разрезе их пола, возраста, профессии и специальности) – можно их выделить отдельно в структуре предложения рабочей силы и называть «территориально мобильные».

Прогнозная оценка предложения рабочей силы позволяет предвидеть общую численность и пропорции различных категорий граждан, попадающих на рынок рабочей силы. В их числе:

- высвобожденные работники (численность определяется на основе данных, полученных от нанимателей о предстоящем или возможном сокращении численности работников);

- молодежь, окончившая школы, учебные заведения;

- лица, уволенные с военной службы;

- освобожденные из мест лишения свободы;
- уволенные по причинам текучести кадров: в эту категорию включаются лица, уволенные по собственному желанию и соглашению сторон и уволенные за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины;
- прочие категории граждан: лица, занятые в домашнем хозяйстве, длительно не работающие и др.).

Основными прогнозируемыми показателями являются ожидаемое количество рабочей силы, поступившей на рынок рабочей силы, численность безработных, которые будут нуждаться в трудоустройстве в прогнозируемом периоде, и численность безработных на конец года.

Анализ, мониторинг и прогноз безработицы

Как в Российской Федерации, так и в Республике Беларусь существуют национальные системы сбора и анализа информации о численности и структуре безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости этих стран. Информация в целом является достаточной и сопоставимой.

Вместе с тем, в Беларуси следует организовать сбор информации о численности и структуре безработных по методологии МОТ (на основе обследования домохозяйств), поскольку российская сторона такую статистику организовала и ведет.

Однако такая статистика является достаточной для регулирования национальных рынков труда России и Беларуси, но для регулирования процессов на общем рынке труда Союзного государства в нее следует ввести дополнительные пункты:

- профилирование обратившихся по вопросам трудоустройства граждан по следующим критериям: возраст и квалификация работника, желание и готовность переехать к новому месту работы, потребность в сезонной работе, работе вахтовым способом и пр.;
- фактическое состояние регионального рынка труда;
- учет выпускников высших учебных заведений региона для развития контактов региональных вузов с потенциальными работодателями в России и Беларуси.

Статистика рабочих мест

Определение реального количества рабочих мест должно быть начато с микро-уровня, то есть с уровня конкретных предприятий. Основная цель такого мероприятия состоит в повышении эффективности и изменении структуры занятости населения на основе создания экономически эффективных рабочих мест в перспективных отраслях национальных экономик России и Беларуси.

Организовать статистику рабочих мест можно двумя способами:

а) по результатам выборочного обследования предприятий (такой подход реализован российскими авторами – напр., Капелюшниковым Р. в рамках работ «Российского экономического барометра»);

б) по результатам инвентаризации рабочих мест.

Инвентаризация рабочих мест – это проведение комплексной экспертизы рабочих мест на их соответствие современным социально-экономическим и технологическим стандартам. Она создает основу для принятия решений в вопросах создания и сохранения рабочих мест, вывода из эксплуатации физически и морально устаревших рабочих мест, невостребованных рынком, модернизации старых рабочих мест, которые можно довести до соответствия современным требованиям с помощью окупаемых инвестиций.

Осуществлению инвентаризации рабочих мест должна предшествовать разработка соответствующего методического инструментария: 1) определение рабочего места (физическое рабочее место, экономическое рабочее место, социальное); 2) определение критериев эффективности рабочего места – экономических (рост производительности, оплаты труда, выпуск конкурентоспособной продукции) и социальных (обеспечение занятости для лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда); 3) оценка качества рабочих мест и определение потребности отдельных отраслей экономики в создании и сохранении рабочих мест;

Существует несколько критериев выделения рабочего места:

- физическое рабочее место – под этим принято понимать зону приложения труда, оснащенную необходимыми средствами и предназначенное для работы одного исполнителя в одну смену. Их количество определяется существующей технологией, производственной программой предприятия, и рассчитывается исходя из существующих норм времени, выработки, обслуживания. Динамика физических рабочих мест производна от фазы развития экономики (кризис, спад, или оживление, подъем), инвестиционной активности предприятия, обновления и выбытия основных производственных фондов;

- экономическое рабочее место – под ним принято понимать возможность обеспечения занятости одного работника, приносящую ему доход. В соответствии с рекомендациями МОТ и Международной конференции статистиков труда, экономическое рабочее место должно обеспечивать работнику уровень дохода (заработной платы) не ниже соответствующего данному региону прожиточного минимума при соблюдении установленных законодательством норм продолжительности рабочего дня (рабочей недели);

- социальное рабочее место – это возможность занятости одного работника, имеющего ограниченную конкурентоспособность на рынке труда (инвалиды, пенсионеры, учащаяся молодежь, женщины, имеющие малолетних детей и пр.). Оно создается не столько по соображениям экономической эффективности, сколько по социальным причинам.

Предприятия заинтересованы прежде всего в экономически эффективных рабочих местах. Под экономической эффективностью рабочего места понимается: 1. обеспеченность его оборотными средствами; 2. выпуск на нем качественного, конкурентоспособного товара (услуги), на которые есть спрос в народном хозяйстве; 3. получение заработной платы на уровне не ниже бюджета прожиточного минимума; 4. наличие условий труда и техники безопасности, отвечающих установленным нормам.

Создание и поддержание социально эффективных рабочих мест – прерогатива местных органов управления.

Инициаторами проведения инвентаризации рабочих мест должны выступить сами предприятия, заинтересованные в эффективной реструктуризации, а также отраслевые министерства и местные органы управления – для того, чтобы владеть реальной картиной о динамике, уровне и структуре спроса на труд. Государственные службы занятости могут консолидировать данную информацию, но не собирать ее в административном порядке с предприятий. В таком случае разрабатываемые программы занятости будут иметь достоверную эмпирическую картину, что повысит эффективность принимаемых решений в этой области. Результаты инвентаризации рабочих мест создают объективную основу для разработки региональных программ занятости населения и выделения приоритетных направлений инвестирования, помогают сформулировать основные приоритеты государственной политики в области создания и сохранения рабочих мест, регионального развития и структурной перестройки экономики.

Региональное распределение безработицы, выделение критических и напряженных региональных рынков труда

Для разработки более эффективных региональных программ занятости необходимо выделить 3 группы региональных рынков труда:

1. рынки труда крупных многофункциональных городов;
2. рынки труда малых городов, в том числе монопрофильные;
3. аграрные рынки труда, где преобладает сельское население.

Отразить степень дифференциации в рамках каждой из выделенных групп региональных рынков труда можно с помощью приведения показателей, их характеризующих, в сопоставимый вид. В Республике Беларусь разработана методика выделения критических и напряженных региональных рынков труда. Такую же методику анализа целесообразно применить при изучении региональных аспектов развития рынка труда Российской Федерации.

5.3.2. Разработка единых методических подходов к формированию общего банка данных о возможностях и условиях трудоустройства для граждан Республики Беларусь и Российской Федерации

Организуемый банк данных о возможностях и условиях трудоустройства для граждан Союзного государства должен включать:

- 1) сведения о свободных рабочих местах и вакансиях по единой форме (содержащей данные о заработной плате, условиях труда и проживания, требований к работнику и пр.), заявленных в национальные службы занятости, в региональном и отраслевом разрезе;
- 2) банк данных о работниках, желающих трудоустроиться или сменить место работы (по унифицированной анкете);
- 3) каталоги трудоизбыточных и трудонедостаточных профессий и специальностей в региональном разрезе;
- 4) информационные материалы о возможностях трудоустройства в Российской Федерации и Республике Беларусь, условиях, оплате труда, законодательстве и пр.

Следует предусмотреть возможность открытия сайта и электронных бюро по трудоустройству при региональных службах занятости России и Беларуси.

5.3.3 Создание межгосударственной службы занятости

Для целей регулирования общего рынка труда Союзного государства, содействия повышению эффективности занятости в нем, необходимо организовать Межгосударственную службу занятости.

Межгосударственный уровень – при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации создается орган, занимающийся вопросами управления общего рынка труда Союзного государства. Его основными функциями являются:

- разработка программы регулирования общего рынка труда Союзного государства;
- нормативно-правовое обеспечение согласованной политики занятости в Союзном государстве;
- формирование специализированных отделов в структуре государственных служб занятости населения России и Беларуси по вопросам функционирования общего рынка труда Союзного государства и координация их деятельности;

- научно-информационное и методическое обеспечение функционирования общего рынка труда Союзного государства;
- анализ, мониторинг и прогнозирование общего рынка труда;
- взаимодействие с органами государственного управления, отраслевыми и местными органами власти, профсоюзными организациями, учреждениями образования, объединениями нанимателей и работодателей, негосударственными структурами, занимающимися устранением дисбалансов на рынке труда, в вопросах обеспечения скоординированной политики формирования и регулирования общего рынка труда Союзного государства;
- утверждение целевых программ создания и сохранения рабочих мест, регулирования социальных последствий реструктуризации отраслей и регионов, контроль за их реализацией;
- представление ежегодного доклада в Правительство Союзного государства о состоянии и мерах по регулированию общего рынка труда;
- определение совместно с заинтересованными органами исполнительной власти РБ и РФ общей потребности в рабочих местах с учетом демографических и социально-экономических факторов развития, разработки программы создания и сохранения рабочих мест;
- утверждение региональных и отраслевых программ обеспечения занятости, регулирования социальных последствий реструктуризации;
- проведение экспертизы разрабатываемых программ местного развития в части создания и сохранения рабочих мест, усиления социальной защиты работников, высвобождаемых с производств;
- подготовка предложений об отнесении регионов к критическим или напряженным (по состоянию их рынка труда), а отраслей – к структурно больным, и разработка согласованных мер по их поддержке, реструктуризации и развитию;
- разработка предложений по повышению мобильности трудовых ресурсов, определение направлений территориального перемещения трудовых ресурсов, оказание помощи в трудоустройстве гражданам в связи с направлением на работу в другую местность по предложению региональных центров занятости населения;
- разработка порядка и условий предоставления компенсаций материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность безработных граждан по предложению региональных центров занятости населения;
- организация работ по формированию, ведению и использованию на уровне Союзного государства банка вакансий;
- подготовка и издание статистических данных и информационных материалов о спросе, предложении рабочей силы на рынке труда Союзного государства, возможностях

трудоустройства, повышения квалификации, переподготовки и социальной защиты для потенциальных трудовых мигрантов, об особенностях состояния региональных рынков труда;

- непосредственное руководство деятельностью структурных подразделений региональных служб занятости, занимающихся вопросами общего рынка труда Союзного государства, координация их деятельности;

- заключение договоров и соглашений с государственными органами, общественными организациями, предприятиями и учреждениями образования (как с белорусскими, так и с российскими) в целях содействия повышению эффективности занятости в регионах.

Региональный уровень – предполагает деятельность подразделений в структуре региональных центров занятости по вопросам общего рынка труда Союзного государства, в задачи которых входит разработка соответствующих разделов региональных программ занятости на основе программы регулирования общего рынка труда Союзного государства и мер по их реализации, подготовка проектов документов, которые принимаются и утверждаются на межгосударственном уровне (см. перечисленные выше).

На уровне региона (область в России и в Беларуси) разрабатываются:

- Целевые программы создания и сохранения рабочих мест;
- Программы содействия развитию частного бизнеса, малого и среднего предпринимательства;
- Банк данных о свободных рабочих местах и вакансиях региона в отраслевом разрезе;
- Банк данных о предложении рабочей силы (желающих трудоустроиться в других регионах – их половозрастные, профессионально-квалификационные данные);
- Направления взаимодействия и обмена информацией о свободных рабочих местах и вакансиях, о предложении рабочей силы с другими регионами Союзного государства.

Специалисты центров занятости в рамках формирования общего рынка труда Союзного государства выполняют следующие функции:

- осуществляют непосредственные контакты с работодателями;
- собирают информацию из учреждений образования региона о выпускниках;
- осуществляют профилирование лиц, обратившихся в службу занятости по вопросам трудоустройства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, проведенное исследование позволяет сформулировать концептуальные положения формирования и регулирования общего рынка труда Союзного государства, что состоит в:

- разработке концептуальных основ формирования и государственного регулирования общего рынка труда Союзного государства, включающих определение цели функционирования общего рынка труда, принципов, основных направлений и инструментов его регулирования, уточнение категориального аппарата, используемого при разработке методологии формирования общего рынка труда, позволяющего на единой сопоставимой основе проводить анализ, мониторинг и прогнозирование его тенденций;
- обобщении позитивного зарубежного опыта формирования общего рынка труда стран ЕвроСоюза, в результате чего выявлены этапы развития общего рынка труда ЕС, принципы формирования единой социальной Европы, эффективные инструменты, которые могут быть применены в практике формирования общего рынка труда Союзного государства;
- проведении комплексного сопоставительного анализа демографических и социально-экономических основ формирования общего рынка труда Союзного государства, в результате чего выявлены: а) общность демографических тенденций в России и Беларуси, влияющих на формирование предложения на рынке труда Союзного государства (депопуляция населения, общность тенденций половозрастной структуры населения России и Беларуси, урбанизация, тенденция концентрации населения в крупных городах, снижение ожидаемой продолжительности жизни при рождении, повышение уровня образованности); б) общность социально-экономических факторов развития, определяющих динамику спроса на труд в Союзном государстве (фаза экономического подъема в 2000-2004г.г, расширение платежеспособного спроса в экономике, необходимость активизации инвестиционной деятельности и обновления ОПФ – особенно в Беларуси, возрастание региональных и отраслевых диспропорций в развитии); в) общность национальных моделей рынка труда в России и Беларуси (инертный уровень занятости, низкий уровень официальной безработицы и схожесть ее структуры, наличие критических и напряженных региональных рынков труда, использование практики неполной вынужденной занятости, наличие избыточной численности занятых, нарастание профессионально-квалификационных дисбалансов на рынке труда, др.). В совокупности выявленные тенденции составили основу для определения генеральной цели, задач и приоритетов формирующейся методологии регулирования рынка труда Союзного государства;

- разработке методики комплексного анализа, мониторинга и прогнозирования рынка труда Союзного государства, которая дает возможность получения полной и достоверной картины о его развитии по сопоставимому кругу показателей;
- обосновании приоритетных мер регулирования общего рынка труда Союзного государства – содействие расширению спроса на труд и управлению его структурой, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, формирование единых подходов по достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, преодоление административных барьеров для легальной миграции рабочей силы, совершенствование информационного обеспечения развития общего рынка труда Союзного государства, создание единого банка данных о возможностях трудоустройства для граждан России и Беларуси, формирование Межгосударственной службы занятости.

Результаты исследования докладывались на Международной конференции «Реалии и перспективы развития рынка труда и обеспечения занятости в Союзном государстве» (Москва, 2-3 ноября 2005г.) (слайды презентации доклада представлены в Приложении).

Витебский государственный технологический университет

Список использованных источников

1. Топилин, А.В. Рынок труда России и стран СНГ : реалии и перспективы развития / А.В. Топилин. – Москва: Экономика, 2004.
2. Пяткин, А.М. Рыночные реформы в странах с переходной экономикой. Аналитический обзор.// А.М. Пяткин, А.А. Рожков. – Москва, КомКнига, 2006.
3. Концепция действий на рынке труда Российской Федерации на 2003-2005 гг. – Москва: Экономика и учет труда, 2003.
4. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь, 2004 – Минск: Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2005.
5. Россия в цифрах, 2005 – Москва : Росстат, 2005.
6. Ярмашева, Д. А. Проблемы безработицы и рынок труда в Евросоюзе / Д.А. Ярмашева. - Москва, 2003.
7. Сильвестров, С.Н. От общего рынка – к социальной Европе. Социальная политика современной России: проблемы реформирования / С.Н. Сильвестров. - Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ, 1998. - № 8 (75). С. 58-69
8. Правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ и за рубежом. – Москва, 2005.
9. Международная экономическая интеграция: Учебник. – Москва, 2003.
10. Киселев, И.А. Новый облик трудового права стран Запада / И.А. Киселев. - Москва, 2003. С. 149-152.
11. Щетинин, В.Д. Правила рынка: иностранные инвестиции; внешняя торговля; трудовая миграция; конкурентоспособность; дипломатия; помощь / Под ред. В.Д. Щетинина. - Москва : Международные отношения, 1994. С. 190-226.
12. Вишневская, Н. Внешнеэкономическая либерализация и рынок труда // Н. Вишневская. - Мировая экономика и международные отношения, 2004. № 3. С. 81- 88.
13. Говорова, Н. Занятость в постиндустриальном мире // Н. Горнова. - Мировая экономика и международные отношения, 2003. № 12. С. 35-41.
14. 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.
15. Малашенко, Н. Социальная отчетность: международный опыт в российских условиях // Н. Малашенко. - Социальная ответственность бизнеса: перспективы развития в странах СНГ. - Минск, 26 окт. 2004г., С. 11-16.

16. Белбелян, С. Стандарт SA-8000: сертификация на соответствие социально-этическим нормам // С. Белбелян. - Сертификация, 1998. №3. С. 29-30.
17. Тхай, Ф. Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда / Ф. Тхай, Э. Хансен, Д. Прайс. – МБТ, 2001.
18. Иванова, В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В.Н. Иванова, Т.И. Безнадежных. – Москва: Финансы и статистика, 2002.
19. Буланова, В.С. Рынок труда / В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – Москва : Экзамен, 2000.
20. Капелюшников, Р. Рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. Капелюшников. – Москва, 2002.
21. Капелюшников, Р. Какой рынок труда нам нужен. Перспективы реформирования трудовых отношений / Р. Капелюшников. – Москва: ОГИ, 2003. С.11-34.
22. Ванкевич, Е.В., Морова А.П., Новикова И.В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е.В. Ванкевич, А.П. Морова, И.В. Новикова. – Витебск, 2004.
23. Доклад о развитии человека за 2003 год. – Программа Развития ООН. – Минск: Юнипак, 2003.
24. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2005 // Министерство статистики Республики Беларусь : Минск, 2005. с.
25. Союзное государство: вчера, сегодня, завтра (вопросы и ответы). Справочное издание. Под ред. В.А. Аксенова. – М.: СОЮЗ-ИНФО, 2003.

Содержание

	Стр.
Введение	3
1 Демографические основы формирования общего рынка труда Союзного государства	6
1.1 Динамика численности населения, половозрастная структура	6
1.2 Динамика смертности и рождаемости	9
1.3 Ожидаемая продолжительности жизни при рождении	10
1.4 Региональные факторы размещения населения	12
1.5 Обобщение общих демографических характеристик развития РФ и РБ и формирование единых подходов к демографической политике	13
2 Социально-экономические основы формирования спроса на труд на общем рынке труда	15
2.1 Сопоставительная характеристика основных показателей социально-экономического развития РФ и РБ	15
2.2 Исследование факторов, формирующих спрос на рынке труда Союзного государства	19
3 Сопоставительная характеристика развития национальных рынков труда РФ и РБ: общее и особенное	32
3.1 Экономическая активность и занятость населения	32
3.2 Динамика структуры занятости	33
3.3 Оплата труда	39
3.4 Региональные особенности национальных рынков труда	42
3.5 Безработица	48
3.6 Конъюнктура белорусского рынка труда	52
3.7 Схожесть специфических адаптационных механизмов рынка труда	55
3.8 Общие проблемы на рынке труда РФ и РБ	57
4 Опыт формирования общего рынка труда в ЕС	60
4.1 Развитие интеграционных связей ЕС	60
4.2 Этапы формирования общего рынка труда	61
4.3 Основные принципы формирования общего рынка труда ЕС	65
4.4 Законодательство ЕС, касающееся занятости иностранной рабочей силы	70

4.5 Исследование влияния внешнеторговой либерализации на формирование общего рынка труда Союзного государства России и Беларуси	75
4.6 Инструменты формирования общего рынка труда ЕС	77
5 Методологические основы формирования общего рынка труда Союзного государства	79
5.1 Общие положения	79
5.1.1 Категориальный аппарат	79
5.1.2 Особенности общего рынка труда Союзного государства	82
5.2 Концепция и основные направления политики по регулированию общего рынка труда Союзного государства	83
5.2.1 Обоснование целей, принципов и задач государственного регулирования общего рынка труда	83
5.2.2 Направления и меры государственного регулирования общего рынка труда	87
5.2.2.1 Согласованные меры по расширению спроса на труд и управлению его структурой	88
5.2.2.2 Повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы	90
5.2.2.3 Формирование единых подходов по достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы	91
5.2.2.4 Преодоление административных барьеров	93
5.2.2.5 Инструменты формирования общего рынка труда	95
5.3 Информационное обеспечение развития общего рынка труда	96
5.3.1 Согласование методического инструментария анализа, мониторинга и прогнозирования общего рынка труда Союзного государства	96
5.3.2 Разработка единых методических подходов к формированию общего банка данных о возможностях и условиях трудоустройства для граждан Республики Беларусь и Российской Федерации	103
5.3.3 Создание Межгосударственной службы занятости	103
Заключение	107
Список использованных источников	109
Содержание	111
Приложение	113

Международная научная конференция «Реалии и перспективы развития рынка труда и обеспечения занятости в Союзном государстве» (Москва, Академия труда и социальных отношений, 2-3 ноября 2005г.)

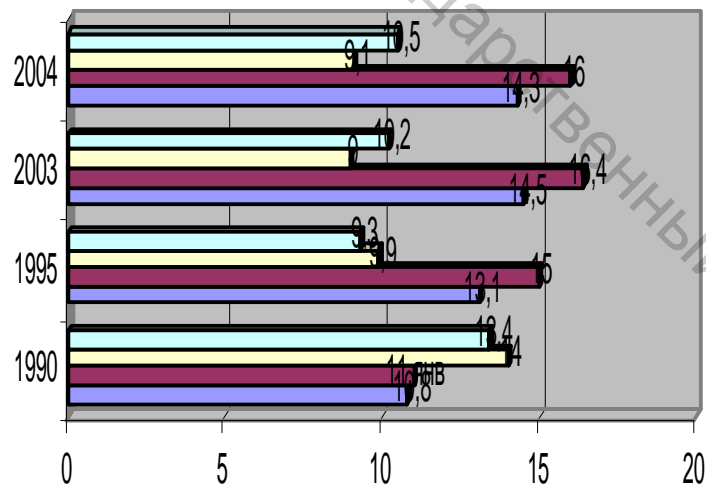
Доклад «Социально-экономические и демографические основы формирования общего рынка труда Союзного государства»

Ванкевич Е.В., д.э.н., профессор
Витебский государственный технологический университет
Беларусь

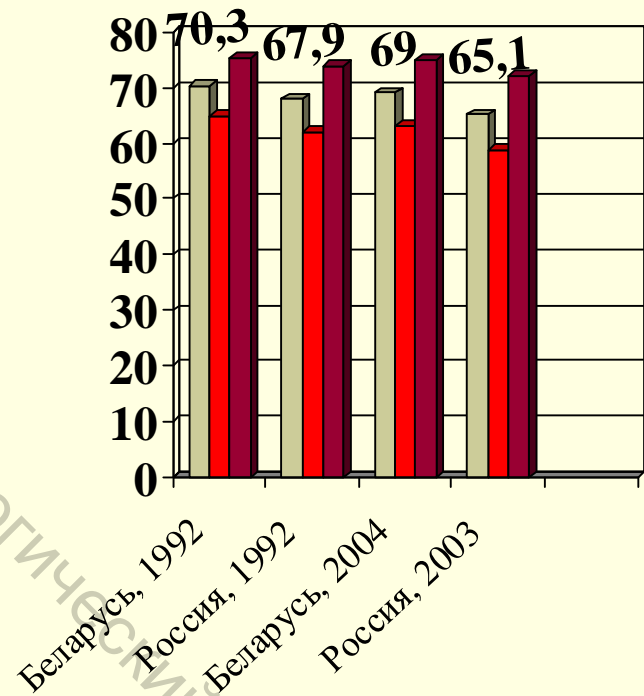
Основные цели доклада

- n Отразить общность демографических, социально-экономических тенденций развития и национальных моделей рынков труда России и Беларуси
- n Выделить общие проблемы и возможные направления взаимной поддержки в их устранении
- n Определить рекомендации для включения в методологию формирования общего рынка труда Союзного государства

Демографические основы формирования общего рынка труда: тенденции



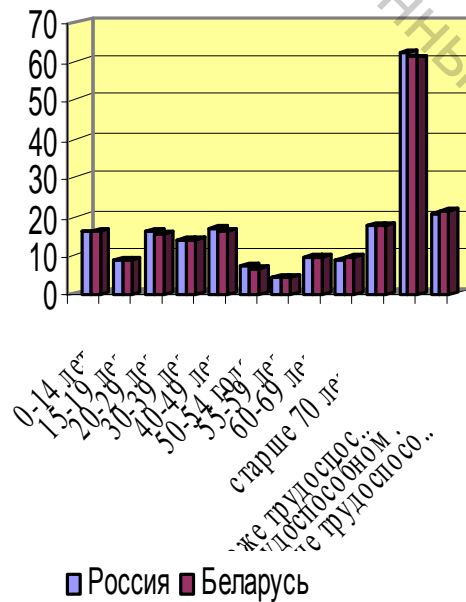
■ число умерших в Беларуси ■ число умерших в России
■ число родившихся в Беларуси ■ число родившихся в России



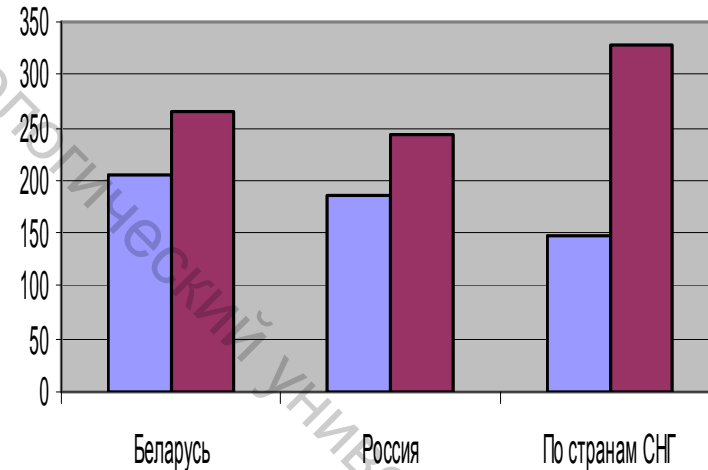
■ ожидаемая продолжительность жизни, лет
■ в том числе: мужчин
■ женщин

Демографические основы формирования общего рынка труда: тенденции

Возрастная структура населения России и Беларуси, 2004г., в % к численности населения



- На 1000 населения в возрасте 15-64 года населения в возрасте 65 лет и старше
- На 1000 населения в возрасте 15-64 года детей в возрасте 0-14 лет



Демографические основы формирования общего рынка труда: выводы

Демографическая ситуация в Российской Федерации и в Республике Беларусь имеет много схожих характеристик:

- n 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), а в Беларуси – 1,57 в 2004г. (1,1 в 1993г.);
- n Урбанизация - то есть рост населения в городах при одновременном сокращении численности сельского населения;
- n Концентрация населения в крупных городах, обострение проблемы моногородов и малых городов в России и в Беларуси;
- n Старение населения обеих стран, увеличение демографической нагрузки на трудоспособное население за счет лиц, старше трудоспособного возраста. Это влечет возрастание расходов на социальную сферу, пенсионное обеспечение;
- n Снижение ожидаемой продолжительности жизни при рождении, сверх-смертность мужчин в трудоспособном возрасте;
- n Превышение численности женщин над численностью мужчин.

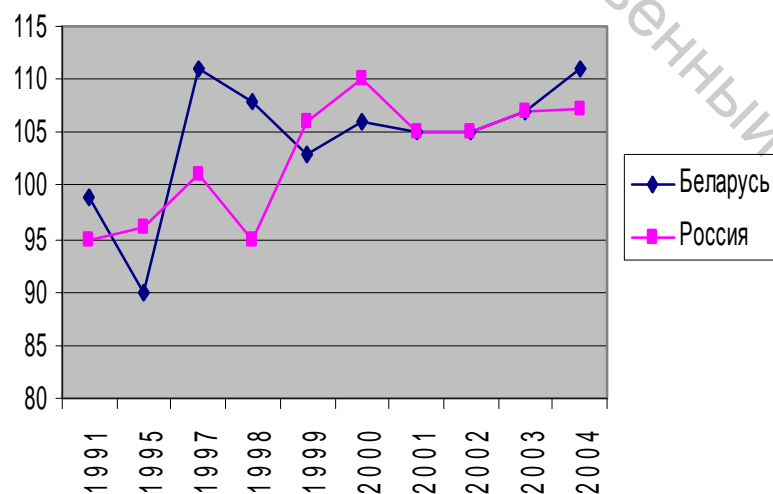
Социально-экономические основы формирования общего рынка труда: теория

Основными факторами, определяющими динамику спроса на рынке труда Союзного государства, являются:

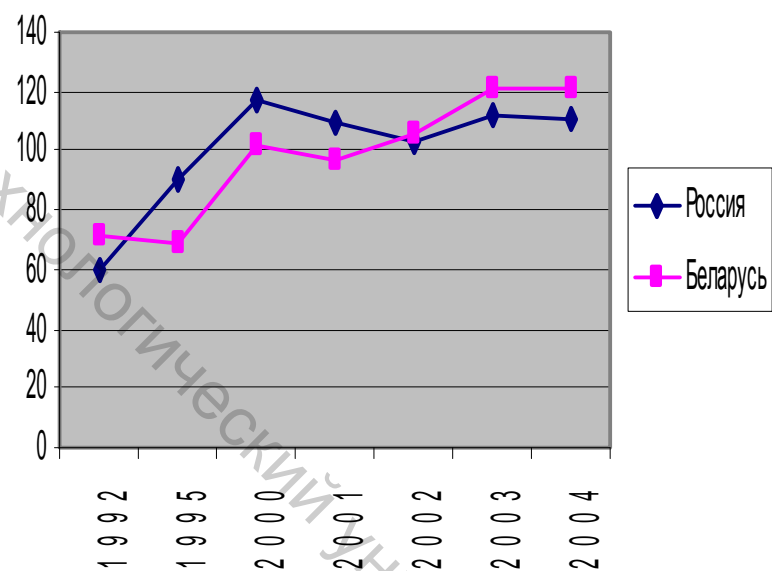
- n динамика объемов производства и уровень инвестиционной активности,
- n структурные преобразования экономики,
- n динамика совокупного платежеспособного спроса.

Социально-экономические основы формирования общего рынка труда Союзного государства: тенденции

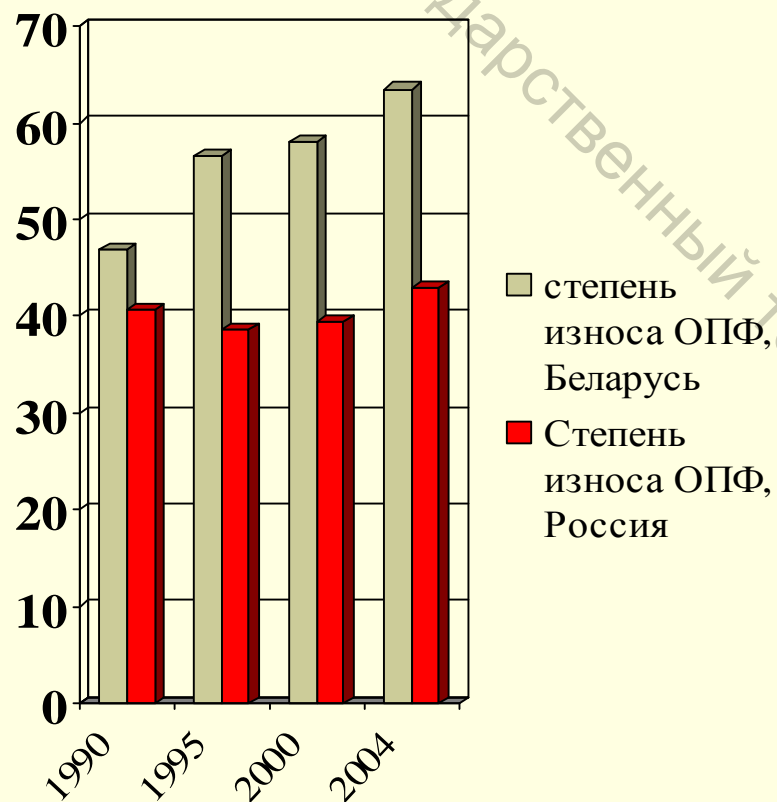
Динамика ВВП России и Беларуси, в % к уровню предыдущего года



Инвестиции в основной капитал в России и Беларуси, в % к пред.г.



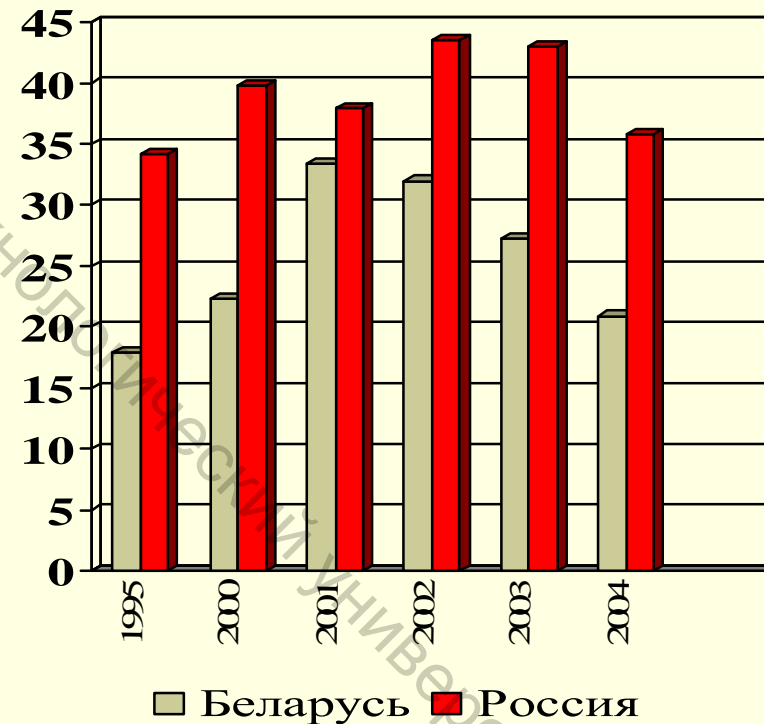
Динамика экономических факторов, влияющих на параметры спроса на труд



Динамика совокупного платежеспособного спроса в Беларуси и России, в разрезе составляющих, 2000-2004 г.г.

в % к уровню 2000	2000	2001	2002	2003	2004
Платежеспособный спрос населения В Беларуси	100	136,0	155,5	171,2	194,88
-В России	100	102,5	98,7	112,9	139,7
Платежеспособный спрос субъектов хозяйствования В Беларуси	100	78,0	77,42	86,6	65,97
В России	100	86,6	59,8	83,4	93,05
Платежеспособный спрос государства Беларуси	100	123,6	137,8	155,4	245,4
России	100	107,9	122,9	129,0	151,5

Удельный вес убыточных предприятий, в %

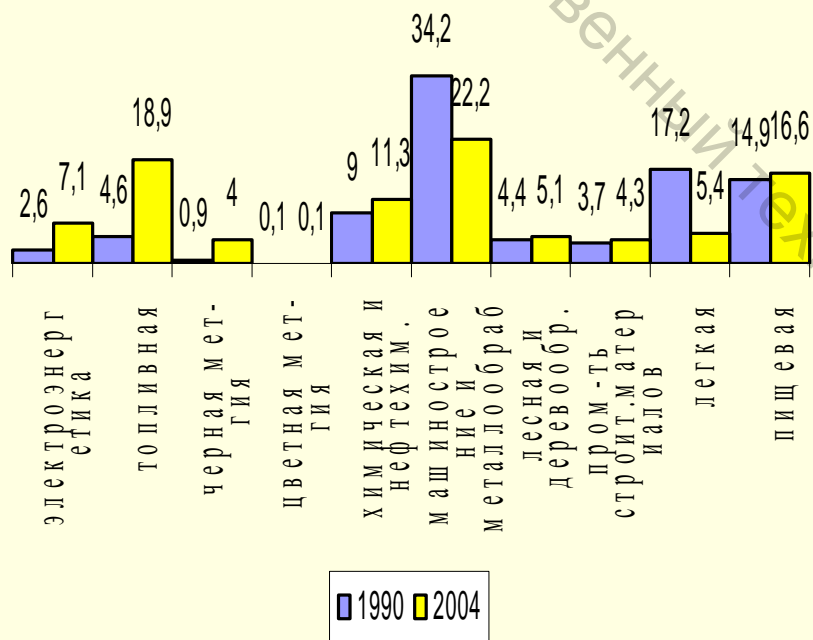


Структурные преобразования экономик России и Беларуси

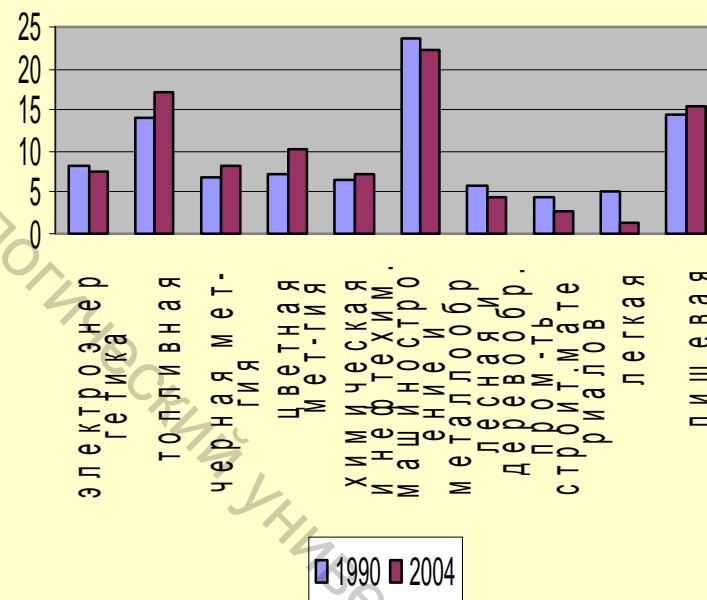
Направления преобразования	Количественная характеристика
1. Разгосударствление и приватизация	В 2004г. доля государственной собственности в промышленности России составила 9.2% от общего числа предприятий, на них было занято 36% персонала (в Беларуси -- 25,7% и 41,5% персонала) против более 90% до начала приватизации. На предприятиях частной собственности в 2004г. занято 50,7% персонала России и 56,5% Беларуси.
2. Деконцентрация, развитие малого предпринимательства	В 2003г. в России доля малых предприятий в объеме промышленного производства составила 4,6% от общего объема промышленного производства в стране, в Беларуси в 2004г. – 4,1 %
3. Отраслевые сдвиги	<p>За 1990-2004 г.г. в структуре промышленного производства Беларуси снизилась доля машиностроения и металлообработки (с 34% до 22%), легкой промышленности (с 17% до 5%) и возросла доля электроэнергетики (с 2% до 7%), топливной промышленности (с 4,6% до 19%), черной металлургии, пищевой промышленности.</p> <p>В структуре промышленного производства России за 1992-2004 г.г. возросла доля топливной промышленности (с 14% до 17%), цветной металлургии (на 3%), химии и нефтехимии, пищевой промышленности и снизилась доля лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности (на 2%), промышленности строительных материалов, легкой промышленности.</p>

Отраслевые структурные сдвиги в России и Беларуси

Изменение отраслевой структуры промышленности в Беларуси



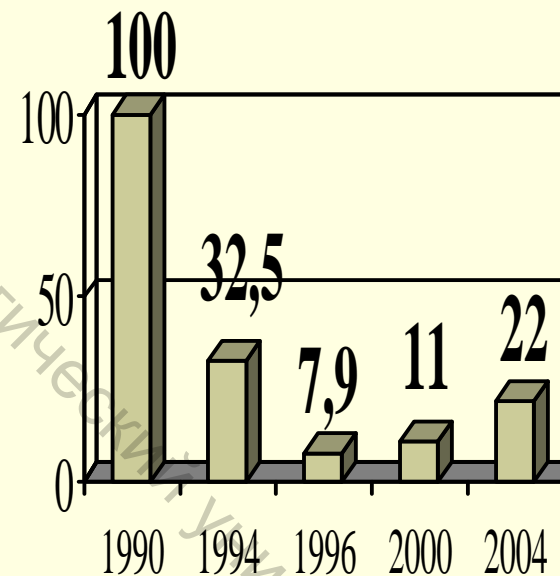
Динамика отраслевой структуры промышленности России, в %



Оценка 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
- Зарботная плата ниже аналогичных стран в 7-13 раз

Производительность труда в Беларуси, в % к 1990 с учетом ИПЦ



ВЫВОДЫ

Изучение динамики основных социально-экономических параметров, формирующих спрос на труд в России и в Беларуси, позволяет выделить несколько общих моментов:

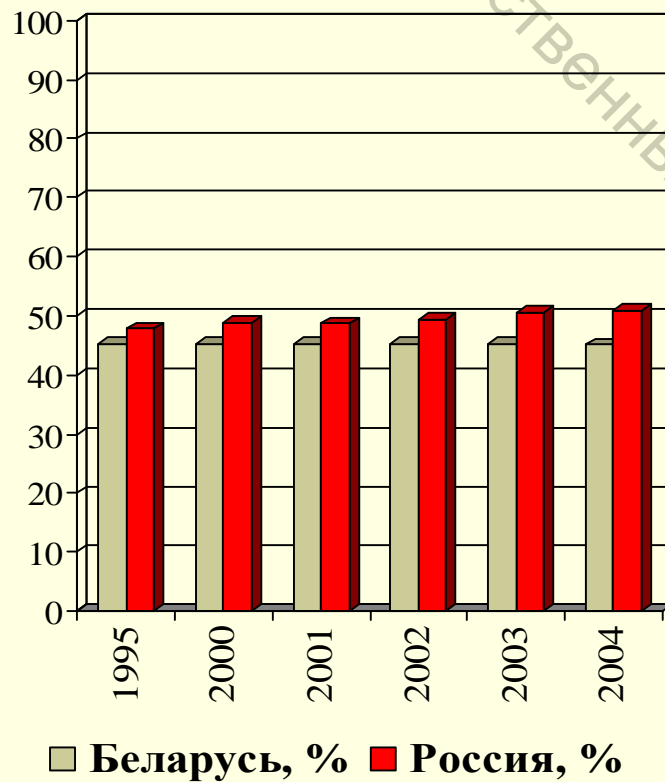
- n фаза экономического подъема в обеих странах благоприятствует расширению спроса на труд;
- n происходящие структурные изменения экономик России и Беларуси носят однонаправленный характер и выражаются в разгосударствлении и приватизации (но разными темпами и способами), деконцентрации промышленного производства, развитии малого и среднего бизнеса и предпринимательской активности населения;
- n в обеих странах обозначились отрасли, нуждающиеся в коренном обновлении и модернизации (их можно отнести к структурно больным);
- n 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;
- n необходимыми направлениями структурных преобразований экономики Союзного государства являются развитие сферы услуг, ликвидация убыточных и неперспективных производств, преодоление региональных диспропорций развития

Общие проблемы

- n сложное финансово-экономическое положение субъектов хозяйствования, что сопровождается сокращением спроса на труд с их стороны;
- n 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;
- n усиление неравномерности в региональном развитии, что сопряжено с появлением критических и напряженных региональных рынков труда;
- n снижение производительности труда в натуральном выражении

Развитие рынков труда в России и Беларуси

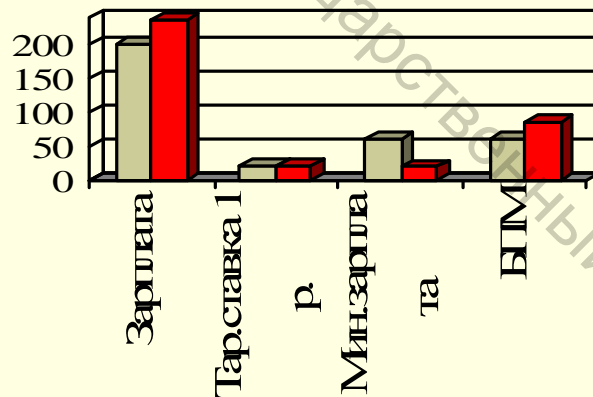
Уровень экономической активности населения, %



	2000	2003	2004
Реальная зарплата, в % к пред.г.			
Беларусь	112	103	117
Россия	121	111	111
Доля населения с доходом ниже БПМ, %			
Беларусь	41,9	27,1	17,8
Россия	28,9	20,3	17,8
Соотношение среднемес. ЗП с БПМ, %			
Беларусь	184,4	222,6	262
Россия	168	239	263

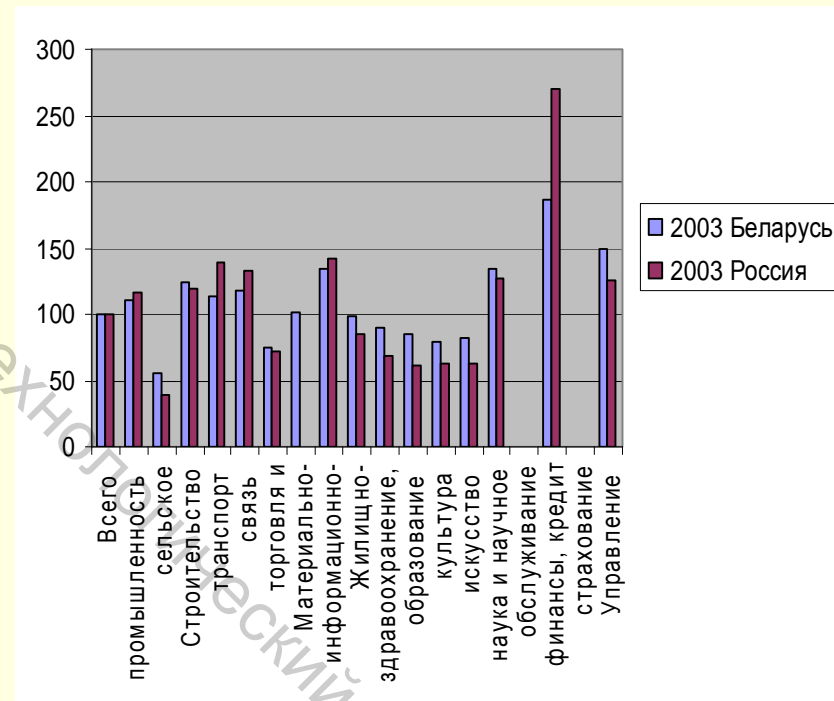
Сопоставительная характеристика оплаты труда в России и Беларуси

■ Беларусь, 2004 ■ Россия, 2004



Вероятные тенденции 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.



Отношение номинальной среднемесячной заработной платы в отраслях экономики России и Беларуси в 2003 г. к среднему уровню по национальной экономике (в %)

Безработица в России и Беларуси

	2000	2003	2004
Уровень официальной безработицы, %			
Беларусь	2.1	3,1	1,9
Россия	1.45	2,25	2,63
Уровень общей безработицы в России, %	9,8	7,8	7,9
- В ней официальная	14,8%	28,7%	33,3%

Структура безработицы в России и Беларуси

общее	различия
Распределение безработных по полу (преобладание женщин)	В Беларуси выше доля лиц до 20 лет в численности безработных (17,2% против 10% в России), а доля лиц старше 50 лет - ниже
Распределение безработных по уровню образования (доля лиц с высшим образованием в пределах 20%)	Доля безработных, проживающих в сельской местности в России – 46,4% (в Беларуси – 16,8%), в Беларуси нехватка работников на селе

Общие черты белорусской и российской моделей рынка труда

1. устойчивый уровень занятости;
2. невысокий уровень официальной безработицы;
3. практика 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 (в России скрытая оплата труда составила 11,2% в ВВП);
4. интенсивный оборот рабочей силы – коэффициент валового оборота рабочей силы и в России, и в Беларуси достигал уровня 50% (в России выше), что говорит о массовом движении работников в течение года;
5. доминирование практики добровольных увольнений при выбытии персонала;
6. использование режима неполной вынужденной занятости;
7. распространение вторичной занятости, занятости в неформальном секторе экономики;

Общие тенденции на рынках труда России и Беларуси

основные тенденции спроса на труд

- ∅ расширение спроса на труд со стороны домохозяйств и государства при сужении спроса на труд со стороны субъектов хозяйствования;
- ∅ изменение структуры спроса – рост спроса на инженерно-технических работников с высшим образованием и высококвалифицированных рабочих;
- ∅ снижение спроса на труд со стороны структурно больных отраслей и регионов;
- ∅ рост спроса на сезонных, временных работников;

основные тенденции предложения

- ∅ временное увеличение предложения рабочей силы (демографический фактор),
- ∅ переизбыток предложения экономистов, юристов, учителей;
- ∅ усиление региональных и отраслевых диспропорций в предложении рабочей силы;
- ∅ отставание рынка образовательных услуг от запросов экономики;

ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ

невысокая экономическая эффективность занятости в Беларуси и в России;

необходимость согласования структуры спроса и предложения рабочей силы;

необходимость повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы

Основные составляющие концепции регулирования общего рынка труда Союзного государства

Цель

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 Союзного государства.

В основе методологии - принцип комплиментарности

Задачи формирования общего рынка труда Союзного государства

- ✓ свободное перемещение рабочей силы внутри Союзного государства,
- ✓ совместные меры по расширению спроса на труд в Союзном государстве;
- ✓ согласование спроса и предложения рабочей силы;
- ✓ повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы на внешних (по отношению к Союзному государству) рынках труда;
- ✓ взаимная кадровая поддержка структурных преобразований экономик России и Беларуси для преодоления диспропорций на региональных и отраслевых сегментах национальных рынков труда

Преодоление административных барьеров

- n Необходимость согласования данных о свободных рабочих местах и вакансиях, заявляемых российской стороной, в МВД и миграционной службе РБ;
- n Устранение разницы в налогообложении доходов физических лиц.
- n Пересмотр условий получения годовой визы (вида на жительство) для белорусских граждан в случае переезда к месту работы или жительства в РФ.
- n Различия в правилах предоставления социальной защиты

Согласованные меры по расширению спроса на труд и управлению его структурой

- 1) выделение структурно больных отраслей в экономике России и Беларуси по единым критериям и содействие их реструктуризации за счет реализации совместных инвестиционных проектов, отраслевых и иных программ, предусматривающих меры по созданию, модернизации и сохранению рабочих мест, повышению производительности труда;
- 2) разработка унифицированной методики анализа региональных рынков труда, позволяющей на сопоставимой основе выделить критические и напряженные рынки труда в Российской Федерации и в Республике Беларусь;
- 3) поддержка малого предпринимательства и самозанятости граждан обоих государств с целью создания новых рабочих мест и развития социальной инфраструктуры, особенно в регионах, имеющих напряженные или критические рынки труда;
- 4) содействие привлечению и размещению инвестиций в регионы, имеющие критический или напряженный рынки труда;
- 5) проведение анализа перспектив повышения занятости в отраслях, регионах или на отдельных предприятиях РБ и РФ за счет реализации интеграционных связей (создание совместных предприятий, филиалов, представительств, дочерних предприятий и пр.);
- б) разработка и реализация территориальных программ содействия занятости в приграничных районах;

Согласованные меры по расширению спроса на труд и управлению его структурой: микро-уровень

- 7) содействие повышению эффективности занятости на микро-уровне за счет реализации следующих мероприятий:
- n разработка унифицированной методики проведения социального аудита предприятий, предусматривающей получение достоверной информации о количестве и качестве рабочих мест на предприятиях, количестве избыточной численности работников, параметрах экономически необходимого высвобождения персонала при реструктуризации предприятия;
 - n организация работ по пересмотру действующих норм труда и времени в соответствии с современным уровнем развития НТП и условиями глобализации мирового хозяйства;
 - n содействие в распространении опыта социально-ответственного реструктурирования предприятий и территорий;

Повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы

- 1) Формирование единого образовательного пространства Союзного государства, обеспечивающего получение образования на уровне мировых стандартов:
 - 1.1. унификация государственных образовательных стандартов всех уровней;
 - 1.2. единый порядок согласования процедур лицензирования, аттестации и аккредитации учебных заведений Союзного государства;
 - 1.3. информационное обеспечение образовательного пространства;
 - 1.4. организация общих учебно-методических объединений по всем направлениям подготовки специалистов в высших учебных заведениях;
- 2) Совершенствование системы контроля качества образования, позволяющей осуществлять подготовку специалистов с соответствующими современным требованиям знаниями и навыками;
- 3) Расширение научных контактов между БРФФИ и РГНФ, развитие проектной и грантовой поддержки научных исследований и опытно-конструкторских работ для расширения сотрудничества высококвалифицированных российских и белорусских специалистов в целях защиты интересов национальных и общего рынка труда Союзного государства.

Формирование единых подходов по достижению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы

- 1) разработка единого баланса трудовых ресурсов Союзного государства;
- 2) организация статистики рабочих мест;
- 3) разработка на единых методических подходах каталогов трудонедостаточных и трудоизбыточных профессий и специальностей в территориальном и отраслевом разрезе, что создаст предпосылки для управления потоками трудовой миграции в рамках Союзного государства;
- 4) расширение связей организаций с региональными учреждениями образования всех уровней для приближения структуры знаний и навыков выпускников к требованиям современных производств;
- 5) разработка и реализация территориальных программ содействия занятости населения, особенно в приграничных районах;

Информационное обеспечение развития общего рынка труда

1. Согласование методического инструментария анализа, мониторинга и прогнозирования общего рынка труда Союзного государства

Рекомендуемые направления:

- n параметры совокупного рынка труда;
- n анализ и прогноз макроэкономических факторов, определяющих состояние рынка труда;
- n сопоставимая статистика уровня среднемесячной заработной платы, бюджета прожиточного минимума в отраслевом и региональном аспектах в Республике Беларусь и в Российской Федерации;
- n параметры официального рынка труда – согласно данным национальных мониторингов рынка труда;
- n параметры безработицы;
- n статистика рабочих мест;
- n региональные аспекты развития рынка труда в Беларуси и в России.

Формирование общего банка данных

- § сведения о свободных рабочих местах и вакансиях по единой форме (содержащей данные о заработной плате, условиях труда и проживания, требований к работнику и пр.), заявленных в национальные службы занятости, в региональном и отраслевом разрезах;
- § данные о работниках, желающих трудоустроиться или сменить место работы (по унифицированной анкете);
- § каталоги трудоизбыточных и трудонедостаточных профессий и специальностей в региональном разрезе;
- § информационные материалы о возможностях трудоустройства в Российской Федерации и Республике Беларусь, условиях, оплате труда, законодательстве и пр.
- § открытие сайта и электронных бюро по трудоустройству при региональных службах занятости России и Беларуси

Создание межгосударственной службы занятости

Уровни:

- n Межгосударственный уровень
- n Региональный уровень
- n Специалисты центров занятости

- n **Межгосударственный уровень** – основными функциями являются:
 - n разработка программы регулирования общего рынка труда Союзного государства;
 - n нормативно-правовое, научно-информационное и методическое обеспечение согласованной политики занятости в Союзном государстве;
 - n представление ежегодного доклада в Правительство Союзного государства о состоянии и мерах по регулированию общего рынка труда ;
 - n подготовка и издание статистических данных и информационных материалов о рынке труда Союзного государства,
 - n др.

Региональный уровень

- п разработка региональных и отраслевых программ обеспечения занятости, регулирования социальных последствий реструктуризации;
- п проведение экспертизы разрабатываемых программ местного развития в части создания и сохранения рабочих мест, усиления социальной защиты работников, высвобождаемых с производств;
- п подготовка предложений об отнесении регионов к критическим или напряженным (по состоянию их рынка труда), а отраслей – к структурно больным, и разработка согласованных мер по их поддержке, реструктуризации и развитию;
- п определение направлений территориального перемещения трудовых ресурсов, оказание помощи в трудоустройстве гражданам в связи с направлением на работу в другую местность по предложению региональных центров занятости населения;
- п разработка порядка и условий предоставления компенсаций материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность безработных граждан по предложению региональных центров занятости населения;
- п формирование банка данных о свободных рабочих местах и вакансиях региона в отраслевом разрезе;
- п формирование банка данных о предложении рабочей силы (желающих трудоустроиться в других регионах – их половозрастные, профессионально-квалификационные данные);
- п организация взаимодействия и обмена информацией о свободных рабочих местах и вакансиях, о предложении рабочей силы с другими регионами Союзного государства.

Специалисты центров занятости

в рамках формирования общего рынка труда Союзного государства выполняют следующие функции:

- п осуществляют непосредственные контакты с работодателями;
- п собирают информацию из учреждений образования региона о выпускниках;
- п осуществляют профилирование лиц, обратившихся в службу занятости по вопросам трудоустройства.

Выводы

- n Выявленные схожесть демографических, социально-экономических тенденций развития России и Беларуси, общность национальных моделей рынков труда обуславливают **возможность** создания общего рынка труда Союзного государства;
- n Наличие схожих проблем обуславливают **необходимость** его формирования, поскольку это создаст условия для консолидации усилий двух государств в устранении данных проблем;
- n Разработанные Цели формирования 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

Научное издание

Ванкевич Елена Васильевна

ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА

Компьютерная верстка Т.А. Данилевич

Подписано к печати 08.07.2008. Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная №1.
Гарнитура «Таймс». Усл. печ. листов 7,5 Уч. издат. листов 8,6.
Тираж 50 экз. Зак. № 367

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 г.