



Л. М. Анисов
И. И. Терехов

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Минск 2006

Терехов И.И.

Частный институт управления и предпринимательства

Л. М. Анисов
И. И. Терехов



УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Учебно-методическое пособие

Минск 2006

Авторы:

Л. М. Анисов, старший преподаватель кафедры управления
Частного института управления и предпринимательства;

И. И. Терехов, преподаватель кафедры регионального управления
Белорусского государственного экономического университета

Рецензенты:

В. Г. Локтев, заведующий кафедрой экономики труда
Белорусского государственного экономического университета,
доктор экономических наук, профессор;

С. С. Ткаченко, заведующий отделом проблем народонаселения,
трудовых ресурсов и рынка труда НИИ труда Министерства труда
и социальной защиты Республики Беларусь,
кандидат экономических наук, доцент

Анисов, Л. М.

А 68 Управление трудовыми ресурсами: учеб.-метод. пособ / Л. М. Анисов, И. И. Терехов. – Минск: Частн. ин-т упр. и предпр., 2006. – 72 с.

Освещены научно-методические основы трудовых ресурсов и управления ими, современная отечественная и международная практика регулирования социально-трудовых отношений. Рассмотрены наиболее актуальные проблемы трудовых ресурсов, их формирование, распределение, использование в Республике Беларусь и ее регионах.

Предназначено для студентов экономических специальностей Частного института управления и предпринимательства.

УДК 6.58.3.012.4

ББК 65.050.2я73

© Анисов Л. М., Терехов И. И., 2006

© Частный институт управления и предпринимательства, 2006

ВВЕДЕНИЕ

В условиях развитых рыночных отношений, управление трудовыми ресурсами трансформируется в регулирование рынка труда. Целью данного пособия является формирование у студентов современных научных представлений о регулировании рынка труда, необходимость которого признают все экономические теории, хотя и в разной степени.

Предшествующий опыт развития рыночных отношений в зарубежных странах со всей очевидностью показал, что без участия государства невозможно удовлетворительно решить ряд важнейших проблем. Например, обеспечить воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, полную занятость населения, социальную защиту трудоспособных, потерявших работу и т. д.

В учебно-методическом пособии содержится информация по следующим направлениям: система управления трудовыми ресурсами; формирование и распределение трудовых ресурсов; сущность, структура и механизм функционирования рынка труда; заработка плата как элемент механизма регулирования взаимодействия спроса и предложения рабочей силы, конъюнктуры на рынке труда; занятость и безработица как основные характеристики состояния рынка труда и результат взаимодействия спроса и предложения рабочей силы; государственное регулирование рынка труда и занятости; международные аспекты регулирования социально-трудовых отношений.

Структура учебно-методического пособия в основном соответствует перечисленным направлениям. В каждом из разделов последовательно излагаются теоретические основы изучаемых явлений и процессов, рассматриваются факторы, воздействующие на их развитие, обобщается зарубежный и отечественный опыт регулирования рынка труда.

Содержащийся в учебно-методическом пособии материал является основой для получения необходимых знаний по изучаемой дисциплине.

Авторы выражают благодарность руководству и сотрудникам отдела проблем народонаселения, трудовых ресурсов и рынка труда НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь за оказанную практическую и научно-методическую помощь в подготовке данного издания.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

1.1. Трудовые ресурсы, источники их формирования

Понятие «трудовые ресурсы» необходимо рассматривать в двух аспектах: как экономическую категорию и как статистический, учетный показатель. *Трудовые ресурсы как экономическая категория* – это часть населения страны или отдельной ее части (региона), обладающая физическими и умственными способностями к труду. Данное определение отражает экономическую сущность трудовых ресурсов и не связано с возрастными границами трудоспособного возраста.

Трудовые ресурсы как статистический, учетный показатель – это численность населения страны или региона, занятого в экономике, а также не занятого в ней, но обладающего трудоспособностью и находящегося в границах трудоспособного возраста. Согласно законодательству Республики Беларусь нижняя граница трудоспособного возраста – 16 лет (для мужчин и женщин), а верхняя – 59 лет для мужчин и 54 года для женщин. Следовательно, трудовые ресурсы можно разделить на активную и ресурсную части, т. е. на занятое и не занятное в экономике население.

Общая численность трудовых ресурсов формируется за счет двух источников: трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и лиц за пределами трудоспособного возраста, занятых в экономике. Главный источник формирования трудовых ресурсов – трудоспособное население трудоспособного возраста – определяется как разница между численностью населения трудоспособного возраста и численностью неработающих инвалидов (1 и 2 группы) и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях.

Источником формирования трудовых ресурсов, который принято называть дополнительным, являются работающие пенсионеры по возрасту и подростки (до 16 лет). Кроме того, в общую численность трудовых ресурсов нашей страны статистические органы включают легально работающих граждан других стран. Наоборот, граждане, временно и на разрешенных основаниях выехавшие на заработки в другие страны, исключаются из состава трудовых ресурсов. Таким образом, трудовые ресурсы можно правильно рассчитать только на уровне страны или ее административно-территориальных единиц.

Следует отметить, что понятие «трудовые ресурсы» стало широко использоваться в экономической науке и как планово-учетный, статистический показатель в 20-е годы прошлого столетия в СССР. В 1954 г. на VIII Международной конференции статистиков труда было утверждено определение «общие трудовые ресурсы», включающие «собственно трудо-

вые ресурсы» и военнослужащих. «Собственно трудовые ресурсы», согласно этому определению, включали в свой состав только занятых и безработных, т.е. не соответствовали по своему содержанию понятию «трудовые ресурсы», принятому в экономической и статистической практике СССР. В 1966 г. в соответствии с рекомендацией 14-й сессии Статистической комиссии при ООН в терминологию международной статистики труда было включено понятие «экономически активное население», которое по существу не отличается от содержания вышеназванного понятия «общие трудовые ресурсы» и заменило его.

Таким образом, в международной экономической и статистической практике не используется понятие «трудовые ресурсы», и, как следствие, не определяются количественные его параметры. Широкое применение получили другие понятия: «экономически активное население», «рабочая сила», «экономически неактивное население» и др. Вместе с тем трудовые ресурсы как экономическая категория и статистический показатель по-прежнему широко используется и является объектом управления в ряде постсоветских государств, в том числе и в нашей республике.

1.2. Категории трудовых ресурсов

Общую численность трудовых ресурсов по признаку их формирования и участия в трудовой деятельности можно разделить на ряд категорий (см. рис. 1).

В составе трудовых ресурсов выделяются две главные категории: экономически активное и экономически неактивное население, которые в свою очередь включают в себя ряд других категорий: занятых в экономике; безработных; учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от производства; лиц, находящихся в отпусках по беременности, родам и уходу за ребенком; другие группы.

Экономически активное население – часть населения, представляющая свой труд для производства товаров и услуг. Включает в себя все занятое в экономике население и безработных. Экономически активное население в составе трудовых ресурсов Республики Беларусь и ее регионов – это сумма числа занятых в экономике и числа безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости.

Занятое в экономике население – лица, работающие в организациях всех форм собственности; занятые в крестьянских (фермерских) хозяйствах; индивидуальные предприниматели, а также лица, работающие у них по найму; занятые в личном подсобном хозяйстве.

Безработные – трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в органах государственной службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.



Рис. 1. Категории трудовых ресурсов

Экономически неактивное население в составе трудовых ресурсов – это трудоспособное население в трудоспособном возрасте, которое не занято экономической деятельностью и не считается безработным.

В числе трех категорий, составляющих численность экономически неактивного населения в составе трудовых ресурсов, наиболее многочисленная и разнообразная по составу категория «другие». Она включает: военнослужащих; лиц, занятых в домашнем хозяйстве и осуществляющих уход за другими членами семьи; лиц, находящихся в местах лишения свободы; трудоспособное население, у которого нет необходимости или желания работать, а также прочее экономически неактивное трудоспособное население трудоспособного возраста, которое трудно классифицировать по статусу.

Министерство статистики и анализа Республики Беларусь последовательно осуществляет переход на принятую в международной практике систему учета и статистики. В частности, численность экономически активного населения (в том числе безработных) и экономически неактивного населения рассчитывается в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ) в процессе проведения всеобщих переписей населения. Произошли соответствующие изменения и в методологии разработки основного отчетного документа в области трудовых ресурсов – баланса трудовых ресурсов. В то же время в практике текущего статистического учета продолжают использоваться методы определения численности безработных, значит и экономически активного населения, не полностью соответствующие рекомендациям МОТ. Поэтому качественные характеристики вышеназванных категорий, рассчитанные по результатам переписей населения (один раз в 10 лет) и текущего (ежегодного) статистического учета различаются: текущие показатели ниже, чем данные переписей населения.

1.3. Основные показатели трудовых ресурсов

В статистической практике нашей республики используется система показателей для изучения и анализа состояния, динамики и состава трудовых ресурсов страны и ее регионов. Наиболее общими из них, отражающими количественные характеристики основных категорий трудовых ресурсов, являются: уровень экономической активности, уровень занятости, уровень безработицы (см. рис. 2).

Уровень (коэффициент) экономической активности в зависимости от целей анализа рассчитывается в статистике республики двумя способами: 1) как отношение численности экономически активного населения к числу всего населения; 2) отношение численности экономически активного населения к численности населения трудоспособного возраста (в %). Первый из вышеназванных способов расчета используется в тех случаях, когда абсолютная численность экономически активного населения определяется по общепринятым международным стандартам, т. е. от 15 лет и выше (без ограничения верхней возрастной границы). Такой расчет в статистической практике нашей республики применяется эпизодически, только по результатам переписей населения, и полученный при этом показатель называется коэффициентом экономической активности всего населения.

Второй способ расчета применяется в статистике республики по данным текущего статистического учета численности населения трудоспособного возраста. Показатель такого расчета следует называть коэффициентом экономической активности трудоспособного населения.

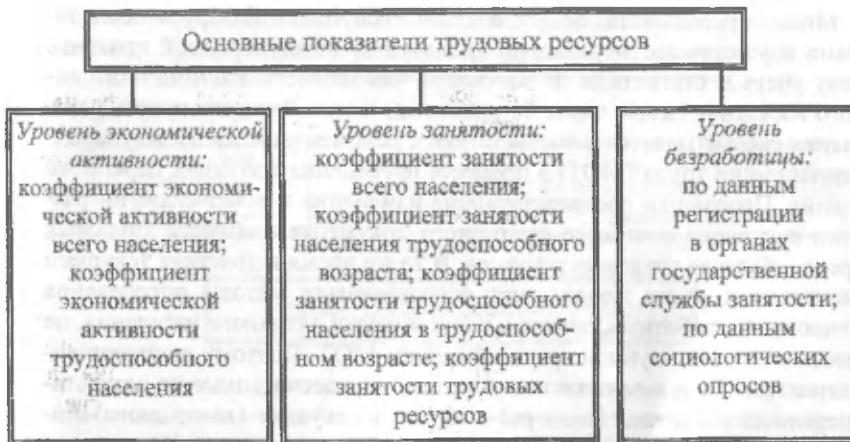


Рис. 2. Показатели трудовых ресурсов

Для характеристики уровня занятости населения в экономике используют следующие показатели: коэффициент занятости всего населения, коэффициент занятости населения трудоспособного возраста, коэффициент занятости трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, коэффициент занятости трудовых ресурсов. Эти показатели выражаются, как правило, в процентах и рассчитываются как отношение общей численности занятых в стране (регионе) к численности каждой из вышеперечисленных категорий: все население, население трудоспособного возраста, трудоспособное население трудоспособного возраста, трудовые ресурсы.

Уровень (коэффициент) безработицы – это отношение численности безработных, к численности экономически активного населения (занятые и безработные). Он может определяться по сведениям регистрации в органах государственной службы занятости и на основе данных социологических опросов.

Источниками информации о численности и составе трудовых ресурсов в республике и регионах являются данные переписей населения, текущего статистического учета и выборочных обследований. Их результаты отражаются в статистических ежегодниках Министерства статистики и анализа. Основным содержащим сведения о численности и составе трудовых ресурсов документом, являются балансы трудовых ресурсов, которые составляются каждый год в среднегодовом исчислении по республике в целом, областям, в том числе городской и сельской местности. Они разделяются на ресурсную и распределительную части. В первой содержатся сведения об общей численности трудовых ресурсов, источниках их формирования, во второй – сведения о распределении трудовых ресурсов на

занятое в экономике население и прочее трудоспособное население трудоспособного возраста, включающее ряд категорий экономически активного (безработные) и экономически неактивного населения (приложение 1). На основе сведений этого баланса можно рассчитать все основные категории в составе трудовых ресурсов республики и областей.

1.4. Система управления трудовыми ресурсами

В настоящее время существуют различные определения понятия управления трудовыми ресурсами. Наиболее широкая и традиционная трактовка данного понятия, присущая советской экономической науке, отражена в следующей его формулировке: *управление трудовыми ресурсами – целенаправленные действия, направленные на формирование, распределение (перераспределение) и использование трудовых ресурсов*. Они могут осуществляться на уровне страны, ее регионов (административно-территориальных единиц) и организаций. На территориальном уровне управление трудовыми ресурсами осуществляется на этапе естественного воспроизводства населения, его обучения, использования в процессе трудовой деятельности. В условиях рыночной экономики данное понятие в сфере трудовой деятельности преобразуется в регулирование социально-трудовых отношений в стране и регионах посредством трудового законодательства, обучения, преподготовки и повышения квалификации кадров, оплаты и мотивации труда, спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, занятости и безработицы, взаимодействия наемных работников и работодателей, уровня жизни и социальной защиты трудящихся. Таким образом, в современных условиях управление трудовыми ресурсами в сфере труда все в большей степени трансформируется в регулирование рынка труда.

На уровне организации понятие «управление трудовыми ресурсами» сужается и его определение практически совпадает с понятием «управление персоналом».

Система управления трудовыми ресурсами включает в себя следующие элементы: объект, субъект, цели и задачи, механизм и методы управления. Рассмотрим некоторые из этих элементов более подробно.

Механизм управления трудовыми ресурсами представляет собой совокупность органов, средств и методов, направленных на достижение главной цели.

Органы государственного управления относятся к *субъектам управления трудовыми ресурсами*. Исходя из функций, их можно разделить на органы общей, специальной и отраслевой компетенции. К органам общей компетенции относятся исполнительные и распорядительные, законодательные и судебные органы республиканского и местного уровня. В их

функции входит координация управленческой деятельности на всех уровнях (регион, отрасль, предприятие).

К органам специальной компетенции относятся те из них, которые осуществляют управленческую деятельность на межотраслевом уровне по специальным вопросам. Например, труд и заработка плата, социальная защита, условия и охрана труда и др. Соответствующие органы созданы на всех административно-территориальных уровнях (область, город, район) и входят в состав местных органов управления.

Органы отраслевой компетенции – отраслевые министерства, концерны и др. Они осуществляют управленческие функции только в границах определенных им нормативно-правовыми актами полномочий.

Методы управления можно подразделить на общие и частные. К числу общих относятся: административно-правовые, экономические и социальные.

Административно-правовые методы предполагают прямое воздействие субъекта на объект, имеют обязательный характер. К ним можно отнести: установление границ трудоспособного возраста; определение продолжительности рабочей недели; распределение специалистов; применение дисциплинарных мер; издание нормативных и правовых актов и т. д.

Экономические методы связаны с установлением экономических нормативов, совершенствованием оплаты труда, созданием экономических рычагов и стимулов и т. д.

К социальным относятся методы, основанные на идеологическом, моральном и психологическом воздействии, и связанные с социально-трудовыми отношениями.

1.5. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал

Понятие «трудовой потенциал» получило широкое распространение в экономической науке СССР еще в 70-е годы прошлого столетия и сохраняет свое значение в настоящее время в экономической практике многих государств на постсоветском пространстве, в том числе и в Беларусь. Существуют различные взгляды ученых-экономистов на сущность и содержание трудового потенциала и его связь с такими категориями, как трудовые ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал, человеческие ресурсы. Наиболее тесно это понятие связано с категориями «человеческий капитал» и «трудовые ресурсы».

В западной экономической литературе «человеческий капитал» определяется как «воплощение в индивидууме потенциальной способности приносить доход». Человеческий капитал включает врожденные способности и таланты, а также образование и приобретенную квалификацию.

Трудовой потенциал включает в себя содержание понятия «человеческий капитал», если абстрагироваться от его способности приносить индивидууму доход. Иными словами, трудовой потенциал – категория не вполне рыночная и никогда не связывалась со способностью приносить доход, в отличие от категории человеческого капитала.

Понятие трудового потенциала не имеет нормативно-правового закрепления, что предполагает существование различных взглядов на его содержание и сущность и затрудняет разработку методов измерения, интегральных показателей. Напротив, понятие трудовые ресурсы имеет нормативное определение, показатели и существует не только как экономическая, но и как статистическая категория. Следовательно, трудовые ресурсы можно количественно определить не только в масштабах страны, но и в масштабах ее административно-территориальных единиц. Кроме того, в экономической практике ряда постсоветских стран, в том числе и Беларусь, данное понятие применяется в экономическом анализе эффективности использования ресурсов предприятий, наряду с финансовыми, материальными и другими ресурсами.

Между понятиями трудовой потенциал и трудовые ресурсы существует определенная взаимосвязь. Трудовой потенциал в отличие от трудовых ресурсов, наряду с количественными, включает качественные характеристики. Численность трудовых ресурсов в этом случае рассматривается как совокупность носителей трудового потенциала. Количественные его характеристики формируются под воздействием демографических факторов и определяют численность и состав трудовых ресурсов.

Качественные характеристики трудового потенциала можно разделить на следующие группы: физические, интеллектуальные, духовно-нравственные и другие.

Физические характеристики отражают физические и психологические возможности людей, т.е. их здоровье. Здоровье населения, трудовых ресурсов в частности, определяется рядом показателей. Интегральным показателем считается ожидаемая продолжительность жизни при рождении. Частными показателями могут служить коэффициенты смертности населения трудоспособного возраста, уровень заболеваемости и др.

Интеллектуальные характеристики отражают накопление знаний и опыта в обществе, т. е. уровень образования различных его ступеней. Интегральным показателем в международной практике является уровень грамотности взрослого населения и его охват различными ступенями образования. Частными показателями являются уровень образования мужчин, женщин, отдельных возрастных групп населения и т. д.

Духовно-нравственные характеристики отражают наличие или отсутствие таких качеств индивида, коллектива, общества, как доброта, честность, ответственность, порядочность, ценностные ориентации, культура и т. д. Особенность таких характеристик заключается в том, что их практически невозможно количественно измерить.

2. ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, ИХ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

2.1. Демографические факторы формирования трудовых ресурсов

Численность трудовых ресурсов в стране и ее регионах формируют два источника:

1) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;

2) работающие пенсионеры по возрасту и подростки до 16 лет. На долю первого из вышенназванных источников приходится 96% всех трудовых ресурсов Беларуси, второго – 4%. Такое соотношение под воздействием ряда факторов, так же как и общая численность трудовых ресурсов, может изменяться.

Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте зависит в основном от количества людей, находящихся в границах законодательно установленного в стране трудоспособного возраста (16–59 – мужчины, 16–54 – женщины). Это число постоянно меняется, т. к. каждый год определенное число людей достигает 16 лет, т. е. вступает в трудоспособный возраст, а часть населения достигает верхней границы трудоспособного возраста (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины). Изменения соотношения этих возрастных контингентов в основном влияет на численность и динамику населения трудоспособного возраста и поэтому является главным демографическим фактором количественного воспроизводства трудовых ресурсов.

Кроме того, на численность населения трудоспособного возраста в каждом году значительное влияние могут оказывать современные тенденции смертности и миграции населения, находящегося в этих возрастных группах.

В течение 1996–2006 гг. численность населения трудоспособного возраста под воздействием вышенназванных демографических факторов увеличивалась. Однако в последующие годы ожидается все нарастающий процесс снижения количества населения трудоспособного возраста. Этому будут способствовать два обстоятельства: вступление в трудоспособный возраст малочисленных контингентов молодежи, родившихся в 90-е годы, а также выход из этого возраста многочисленных поколений людей, родившихся в конце 40-х и в 50-е годы прошлого столетия. В результате численность населения трудоспособного возраста, по данным демографических прогнозов в целом по Республике Беларусь, сократится в течение ближайших 20-и лет с 6 до 5 млн. человек.

Демографические факторы определяют не только количественные, но и некоторые качественные характеристики наличных трудовых ресур-

сов. Например, распределение населения трудоспособного возраста по отдельным возрастным группам может оказывать влияние на эффективность использования трудовых ресурсов. Это обусловлено тем, что производительность труда человека, а значит и всего трудового потенциала общества, при прочих равных условиях, зависит от его возраста. Максимальная производительность труда фиксируется в возрастной группе 30–45 лет, когда человек производит продукции в 3–4 раза больше, чем потребляет. В среднем весь трудоспособный контингент, занятый в экономике, производит продукции в стоимостном выражении в 2 раза больше, чем ее потребляет. В связи с этим оценка сложившейся и прогнозируемой структуры населения трудоспособного возраста Республики Беларусь с позиции ее потенциальной «экономической полезности» представляет практический интерес. Распределение населения на современном этапе и в перспективе по возрастным группам отражено на графике (см. рис. 3).

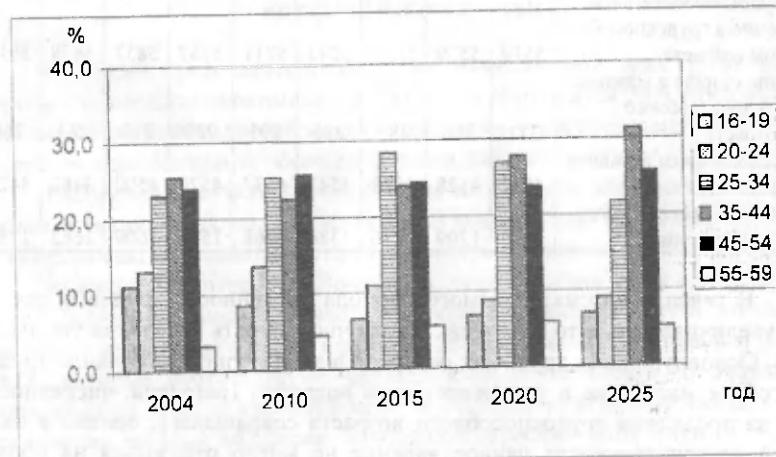


Рис. 3. Структура населения трудоспособного возраста на современном этапе и в перспективе

Наиболее благоприятная возрастная структура населения трудоспособного возраста с точки зрения ее «экономической полезности» сформируется в следующем десятилетии и в значительной степени будет сохраняться в первой половине 20-х годов. В последующие годы будет происходить процесс старения населения трудоспособного возраста. В экономике страны следует ожидать по этой причине острого дефицита молодых и одновременно достаточно опытных и образованных работников.

2.2. Количественная характеристика трудовых ресурсов

В настоящее время численность трудовых ресурсов в Беларуси составляет более 6 млн. чел., или 62% численности населения страны. Особенностью ее динамики за 1995–2004 гг. являлась тенденция к росту (см. табл. 1 и приложение 2).

Таблица 1

Численность трудовых ресурсов и основных их категорий в Республике Беларусь (тыс. чел., в среднегодовом исчислении)*

Источники и категории трудовых ресурсов	годы								
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Трудовые ресурсы, всего	5830	5837	5864	5928	6005	6076	6110	6142	6183
в том числе:									
– трудоспособное население в трудоспособном возрасте	5519	5539	5579	5642	5711	5787	5837	5878	5915
– лица старше и младше трудоспособного возраста	311	298	285	286	293	289	273	264	268
– экономически активное население	4537	4528	4528	4542	4537	4520	4500	4480	4428
– экономически неактивное население	1293	1309	1336	1386	1468	1556	1609	1662	1755

В течение рассматриваемого периода численность трудовых ресурсов увеличивалась, в то время как общая численность населения уменьшалась. Основную часть трудовых ресурсов в этом периоде составило трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Напротив, численность лиц за пределами трудоспособного возраста сокращалась, однако в силу своей незначительности данное явление не могло отразиться на общей тенденции роста трудовых ресурсов.

Начиная с 2007 г., согласно прогнозу численности и состава населения Республики Беларусь до 2025 года, ожидается сокращение населения трудоспособного возраста, что неизбежно отразится и на общей численности трудовых ресурсов страны. Такая тенденция будет продолжаться и даже нарастать в течение всего прогнозного периода, что может вызвать неблагоприятные последствия в экономике и социальном развитии страны.

Если изменения в общей численности трудовых ресурсов в основном зависят от демографических факторов, то распределение по категориям (эко-

* Таблица 1 и другие таблицы в тексте рассчитаны по данным Баланса трудовых ресурсов за 2004 год Министерства статистики и анализа Республики Беларусь.

номически активные и экономически неактивные) – от экономических. Как видно из данных таблицы 1, в анализируемом периоде наблюдалась тенденция снижения части экономически активного населения и роста количества экономически неактивного населения. Относительное снижение доли экономически активного населения в этом периоде составило 2,4%, а увеличение экономически неактивного – 36%. С учетом значительного роста общей численности трудовых ресурсов в этом периоде можно утверждать, что несмотря на экономический рост, значительная часть населения республики не могла получить работу или вообще не выходила на рынок труда.

В действительности, как показывают специальные исследования, экономически неактивное население увеличивалось в основном за счет нарастания таких неблагоприятных явлений, как скрытая занятость и скрытая безработица, которые не учитываются государственной статистикой.

2.3. Распределение трудовых ресурсов, занятых в экономике, по сферам и отраслям

Наиболее представительная по численности категория трудовых ресурсов – «занятые в экономике». На ее долю приходится 70% трудовых ресурсов. Важнейшие характеристики занятости – распределение по сферам и отраслям экономики, а также по формам собственности.

Распределение занятых по сферам и отраслям экономики статистическими органами осуществляется следующим образом. Во-первых, каждую организацию в зависимости от характера основного вида деятельности относят к одной из отраслей. Во-вторых, если в организации имеются подсобно-вспомогательные производства, осуществляющие другие по своему характеру функции, то такие производства относят к тем отраслям экономики, которые соответствуют характеру их деятельности. В результате формируются данные государственной статистической отчетности о распределении занятых по сферам занятости и отраслям экономики.

Согласно методике Министерства статистики и анализа, все отрасли экономики разделяются на две группы: материальное и нематериальное производство (производственная и непроизводственная сфера). Из общей численности занятых в экономике республики в среднем за 2004 г. 69% приходится на долю материального производства и 31% – непроизводственных отраслей.

Ведущими (по удельному весу занятых) отраслями экономики в структуре занятости являются: промышленность – 27%, сельское хозяйство – 11%, торговля – 11%, образование – 11%, строительство – 7%, транспорт – 6%, здравоохранение – 6%.

Региональные различия в распределении занятого в экономике населения по сферам и отраслям представлены данными за 2004 г. (приложение).

ние 3). Анализ приведенных сведений показывает, что чем выше доля городского населения в общей его численности, тем больше удельный вес занятых в отраслях непроизводственной сферы.

Численность занятых в экономике в 90-е годы и в первой половине текущего десятилетия сокращалась, несмотря на рост предложения на рынке труда (вступление в трудоспособный возраст превышает выбытие из него). Снижалась численность занятых, в первую очередь в промышленности, где накоплен значительный потенциал избыточной занятости, а также в сельском хозяйстве. Тенденция к росту занятости наблюдалась в торговле, информационно-вычислительном обслуживании, жилищно-коммунальном хозяйстве.

Перераспределение занятых из отраслей материального производства в непроизводственную сферу – процесс закономерный. В основе лежит рост производительности общественного труда и возрастание значимости группы отраслей социально-культурной сферы, сферы услуг (образование, здравоохранение, торговля, культура, наука и др.).

2.4. Распределение трудовых ресурсов, занятых в экономике, по формам собственности

Согласно общегосударственному классификатору форм собственности, в Республике Беларусь выделяются: государственная, частная, иностранная формы собственности и различные их виды. Государственная статистическая отчетность предоставляет официальную информацию о занятости населения по формам собственности (в том числе по областям и отраслям экономики) в ежегодных балансах трудовых ресурсов в среднем за год.



Рис. 4. Распределение занятого в экономике Республике Беларусь населения по формам собственности

В целом по республике государственная форма собственности по критерию занятости продолжает оставаться ведущей. В 2004 г. в организациях с данной формой собственности работали 52,4% всех занятых в экономике. На долю частной формы собственности приходилось 46,4%, иностранной – 1,2%. Вместе с тем наблюдается стабильная тенденция к снижению доли занятых в организациях государственной формы собственности и ее роста в частной и иностранной (см. рис. 4).

Распределение занятых в экономике по формам собственности имеет региональные особенности (см. табл. 2). В частности, величина удельного веса занятых в организациях частной формы собственности изменяется от 40,4% в Гомельской области до 51,6% – в Гродненской области. Отмечается тенденция к росту этого показателя во всех регионах, т. е. все большее количество наемных работников трудится в организациях негосударственных форм собственности. Данное обстоятельство неизбежно воздействует на методы управления трудовыми ресурсами и выбор форм его реализации. Большое значение приобретают не прямые, а косвенные методы воздействия на субъекты хозяйствования.

Табл. 2

Распределение занятого в экономике населения по формам собственности в Республике Беларусь и ее регионах в 2004 году (в %)

Регион	Всего занято	Формы собственности		
		государственная	частная	иностранная
Республика Беларусь	100,0	52,4	46,4	1,2
Брестская область	100,0	50,6	48,4	1,0
Витебская область	100,0	56,1	43,3	0,6
Гомельская область	100,0	59,1	40,4	0,5
Гродненская область	100,0	47,8	51,6	0,6
г. Минск	100,0	48,8	48,5	2,7
Минская область	100,0	53,0	45,7	1,3
Могилевская область	100,0	52,6	46,9	0,6

Следует отметить, что частная форма собственности в настоящее время по критерию занятости является главной в таких отраслях материального производства, как промышленность (58%), сельское хозяйство (71%), строительство (71%), торговля (86%). Наоборот, в ведущих отраслях непроизводственной сферы – образовании и здравоохранении доля занятых в организациях частной формы собственности невелика – 5% и 4% соответственно.

* Анализируя соотношение всех форм собственности по критерию занятости необходимо учитывать, что в соответствии с законодательством Республики Беларусь к числу частных относят все акционированные предприятия, где имеется частный капитал, независимо от его величины и доли в общем объеме. – (Примечание автора).

3. РЫНОК ТРУДА

3.1. Сущность и основные компоненты рынка труда

В отличие от потребительских рынков, где функционируют товары и услуги, на рынке труда функционирует (продается и покупается) товар особого рода – рабочая сила. Продавцами этого товара являются наемные работники, от которых исходит предложение рабочей силы. Покупателями товара «рабочая сила» являются работодатели, которые предъявляют спрос на данный товар. При этом вышеназванные социальные группы, т. е. продавцы и покупатели товара «рабочая сила», вступают в трудовые отношения по поводу найма, использования, занятости, заработной платы, условий труда, социальной защиты и т. д.

В связи с этим рынок труда можно определить как комплекс социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства (цена рабочей силы), социальной защиты работников. Такое определение рынка труда не охватывает всю сложность системы социально-трудовых отношений, но отражает его сущность.



Рис. 5. Основные компоненты рынка труда

Принято считать, что существует определенный минимум признаков (компонентов), свидетельствующих о наличии и функционировании цивилизованного рынка труда: субъекты рынка труда; нормативно-правовые акты; экономические условия, механизм функционирования рынка труда; безработица и социальные выплаты; рыночная инфраструктура (см. рис. 5).

Взаимодействие представленных компонентов рынка труда позволяет обеспечить интересы всех субъектов рынка труда, равновесие между спросом и предложением, минимизировать негативные последствия несбалансированности спроса и предложения на рабочую силу.

3.2. Сегментирование рынка труда

Сегментирование рынка труда – это структурирование рынка труда, т. е. его разделение на сегменты (части) по отдельным признакам. Сегментация необходима для анализа и оценки рынка труда с тем, чтобы сбалансировать рынок труда по спросу и предложению рабочей силы. Например, можно сегментировать спрос на рабочую силу, ее предложение и выявлять степень несбалансированности по отдельным характеристикам.

При сегментировании рынка труда используются традиционные признаки: стабильность трудовых отношений; профессионально-отраслевой; квалификационно-образовательный; социально-демографический и ряд других.

По признаку стабильности трудовых отношений рынок разделяется на три сегмента: ядро, периферия и безработные.

Ядро, или первичный рынок труда, имеет следующие характеристики своего персонала: постоянная занятость, высокая заработная плата, высокая квалификация, работа в режиме полного рабочего времени, участие в управлении производством и прибылях, хорошие перспективы служебного и профессионального роста.

Периферия, или вторичный рынок труда, имеет противоположные ранее названным характеристики своего персонала: неполная, менее стабильная занятость, относительно низкая квалификация и заработная плата и т. д.

Безработные, т. е. третий сегмент, в случае перехода в категорию занятых, пополняют первый или второй из вышеназванных сегментов, чаще – периферию. Они рассматриваются как резерв для первичного и вторичного рынка труда.

При сегментировании (по предложению рабочей силы или по спросу на ее) в пределах отраслей или регионов используется признак квалификации: неквалифицированная, малоквалифицированная рабочая сила, средней и высокой квалификации. Например, рынок труда, контролируемый государственной службой занятости, можно разделить по этому признаку

на сегменты, среди которых будет преобладать спрос и предложение на малоквалифицированный труд.

Сегментирование рынка труда по социально-демографическим признакам проводится достаточно часто и его значение нарастает. Например, по признаку пола, возраста (молодежь, пожилые люди), трудоспособности (инвалиды). В западной экономической литературе и практике в большей степени учитываются гендерные¹ аспекты рынка труда. Учет этого признака необходим в силу наличия отчетливо выраженной специфики женской рабочей силы (необходимости совмещать профессиональную деятельность с материнством, уходом за малолетними детьми и т. п.)

В условиях нашей республики можно и нужно сегментировать рынок труда (по спросу и предложению) по такому социальному признаку как неконкурентность. Необходимость такой сегментации обусловлена действующим законом о занятости населения Республики Беларусь, в котором выделяются группы (категории) населения «не способные на равных условиях конкурировать на рынке труда». Согласно закону, государство оказывает этим категориям населения, желающим работать, дополнительные гарантии занятости, а наниматели обязаны обеспечивать такие гарантии.

3.3. Гибкость рынка труда

Гибкость – способность экономической системы реагировать на внешние воздействия, сохраняя при этом управляемость и функциональное равновесие.

Гибкость рынка труда проявляется в широком использовании нестандартных режимов использования рабочего времени, нестандартных форм занятости, изменении общепринятых процедур в вопросах найма и увольнения работников и др.

Гибкий рынок труда – современная форма его функционирования в экономически развитых странах, способствующая как сохранению занятости, так и поддержанию конкурентоспособности предприятий на национальных и глобальных рынках товаров и услуг.

Можно выделить ряд причин, которые способствуют развитию и повышению значения гибкого рынка труда: развитие научно-технического прогресса; повышение степени конкурентности; изменение структуры рабочей силы др.

Научно-технический прогресс способствует ликвидации старых и созданию новых рабочих мест, в большей степени – сокращению рабочих мест. Это приводит к снижению занятости, росту безработицы, потере источни-

¹ Гендерные – социально значимые особенности полов, в отличие от биологических – (Прим. авт.).

ков дохода. Использование некоторых форм гибкого рынка труда минимизирует негативные (для трудящихся) последствия развития НТП.

Необходимость повышения степени конкурентоспособности предприятий часто связана с внешними причинами функционирования рынка труда, которые предприниматели не могут изменить.

Изменение структуры рабочей силы проявляется в увеличении доли женщин, молодежи. В их интересах – иметь гибкий режим использования полного рабочего времени или, наоборот, неполную занятость, возможность работать на дому.

Можно выделить следующие формы гибкого рынка труда: гибкие режимы полного рабочего времени; нестандартные формы занятости; гибкость в вопросах найма и увольнения персонала.

Гибкие режимы рабочего времени – это такая организация рабочего времени, при которой для отдельных работников или подразделений предприятия в определенных пределах допускается саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, недели, года при обязательном соблюдении общей нормы (недельной, месячной, годовой) рабочего времени. К гибким режимам рабочего времени относятся: гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени.

Нестандартные формы занятости предусматривают применение труда занятых неполный рабочий день, временной занятости, надомного труда, разделение рабочих мест.

Следует учитывать, что широкое использование различных видов и форм гибкого рынка труда требует наличия нормативной правовой базы или возможности быстро ее изменять в соответствии с изменением ситуации.

3.4. Виды и национальные модели рынка труда

Рынки труда можно классифицировать по различным признакам и выделять на этой основе отдельные их виды. Если анализировать общенациональные рынки труда, то важнейшим классификационным признаком является трудовая мобильность работников, т.е. изменение своего рабочего места, которое бывает добровольным или вынужденным. Выделяют два вида трудовой мобильности: межфирменный (он может одновременно быть территориальным) и внутрифирменный. В каждой фирме существует тот и другой вид трудовой мобильности. Однако, как правило, один из них преобладает.

Межфирменный, или внешний рынок труда ориентируется на привлечение рабочей силы со стороны, т. е. персонал формируется путем отбора и найма уже подготовленных работников (нужных профессий и квалификации).

Внутрифирменный или внутренний рынок ориентируется в большей степени на заполнение рабочих мест на предприятии своими работниками, т. е. осуществляется внутрифирменное движение персонала (горизонтальное и вертикальное). Поэтому подготовка кадров нужной квалификации, профессии осуществляется на предприятии или в корпоративных учебных заведениях и т. д. с учетом перспектив развития предприятия и соответствующей структуры кадров (профессиональной, квалификационной). На предприятиях, ориентированных на внутренний рынок труда, как правило, не бывает высвобождения работников в больших масштабах.

Вид рынка труда (внешний и внутренний) в свою очередь является главным классификационным признаком разделения общенациональных рынков труда на однотипные группы. Они обладают характерным только для них набором характеристик (национальная модель рынка труда), большинство из которых являются производными от главного признака – вида рынка труда.

В экономической литературе принято выделять следующие национальные модели рынка труда: американская (англо-саксонская), шведская (скандинавская), западно-европейская, японская. Некоторые страны, имеющие свои отличительные особенности формирования и развития своих национальных рынков, также заявляют о существовании собственной национальной модели рынка труда.

Характерными признаками *американской модели* являются: ориентация на межфирменное, в том числе и территориальное движение работников; законченная профессиональная подготовка в учебных заведениях; величина заработной платы в значительной мере зависит от соотношения спроса и предложения труда; профсоюзные организации создаются в основном на отраслевом уровне.

Главные отличительные черты *шведской модели*: сильное государственное регулирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; активная политика занятости; «политика солидарности» в установлении заработной платы (принцип «равная оплата за равный труд»). При этом используются в основном экономические методы регулирования и соглашения в рамках социального партнерства.

Характерные черты *японской модели* «система пожизненного найма», которая законодательно не оформлена, но поддерживается и фактически соблюдается всеми субъектами рынка труда; профсоюзы представлены на предприятиях и лояльны по отношению к менеджменту; большая роль в формировании величины заработной платы стажа работы на предприятии и возраста работников; патерналистское отношение нанимателей и менеджмента к персоналу и др. Данная модель в большей степени ориентируется на внутренний рынок труда.

Следует отметить, что процессы глобализации, нарастания конкуренции на рынках товаров, услуг, рабочей силы обозначили тенденции к уменьшению перечисленных национальных особенностей.

3.5. Основные черты рынка труда Республики Беларусь

Республика Беларусь в соответствии со своей социально-экономической политикой развивает социально-ориентированную рыночную экономику, что предполагает формирование соответствующего рынка труда.

Основными характерными чертами национального рынка труда Беларуси являются:

- сильное государственное регулирование процессов, происходящих на рынке труда (соотношение спроса на рабочую силу и ее предложения, высвобождение рабочей силы, уровень занятости и безработицы, формирование заработной платы и различий в ее величине между социальными группами и отраслями и т. д.);
- целевая установка на полную занятость населения, которая отчетливо проявляется в содержании Закона о занятости населения (статья 11 этого Закона обеспечивает дополнительные гарантии занятости отдельным категориям граждан);
- широкое использование прямых методов (административно-законодательных) для обеспечения политики на рынке труда и, наоборот, недостаточное использование возможностей социального партнерства в форме местных, отраслевых (тарифных) и генеральных соглашений для регулирования процессов на рынке труда;
- наличие избыточной занятости на предприятиях, что является следствием целевой установки на полную занятость;
- низкий уровень официальной безработицы, который во многом является следствием использования в республике метода ее измерения по регистрации в органах службы занятости;
- наличие одновременно скрытой безработицы и скрытой занятости (по оценкам специалистов, скрытая безработица в 3–5 раз выше официальной, а скрытая (неформальная) занятость составляет более 400 тыс. человек или почти 10% от численности занятых в экономике);
- ограничение свободного перемещения работников по территории страны вследствие сохранения института прописки и слабого развития рынка жилья;
- широкое представительство региональных рынков труда;
- преобладание структурной безработицы среди других ее видов;
- низкая величина пособия по безработице, которое к тому же получает только половина зарегистрированных безработных.

4. СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА

4.1. Спрос на рабочую силу

На рынке труда обращается (продается, покупается) товар особого рода – рабочая сила. Главной особенностью этого товара является неотделимость от его носителя – наемного работника. Как и на потребительских рынках, на рынке труда имеет место спрос на товар и его предложение. Процесс взаимодействия этих двух рыночных категорий и распределение труда (труд – функционирующая рабочая сила) составляет сущность рынка труда.

Таким образом, спрос на труд и предложение труда – это парная категория, составляющая основу функционирования рынка труда. Без спроса на труд нет его предложения, и наоборот.

В экономической литературе *спрос на труд рассматривается как потребность работодателей в рабочей силе определенного количества и качества*. Спрос на рабочую силу исходит от нанимателей, которые являются покупателями этого товара на рынке труда.

Весь объем потребностей работодателей можно структурировать по различным признакам в зависимости от целей анализа. Например, по признаку реализации потребностей в рабочей силе выделяют удовлетворенный и неудовлетворенный спрос. Величина удовлетворенного спроса – это количество нанятых работников на данный момент времени (т.е. работающих). Величина неудовлетворенного, или нереализованного спроса характеризуется числом свободных (вакантных) рабочих мест.

Спрос можно структурировать по многим другим признакам товара «рабочая сила». Важнейшими из них являются профессия, квалификация, образование. В частности, по уровню квалификации выделяют следующие группы спроса на труд: спрос на неквалифицированную рабочую силу; спрос на малоквалифицированную рабочую силу; спрос на рабочую силу средней квалификации; спрос на рабочую силу высокой квалификации.

Для обеспечения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы как по количественным, так и качественным характеристикам, необходимо знать потребности экономики в работниках на национальном, региональном, отраслевом уровне, т. е. необходимо изучать формирование спроса. В этой связи можно отметить следующие ступени формирования спроса на труд: уровень отдельной организации; суммарный спрос организаций определенной отрасли (отраслевой спрос); суммарный спрос организаций, расположенных в границах административно-территориальных единиц (региональный спрос); совокупный спрос (сумма спроса отраслей или регионов в рамках национальной экономики).

В зависимости от целей и задач анализа рынка труда выделяют спрос на рабочую силу государственного и частного секторов экономики, материального и нематериального производства.

4.2. Предложение рабочей силы

Предложение рабочей силы – количество труда, которое работники готовы предоставить работодателю в данный период времени за определенную ставку заработной платы. Предложение рабочей силы исходит от наемного работника, который является продавцом этого товара.

Предложение рабочей силы можно структурировать по различным признакам: полу, уровню образования, профессии и квалификации и др. Анализ рынка труда, имеющий целью выяснить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы по количественным и качественным характеристикам всегда предполагает сопоставление структуры предложения и спроса, рассчитанной по одним и тем же классификационным признакам.

Предложение рабочей силы, в отличие от спроса на труд, формируется по основным своим характеристикам не на уровне отдельно взятой организации, а на уровне отраслей или комплекса отраслей. Однако формирование предложения на уровне конкретных отраслей происходит не в полном объеме. Значительная часть потенциальных работников, т. е. людей, желающих получить работу, имеет сквозные (межотраслевые) профессии или вовсе их не имеет. Поэтому предложение труда этой группы потенциальных работников вряд ли возможно «разложить» по конкретным отраслям.

Совокупное предложение рабочей силы на уровне страны или ее регионов определяется как сумма реализованного и нереализованного предложения, т. е. занятых в экономике наемных работников и безработных. По существу, в количественном аспекте – это экономически активное население без работодателей и самозанятых.

Следует отметить, что особенности статистического учета безработных в нашей стране не позволяют в полной мере выявить объемы нереализованного предложения труда, а значит и объемы совокупного его предложения. Часть потенциальных работников, желающих работать и ищущих работу, по разным причинам не выходят на рынок труда, контролируемый и учитываемый органами статистики и службы занятости. Эта категория учитывается как экономически неактивное население (категория «другие»).

В конкретных условиях нашей страны предложение труда целесообразно определять и анализировать не только на уровне отраслей и страны в целом, но и на уровне административно-территориальных единиц (город,

район, область). Это связано с тем, что продолжает функционировать институт прописки, рынок жилья недостаточно развит, существуют региональные рынки труда, значительно различающиеся между собой по своим характеристикам.

При определении совокупного предложения на уровне страны или предложения в пределах города, района, области не учитываются работодатели и самозанятые, которые сами создают для себя рабочие места, т.е. не выходят на рынок труда.

4.3. Влияние заработной платы на спрос рабочей силы

Заработная плата в рыночной экономике с позиции отдельно взятого наемного работника отражает цену его труда. В условиях совершенной конкуренции и совершенно конкурентного рынка труда цена труда формировалась бы только под воздействием спроса на труд и его предложения в данный момент времени и по определенным профессиям. Однако в условиях регулируемого рынка труда заработная плата сама становится мощным регулятором спроса на рабочую силу и ее предложения, следовательно – занятости и безработицы.

Цена труда очень сильно затрагивает интересы работодателей. Достаточно отметить, что в странах развитой рыночной экономики заработная плата наемных работников составляет не менее 60% издержек на производство товаров и услуг. Поэтому познание закономерностей взаимодействия заработной платы и спроса на рабочую силу является основой регулирования объемов и структуры производства.

Существует формально-логическая связь между заработной платой и спросом на рабочую силу. Ее отражает закон спроса: *чем выше цена товара «рабочая сила», тем ниже спрос, и наоборот, чем ниже ее цена, тем выше спрос на этот товар*. Однако, существует ряд факторов, которые искают данную закономерность. К числу таких факторов следует отнести: наличие сильных профсоюзов, монопольно устанавливающих цену труда; рост покупательной способности на товары фирмы вследствие повышения заработной платы; рост эффективности производства, прежде всего вследствие роста производительности труда и др. Одновременный рост спроса на рабочую силу и заработной платы отмечался в практике экономического развития ряда стран. Вместе с тем такое явление наблюдается в настоящее время все реже, вследствие нарастания уровня конкуренции на рынках товаров и услуг и необходимости снижения издержек на производство продукции. В этих условиях все реальнее становится альтернатива «занятость – заработная плата», которую ни один из субъектов рынка труда не может не учитывать.

С другой стороны, низкая заработная плата не всегда означает повышение спроса на рабочую силу, что должно происходить согласно закону спроса. Этому способствуют следующие факторы: сокращение покупательной способности на товары и услуги; снижение качественных характеристик занятой и потенциальной рабочей силы, что, в конечном счете, отразится на эффективности производства; снижение уровня мотивации к труду со всеми экономическими и социальными последствиями; сокращение предложения рабочей силы, вследствие чего будут возрастать объемы неудовлетворенного спроса.

Поэтому использование заработной платы в качестве механизма регулирования спроса на труд требует анализа всех факторов, что достаточно сложно.

4.4. Влияние заработной платы на предложение рабочей силы

Заработная плата является регулятором не только спроса, но и предложения труда. В рыночной экономике отмечается закономерность, получившая название закона предложения: *чем выше цена товара «рабочая сила», тем большее его предложение, и наоборот, чем ниже ее цена, тем меньшее предложение рабочей силы на рынке труда*.

Однако, так же как и закон спроса, закон предложения действует не всегда. Например, высокая заработная плата не обязательно способствует увеличению предложения труда. Она может и снижать его. Это зависит от того, какие целевые установки преобладают среди наемных работников и у отдельных из них: на получение максимального дохода или на увеличение свободного времени. В первом случае, конечно, рост заработной платы увеличит предложение труда. Большое количество людей, даже не работавших, будут предлагать свой труд, т. е. искать работу. Те из граждан, которые уже работают, вероятно, будут стремиться к увеличению своего рабочего времени, в том числе за счет вторичной занятости. Подобный эффект от увеличения заработной платы получил название «эффект замещения», т. е. свободное время замещается рабочим.

Во втором случае, повышение заработной платы до определенного уровня, субъективно оцениваемого как достаточный для благополучной жизни, наоборот, будет способствовать снижению предложения рабочей силы на рынке труда. Такой эффект роста заработной платы получил название «эффект дохода». Конечно, в рыночной экономике гораздо чаще проявляется эффект замещения, чем эффект дохода.

Рассматривая влияние заработной платы на предложение труда, следует иметь в виду, что в рыночной экономике действуют мощные факторы, ограничивающие такое влияние. Прежде всего это конкуренция между товаропроизводителями, которая вынуждает предпринимателей повышать

прибыльность предприятий, в том числе и за счет экономии на издержках, в структуре которых заработка плата является ведущим элементом.

Следовательно, наличие мощных ограничителей повышения заработной платы наемным работникам означает, что воздействие заработной платы на предложение рабочей силы проявляется в меньшей степени, чем на объемы ее спроса со стороны работодателей.

5. ЦЕНА ТРУДА. ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.1. Сущность и элементы цены труда

В экономической теории и практике используются различные подходы к определению цены труда (стоимости труда) и основных элементов, ее составляющих. Данная категория рассматривается с позиции работодателя, наемного работника и общества в целом.

Сущность цены труда отражает следующее ее понятие: цена труда – это издержки работодателя на наем работника, включающие: затраты на воспроизводство функционирующей рабочей силы (личное потребление работника и членов его семьи); затраты на повышенную оплату труда особого качества с учетом его сложности, ответственности и т. п.; затраты на сохранение и повышение мотивации трудовой деятельности работников, которые имеют стимулирующий характер.

Международная организация труда (МОТ) рекомендует включать в состав цены труда следующие ее элементы: денежную заработную плату (основную и дополнительную), затраты на социальное страхование и социальное обеспечение (пенсии, пособия), натуральную заработную плату (выплаты и льготы работникам из фондов предприятий), налоги на фонд оплаты труда, входящий в состав издержек предпринимателя на рабочую силу.

Достаточно спорным вопросом является предложение включать в цену труда выплаты наемным работникам из доходов работодателя по системе участия в прибылях. С учетом такого предположения цену труда с позиций предпринимателя отражает следующая формула:

$$Ц = З + С + Д + У,$$

где $З$ – заработка плата, денежная и натуральная;

$С$ – расходы на обязательное и дополнительное социальное страхование (пенсионное, по болезни, по безработице, на детей);

$Д$ – часть дохода предприятия, расходованная на выплаты, льготы и услуги своим работникам по коллективным трудовым договорам (контрактам);

$У$ – часть прибыли предприятия, распределяемая между его работниками по системе участия в прибылях.

С позиции наемного работника, цена его труда должна отражать стоимость его личного (и членов его семьи) потребления. Цена труда для общества должна включать бюджетные затраты на профессиональное образование, развитие здравоохранения, субсидирование оплаты за квартиру, коммунальных платежей, работы городского, пригородного транспорта и др.

5.2. Факторы, формирующие стоимость жизни и цену труда

Цену труда в современных условиях формируют многие факторы. Ведущими из них являются: спрос и на рабочую силу и предложение рабочей силы на рынке труда; конкуренция между наемными работниками (продавцами рабочей силы), с одной стороны, и между работодателями (покупателями рабочей силы), с другой; стоимость жизни в данной стране и ее регионах; государственное регулирование заработной платы на предприятиях, отраслях, регионах и национальном уровне на основе социального партнерства (в коллективных договорах, отраслевых, местных, генеральных соглашениях).

В разных странах, периодах времени, ситуациях значимость вышеперечисленных факторов различна. Тем не менее, экономическая практика показывает, что один из этих факторов – стоимость жизни наиболее стабилен и его воздействие на формирование цены труда проявляется всегда, во всех ситуациях, периодах времени, регионах и странах. Следовательно, если известна стоимость жизни – то определение цены труда существенно упрощается и противоречия между работодателями и профсоюзами по поводу цены труда также не будут острыми.

Вместе с тем существует проблема измерения величины стоимости жизни работника и членов его семьи. Практически во всех странах на постсоветском пространстве для этой цели применяется метод потребительской корзины, т.е. нормативный набор товаров и услуг в натуральном и стоимостном выражении. Суммарная их стоимость за месяц называется минимальным потребительским бюджетом (МПБ), который в нашей стране рассчитывается для 18 социально-демографических групп населения. Однако в качестве показателя стоимости жизни используется только среднедушевая величина минимального потребительского бюджета для семьи из 4 человек. Размер МПБ пересчитывается раз в квартал с учетом изменения цен на товары и услуги, входящие в состав потребительской корзины.

Расчетный показатель стоимости жизни (набор товаров и услуг потребительской корзины) зависит от экономических возможностей страны, демографической структуры населения по полу и возрасту, территории проживания, традиций и особенностей в потреблении товаров и услуг.

5.3. Основные элементы государственного регулирования заработной платы в Республике Беларусь

Государственное регулирование заработной платы в Республике Беларусь осуществляется в форме представления минимальных гарантий по оплате труда. Система социальных гарантий изложена в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Основными гарантиями государства по оплате труда и основными элементами государственного регулирования заработной платы в нашей стране являются: минимальная заработная плата (МЗП), республиканские тарифы, индексация заработной платы.

Сущность минимальной заработной платы заключается в поддержании способности работника к производительному труду и к простому воспроизводству рабочей силы. Это низшая граница стоимости неквалифицированной рабочей силы. В странах на постсоветском пространстве размер минимальной заработной платы определяется с учетом экономических возможностей государства, а также стоимости жизни. В странах с развитой рыночной экономикой перечень факторов, влияющих на размер МЗП, значительно шире.

Во всех странах СНГ практикуется законодательное установление МЗП в виде месячной и часовой ставки. В Беларуси ее размер устанавливается указами Президента или постановлениями Совета Министров. С 1 января 2006 г. величина месячной ставки минимальной заработной платы составляет 156,9 тыс. рублей (см. прил. 5), а часовой – 930 рублей.

Важнейшим макроэкономическим показателем является соотношение минимального потребительского бюджета (стоимость потребительской корзины). К минимальной заработной плате долгосрочной целью государственной политики заработной платы является повышение уровня МЗП до уровня МПБ. Динамика этого показателя в Беларуси – положительная (см. прил. 5). Например, если на начало 2000 г. МЗП составляла всего 8% от величины МПБ, то на начало 2006 г. – 64,2%.

Размер минимальной заработной платы постоянно пересматривается Правительством с учетом экономических возможностей государства, ростом инфляции и других факторов.

Республиканские тарифы оплаты труда – это месячные и часовые ставки и должностные оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета или пользующихся государственными дотациями.

Величина республиканских тарифов определяется на основе Единой тарифной системы (ЕТС). Она представляет собой совокупность квалификационных тарифных разрядов, соответствующих им тарифных коэффици-

ентов и так называемых корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам. ЕТС содержит 27 тарифных разрядов, в том числе для производственных отраслей – 23 (см. прил. 6).

Соотношение крайних тарифных разрядов ЕТС составляет 1:7,84, но с учетом корректирующих коэффициентов такое соотношение составляет 1:3,82. С 1 февраля 2006 г. размер ставки тарифного разряда установлен в размере 62 тыс. руб. Ее величина постоянно пересматривается при участии объединений профсоюзов и нанимателей и утверждается Советом Министров Беларусь.

На основе ЕТС рассчитывается тарифная часть заработной платы работникам бюджетных организаций. ЕТС рекомендована для определения величины тарифной части заработной платы и в небюджетных организациях. Однако величину 1-го тарифного разряда организации могут устанавливать самостоятельно в сторону повышения.

Индексация заработной платы представляет собой одну из форм социальной защиты населения в условиях инфляции. Она направлена на поддержание и восстановление покупательной способности населения. Кроме того, существует индексация заработной платы, пенсий, пособий и т. п.

К денежным доходам, подлежащим индексации, не относятся выплаты единовременного характера, а также все доходы населения, которые формируются в условиях свободного ценообразования (акции, сдача имущества в аренду, любая предпринимательская деятельность). Индексируется только оплата труда по тарифным ставкам и окладам, государственные пенсии и пособия, стипендии и т. д. Практически во всех странах индексация не возмещает полностью потери доходов населения вследствие инфляции.

Порядок индексации в Республике Беларусь регулируется Законом «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», а также рядом постановлений Совета Министров Республики Беларусь. Они устанавливают, что в бюджетных организациях индексируется только часть заработной платы (60% от БПМ). Кроме того, индексация наступает при условии, что индекс роста потребительских цен (ИПЦ) составляет 5%.

Индексация заработной платы в бюджетных отраслях проводится или в форме специальных выплат, или в форме повышения размера ставки 1-го тарифного разряда. В производственных отраслях возможности индексации гораздо шире, но и они в основном основываются на изменении тарифной ставки 1-го разряда.

В странах развитой рыночной экономики факт индексации наступает при малейшем (десятье доли процента) повышения индекса потребительских цен.

5.4. Отраслевые особенности в оплате труда в Республике Беларусь

В условиях рыночной экономики возникают значительные неравенства в доходах населения, в том числе и в оплате труда. Такие неравенства, как правило, следует анализировать в отраслевом и региональном аспектах, а также между отдельными социальными группами. В нашей республике такие неравенства также существуют и по мере развития рыночных отношений будут нарастать, в особенности между социальными группами населения.

Межотраслевые различия в уровне оплаты труда показывают данные государственной статотчетности о номинальной начисленной среднемесячной заработной плате работников, занятых в экономике РБ (см. например, табл. 3).

Табл. 3

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, занятых в экономике Республики Беларусь в декабре 2005 г.

Отрасли экономики	Тысяч рублей	В % к средней заработной плате по экономике
Всего по экономике	562,2	100,0
в том числе:		
– промышленность	613,4	109,1
– сельское хозяйство	308,3	54,8
– лесное хозяйство	576,2	102,5
– транспорт	679,8	120,9
– связь	665,0	118,3
– строительство	695,9	123,8
– торговля и общественное питание	434,3	77,3
– материально-техническое снабжение и сбыт	614,8	109,4
– жилищно-коммунальное хозяйство	565,0	100,5
– здравоохранение	529,0	94,1
– социальное обеспечение	390,1	69,4
– образование	479,2	85,2
– культура	450,6	80,1
– искусство	514,7	91,6
– наука и научное обслуживание	796,7	141,7
– банковская деятельность	884,7	157,4

Анализ межотраслевых различий в номинальной начисленной заработной плате Республики Беларусь в среднем за 2005 г. показывает, что соотношение между крайними ее величинами составляет 1:2,9 (сельское хозяйство и банковская деятельность). Ниже среднего по экономике уровня заработная плата составляла в сельском хозяйстве, торговле, здравоохранении, социальном обеспечении, образовании, культуре, искусстве. Выше среднего уровня в целом по экономике заработная плата в банковской деятельности, науке, строительстве, транспорте и связи, промышленности, материально-техническом снабжении.

Анализ заработной платы по отраслям предполагает выявление соотношения между ее величиной, с одной стороны, и бюджетом прожиточного минимума или минимальным потребительским бюджетом, с другой. Наиболее информативным из этих показателей является величина минимального потребительского бюджета, т. е. стоимость «потребительской корзины». Соотношение заработной платы и минимального потребительского бюджета показывает, выдержан ли «иждивенческая нагрузка», иными словами, могут ли оба работающих родителя обеспечить одного ребенка (или любого другого иждивенца) на уровне минимального потребительского бюджета.

Изучение такого соотношения данных за декабрь 2005 г. показывает, что иждивенческая нагрузка превышена в следующих отраслях: промышленности, транспорте и связи, строительстве, ЖКХ, здравоохранении. И наоборот, этот показатель не достигнут в сельском хозяйстве.

Вместе с тем средняя заработная плата в стране (за декабрь 2005 г.) в сельском хозяйстве, торговле и общественном питании, социальном обеспечении, образовании и культуре недостаточна для обеспечения личных потребностей работника и одного иждивенца на уровне минимального потребительского бюджета.

Следует отметить, что политика правительства Республики Беларусь в области заработной платы направлена на уменьшение неравенств в заработной плате как между отраслями, так и отдельными социальными группами.

6. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

6.1. Сущность, принципы и структура занятости

Занятость – важнейшая характеристика экономики, а уровень занятости – важнейший макроэкономический показатель. С ростом занятости увеличиваются объемы ВВП, создаются реальные предпосылки к расширенному воспроизводству в экономике, более полно используются трудовые ресурсы, повышается уровень и качество жизни населения.

Существует ряд определений понятия «занятость». Их сущность сводится к тому, что занятость – это численность трудоспособного населения, имеющего работу. Официальное, общепринятое в нашей стране определение занятости содержится в Законе «О занятости населения Республики Беларусь», где указывают, что занятость – *деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, доход, вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности)*.

Основными принципами занятости являются: добровольность труда и ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость.

В СССР принцип добровольности труда в законодательстве отсутствовал. Наоборот, согласно законодательству, каждый трудоспособный гражданин в трудоспособном возрасте обязан был работать, если он не учился, не служил в Вооруженных Силах или не был занят уходом за детьми, инвалидами и т. п. В противном случае граждане привлекались к гражданской или даже уголовной ответственности.

Как известно, категория занятых входит в состав экономически активного населения и является важнейшей категорией трудовых ресурсов. В настоящее время органы государственной статистики Республики Беларусь по способу вовлечения в трудовую деятельность включают в число занятых следующие группы трудоспособного населения:

- наемные работники;
- работодатели;
- самостоятельно занятые;
- члены производственных кооперативов.

Международная организация труда рекомендует выделять 6 групп занятого в экономике населения – к четырем вышеуказанным группам добавляются еще две: помогающие члены семьи, т. е. лица, работающие без оплаты на частном семейном предприятии, которым владеет родственник; работники, не классифицируемые по статусу.

6.2. Виды занятости. Полная и эффективная занятость

Вид занятости характеризует тип вовлечения трудовых ресурсов страны в экономические отношения занятости.

На уровне национального рынка труда можно выделить два вида занятости – полную и эффективную. Такое разделение занятости по ее видам в основном обусловлено тем, что МОТ (Конвенция № 122, 1964 г.) провозгласила достижение полной занятости основной целью социально-экономического развития мирового сообщества. Вместе с тем в рыночной эко-

номике использование любых ресурсов, в том числе и трудовых, обязательно должно быть эффективным. В противном случае такой ресурс не будет использоваться. Поэтому использование такого термина, как «эффективная занятость» является целесообразным. Возникает необходимость установить соотношение между понятиями – полная занятость и эффективная занятость.

Понятие «полная занятость» до сих пор не имеет однозначного, общепринятого во всех странах определения. В советский период критерием полной занятости служила всеобщая (поголовная) занятость, означающая обеспечение всего трудоспособного населения, не занятого на учебе и службе в Вооруженных силах, рабочими местами. Но тогда действовал принцип обязательности труда, а не его добровольности, как сейчас. В результате занятость в экономике Беларусь (в % к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте) достигала предельного уровня – 95–96%.

Исходя из основополагающего принципа добровольности труда, МОТ рекомендует определять полную занятость как состояние, при котором спрос на рабочую силу полностью соответствует ее предложению, т. е. все желающие иметь работу – ее имеют. Сюда можно было бы добавить: «при сложившемся уровне реальной заработной платы».

Достижение полной занятости, исходя из такого ее понимания, возможно только при участии государства. Дело в том, что подобное определение полной занятости не обязательно предполагает занятость работника на рабочих местах, которые называются экономически эффективными (или, что одно и то же, – экономически целесообразным). Принято считать, что экономически эффективное рабочее место – это продуктивное (т. е. производительное) рабочее место (РМ), позволяющее человеку реализовать свой личный интерес, добиваться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок. Однако точно посчитать количество таких рабочих мест практически невозможно. При таком определении оценка РМ зависит от двух субъектов: работодателя и наемного работника. Их оценки могут не совпадать. Поэтому на практике отнесение РМ к экономически эффективным зависит от оценки нанимателя: нужно такое место для производства (включая перспективы развития) или не нужно.

Занятость на экономически эффективных рабочих местах – это эффективная занятость. Неэффективная занятость с точки зрения нанимателя, – это избыточная занятость, требующая высвобождения рабочей силы.

Все сказанное выше позволяет утверждать о невозможности точного расчета масштабов и уровня эффективной занятости, хотя примерные ее оценки возможны.

Следует отметить, что по ряду причин количество существующих рабочих мест не будет совпадать с количеством экономически эффектив-

ных рабочих мест. Таким образом, понятия – полная и эффективная занятость различаются достаточно четко.

Обеспечение как полной, так и эффективной занятости, – скорее, теоретическая задача, чем реально достижимая цель в существующих условиях. Тем не менее, такая цель ставится многими странами в расчете на длительную перспективу.

6.3. Формы занятости.

Вторичная и вынужденная неполная занятость

Формы занятости – это конкретные способы и условия использования рабочей силы. Такое определение дает возможность использовать различные подходы, критерий, на основании которых можно выделить разнообразные формы занятости. Например, могут использоваться такие критерии, как статус занятости, условия занятости, длительность найма, легитимность занятости и др.

Наибольшую социально-экономическую значимость на современном этапе имеют следующие формы занятости: вторичная, вынужденная неполная, неформальная.

Вторичная занятость – это дополнительная занятость человека в экономике. Причины дополнительной занятости могут быть самыми разными. Чаще всего они заключаются в стремлении работника повысить уровень доходов или собственной конкурентоспособности на рынке труда. Вторичная занятость тесно связана с вынужденной неполной занятостью.

В большинстве случаев вторичная занятость остается за рамками государственной политики в области регулирования рынка труда, хотя отдельные действия со стороны государства могут привести к увеличению или сокращению вторичной занятости.

Вторичная занятость имеет свои последствия для общества и для работника, которые вряд ли возможно оценить однозначно. Поэтому в большинстве рыночных стран государство вообще не предпринимает каких-либо мер, для ограничения вторичной занятости (запрещение совместительства, ограничение совокупного дохода граждан, прогressive налогобложение и т. п.)

Независимо от оценки вторичной занятости – это объективное явление, которое может быть объектом регулирования. Наша статистика не дает сведений в доступной форме о масштабах вторичной занятости. Эта форма занятости широко распространена в странах рыночной экономики, особенно в тех, где государственное вмешательство весьма ограничено. Например, в США на одного экономически активного жителя приходится в среднем более двух занятий.

Вынужденная неполная занятость (ВНЗ) означает, что часть работников вынуждена работать в режиме неполного рабочего дня или рабочей

недели, а также уходить в неоплачиваемые или частично оплачиваемые отпуска по инициативе администрации.

Масштабы ВНЗ составляют официально учтенные потери рабочего времени по следующим причинам:

- отпусков по инициативе администрации;
- целодневных простоеv;
- внутрисменных простоеv;
- работы в режиме неполного времени по инициативе администрации.

Количественная оценка вынужденной неполной занятости осуществляется двумя способами: 1) на основе учета численности работников, вынужденных работать в режиме неполной занятости в течение определенного периода времени; 2) на основе учета потерь рабочего времени.

В первом случае показателем масштабов ВНЗ является удельный вес сотрудников, работавших в режиме неполного рабочего времени, к среднегодовой (среднемесячной) их численности. Во втором случае таким показателем является удельный вес потерь рабочего времени по не зависящим от работника причинам в общем нормативном фонде рабочего времени за определенный период. Полученные тем и другим способом показатели отражают уровень ВНЗ, хотя отличаются между собой очень значительно. Например, в истекшие два года удельный вес работников, вынужденно занятых неполное рабочее время, составлял в Беларуси 10–15%, а доля соответствующих потерь рабочего времени составляла 1,5–1,7%. На основе первого из вышеназванных показателей часто определяют масштабы скрытой безработицы, хотя это неверно по существу и по форме.

6.4. Неформальная занятость

Понятие «неформальная занятость» в экономической литературе появилось в начале 70-х годов XIX в. Однако до настоящего времени не существует однозначного определения этого понятия и его границ, т. е. четко не определено, какие категории людей следует относить к неформальному сектору экономики.

Существуют два подхода к определению содержания и границ неформальной занятости: расширительный и суженный. В первом случае к неформальной занятости относят все виды деятельности человека по самообеспечению и самореализации, которые официально не оформлены: ведение домашнего и личного подсобного хозяйства, благотворительная деятельность, неоплачиваемая общественная деятельность, теневая занятость.

Во втором случае к неформальной занятости относят только теневую. Такая занятость противоречит официальной и развивается как следствие неспособности официальной занятости удовлетворять потребности даже низших уровней (еда, одежда, жилье и т. п.). Теневая занятость имеет

наибольшую социально-экономическую значимость и должна в этой связи быть объектом государственного регулирования.

Теневая занятость может быть 2 видов: 1) занятость разрешенными видами деятельности вне официального сектора экономики в целях избежания уплаты налогов (условием ее появления являются низкие реальные доходы официально занятых и чрезмерное налогообложение); 2) занятость запрещенными видами деятельности (кriminalная).

Иными словами, неформальная занятость (суженное понятие) – это не зарегистрированная в соответствии с законодательством экономическая деятельность граждан, не облагаемая налогами. Виды неформальной занятости очень разнообразны: уличная торговля, ремонтные работы, программное обеспечение компьютеров, бухгалтерские, секретарские услуги, домашние услуги и т. д.

Причины возникновения и роста неформальной занятости в странах переходной экономики – отсутствие работы вообще, низкий уровень оплаты труда, стремление к свободному режиму труда.

Неформальная занятость при определенных условиях может быть одновременно и вторичной. По социологическим опросам 80% тех, кто подрабатывает дополнительно, официально на вторичном рабочем месте не оформлены. Неформальная занятость широко распространена в мире. Силовые, запретительные меры по легализации неформальной занятости, как показывает опыт ряда стран, положительных результатов не дают.

Для количественной оценки неформальной занятости могут использоваться различные методы (официальная статотчетность по понятным причинам ее не учитывает). Социологические методы (прямые методы, т. е. опросы населения и экспертов, выборочные обследования), как правило, дают заниженную оценку. Макрометоды (косвенные методы), обычно, завышают ее масштабы.

Количественную оценку неформальной занятости, определяемую на основе расчетов, дает ряд организаций. Например, Министерство статистики и анализа Республики Беларусь выполняет такую оценку по результатам ежегодного проведения выборочных обследований домашних хозяйств. По различным оценкам, масштабы неформальной занятости в Республике Беларусь составляют 400–600 тыс. чел.

6.5. Учет занятости в статистической практике Республики Беларусь

Статистическое определение численности занятых – процесс весьма трудоемкий и достаточно длительный. Он зависит от своевременности и достоверности поступающей информации, особенно по субъектам малого предпринимательства и самостоятельно занятым. Численность занятых по месяцам различна. Поэтому официальная статистика предоставляет полную

информацию для открытой печати в основном за год и в среднегодовом исчислении. Наиболее полно представлена информация о занятости населения Республики Беларусь в балансе трудовых ресурсов, который ежегодно разрабатывается Министерством статистики и анализа в среднегодовом исчислении. В численность занятых в экономике включаются лица, работающие на предприятиях и в организациях всех форм собственности (в том числе и субъекты малого предпринимательства); в фермерских хозяйствах; занятые предпринимательской деятельностью и самозанятые. В балансе трудовых ресурсов отражена информация о распределении занятых по отраслям материального производства, непроизводственной сферы, формам собственности в целом по республике и ее областям.

Статистические органы предоставляют также ежемесячные данные о численности работающих в экономике. Они включают численность работающих в организациях всех форм собственности без малых предприятий негосударственной формы собственности, без лиц, занятых предпринимательской деятельностью, в фермерских хозяйствах, и самозанятых.

Министерство статистики и анализа по материалам всеобщей переписи населения имеет достаточно полную информацию о распределении занятых в экономике по полу, возрасту, уровню образования.

6.6. Основные тенденции и особенности занятости населения в Беларуси

В течение всего периода развития Республики Беларусь как суверенного государства основные тенденции занятости в ее экономике менялись неоднократно (см. рис. 6).

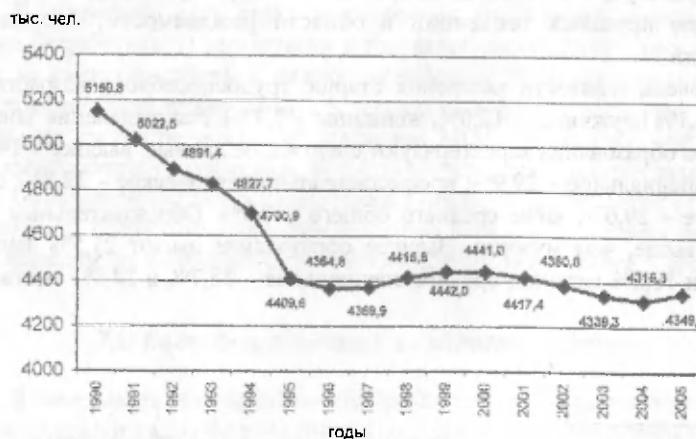


Рис. 6. Численность занятых в экономике Республики Беларусь

В частности, за 1991–1996 гг. произошло резкое снижение численности занятых в экономике, что было связано с последствиями разрыва экономических и других связей между бывшими республиками Союза. В последующий период – 1997–2000 гг. занятость повышалась вследствие стабилизации экономики страны, а также проведения активной государственной политики содействия занятости, недопущения значительного высвобождения работников с предприятий. Однако, в течение 2001–2004 гг. занятость опять сокращалась, хотя и незначительно.

В 2005 г. отмечено повышение уровня занятости, ее среднегодовая численность составляла 4349 тыс. человек. В отраслях материального производства сосредоточено 68,7%, в непроизводственных отраслях – 31,3% всех занятых в экономике. Наблюдается тенденция относительного повышения занятости в непроизводственной сфере и снижения – в материальной. Удельный вес занятых на предприятиях государственной формы собственности составляет 52,4%, частной – 46,4%, иностранной – 1,2%.

В общем числе занятых в экономике на момент проведения переписи населения (1999 г.) мужчины составляли 51,3%, женщины – 48,7%. Однако женщины преобладают среди занятых в наиболее трудозатратной возрастной группе – 35–54 года.

Уровень занятости (отношение числа занятых к общей численности лиц соответствующего возраста) очень различается по возрастным группам: от 18,7% в группе 16–19 лет, до 86,4% в группе 40–44 года. В возрасте от 30 до 50 лет уровень занятости составляет 84%. Следовательно, численность занятых в немалой степени зависит от демографического фактора, т. е. состава населения по возрасту, который является следствием прошлых тенденций в области рождаемости, смертности и миграции.

Уровень занятости населения старше трудоспособного возраста составлял 9,1% (мужчины – 12,0%, женщины – 7,7%). Распределение занятых по уровню образования характеризуют следующие данные: высшее – 19,8%; среднее специальное – 29,9%; профессионально-техническое – 12,8%; среднее общее – 29,6%; ниже среднего общего – 7,9%. Образовательный ценз женщин выше, чем мужчин. Высшее образование имеют 21,5% занятых женщин и 18,2% мужчин; среднее специальное – 35,7% и 24,3% соответственно¹.

¹ Баланс трудовых ресурсов: Министерство статистики и анализа. 2004 г.

² Итоги переписи населения 1999 г.: Статистический сборник.– Мн.: Министерство статистики и анализа, 2002.

7. БЕЗРАБОТИЦА И ЕЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

7.1. Экономическая сущность безработицы. Методы измерения и показатели безработицы

Безработица – это социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не может применить свою рабочую силу. Определение понятия «безработный» в национальном законодательстве отличается от его трактовки международными институтами. Международная практика показывает, что безработица – неизбежное явление в странах с рыночной экономикой.

В законе «О занятости населения Республики Беларусь» указано, что безработным считается трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, зарегистрированный в органах государственной службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней.

Согласно определению МОТ в состав безработных включаются лица в возрасте 15 лет и старше, которые в течение определенного времени:

- не имели работы, занятия, приносящих доход;
- занимались поиском работы в течение последних 4 недель;
- были готовы приступить к работе в течение 2 недель после обследования (опроса).

Учащиеся, студенты и пенсионеры, по методологии МОТ, также учитываются в качестве безработных, если их поведение соответствует вышеуказанным критериям.

В статистике ряда стран применяются два способа количественной оценки безработицы: 1) регистрация в государственной службе занятости граждан, не имеющих работы и желающих работать; 2) регулярные (ежегодные и ежеквартальные) выборочные обследования в форме домашних хозяйств (семей) по занятости, исходя из критериев МОТ. В Беларуси официальная численность безработных определяется по регистрации в центрах занятости.

Общепринятым показателем уровня безработицы является отношение численности безработных (на определенную дату или в среднем за период) к численности экономически активного населения, выраженное в процентах.

7.2. Виды безработицы, их характеристика

В международной практике применяются различные классификационные признаки видов безработицы. Наиболее часто используется классификация безработицы по причинам ее возникновения. По этому критерию выделяют: фрикционную, структурную и циклическую безработицу. По-

следнюю часто называют экономической, или спросодефицитной безработицей.

Фрикционная безработица – это временное отсутствие занятости в течение периода, когда работник меняет место работы. При этом совокупный спрос не превышает совокупное предложение рабочей силы. Знания, профессионально-квалификационные характеристики фрикционных безработных отвечают требованиям производства. Состояние безработицы у них обусловлено, как правило, поиском лучшего места приложения труда. Безработица такого вида краткосрочна.

Структурная безработица – это отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере экономической деятельности. Она обусловлена изменениями в структуре потребительского спроса в основном по профессионально-квалификационным характеристикам. Структурная безработица в стабильной или растущей экономике сопровождается созданием новых рабочих мест. Но структурные безработные не могут их занять до тех пор, пока не пройдут профессиональную переподготовку. Этот вид безработицы, как правило, среднесрочный, но может быть и долгосрочным.

Циклическая безработица (спросодефицитная) имеет место при отсутствии достаточного спроса на труд вообще. Она обусловлена, как правило, спадом производства и зачастую высокой ценой (оплатой) труда (выше равновесной). Циклическая безработица вызывается приходом низкой фазы экономического цикла, когда сокращается спрос на товары, уменьшаются совокупные расходы и доходы, уменьшается спрос на рабочую силу.

Кроме вышеназванных в практических и научных целях иногда выделяют следующие виды безработицы: технологическая, конверсионная, молодежная, женская, сезонная, застойная, добровольная, региональная, скрытая и др. (большинство из них входят в состав основных вышеназванных видов).

Существует понятие – *естественный уровень безработицы*, т. е. фоновый ее уровень. По рекомендациям МОТ естественный уровень безработицы определяется как сумма фрикционной и структурной безработицы. Однако такой подход применяется не везде. Например, в США и других странах естественный уровень безработицы рассчитывается как средняя величина за полный прошедший экономический цикл (фаза подъема и спада). Естественным уровнем безработицы в этих странах считают ситуацию, когда нет ни избыточного спроса, ни избыточного предложения на рынке труда.

Уровень естественной безработицы значительно изменяется во времени. Например, в США он составляет 3–7%, в других странах, где для его расчета применяется метод МОТ, ниже: в Германии 1–4%. Японии – 1,5–2,5%.

7.3. Безработица и инфляция

Взаимосвязь между инфляцией и безработицей уже более чем полувека является темой споров между теоретиками занятости и экономистами. Особую остроту эти споры приобретают между сторонниками Дж.Кейнса и монетаристами. Они продолжаются и сейчас, хотя доказательств своей правоты никто не предоставил и вряд ли это возможно. Важность изучения такой взаимосвязи заключается в том, что если она существует и закономерна, то существует также необходимый инструмент для влияния на развитие этих явлений.

В основу теоретических концепций о существовании тесной связи между безработицей и инфляцией положены взгляды английского экономиста Филлипса. На основании анализа эмпирических наблюдений почти за столетний период (1861–1957 гг.) о темпах роста номинальной заработной платы и уровне безработицы в США и Англии он установил определенную зависимость между этими показателями. Графически отражена эта зависимость на так называемой «кривой Филлипса» (см. рис. 7).

Впоследствии другие экономисты (Самуэльсон и Солоу) заменили значения динамики заработной платы значениями динамики цен.



Рис. 7. Взаимосвязь между уровнем безработицы и инфляцией

Приведенная выше «кривая Филлипса» отражает первоначальные представления о взаимосвязи инфляции и безработицы: уровни цен и заработной платы (инфляции) обратно пропорциональны уровню безработицы. Эти представления положены в основу точки зрения, согласно которой можно уменьшить размеры безработицы, несколько увеличивая темпы инфляции.

Такие взгляды доминировали в течение 50-х – начале 60-х гг., они подтверждались эмпирическим путем и в соответствии с ними формировалась и прогнозировалась экономическая политика в ряде развитых стран. Однако в последующие годы фактические данные уже не подтверждали

устойчивого характера обратно пропорциональной зависимости между ростом заработной платы (инфляции) и уровнем безработицы. Более того, в 70–80-е гг. в ряде стран наблюдался одновременный рост инфляции и безработицы, т. е. стагфляция. Появилась концепция естественного уровня безработицы, за пределы которого выходить нецелесообразно.

В настоящее время большинство экономистов считает, что тесная взаимосвязь между безработицей и инфляцией существует в краткосрочном периоде, но в долгосрочном плане вероятность подобной взаимозависимости невелика.

7.4. Социальное страхование от безработицы

Страхование от безработицы – это система выплаты денежных пособий по безработице гражданам, потерявшим не по своей вине работу. Средства для выплаты пособий формируются по страховому принципу, т. е. как отчисления работодателем и самим работником соответственно от фонда оплаты труда и получаемой заработной платы.

Обязательное социальное страхование от безработицы – это объединение страховых взносов нанимателей и работников, а в необходимых случаях и средств государства, с целью материальной поддержки безработных в период потери заработка.

Сущность страхования от безработицы состоит в следующем. Риск безработицы связан с деятельностью трех субъектов общественных отношений – работника, работодателя, государства. Работник рискует, недавно выбиря профессию, определенную квалификацию, получая или не получая специальное образование. Работодатель подвергается риску, организуя производство определенных товаров и услуг, выбирая неправильную стратегию развития производства. Свою долю риска несет и государство в связи с проводимой социально-экономической политикой, принятием определенных законов и т. п.

Государственное социальное страхование от безработицы в нашей республике находится в начальной стадии своего становления. Государственный фонд содействия занятости является государственным целевым бюджетным фондом, единственным источником финансирования государственной политики на рынке труда, в том числе и выплат пособий по безработице. Сами работники не участвуют своими взносами в формировании фонда содействия занятости. Поэтому действующая в республике система выплат пособий по безработице, при которой в формировании указанного фонда не участвуют сами работники, является по сути своей системой социальной защиты, а не социального страхования.

Введение новой системы страхования связано с решением целого ряда проблем. Первой из них является, несомненно, повышение доходов на-

селения и уровня рентабельности предприятий. Необходимо создание независимого фонда страхования от безработицы, изменение принципов и условий предоставления пособий по безработице, изменение шкалы расчетов и размеров пособий и др.

Согласно основным направлениям социально-экономического развития до 2010 г. в Беларуси должно быть завершено реформирование системы социальной защиты. Суть этого реформирования состоит в разделении системы социального обеспечения на две подсистемы – социальное страхование и социальная помощь.

7.5. Экономические и социальные последствия безработицы

При анализе последствий безработицы целесообразно выделять три уровня: национальный, предприятия, человека.

Исследования последствий безработицы на национальном уровне показывают, что она уменьшает объем ВВП. Подобную зависимость отражает так называемый закон А. Оукена: если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на один процентный пункт, то отставание объема ВВП составляет 2,5%. Следует иметь в виду при этом, что закон А. Оукена в значительной степени является абстракцией. Во-первых, количество безработных можно определять различными способами, ни один из которых не является совершенным. Во-вторых, такие расчеты можно делать только в условиях эффективной занятости, которая в полной мере не достигнута во всех странах. Тем не менее, в условиях развитой рыночной экономики потери объема ВВП от нарастания уровня безработицы могут быть значительны.

Безработица, уменьшая объемы ВВП, приводит к сокращению налогов, т. е. уменьшает доходную часть государственного бюджета. По мере своего роста безработица увеличивает расходы государства (т. е. влияет на расходную часть бюджета). Особенно это обстоятельство присуще нашей республике, где не сложилась еще система социального страхования безработных и все выплаты на пособия по безработице и другие связанные с ней мероприятия осуществляются из Государственного фонда содействия занятости (ГФСЗ), который в настоящее время является целевым бюджетным фондом.

Безработицу следует рассматривать как потенциально опасное явление. Например, отрицательные последствия безработицы в таких отраслях, как наука, информационно-вычислительное обслуживание, оборонный комплекс и других высокотехнологических предприятиях и отраслях в полной мере проявятся только через годы и десятилетия (массовая дисквалификация, эмиграция, сокращение инвестиций).

Для человека безработица означает потерю постоянного источника дохода, что ставит его на грань физического выживания. Возрастает конкуренция между людьми за престижные рабочие места.

Безработица позволяет предпринимателям диктовать свои условия. Наиболее значимыми ее социальными последствиями являются: снижение важнейшего элемента безопасности человека – уверенности в будущем; рост уровня дифференциации населения по доходам; возникновение условий для деградации, маргинализации населения, ухудшение социально-психологического климата в обществе; ослабление семейных уз, распад семей, ухудшение здоровья и т. п.

Особенно социально опасной формой безработицы является молодежная. Необходимо отметить, что экономические и социальные последствия безработицы взаимосвязаны, друг друга обуславливают.

7.6. Безработица в Республике Беларусь

Статистический учет безработных в нашей республике впервые стал осуществляться в 1991 г. в соответствии с законом «О занятости населения Республики Беларусь». Одновременно с формированием нормативно-правовой базы создавалась необходимая для учета граждан в качестве безработных и регулирования уровня безработицы инфраструктура рынка труда – органы государственной службы занятости (городские и районные центры занятости).

В течение всего последующего периода времени уровень безработицы и его тенденции изменились неоднократно (см. рис. 8), что было связано с колебаниями конъюнктуры на рынке труда, т. е. с соотношением двух величин: спроса на рабочую силу и предложением рабочей силы, в том числе и в разрезе отдельных социально-демографических групп населения, по профессиям, квалификации.

Наблюдались два периода подъема и, соответственно, снижения уровня безработицы в Беларуси. Например, в течение 2004–2005 гг. коэффициент безработицы существенно сократился и составил на конец 2005 г. всего 1,5%.

Необходимо отметить следующие характерные черты, особенности, присущие современной безработице в Беларуси.

В республике преобладает структурная безработица, на долю которой приходится 60% всех безработных. Конъюнктура рынка труда по-прежнему остается трудоизбыточной хотя и улучшается. В настоящее время на одну заявленную (в организациях службы занятости) вакансию приходится два безработных.

Основными трудоизбыточными профессиями являются бухгалтер, экономист, юрист, техник-технолог, педагог и др. К числу труднодостаточных относятся профессии строительного и сельскохозяйственного профиля, токари, фрезеровщики, врачи и др.

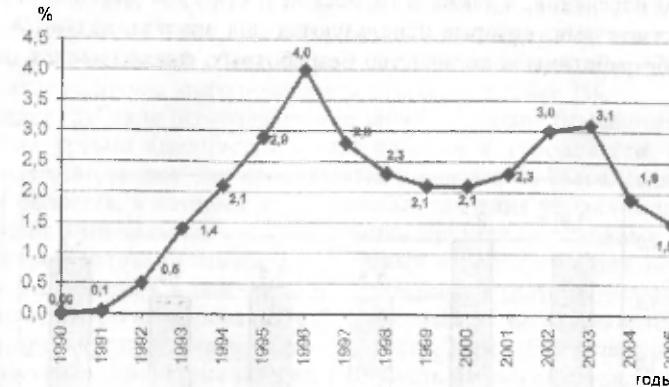


Рис. 8. Коэффициент безработицы в Республике Беларусь в период 1990–2005 гг.

В структуре безработных, состоящих на учете в организациях службы занятости, по критерию предыдущей занятости преобладают: длительно небывающие (18,5%); уволенные по причинам текучести кадров (16,7%); выпускники учебных заведений (13,8%); высвобожденные (11,2%).

Почти половина всех официальных безработных приходится на долю молодежи в возрасте 16–29 лет.

Одной из наиболее уязвимых социально-демографических групп являются женщины, доля которых в числе безработных на начало 2005 г. составляла 69%.

Период поиска работы у женщин вдвое больше, чем у мужчин. Например, средний период трудоустройства мужчин – 2,5 месяца, женщин 4,5 месяца. Среди лиц, являющихся длительно безработными (более года) женщины составляли 78%.

Удельный вес числа безработных, получающих пособие, в общей их численности составляет менее 50%, а средний размер пособия в процентах к средней заработной плате не превышает 10%³.

7.7. Региональные особенности безработицы в Республике Беларусь

Существующая в республике государственная статотчетность позволяет анализировать состояние рынка труда, в том числе и безработицы, в разрезе областей, административных районов, городов с различной чис-

³ Мониторинг рынка труда Республики Беларусь за 2004 год.– Мин.: Министерство труда и социальной защиты, 2005.

ленностью населения, а также в городской и сельской местности. Основными показателями, которые используются для анализа, являются: коэффициент безработицы и количество безработных, приходящихся на одну вакансию.

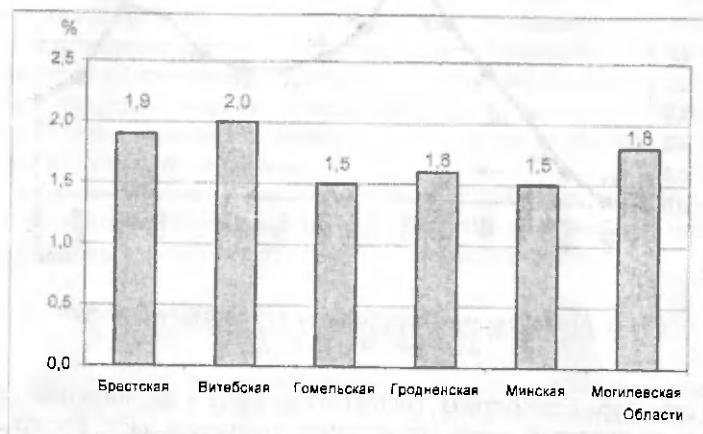


Рис. 9. Уровень безработицы по областям Республики Беларусь на 01.01.2006 г.

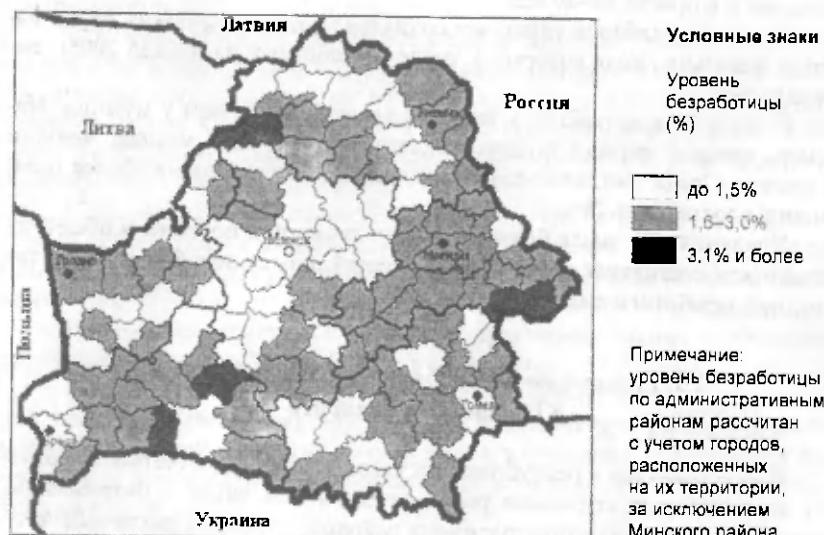


Рис. 10. Различие уровня безработицы по административным районам Республики Беларусь по состоянию на 1.01.2006 г.

Коэффициент безработицы, составлявший на начало 2006г. в среднем по республике 1,5%, по отдельным областям различался от 1,5% в Минской и Гомельской областях до 2,0% в Витебской области (см. рис. 9). В г. Минске величина этого показателя составляла менее 1%.

Более глубокие региональные различия в уровне безработицы существуют на уровне административных районов и городов (см. рис. 10). В наибольшей степени они проявляются в Брестской, Могилевской и Витебской областях, в которых максимальные значения уровня безработицы превышают минимальные в разрезе административных районов в 10 раз.

Второй основной показатель, который используется для анализа состояния рынка труда, в том числе и региональных рынков, – соотношение численности зарегистрированных безработных и числа вакантных мест, заявленных в организации службы занятости. Данный показатель характеризует конъюнктуру, отражает напряженность на рынке труда. Конкретное количественное его значение выражается числом безработных, приходящихся на одно вакантное рабочее место (должность).

Анализ региональных рынков труда с использованием этого показателя показывает наличие очень больших различий. Например, если величина данного показателя составляет в среднем по республике 2 (т. е. два безработных на одну вакансию), в областях – 2–3, то в гор. Солигорске – 5, Жодино – 10, Шкловском районе – 10, Поставском районе – 15, Дубровенском районе – 16, Россонском районе – 35 человек на одну вакансию. Характерно, что высокая величина показателя напряженности на рынке труда наблюдается в тех регионах, где уровень безработицы является не самым высоким. Это означает, что в этих городах и районах высок уровень долговременной безработицы.

Таким образом, основные проблемы безработицы в Республике Беларусь – это проблемы отдельных регионов, в которых длительное время сохраняются высокие уровни безработицы и напряженности на рынке труда. Поэтому состояние рынка труда этих регионов является объектом внимания государства при проведении государственной политики занятости. В частности, в Государственной программе занятости населения Республики Беларусь на 2006 г. содержатся эффективные мероприятия, направленные на снижение уровня безработицы в таких проблемных регионах.

8. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

8.1. Основные направления государственного регулирования рынка труда

Государственное регулирование рынка труда – регулирование органами государственного управления функционирования субъектов на рынке труда, т. е. взаимоотношений между нанимателями (их представителями) и наемными работниками (их представителями). Такое регулирование включает в себя систему правовых, экономических, психологических и иных мер.

Механизм регулирования рынка труда (государственное или институциональное) получил развитие тогда, когда стихийное саморегулирование, оказалось неспособным решить ряд важнейших для общества и самого рынка труда задач: например, перестали воспроизводиться рабочая сила, отвечающая требованиям НТП, обеспечивающая занятость, сохранение и повышение уровня оплаты труда, социальная защита лиц потерявших работу. Поэтому государственное регулирование рынка труда можно рассматривать как реакцию государства и общества на противоречия в обществе.

В настоящее время все экономические теории признают необходимость государственного регулирования рынка труда, но в разной степени. Соотношение между механизмом регулирования рынка труда и механизмом его стихийного функционирования является предметом постоянных споров экономистов различных направлений.

В промышленно развитых странах в течение XX века отчетливо прослеживаются волны регулирования и дерегулирования рынка труда в зависимости от конкретной ситуации. В последние три десятилетия большинство ученых пришли к выводу о необходимости одновременного и взаимосвязанного использования рыночного (стихийного) и государственного регулирования рынка труда. Национальные модели рынка труда отражают различия в соотношении механизма функционирования рынка труда и механизма его регулирования.

Государственное регулирование рынка труда может развиваться по следующим направлениям: обеспечение воспроизведения рабочей силы (организационное, финансовое обеспечение), сохранение существующих и создание новых рабочих мест, социальная защита (материальная поддержка) безработных, контроль за развитием трудовых отношений между субъектами на рынке труда; воздействие на уровень и динамику заработной платы в стране (области), создание инфраструктуры рынка труда (в лице организаций служб занятости и др.), поддержка предпринимательства и самозанятости.

8.2. Методы, формы и уровни реализации государственного регулирования занятости

Понятие «регулирование занятости» не отличается от общего понятия «регулирование рынка труда». За исключением того, что регулирование социально-трудовых взаимоотношений ограничивается вопросами занятости и безработицы. Тем не менее, при этом затрагиваются и другие сферы взаимоотношений между субъектами на рынке труда. Например, заработка плата и социальная защита, которые в данном случае являются не самостоятельными объектами регулирования, а факторами, в той или иной степени определяющими показатели занятости. Изменяя заработную плату и материальную поддержку безработных (условия и уровень материальных выплат), можно воздействовать на масштабы и динамику занятости и безработицы.

В регулировании любых процессов одним из важнейших моментов является выбор методов воздействия на объекты регулирования в соответствии с поставленными целями и условиями, при которых происходит регулирование. Все методы государственного регулирования занятости можно разделить на административно-правовые, экономические, организационные, идеологические и др.

Административно-правовые методы реализуются путем принятия законов, постановлений и других нормативных правовых актов. Эти методы можно квалифицировать, скорее, как методы управления трудовыми ресурсами (занятостью), чем регулирования. В качестве примера можно привести изменение границ трудоспособного возраста, установление длительности рабочего дня, недели, оплачиваемого трудового и учебного отпуска, ограничение или либерализацию эмиграции, иммиграции рабочей силы и т. п.

Экономические (финансово-экономические) методы реализуются путем осуществления комплекса мер для воздействия на масштабы и динамику занятости в основном на макроуровне. Например: за счет кредитования, субсидирования, льгот и дотаций работодателям; регулирования величины процентных ставок.

Организационные методы заключаются: в снижении или устраниении различного рода препятствий, которые могут воздействовать на территориальную, отраслевую, профессионально-квалификационную мобильность работников; совершенствовании статистики занятости и безработицы; развитии информационных технологий с целью воздействия на спрос и предложение труда на региональных рынках труда; повышении эффективности службы занятости и ее организаций в регионах в направлении трудоустройства безработных, проведения их профподготовки и переподготовки.

Идеологические методы используются: для разъяснения сущности и необходимости проведения политики полной занятости определенной целевой направленности; достижения оптимального сочетания интересов работодателей и наемных работников; привлечения работников к процессу управления; формирования системы социального партнерства и др.

Все методы регулирования занятости, как правило, применяются комплексно. Например, экономические и организационные методы могут широко использоваться во взаимодействии с административно-правовыми и др.

В то же время иерархия применяемых методов может изменяться в зависимости от конкретных условий отдельных стран, их регионов, целей политики в области занятости, приоритетов относительно трудоустройства отдельных категорий трудоспособного населения и т. п.

Регулирование занятости населения может осуществляться в форме прямого или косвенного воздействия. В рыночной экономике в основном используется косвенное воздействие на занятость. Но иногда используется и прямое воздействие, которое чаще используется в переходной экономике.

В странах рыночной экономики регулирование занятости осуществляется на 3 уровнях: макроуровне, региональном уровне и микроуровне.

Государство как субъект управления в неодинаковой степени представлено на перечисленных уровнях управления. Кроме того, регулирование занятости на всех трех уровнях различается по целям, объектам, субъектам, методам регулирования.

На уровне организации регулирование занятости осуществляется в виде политики управления персоналом, которая должна разрабатываться совместными усилиями управленческих структур предприятий и соответствовать общей стратегии их развития.

8.3. Активная и пассивная политика занятости

Государственное регулирование занятости реализуется посредством проведения политики занятости, включающей также отдельные меры по социальной защите безработных.

Политика занятости – это целенаправленная деятельность государства по оптимизации занятости, представляющая собой совокупность законодательных, экономических, финансовых, организационных и других мер.

Политика занятости осуществляется одновременно в активной и пассивной формах. *Активная политика занятости* в большей степени направлена на предотвращение безработицы, снижение ее уровня и на повышение уровня занятости. Она предусматривает проведение мероприятий по предупреждению высвобождения работников, сохранению и созданию новых рабочих мест, обучению, переобучению и повышению квалификации работающих (урождающая переподготовка) и безработных, организацию общественных работ, поддержку предпринимательства и др.

Пассивная политика занятости предусматривает выплату пособий безработным и предоставление им простейших услуг по подбору рабочих мест через организации, занимающиеся трудоустройством (информация о вакантных рабочих местах и выдача направлений на трудоустройство).

В государственной политике занятости любой страны представлены меры как активной, так и пассивной политики. Соотношение между активными и пассивными мерами зависит от ряда факторов. В первую очередь, от социально-экономической политики государства, его стратегии в этой области. Если в этой стратегии в значительной степени представлен «социальный вектор», то целью политики занятости будет полная занятость, а значит будут широко применяться меры по предупреждению роста безработицы и снижению ее существующего уровня. Проведение активной политики занятости на рынке труда требует больше средств, чем пассивной.

Соотношение между активными и пассивными мерами в государственной политике занятости может изменяться во время подъема и спада экономики. Если во время глубокого экономического спада экономики преобладает спросодефицитная безработица, активная политика занятости не будет эффективной. Активная политика на рынке труда не будет эффективной и в случае отсутствия глубоких макроэкономических реформ.

Все вышеизложенное лишь подтверждает, что государственная политика занятости является составной частью социально-экономической политики и не может ей противоречить. Основным показателем, который характеризует особенность политики занятости с точки зрения ее отнесения к активной или пассивной, является удельный вес средств, направляемых на реализацию соответствующих мероприятий от общей их суммы.

8.4. Зарубежный опыт политики занятости

В большинстве развитых стран рыночной экономики (особенно в европейских) преобладает активная политика занятости, которая реализуется чаще всего в форме программ содействия занятости. Эти программы редко бывают общегосударственными. Чаще они охватывают отдельные категории населения, отдельные регионы (проблемные с точки зрения безработицы), отдельные периоды времени (межсезонье, спад деловой активности и др.).

По содержанию программы содействия занятости могут охватывать как отдельные категории населения, неконкурентные на рынке труда (молодежь, женщины, инвалиды), так и специфические периоды времени повышения риска безработицы, связанные с экономической ситуацией. Первый тип программ чаще разрабатывается в странах, которые стремятся к достижению полной занятости. Второй тип программ чаще разрабатывается в странах, целью политики которых является эффективная занятость. В первом случае – это скандинавские страны, в другом – США и др. В целом принято считать, что политика занятости стран Северо-Западной и Западной Европы имеет активный характер, а США, Великобритании – пассивный.

Программы содействия занятости, охватывающие отдельные категории населения (Швеция, Дания и др.), разрабатываются отдельно по следующим направлениям:

- общественных работ;
- профподготовки молодежи;
- помоши безработным, не имеющим работы в течение длительного периода времени;
- содействие предпринимательству и самозанятости.

Программы общественных работ широко используются в скандинавских странах, особенно в Швеции, где им присущ отчетливо выраженный сезонный характер. По программам общественных работ в этой стране зимой работает в 4–5 раз меньше людей, чем летом. Такие программы применяются, как правило, в отдельных регионах и охватывают два типа работ. Во-первых, они нацелены на использование излишней рабочей силы в сельской местности для создания базовой инфраструктуры (сельские дороги, мелкие ирригационные работы, строительство дешевого жилья,

школ), защиты земель и проведения лесопосадок. В городах – это прокладка тротуаров, ремонт и перекраска школ, больниц и т. п.

Во-вторых, это оказание социальных услуг: оплачиваемые муниципальными властями услуги престарелым, инвалидам, уход за детьми, обслуживание больных и т. д. К подобным общественным работам стараются привлечь молодежь, чтобы путем включения ее в общественно полезную деятельность сократить безработицу.

Помощь не работающим длительное время, т. е. безработным, не имеющим работы более одного года. Длительную безработицу также считают социально опасным видом безработицы. В странах развитой рыночной экономики на ее долю приходится примерно 50% безработных.

Государственное воздействие осуществляется путем формирования положительной мотивации у длительно не работающих людей для активного поиска работы. Для этого применяются различные меры. Например, в ФРГ действующий закон о занятости населения предусматривает оказание помощи во временной занятости длительно неработающим.

Статистика зарубежных стран свидетельствует о том, что 80% длительно не работающих, после временной работы устраиваются на постоянную и большая их часть – в частный сектор. Те же, кто не получил работы, имеют выбор: получать пособие в течение двух лет во время профподготовки по специальности, которую сами выбрали, либо получать доплату к пособию в размере 50% его величины в течение трех с половиной лет для организации собственного бизнеса.

Важнейшее направление государственного содействия занятости в зарубежных странах – это *содействие предпринимательству и самозанятости*.

Предпринимателям, нанимающим безработных, не имевшим работы в течение длительного периода, предоставляются от государства субсидии для доплат к заработной плате нанимаемых работников, которая значительно ниже уровня заработной платы постоянных работников. К таким предпринимателям применяется дифференцированная политика налогов.

Государство всячески поощряет *самозанятость*. Например, в Швеции безработным старше 20 лет и желающим организовать свой бизнес выплачиваются начальные субсидии на шесть месяцев. Величина субсидии равна сумме предусмотренных пособий за этот период.

В ряде стран для снижения безработицы формируются программы содействия занятости, вызванные экономической ситуацией. Такие программы чаще всего применяются в США. Они охватывают людей, ставших безработными в результате структурных изменений в экономике, вызванных разными причинами. Например, в результате резкого увеличения импорта товаров и закрытия собственных производств. В таких случаях в дополнение к другим мерам в 1,5–2,0 раза увеличивается период выплат пособий по безработице.

8.5. Политика занятости в Республике Беларусь

Характеристика государственной политики занятости включает в себя информацию об органах управления этим процессом, их задачах и функциях, основных направлениях проведения, финансовом обеспечении, нормативно-правовом обеспечении, формах ее реализации.

Разработка и осуществление государственной политики занятости в республике возложена на Государственную службу занятости (Постановление Совета Министров БССР от 18.01.1991, № 20). Работу Государственной службы занятости возглавляет и организует Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Для реализации государственной политики в области содействия занятости населения на местах в структуре соответствующих местных исполнительных и распредительных органов создаются территориальные органы управления областные службы занятости населения, городские (региональные), районные центры занятости населения, которые являются юридическими лицами. На органы государственной службы занятости возложены задачи трудоустройства населения и профилактика безработицы, что решается в рамках проведения политики занятости.

Основные направления государственной политики занятости отражают ее содержание и включают в себя систематизированные меры государственного воздействия на процесс занятости. Такими направлениями на современном этапе являются: оказание финансовой помощи предпринимателям для создания новых рабочих мест в виде беспроцентных ссуд; оказание финансовой поддержки безработным в организации собственного бизнеса; проведение общественных работ; территориальное переселение в пределах республики, привлечение рабочей силы из-за рубежа; экспорт рабочей силы; профессиональное обучение и переобучение, трудоустройство (бронирование рабочих мест) отдельных категорий работников, неконкурентоспособных на рынке труда. Все приведенные направления политики занятости представляют ее активную форму.

Финансовое обеспечение государственной политики занятости осуществляется в республике за счет Государственного фонда содействия занятости (ГФСЗ) населения, который является государственным целевым бюджетным фондом, предназначенный для страхования от безработицы и финансирования мероприятий по обеспечению занятости населения. Средства ГФСЗ расходуются на выплату пособий по безработице, а также на реализацию мероприятий в рамках ранее приведенных направлений активной политики занятости. Кроме того, часть средств указанного фонда направляется на развитие и функционирование службы занятости.

Средств фонда содействия занятости недостаточны для проведения эффективной государственной политики занятости. Это обусловлено не столько низкой величиной процента отчислений, сколько низкой наполняемостью 1% отчислений.

8.6. Нормативно-правовое обеспечение политики занятости и основные формы ее реализации

Современное нормативно-правовое обеспечение государственной политики занятости формировалось, начиная с 1991 г., когда была создана государственная служба занятости. Основным документом, регулирующим практически все аспекты занятости в республике, является закон «О занятости населения Республики Беларусь», принятый в 1991 г. В последующие годы этот закон постоянно совершенствуется (последняя его редакция состоялась 15 июня 2006 г.), постепенно приближаясь к международным стандартам в области занятости и безработицы.

В условиях нашей республики практическая реализация государственной политики в данной области осуществляется путем ежегодной подготовки государственной программы содействия занятости населения, а также территориальных и отраслевых соответствующих программ. Такие программы утверждаются Правительством и соответствующими территориальными органами государственного управления. Содержание программ можно отчетливо разделить на две части: аналитическую и практическую, представляющую перечень мероприятий, запланированных к реализации в предстоящем году, и сведенных в отдельные разделы (направления).

Аналитическая часть программ занятости содержит анализ состояния рынка труда (спроса и предложения, занятости, безработицы и других характеристик) за истекший год, а также прогноз на будущий год. Вторая часть государственных программ занятости, кроме конкретных мероприятий включает ожидаемые результаты их реализации, названия исполнителей, сроки исполнения, суммы затрат, источники финансирования.

8.7. Социальное партнерство как форма регулирования рынка труда

Социальное партнерство – это система регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений. На современном этапе развития рыночных отношений социальное партнерство является одной из форм регулирования рынка труда.

Субъектами социального партнерства, сторонами соглашений, заключаемых в рамках этой системы, являются: наемные работники, работодатели, государство. На практике в качестве субъектов выступают: объединения, выражющие интересы наемных работников (профсоюзы или другие объединения работников); объединения работодателей, представляющие интересы собственников (союзы предпринимателей и т. д.); исполнительные органы государственной власти различного уровня, представляющие интересы государства.

Государство как субъект социального партнерства выступает в качестве разработчика соответствующего трудового законодательства, создателя правовой инфраструктуры, арбитра, стоящего на страже интересов общества. При этом вмешательство государства может происходить только в тех случаях, когда та или иная сторона трудовых отношений нарушает трудовое законодательство, когда конфликтующие стороны не могут выработать компромиссного решения или достигнутый компромисс наносит ущерб государственным интересам.

В настоящее время социальное партнерство получило широкое развитие во всех странах с рыночной экономикой. Существует многообразие его моделей, отражающих специфику социального, экономического и политического развития конкретных стран.

В Беларуси идея социального партнерства законодательно оформлена и представлена в Трудовом кодексе. Согласно законодательству, сторонами-участниками социального партнерства являются представители нанимателей, наемных работников и органы государственного управления. Закон обязывает вести переговоры по требованию одной из сторон, однако не обязывает заключать договоры или соглашения.

Практическая реализация социального партнерства в нашей республике осуществляется в форме коллективных договоров, местных соглашений, отраслевых (тарифных) соглашений, Генеральных соглашений.

Коллективный договор заключается на уровне предприятия. Договаривающимися сторонами являются наниматели и наемные работники (их представители). На этом уровне государство, как правило, выступает только в роли гаранта договоров, создавая необходимые условия их выполнения. В коллективные договоры могут включаться вопросы практически по всем направлениям социально-трудовых отношений (занятость, заработка плата, социальная защита, условия труда и др.).

Местные соглашения заключаются на уровне административного района, города, области. Договаривающимися сторонами являются региональные объединения нанимателей и наемных работников. В переговорах и в заключении соглашений, как правило, участвуют представители государства – местных исполнительных и распорядительных органов. На этом уровне обсуждаются и включаются в соглашения вопросы использования имеющихся трудовых ресурсов (проблемы занятости), условия труда, развитие малого предпринимательства, нахождение источников финансирования на местном уровне.

Отраслевые (тарифные) соглашения заключаются на уровне отрасли. Его участниками являются отраслевые (или республиканские) профсоюзы и объединения нанимателей. Если в качестве нанимателя выступает государство, то участников два, если наниматели представляют частную форму собственности, то отдельной (третьей) стороной переговоров является го-

сударственный орган. Тарифные соглашения содержат договорные нормы о цене рабочей силы, условиях труда.

Генеральные соглашения являются самой высшей формой реализации социального партнерства. Они заключаются между Правительством, республиканскими объединениями профсоюзов и нанимателей. Органом, полномочным разрабатывать и заключать Генеральное соглашение является Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, который формируется на трехсторонней основе из равного числа представителей Совета Министров, республиканских объединений профсоюзов и нанимателей. Совет разрабатывает мероприятия по реализации Генерального соглашения и осуществляет контроль за их выполнением. Приоритетными направлениями разработки обязательств сторон, содержащихся в генеральных соглашениях являются:

- уровень среднемесячной заработной платы в целом по народному хозяйству по отношению к МПБ;
- поэтапное приближение средней заработной платы работников, финансируемых из бюджета, к средней заработной плате по промышленности;
- установление тарифной ставки первого разряда;
- установление уровня безработицы (от численности экономически активного населения), при превышении которого стороны Генерального соглашения принимают меры по предотвращению массовой безработицы.

9. МЕЖДУНАРОДНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

9.1. Международная организация труда, ее органы, задачи и принципы деятельности

Международное регулирование труда в основном осуществляется Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение ООН. Она создана в 1919 г. в составе действовавшей тогда Лиги Наций. Целью создания МОТ является сохранение социального мира на основе регулирования социально-трудовых отношений, защиты прав трудящихся.

Регулирование социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками МОТ осуществляет путем выработки и принятия (странами – членами МОТ) международных трудовых норм (в виде конвенций и рекомендаций) в области трудовых отношений. Совокупность этих норм, принятых за все время существования МОТ, получила название Международный кодекс труда, который устанавливает международные стандарты в области трудовых прав, найма рабочей силы, профессиональной подготовки, занятости, безработицы, заработной платы, условий труда, социальной защиты и т. д.

МОТ – единственная организация ООН с трехсторонним представительством. Каждая страна – член МОТ участвует в ее деятельности представителями правительства, трудящихся и предпринимателей.

Деятельность МОТ регулируется ее уставом, впервые принятом в 1919 г., в его состав включена Филадельфийская декларация, принятая МОТ в 1944 г., «О целях и задачах Международной организации труда».

В этом документе сформулированы принципы и главные задачи МОТ. Основными принципами МОТ являются:

- труд не является товаром (в отличие от распространенных взглядов ученых-рыночников);
- свобода слова и свобода объединения – необходимые условия постоянного прогресса;
- нищета в любом месте – угроза для общего благосостояния.

Среди 10 программных задач, содержащихся в уставе МОТ, можно выделить следующие:

- 1) полная занятость и повышение жизненного уровня;
- 2) занятость трудящихся на работах, где они могут получить удовлетворение и проявить свое мастерство;
- 3) гарантия обучения и перемещения рабочих, включая миграцию;
- 4) право на коллективные переговоры.

Высший орган МОТ – Международная конференция труда (МКТ), которая проводится ежегодно в Женеве. В ней участвуют национальные делегации, каждая в составе четырех человек: два представителя правительства и по одному от предпринимателей и профсоюзов.

Исполнительный орган МОТ – Административный совет, который избирается на 3 года, собирается на заседания три раза в год и решает вопросы общей политики и программы деятельности МОТ. В его состав входят 56 представителей от государств – членов МОТ, в том числе 28 представителей правительства, 14 – профсоюзов и 14 – предпринимателей.

Постоянным рабочим органом МОТ является Международное бюро труда, Генеральный директор которого назначается Административным советом на 5 лет. МБТ имеет 40 региональных отделений, которые непосредственно руководят деятельностью своих представителей в каждой стране – члене МОТ (национальные корреспонденты).

9.2. Регулирование социально-трудовых отношений в конвенциях и рекомендациях МОТ

МОТ осуществляет регулирование социально-трудовых отношений путем разработки международных трудовых норм, в виде Конвенций и Рекомендаций. Цель такого регулирования – недопущение социально-трудовых конфликтов. Разработка, принятие и контроль за выполнением конвенций и рекомендаций в основном отражает деятельность МОТ.

Конвенция МОТ – международный нормативный правовой акт, принимаемый Международной конференцией труда на основе принципа трипартизма. После принятия этого документа, т. е. его одобрения Конференцией МОТ, он рассыпается всем странам – членам МОТ. Правительства этих стран обязаны в течение года предоставить конвенцию на ратификацию. Государства, не ратифицировавшие конвенции, не обязаны их исполнять, но должны дать официальное объяснение причин и намерений о дальнейших действиях. В случае ратификации Конвенции она обязательна для выполнения.

Конвенция содержит определенную норму, обязывающую государство гарантировать определенные социальные, трудовые права или другие права человека своим гражданам или иностранцам, проживающим на территории страны.

Каждая Конвенция МОТ дополняется рекомендацией (одной или несколькими). Рекомендация – это международный правовой акт в области социально-трудовых отношений, принимаемый Международной Конференцией труда, которая развивает, уточняет те или иные положения одноименной конвенции и предлагает определенные действия, которые могут способствовать выполнению Конвенции (совершенствование законодательства, соглашений и коллективных договоров и т. п.).

Рекомендации, в отличие от конвенций, не нуждаются в ратификации. Они не возлагают каких либо обязательств на правительства и предпринимателей. По этой причине представители трудящихся на ежегодных сессиях Международной конференции труда настаивают на принятии в большей степени конвенций, а представители правительств и предпринимателей – на принятии рекомендаций.

Всего за время своего существования МОТ приняла более 190 конвенций и около 200 рекомендаций. Важнейшими конвенциями являются: о запрещении принудительного труда; праве на объединения в профсоюзы; ведении коллективных переговоров; запрете детского труда; запрете дискриминации в области труда и занятости; политике занятости; рабочем времени и времени отдыха; охране труда женщин и молодежи и др.

Отказ от ратификации основополагающих конвенций рассматривается МОТ как признак недемократичности государства.

9.3. Деятельность МОТ в Республике Беларусь

Республика Беларусь как суверенное государство является членом МОТ с 1991г. Делегации нашей страны, сформированные на трех – сторонней основе, участвуют в ежегодных сессиях Международной конференции труда (МКТ), на которых обсуждаются наиболее значимые социально-трудовые проблемы современности, вырабатываются международ-

ные трудовые нормы и общая политика организации в форме конвенций и рекомендаций.

Беларусь находится в числе лидирующих стран-участниц МОТ по количеству ратифицированных конвенций, составляющих специальную Декларацию, принятую МОТ в 1998 г. Это конвенции о запрещении принудительного труда, равенстве оплаты труда, недопущении дискриминации в трудовой сфере по различным признакам, свободе объединений и коллективных договорах, минимальной заработной плате и др.

Деятельность МОТ в нашей стране осуществляется в соответствии с Программой сотрудничества, которая заключается периодически на 2–3 года. Данная программа учитывает основные потребности республики в решении социально-трудовых проблем и базируется на следующих стратегических целях МОТ:

- создание лучших возможностей для женщин и мужчин в получении качественной занятости и дохода;
- расширение социальной защиты и повышение ее уровня;
- укрепление трипартизма и социального диалога.

Выполнение программ сотрудничества Беларуси и МОТ предусматривает проведение мероприятий по следующим направлениям:

- оказание консультаций по совершенствованию белорусского законодательства в социально-трудовой сфере;
- проведение исследований проблем заработной платы, минимальных социальных гарантий, политики на рынке труда.

По результатам исследования разрабатываются предложения по улучшению состояния дел в отдельных секторах социально-трудовой сферы.

Примером проведения отдельных мероприятий являются: семинары с участием экспертов МОТ по проблемам социальной защиты в свете конвенций МОТ; обучение и повышение квалификации участников переговоров в рамках социального партнерства.

МОТ осуществляет в Беларуси ряд проектов: по проведению пенсионной реформы; модульному обучению, целью которого является подготовка и переподготовка безработных; преодолению бедности через развитие самозанятости и др. Работа по этим и другим проектам способствует созданию новых рабочих мест, снижению безработицы в целом.

С 1999 г., по примеру ряда европейских стран в Беларуси учреждена должность Национального корреспондента, прикомандированного к Бюро МОТ в Москве. Основными его обязанностями являются: формирование запросов в региональные и другие структуры МОТ о необходимости содействия в решении возникающих социально-трудовых проблем; информирование социальных партнеров страны о реализуемых программах и выдвигаемых инициативах МОТ; распространение информации МОТ о путях решения социально-трудовых проблем, имеющих интерес для страны; участие в координации деятельности по оказанию технической помощи стране и другие соответствующие этому направлению деятельности вопросы.

Приложение 1

**Трудовые ресурсы Республики Беларусь в сфере науки и образования в 2004 году
(по санитарно-экологическим зонам)**

	В том числе областям					
	Республика Беларусь	Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	г. Минск
I. Формирование трудовых ресурсов						
Всего трудовых ресурсов	6182,7	880,9	806,3	920,2	687,1	1265,7
в том числе:						
- трудоспособное население	5914,9	851,1	777,0	888,9	659,2	1177,5
- в трудоспособном возрасте	1866,4	285,4	263,6	286,9	208,0	303,4
- лица старше и младше трудоспособного возраста	345,4	310,7	297,7	284,8	286,2	293,3
- лица в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от производства	612,0	72,7	74,3	84,2	58,7	195,7
- безработные, зарегистрированные в органах государственной службы занятости	111,9	18,7	17,9	19,4	12,9	13,1
- работники, находящиеся в отпусках по беременности, родам и по уходу за ребенком	148,2	25,2	16,8	24,8	16,0	26,0
- лица, сидящие за местами пребывания свободы и следящие за ними в исполнительных органах	45,4	4,3	8,9	6,7	3,6	4,2
- другие	948,9	164,5	145,7	151,8	115,9	64,4
- лица, сидящие за местами пребывания свободы и следящие за ними в исполнительных органах	164,5	145,7	151,8	115,9	64,4	182,2
- другие	124,4					

* Приложение 1, 2, 3, 7 разработаны на основе данных Бюллетеня трудовых ресурсов Государственного комитета по науке и образованию Республики Беларусь за 2004 год.

Приложение 2

Население и трудовые ресурсы Республики Беларусь в среднегодовом исчислении, тыс. человек)

Источники формирования и категории трудовых ресурсов	годы									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Численность населения	10193,8	10159,6	10117,4	10069,1	10032,4	10004,9	9970,6	9924,7	9873,8	9824,6
I. Формирование трудовых ресурсов										
Всего трудовых ресурсов	5848,7	5829,5	5837,3	5864,0	5927,9	6004,6	6075,8	6109,6	6141,6	6182,7
в том числе:										
- трудоспособное население в трудоспособном возрасте	5503,3	5518,8	5539,6	5579,2	5641,7	5711,3	5786,6	5836,8	5877,8	5914,9
- лица старше и младше трудоспособного возраста	345,4	310,7	297,7	284,8	286,2	293,3	289,2	272,8	263,8	267,8
II. Распределение трудовых ресурсов										
в том числе:										
- занятое население	4409,6	4364,8	4369,9	4416,6	4442,0	4441,0	4417,4	4380,8	4339,3	4316,3
- прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте	1439,1	1464,7	1467,4	1447,4	1485,9	1563,6	1638,4	1728,8	1802,3	1866,4
в том числе:										
- учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от производства	406,2	446,1	475,0	498,1	530,3	545,6	557,8	563,2	608,1	612,0
- безработные	114,6	172,2	158,0	111,2	100,0	96,0	102,1	119,5	140,7	111,9
- работники, находящиеся в отпусках по беременности, родам и по уходу за ребенком	196,8	187,0	165,0	151,2	149,8	156,2	160,9	158,8	151,6	148,2
- другие	721,5	659,4	686,9	705,8	767,8	837,6	887,3	901,9	994,3	

Приложение 3

*Распределение занятых в экономике по регионам и отраслям
в среднем за 2004 г. (тысяч человек)*

Отрасли	Республика Беларусь	Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	г. Минск	Минская	Могилевская
Занято в экономике – всего	4316,3	595,5	542,7	633,3	479,1	962,3	620,0	483,4
в отраслях материального производства	2965,3	417,2	366,0	436,4	331,5	647,4	440,9	325,9
в том числе:								
- промышленность	1157,7	145,5	135,5	174,2	121,1	261,9	178,8	140,7
- сельское хозяйство	463,4	93,3	66,0	68,2	78,9	2,1	100,8	54,1
- лесное хозяйство	32,3	5,5	5,8	6,2	3,2	1,2	6,5	3,9
- транспорт	262,6	44,3	34,6	38,4	23,2	68,2	26,5	27,4
- связь	63,4	8,8	9,2	9,7	6,9	13,0	8,5	7,3
- строительство	330,4	39,0	40,8	46,7	34,6	99,1	41,3	28,9
- торговля и общественное питание	537,4	69,9	61,8	77,4	53,7	157,4	63,3	53,9
- материально-техническое снабжение и сбыт	29,3	2,8	4,5	5,2	2,5	6,3	4,9	3,1
- заготовки	7,3	1,7	1,1	1,1	0,8	0,2	1,6	0,8
- информационно-вычислительное обслуживание	6,9	0,7	0,3	0,6	0,5	4,0	0,5	0,3
- операции с недвижимым имуществом	15,0	0,8	1,4	1,5	1,2	6,3	2,7	1,1
- общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынков	17,5	0,5	0,8	1,0	0,4	12,6	1,2	1,0
- геология и разведка недр, геодезическая и гипрометеорологическая служба	5,7	0,3	0,4	1,6	0,3	2,0	0,9	0,2
- прочие виды деятельности сферы материального производства	36,4	4,1	3,8	4,6	4,2	13,1	3,4	3,2
В непроизводственных отраслях	1351,0	178,3	176,7	196,9	147,6	314,9	179,1	157,5
в том числе:								
- жилищно-коммунальное хозяйство	196,3	25,5	27,6	31,9	20,5	39,3	26,0	25,5
- непроизводственные виды бытового обслуживания населения	37,7	3,7	3,6	3,5	2,8	18,0	3,3	2,8
- здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	327,6	45,2	45,5	49,7	37,0	61,0	50,5	38,7
- образование	460,7	64,2	62,5	68,8	54,6	92,9	62,5	55,2
- культура	68,0	9,9	9,1	10,1	7,9	13,3	9,3	8,4
- искусство	11,5	0,7	0,8	1,3	1,0	5,6	0,9	1,2
- наука и научное обслуживание	38,7	1,0	1,1	4,7	0,4	28,1	2,8	0,6
- финансы, кредитование и страхование	58,3	6,9	6,9	7,1	5,6	20,4	5,8	5,6
- управление	139,0	18,8	17,9	18,0	16,1	33,3	16,7	18,2
- общественные объединения	13,2	2,4	1,7	1,8	1,7	3,0	1,3	1,3

Приложение 4

*Минимальный потребительский бюджет (МПБ)
и бюджет прожиточного минимума (БПМ)
в Республике Беларусь за 2000–2005 гг.**

Период действия показателя	Среднедушевая величина МПБ на семью из 4 человек (рублей)	Среднедушевая величина БПМ (рублей)	Отношение БПМ К МПБ, %	Темпы роста МПБ в % к предыдущему периоду	Темпы роста БПМ в % к предыдущему периоду
2000 г.					
I квартал	27804	18091	65,1	100,0	100,0
II квартал	36238	23646	65,3	130,3	130,7
III квартал	45898	29872	65,1	126,7	126,3
IV квартал	54629	35480	64,9	119,0	118,8
2001 г.					
I квартал	63933	37996	59,4	117,0	107,1
II квартал	72857	43636	59,9	114,0	114,8
III квартал	84120	51946	61,8	115,5	119,0
IV квартал	87674	52541	59,9	104,2	101,1
2002 г.					
I квартал	103464	62568	60,5	118,0	119,1
II квартал	119354	74444	62,4	115,4	119,0
III квартал	132609	80717	60,9	111,1	108,4
IV квартал	134503	81333	60,5	101,4	100,8
2003 г.					
I квартал	144991	89557	61,8	107,8	110,1
II квартал	157430	98800	62,8	108,6	110,3
III квартал	169210	107610	63,6	107,5	108,9
IV квартал	174810	108790	62,2	103,3	101,1
2004 г.					
I квартал	184730	113190	61,3	105,7	104,0
II квартал	192860	119260	61,8	104,4	105,4
III квартал	204470	128390	62,8	106,0	107,7
IV квартал	203880	128860	63,2	99,7	100,4
2005 г.					
I квартал	216110	135150	62,5	106,0	104,9
II квартал	221060	139230	63,0	102,3	103,0
III квартал	228450	146150	64,0	103,3	105,0
IV квартал	236420	150800	63,8	103,5	103,2

* Приложения 4, 5, 6 разработаны на основе данных ежемесячных информационных бюллетеней Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь за 2000–2005 годы.

Приложение 5

*Размеры минимальной заработной платы
и минимального потребительского бюджета
в Республике Беларусь за 2000–2005 гг.*

Дата	Минимальная заработная плата (месячная ставка, руб.)	Нормативный документ	Минимальный потребительский бюджет, действующий в соответствующем периоде, руб.	Минимальный потребительский бюджет в % к минимальной заработной плате
с 01.01.2000	2 200	Постановление Совета Министров № 2070 от 31.12.1999	27804	7,9
с 01.05.2000	2 600	Постановление Совета Министров № 594 от 28.04.2000	36238	7,2
с 01.10.2000	3 600	Постановление Совета Министров № 1470 от 25.09.2000	45898	7,8
с 01.03.2001	5 700	Постановление Совета Министров № 277 от 27.02.2001	69933	8,1
с 01.07.2001	7 500	Постановление Совета Министров № 894 от 18.06.2001	84120	8,9
с 01.12.2001	10 000	Постановление Совета Министров № 1699 от 21.11.2001	86764	11,5
с 01.03.2002	17 000	Постановление Совета Министров № 243 от 22.02.2002	103464	16,4
с 01.01.2003	40 670	Постановление Совета Министров № 59 от 20.01.2003	144991	28,1
с 01.01.2004	83 000	Постановление Совета Министров № 11 от 09.01.2004	184730	44,9
с 01.11.2004	128 390	Указ Президента № 503 от 14.10.2004	203880	63
с 01.01.2005	128 860	Постановление Совета Министров № 1579 от 13.12.2004	216110	58,8
с 01.01.2006	156 900	Указ Президента № 54 от 28.01.2006	244400	64,2

Приложение 6

Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Тарифные коэффициенты	1,00	1,16	1,35	1,57	1,73	1,90	2,03	2,17	2,32	2,48	3,65	2,84	3,04	3,25	3,48	3,72	3,88	4,26	4,56	4,88	5,22	5,5	5,8	6,40	6,85	7,3	7,84
Корректирующие коэффициенты*	2,05	1,80	1,55	1,35	1,27	1,19	1,15	1,12	1,08	1,05	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* К огне структурированные коэффициенты к тарифным ставкам (окладам) работников организаций, финансируемых из бюджета и используемых в государственных дотациях Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 14 февраля 2006 г. № 23.

ЛИТЕРАТУРА

Приложение 7

*Номинальная начисленная заработная плата работников
в отраслях экономики Республики Беларусь в декабре 2005 г.
(тыс. рублей)*

Отрасли экономики	Тысяч рублей	В % к заработной плате по экономике	В % к минимальному потребительскому бюджету	В % к бюджету прожиточного минимума
Всего по экономике	562,2	100,0	100,0	100,0
в том числе:				
промышленность	613,4	109,1	251,0	387,9
сельское хозяйство	308,3	54,8	126,1	195,0
лесное хозяйство	576,2	102,5	235,8	364,4
транспорт	679,8	120,9	278,2	429,9
связь	665,0	118,3	272,1	420,6
строительство	695,9	123,8	284,7	440,1
торговля и общественное питание	434,3	77,3	177,7	274,7
материально-техническое снабжение и сбыт	614,8	109,4	251,6	388,8
жилищно-коммунальное хозяйство	565,0	100,5	231,2	357,3
здравоохранение	529,0	94,1	216,4	334,6
социальное обеспечение	390,1	69,4	159,6	246,7
образование	479,2	85,2	196,1	303,1
культура	450,6	80,1	184,4	285,0
искусство	514,7	91,6	210,6	325,5
наука и научное обслуживание	796,7	141,7	326,0	503,9
банковская деятельность	884,7	157,4	362,0	559,5

Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями): Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996 года.— Мин.: Беларусь, 1997.

Трудовой Кодекс Республики Беларусь — Мин.: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 1999. — 191 с.

О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006г. №125-З.

Государственная программа занятости населения Республики Беларусь на 2004 год. Одобрена Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 121 от 4 февраля 2004 г.

Государственная программа занятости населения Республики Беларусь на 2005 год. Одобрена Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 155 от 11 февраля 2005 г.

Государственная программа занятости населения Республики Беларусь на 2006 год. Одобрена Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 467 от 6 апреля 2006 г.

Актуальные проблемы рыночной экономики: Материалы науч.-практ. конференции. Бобруйск, 22–24 апреля 2004 г. В 2-х частях.— Мин., 2004.

Ванкевич Е. В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. — Мин.: БГЭУ, 2000. — 238 с.

Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов.— М.: Высшая школа, 1989. — 207с.

Зушнина Г. М., Костин Л. А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.— М., 1996.

Катульский Е. Д., Зубкова А. Ф., Румянцев Б. Г. Регулирование трудовых отношений в рыночной экономике — М., 1997.

Куропятник И. И. Управление трудовыми ресурсами региона. Учеб. пособие.— Мин.: МИТСО, 2004.

Морова А. П. Социальная политика в сфере трудовых отношений.— Мин., 2000.— 176 с.

Морозова Н. Н., Шорохов В. П. Механизм управления трудовым потенциалом в Республике Беларусь. Монография, Могилев, 2005.

Организация заработной платы / Л. Ф. Алексеенко и др.; Под ред. В. И. Матусевича.— Мин.: НИИ труда, 2000.— 400 с.

Приходченко О. И. Экономика Беларуси: Курс лекций.— Мин.: Акад. упр. при Президенте РБ, ч. 1, 2005.

Рошин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: Учебное пособие.— М., 2000.— 400 с.

Рынок труда: мировой опыт и тенденции развития в Республике Беларусь: Сб. науч. трудов.— Мин.: НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь, 1995.— 107 с.

Рынок труда: современное состояние и перспективы развития: Сб. науч. тр. НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь.—Мн.: 1999.—152 с
Рынок труда: Учебник / Под общ. ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина.—М.: Экзамен, 2000.—448 с.

Социальное партнерство в Беларусь: Практика. Проблемы. Перспективы: Практ. пособие / Э. И. Скоробогатый, М. Н. Хурс, Е. А. Касперович и др.—Мн: Азтарт, 2000.—282 с.

Социальное партнерство: Словарь-справочник.—М.: Экономика, 1999

Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник.—Мн. 2003.

Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова.—М.: Инфра.—М, 1998.—453 с.

Управление трудовыми ресурсами. Территориально-отраслевой аспект / Отв. ред. А. Н. Золотарев.—Киев: Науч. думка, 1986.—238 с.

Управление трудом и социальными процессами: Учеб. пособие / Под общ. ред Е. Д. Катульского, В. Н. Якимова.— М.: Фонд им. Сатина, 1996.

Филлер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: пер с англ.— М.: Дело, 2002 — 864 с

Человеческий капитал и его роль в повышении эффективности экономики: Сб. науч. тр.— Мн.: НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь, 2000 — 192 с.

Экономика и рынок труда: Учеб. пособие / А. С. Головачев, Н. С. Березина, Н. И. Бокун, Л. И. Леутина; под общ. ред. А. С. Головачева.—Мн.: Выш. школа, 1994.—245 с.

Экономика труда и социально-трудовые отношения / Учеб. для студ. вузов / Абдурахманов К. Х., Бобков В. Н., Буланов В. С. и др.—М.: Экзамен, 2004.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Теоретические основы трудовых ресурсов и управления трудовыми ресурсами	4
1.1. Трудовые ресурсы, источники их формирования	4
1.2. Категории трудовых ресурсов	5
1.3. Основные показатели трудовых ресурсов	7
1.4. Система управления трудовыми ресурсами	9
1.5. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	10
2. Воепроизводство трудовых ресурсов Республики Беларусь, их распределение	12
2.1. Демографические факторы формирования трудовых ресурсов	12
2.2. Количественная характеристика трудовых ресурсов	14
2.3. Распределение трудовых ресурсов, занятых в экономике, по сферам и отраслям	15
2.4. Распределение трудовых ресурсов, занятых в экономике, по формам собственности	16
3. Рынок труда	18
3.1. Сущность и основные компоненты рынка труда	18
3.2. Сегментирование рынка труда	19
3.3. Гибкость рынка труда	20
3.4. Виды и национальные модели рынка труда	21
3.5. Основные черты рынка труда Республики Беларусь	23
4. Спрос и предложение на рынке труда	24
4.1. Спрос на рабочую силу	24
4.2. Предложение рабочей силы	25
4.3. Влияние заработной платы на спрос рабочей силы	26
4.4. Влияние заработной платы на предложение рабочей силы	27
5. Цена труда. Политика заработной платы	28
5.1. Сущность и элементы цены труда	28
5.2. Факторы, формирующие стоимость жизни и цену труда	29
5.3. Основные элементы государственного регулирования заработной платы в Республике Беларусь	30
5.4. Отраслевые особенности в оплате труда в экономике Республики Беларусь	32
6. Занятость населения	33
6.1. Сущность, принципы и структура занятости	33
6.2. Виды занятости: полная и эффективная	34
6.3. Формы занятости: вторичная, вынужденная неполная	36
6.4. Неформальная занятость	37

6.5. Учет занятости в статистической практике Республики Беларусь ...	38
6.6. Основные тенденции и особенности занятости населения в Беларусь.....	39
7. Безработица и ее социально-экономические последствия.....	41
7.1. Экономическая сущность безработицы, методы измерения, показатели	41
7.2. Виды безработицы, их характеристика	41
7.3. Безработица и инфляция	43
7.4. Социальное страхование от безработицы	44
7.5. Экономические и социальные последствия безработицы	45
7.6. Безработица в Республике Беларусь	46
7.7. Региональные особенности безработицы в Республике Беларусь ...	47
8. Государственное регулирование рынка труда	49
8.1. Основные направления государственного регулирования рынка труда	49
8.2. Методы, формы и уровни реализации государственного регулирования занятости	50
8.3. Активная и пассивная политика занятости	52
8.4. Зарубежный опыт политики занятости	53
8.5. Политика занятости в Республике Беларусь	55
8.6. Нормативно-правовое обеспечение политики занятости и основные формы ее реализации	56
8.7. Социальное партнерство как форма регулирования рынка труда....	56
9. Международное регулирование труда.....	58
9.1. Международная организация труда, ее принципы, задачи, органы	58
9.2. Регулирование социально-трудовых отношений в конвенциях и рекомендациях МОТ	59
9.3. Деятельность МОТ в Республике Беларусь	60
<i>Приложения</i>	62
<i>Литература</i>	69

Учебное издание

АНИСОВ Леонид Моисеевич
ТЕРЕХОВ Илья Игоревич

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Учебно-методическое пособие

Ответственный за выпуск И. В. Лаврик

Редактор В. А. Абакумец
Технический редактор А. В. Русецкая
Компьютерная верстка С. Л. Дудко
Корректор Н. А. Бебель

Подписано в печать 21.09.2006 г. Формат 60×84¹/₁₆.
Бумага газетная. Гарнитура «Times New Roman».

Отпечатано способом ризографии.
Усл. печ. л. 4,18. Уч.-изд. л. 3,6. Тираж 365 экз. Зак. 116.

Издатель и полиграфическое исполнение:
Учреждение образования
«Частный институт управления и предпринимательства».
220086, Минск, ул. Славинского, 1, корп. 3.
Лицензия ЛИ № 02330/0133342 от 29.06.2004 г.