

УДК 331.024.2(476)

Е. В. Ванкевич

РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ОТВЕЧАЯ НА СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ

Рассмотрены основные изменения, происходящие на национальных рынках труда стран ЕС. Проанализированы тенденции развития рынка труда Республики Беларусь, выделены его особенности. Сформулированы направления развития белорусского рынка труда с учетом современных условий.

Введение

Задачи развития белорусского рынка труда на современном этапе определяются переходом экономики на инновационный путь развития и формированием глобального рынка труда. Поэтому важно оценить происходящие изменения на глобализирующемся рынке труда для своевременного обновления задач и направлений развития рынка труда Беларуси.

Тенденции рынков труда в странах ЕС

Национальные рынки труда стран ЕС в настоящее время претерпевают значительные изменения. Европейской стратегией занятости предусмотрено достижение уровня занятости к 2000 г. 70 %, в 2020 г. – 75 %. Однако, несмотря на прогресс этого показателя в странах ЕС 27 в 1999–2008 гг. (он вырос с 61,8 % до 65,9 %), с 2009 г. происходит его снижение (64,1 % в 2010 г.) [1, с. 235]. Одновременно выросла безработица (с 8,7 % в 2000 г. до 10,1 % в странах ЕС 27 в 2011 г.) [1, с. 246]. Изменяется объем и структура предложения рабочей силы на национальных рынках труда. Растет предложение труда со стороны различных демографических слоев, ранее экономически неактивных (инвалиды, пенсионеры, молодежь, женщины). Так, за 1999–2009 гг. уровень занятости женщин в странах ЕС 27 вырос с 53 % до 58,6 %, пожилых людей – с 36,5 % до 46 %, молодежи – с 61,8 % до 64,6 % [1, с. 235–236]. Эти категории населения ориентированы на гибкие формы занятости, неполный рабочий день, самозанятость, которые получают в последнее время все большее распространение. В целом, доля рабочей силы ЕС 27, работающей на условиях неполного рабочего времени или имеющих вторичную занятость, выросла с 15,9 % до 18,8 % к 2009 г., причем в разрезе стран ситуация достаточно дифференцирована – в Нидерландах она составляет 48,3%, Швеции, Великобритании – 26–27 %, Австрии – 24,6 % [1, с. 240]. Удельный вес работников, работающих на условиях контрактов с ограниченным сроком, в 2009 г. в странах ЕС 27 составил 13,4 % (в 2007 г. – 14,5 %), причем в 6 странах –

свыше 15 % (Польша, Испания, Португалия, Нидерланды, Словения, Швеция). Значительно возросли масштабы трудовой миграции.

Происходят изменения в структуре спроса на труд, которые обусловлены постоянной реструктуризацией экономики, развитием новых секторов и видов экономической деятельности (сектора услуг, эколого-ориентированных производств, е-занятости). Поэтому растет спрос на образовательные услуги. Меняется структура и качество рабочих мест. Возрастает количество рабочих мест, требующих высокой квалификации, а численность занятых с низким уровнем квалификации сокращается. Чем выше уровень образования работников, тем выше их уровень занятости: уровень занятости работников, имеющих третичное образование, в странах ЕС 27 составил 84,5 % (2009 г.), а работников с первичным уровнем образования – 54,7 % [1, с. 237].

Не менее важной остается проблема преодоления влияния последствий мирового финансово-экономического кризиса на рынок труда, состоящих в сокращении количества свободных рабочих мест и вакансий. Статистика свободных рабочих мест в ЕС 27 в 2009г. оказалась самой скромной за последнее десятилетие – 1,4 % [1, с. 260], достигая наиболее низких значений в Латвии, Франции, Португалии, Литве, Испании. Значительно вырос уровень безработицы – с 7,0 % в 2008 г. до 10,1 % в 2011 г., причем в отдельных странах он достиг социально опасного уровня (в Испании 23 %, Греции 21 %, Италии 14,6 %, Ирландии 14,7 %) [1, с. 246]. Усиливается региональная дифференциация внутри национальных рынков труда, что обуславливает рост мобильности рабочей силы [2, с. 19–24]. Обостряется проблема структурной несогласованности между рынком образовательных услуг и рынком труда, что требует обеспечения соответствия между навыками и компетенциями работников и требованиями к ним на рабочих местах. В Инициативе ЕС «Новые знания для новых рабочих мест» выделены основные направления данной деятельности: прогнозирование, информационное обеспечение, опережающее обучение [3, с. 22]. Особенно важным это направление признается в связи с необходимостью структурных изменений в экономиках всех стран, что, по мнению специалистов МОТ, требует активной политики на рынке труда и качественных образовательных программ [4, с. 43].

В последнее время много предпринимается для повышения гибкости рынков труда [5, с. 49], проявляющейся в либерализации законодательства о защите занятости, что сопровождается снижением социальной защищенности. Но «стабильные рабочие места – не обязательно хорошие рабочие места» [6, с. 7], поэтому возрастает роль института социального партнерства на рынке труда.

Таким образом, основные изменения на рынках труда стран ЕС 27 связаны с изменениями в структуре предложения труда, динамике и структуре спроса на труд, повышении гибкости рынка труда и мобильности рабочей

силы, возрастании необходимости согласования рынка труда и рынка образовательных услуг, усилении социального партнерства.

Характеристика рынка труда Беларуси

Рынок труда Республики Беларусь, имея свои отличия, демонстрирует схожие тенденции развития и аналогичные проблемы с рынками стран ЕС. Это касается изменения демографической и образовательной структуры предложения труда, появления дисбалансов между рынком образовательных услуг и рынком труда. Изменения, аналогичные зарубежным, происходят в структуре спроса на труд, так как при сокращении аграрного и промышленного производств получает развитие сфера услуг. В белорусской экономике наметился определенный дисбаланс между спросом на работников, который формируют организации, и подготовкой в системе образования. При незначительном росте объемов подготовки специалистов по всем уровням (со 149,9 тыс. чел. до 159,5 тыс. чел. за 1990–2010 гг.), выпуск рабочих сократился вдвое – с 79,1 тыс. до 40,9 тыс. (в структуре общего выпуска с 79,1 % до 40,9 %) [7, с. 175]. Значительно возросли масштабы высшего образования – в 1990 г. выпуск специалистов учреждениями высшего образования составил 28,6 тыс. чел, в 2010 г. – 73,3 тыс. чел (в общей структуре выпуска он возрос с 19 % до 45,9 %). Официальный уровень безработицы составляет 0,8 % и является малоинформативным. Фактический уровень безработицы (рассчитанный по количеству признанных безработными в течение года и характеризующий реальный объем работы государственной службы занятости) в 2010 г. составил 4,37 %. В структуре официальной безработицы в Беларуси сохраняется высокий удельный вес женщин, молодежи (что также аналогично зарубежным тенденциям). На рынке труда Республики Беларусь сложились значительные региональные различия, которые в большей степени проявляются не в областном разрезе, а внутри областей, то есть определились районы и малые города Беларуси, имеющие постоянно напряженные рынки труда.

Несмотря на институциональную жесткость рынка труда Беларуси [8], в последнее время обозначилась тенденция повышения гибкости его отдельных элементов. Это находит выражение в гибкости рабочего времени (что достигается широкой практикой применения срочных трудовых контрактов, использованием режимов неполного рабочего времени), в повышении гибкости в механизме зарплатообразования, в развитии совместительства, самозанятости.

Таким образом, на белорусском рынке труда можно выделить много схожих характеристик и проблем, общих со странами ЕС. К ним относятся: демографические проблемы; проблема безработицы среди женщин, молодежи; рост нестандартных форм занятости; региональная неравномерность; тенденция к повышению гибкости рынка труда; возрастающий профессионально-

квалификационный дисбаланс между спросом на труд и его предложением. Отечественная система мониторинга рынка труда не в полной мере гармонизирована с международной статистикой труда, оперирует в большей степени среднестатистическими показателями, что затрудняет межстрановые сопоставления и выполнение эконометрических расчетов.

Главными отличиями рынка труда Республики Беларусь от рынков труда стран ЕС являются:

1) высокий и растущий уровень занятости (76,7 % в 2010 г.), что достигается вовлечением в экономическую активность широких слоев населения за счет сохранения экономически неэффективных рабочих мест;

2) одновременный рост заработной платы при снижении уровня безработицы, что объясняется административным контролем за их динамикой. Это вносит коррективу в механизм функционирования рынка труда, так как дает деформированные сигналы об уровне спроса на труд в экономике и масштабах предложения труда. Особенностью рынка труда Республики Беларусь является более низкий уровень заработной платы по сравнению со странами Центральной, Восточной Европы и Балтии, осуществившими трансформационные преобразования;

3) наличие специфических адаптационных механизмов в формировании предложения и спроса на совокупном рынке труда (завышенный спрос на труд со стороны государства, жесткое законодательство о защите занятости, превышение фактического уровня безработицы над официальной) [9, с. 230–253]. Это, с одной стороны, существенно повышает его социальную эффективность, а с другой стороны – обуславливает нестандартное с позиций неоклассики поведение его основных элементов и свидетельствуют о том, что белорусскому рынку труда с присущими ему характеристиками будет сложно вписаться в глобальный рынок труда;

4) перенос проблем занятости с макро- на микроуровень, что проявляется в особенности поведения предприятий в сфере использования человеческих ресурсов, которые заключаются в значительном превышении фактической численности занятых над экономически обоснованной численностью, в использовании устаревших технологий кадровой работы, слабо мотивирующих к высокопроизводительному труду. Ситуация усугубляется достаточно пассивной позицией кадровых служб предприятий, которая сконцентрирована в основном на выполнении делопроизводственных функций.

Приоритеты в развитии рынка труда в Республике Беларусь

Дальнейшее развитие белорусской экономики требует формирования гибкого эффективного рынка труда. Реструктуризация экономики, ее инновационные ориентиры формируют спрос на высококвалифицированных работников, которые, в свою очередь, предъявляют высокие требования к

рабочим местам – условиям труда, качеству трудовой жизни, оплате труда. Отвечая на современные вызовы, развитие рынка труда в Беларуси необходимо ориентировать на следующие направления:

- 1) повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, обеспечение соответствия структуры рабочей силы структуре рабочих мест с учетом перспективных направлений развития экономики и реструктуризации;
- 2) повышение эффективности занятости на микроуровне;
- 3) повышение гибкости рынка труда;
- 4) регионализация политики занятости с учетом типа регионального рынка труда и уровня его напряженности;
- 5) совершенствование инфраструктуры рынка труда, усиление взаимодействия и консолидация усилий социальных партнеров;
- 6) организация мониторинга рынка труда по направлениям и показателям, гармонизированным с международной статистикой труда.

Список литературы

1. Europe in figures. Eurostat yearbook 2011. – Luxemburg, Publications Office of European Union, 2011. – 699 p.
2. Growing regions, growing Europe. Fourth Report on economic and social cohesion. Luxemburg, European Commission, Office for official publications of the European Communities, 2007. – 222 p.
3. New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labor market and skills needs. – European Commission, 2009. – 34 p.
4. Профессиональная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного роста. Положения по образовательной стратегии для руководства стран «большой двадцатки». – Женева: Международное Бюро труда, 2010. – 35 с.
5. Европейское региональное совещание. Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. Доклад Генерального Директора. Том 1. Часть 2. – МБТ, 2009.
6. Employments stability in an age of flexibility / gen. ed. P. Auer, S. Cazes. – Geneva: ILO, 2002.
7. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сборник. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2011.
8. Ванкевич, Е. В. Институциональное строение рынка труда в Республике Беларусь: направления оценки и развития / Е. В. Ванкевич // Белорусский экономический журнал. – 2009. – № 4. – С. 88–103.
9. Ванкевич, Е. В. Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития / Е. В. Ванкевич, А. П. Морозова, И. В. Новикова; под ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск: ВГТУ, 2008. – 302 с.
10. Vankevich, A. Regionalization of employment policy in Belarus / A. Vankevich // Socialo zinatnu vestnesis. – 2010. – № 2. – P. 61–76.

The main changes in national labor markets of EU countries are considered. The trends in the Belarusian labor market are analyzed, including marked its features. Directions of development of the Belarusian labor market in the light of modern conditions are defined.

Ванкевич Елена Васильевна – доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе Витебского государственного технологического университета, Витебск, Беларусь. E-mail: vankevich_ev@tut.by.

УДК 338.2+332.14

В. С. Фатеев

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКИ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ, РЕАЛИЗАЦИИ И КООРДИНАЦИИ

На основе анализа опыта различных стран по разработке и реализации двух видов государственной политики – региональной и инновационной – сформулированы предложения по совершенствованию и координации этих политик в Республике Беларусь.

В числе основных тенденций развития большинства развитых государств в последние десятилетия вполне отчетливо просматриваются два взаимосвязанных, но противоречивых процесса: первый – регионализация (в социальном, экономическом, политическом и иных аспектах), резко усилившая внимание к проблемам развития региональных и локальных сообществ, и второй – постепенная переориентация национальных, региональных и локальных экономик на инновационный путь развития. Для адаптации к указанным процессам правительствами различных стран все активнее стали применяться два вида политики – региональная и инновационная.

Исторические корни и длительность использования каждого из этих видов политики различаются. Так, региональную политику к настоящему времени в арсенал инструментов государственного регулирования включили практически все развитые страны в ответ на вызовы, связанные с использованием преимуществ и устранением противоречий и негативных последствий, порождаемых указанными выше двумя процессами. Одни страны, например, Великобритания и США, сделали такой шаг раньше, еще в конце 1920 – начале 1930-х гг., другие – позже, после второй мировой войны. Постепенно с развитием процесса децентрализации в Западной