

²⁵ Веблен Т. Указ. соч. С. 212.

²⁶ Толстой Л. Н. Указ. соч. С. 5, 7, 8.

²⁷ Фуко М. Герменевтика субъекта // Социо-Логос. М., 1991. Вып. 1. С. 286.

²⁸ Там же. С. 284.

²⁹ Там же. С. 289.

³⁰ Там же. С. 294.

³¹ Там же. С. 295.

³² Там же. С. 292.

³³ Там же.

³⁴ См.: Экономическая социология. Хрестоматия. Мн., 2000. С. 147.

Е.В. ВАНКЕВИЧ,

ДОКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР (ВИТЕБСК)

СОЦИАЛЬНАЯ НАПРЯЖЕННОСТЬ В РЕГИОНЕ: ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ РОСТА*

Рассматриваются проблемы оценки и предотвращения роста социальной напряженности в регионе как важное направление социально-ответственной реструктуризации градообразующих предприятий в Республике Беларусь.

Problems to estimate and prevent growth of the region's social tension as an important direction of socially responsible restructuring of city-formed enterprises in the Republic of Belarus are observed.

Реструктуризация градообразующего предприятия и социальная напряженность в регионе

В современных экономических условиях Республики Беларусь одной из наиболее актуальных становится задача реструктуризации предприятий. Реструктуризация, в принципе, является перманентным процессом адаптации предприятия к постоянно меняющимся внешним (чаще всего экономическим) факторам. Вместе с тем, для большинства крупных государственных предприятий это не только принципиально новый, но и потенциально опасный вид деятельности. Особый случай представляет собой реструктуризация градообразующих предприятий, поскольку от их деятельности зависит социально-экономическое благополучие значительной части населения города. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы оценки социальной напряженности в регионе в связи с реструктуризацией такого предприятия. Следует отметить, что в научной литературе закономерно возрос интерес к данной проблеме, вместе с тем вопросы оценки социальной напряженности, классификации факторов ее роста и рисков остаются недостаточно изученными.

Прогнозируемый рост социальной напряженности в регионе при реструктуризации градообразующего предприятия обуславливается рядом факторов.

1. Высвобождение избыточной рабочей силы. Вполне вероятно, что рынок труда моногорода не справится с возросшим количеством экономически неактивного населения, и в этой связи возможны рост официальной безработицы и увеличение ее продолжительности.

2. Снижение уровня жизни: увеличение доли населения с доходами на уровне и ниже минимального прожиточного бюджета; падение платежеспособного спроса; усиление миграционного оттока за счет лиц трудоспособного возраста и как следствие – ухудшение демографической ситуации.

* Исследование проведено в рамках реализации совместного проекта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Программы развития ООН (ПРООН) «Развитие диалога и партнерства на региональном уровне по предотвращению роста безработицы и бедности при реструктуризации градообразующих предприятий».

3. Увеличение нагрузки на региональную службу занятости как за счет роста численности лиц, признанных безработными, так и за счет трудовых ресурсов, нуждающихся в дополнительной занятости (пенсионеров и лиц предпенсионного возраста, высвобожденных с производства и заинтересованных в гибких формах занятости, совместительстве, надомном труде; учащихся дневных отделений учебных заведений); граждан, направляемых на профессиональную переподготовку и т. д.

4. Рост показателей «социальной патологии» в городе: увеличение общей смертности и заболеваемости; ухудшение брачно-семейной структуры населения и демографической ситуации; рост преступности.

5. Низкая информированность граждан о планах реструктуризации, причинами которой могут быть общая неопределенность ситуации (незнание последствий).

6. Возможная передача объектов социального профиля на баланс муниципального органа власти или их приватизация, в связи с чем возрастает вероятность роста цен на их услуги и уменьшение числа потребителей данных услуг, изменение профиля объектов и сокращение штата персонала.

Экономические риски для работников в связи с реструктуризацией градообразующего предприятия состоят в следующем: потеря места работы, снижение уровня заработной платы; несоответствие имеющейся квалификации и специальности новым требованиям. Что касается города в целом, то здесь возрастает вероятность снижения доходной части городского бюджета, ухудшения функционирования социально-бытовой сферы и снижения товарооборота предприятий торговли и услуг вследствие падения платежеспособного спроса населения и т. п.

Проблемы оценки уровня социальной напряженности в регионе

Существует два подхода к определению социальной напряженности на рынке труда региона – через расчет предельно допустимого уровня безработицы и определение интегрального показателя социальной напряженности в регионе.

В первом случае следует учитывать, что, во-первых, в мировой практике общепринятой считается теория социальных пропорций и результатов, созданная в рамках концепции расчета естественного уровня безработицы. Согласно этой теории построен ряд Фибоначчи, по которому уровень безработицы в пределах 5 % свидетельствует о процветании экономики или экономическом подъеме; 5–8 – о спаде в экономике; 8–13 – кризисе; 13–21 – остром кризисе и 21–34 % – крахе существующей системы¹. В ряде исследований указывается, что уровень безработицы до 8 % является социально допустимым и только при официально зарегистрированной безработице свыше 7 % региональный рынок труда может быть отнесен к критическому рынку труда².

Во-вторых, особенность рынка труда Беларуси состоит в несоответствии официально регистрируемой безработицы и фактической: фактический уровень безработицы значительно превышает официальный (как показало проведенное в рамках проекта исследование в г. Березовка Лидского района Гродненской области – в 4 раза). Кроме того, существует также явление вынужденной неполной занятости (которую во многих исследованиях отождествляют со скрытой безработицей). В этом случае критическим рынок труда признается при официальной безработице 5 % и неполной занятости свыше 20 %³. При определении окончательного уровня предельно допустимой безработицы следует учитывать особенности конкретного региона⁴. На возможное увеличение предельно допустимого уровня безработицы влияют: удельный вес населения трудоспособного возраста – чем он больше, тем труднее найти работу (следует отметить, что данный показатель в настоящее время в Беларуси достаточно высок, что связано с ростом рож-

даемости в период демографического подъема в 1980-х гг.); занятость трудоспособного населения в сельском хозяйстве – чем она выше, тем больше вероятность безработицы, что объясняется сезонностью работы и низким уровнем развития переработки сельскохозяйственной продукции.

В то же время существует ряд факторов, указывающих на необходимость снижения уровня предельно допустимой безработицы:

- уровень душевого дохода – чем он выше, тем меньше предложение на рынке труда (что уменьшает безработицу), а по расчетам в малых городах с монопроизводственной структурой занятости этот показатель ниже областного и республиканского значений, что потенциально расширяет предложение труда;

- доля трудоспособного населения, занятого в домашнем хозяйстве – чем она выше, тем меньше безработица. По совокупности косвенных аргументов (преобладание в моногородах, согласно опросу в г. Березовка, лиц, получающих заработную плату только по основному месту работы; слабое развитие предпринимательства; неразвитость в Беларуси рынка ценных бумаг, недвижимости и пр., обеспечивающих гражданам дополнительные доходы), логично предположить, что этот фактор будет действовать в сторону снижения предельно допустимого уровня безработицы в регионе;

- уровень производительности труда – при его повышении и неизменном объеме производства численность занятых сокращается. На многих отечественных предприятиях рост производительности труда достигается неполным «очищением» выпускаемой продукции от инфляционного фактора и ростом фонда рабочего времени (т. е. за счет экстенсивного источника роста);

- наличие субъектов спроса на труд в регионе – чем больше предприятий и организаций, тем выше вероятность трудоустройства; основной особенностью рынков труда малых городов является ограниченное число субъектов спроса на труд;

- отсутствие во многих малых городах центров занятости, других субъектов рынка труда и узость оказываемых ими услуг;

- уровень пособия по безработице – считается, что чем он выше, тем может быть выше безработица. В Беларуси средний размер пособия по безработице составляет около 6 % от средней заработной платы. В совокупности указанные факторы потенциально обуславливают необходимость снижения уровня предельно допустимой безработицы в городах с монопроизводственной структурой занятости с общепринятого показателя 7–8 до 4 %.

Однако сам по себе подход к регулированию рынка труда малого города через установление предельно допустимого уровня безработицы не является достаточным: следует ориентироваться не столько на ограничение безработицы, сколько на контроль за совокупным уровнем социальной напряженности. Поэтому некоторые авторы под социально приемлемым уровнем безработицы в регионе понимают «уровень занятости (безработицы), при котором степень социальной напряженности составит величину, равную или меньшую порогового значения, установленного для региона на данный период времени»⁵. В свою очередь совокупный уровень социальной напряженности рассчитывается как суммарный коэффициент, учитывающий состояние сферы занятости в регионе (уровень официальной безработицы, ее продолжительность, объемы неполной вынужденной и теневой занятости) и уровень доходов населения (удельный вес граждан с доходами ниже минимального потребительского бюджета, доля прожиточного минимума в среднемесячной заработной плате в регионе). Расчет совокупного уровня социальной напряженности в г. Березовка и в Беларуси в целом, произведенный на основе методики А. Семенова⁶, показал, что интегральный уровень социальной напряженности в г. Березовка ниже, чем в Грод-

ненской области и в республике в целом, что обусловлено более спокойным состоянием официально контролируемой части рынка труда.

Дополнительным фактором, влияющим на обстановку в регионе, является его социально-экономическое благополучие, которое может быть охарактеризовано согласно индикаторам социально-экономического развития региона в сравнении с областными и среднереспубликанскими значениями⁷. Данные свидетельствуют, что по большинству отобранных для сравнения общедоступных статистических показателей (среднемесячная начисленная заработная плата, обеспеченность населения врачами, средним медицинским персоналом и больничными койками, розничный товарооборот, объем платных услуг, в том числе бытовых, населению и др.) положение в малых городах Беларуси хуже, чем в среднем по области и по республике. Это свидетельствует о низком платежеспособном спросе населения, недостаточном уровне обеспеченности населения социальными и бытовыми услугами, что значительно сужает возможности дополнительной занятости в регионе и увеличивает социальную напряженность. В этом плане сдерживающим фактором является малое предпринимательство – создаются новые рабочие места, расширяются возможности для совместительства и др. Исследования показывают, что уровень развития малого бизнеса в небольших городах Беларуси значительно ниже, чем в крупных многофункциональных регионах⁸.

Еще одним аспектом анализа социальной напряженности в регионе является оценка показателей «социальной патологии». Зарубежные исследователи эмпирически установили связь между ростом безработицы, падением реальных доходов населения и смертностью, числом убийств и самоубийств, заболеваемостью психическими расстройствами, численностью заключенных⁹. Анализ динамики безработицы и показателей социальной патологии в Гродненской области был разбит на два этапа: 1990–1995 гг. (когда уровень безработицы возрос (с 0,4 до 3,1 %) и 1996–2001 гг. (когда уровень безработицы снизился до 2,5 %). Согласно расчетам, в период роста безработицы все показатели социальной патологии значительно возросли, а в период ее снижения большинство из них осталось без изменений (за исключением количества психически больных, возросшего на 67 %). Подчеркнем, что при снижении безработицы показатели патологии не снизились, а сохранялись в течение ряда лет на одном и том же уровне, в то время как общая численность населения области за этот период снизилась на 3,5 %. Это явление называется состоянием «гистерезиса» на рынке труда, т. е. улучшение ситуации на нем не приведет к уменьшению деструктивных последствий, вызванных предыдущим осложнением и ростом безработицы. При реструктуризации градообразующего предприятия это обстоятельство необходимо учитывать.

В целом исследование показало, что на данный момент уровень социальной напряженности в городах с монопроизводственной структурой занятости (на примере г. Березовка) не высок. В большой степени это объясняется относительно спокойной ситуацией на официально контролируемой части рынка труда, но при этом следует учитывать узость и ограниченные возможности субъектов этого рынка. Кроме того, анализ факторов, обуславливающих социально-экономическое благополучие региона и развитие малого предпринимательства, свидетельствует о нестабильности социально-экономического благополучия региона и слабой готовности рынка труда к минимизации последствий потенциального высвобождения рабочей силы в случае реструктуризации градообразующего предприятия.

Меры по предотвращению роста социальной напряженности в городе в случае реструктуризации градообразующего предприятия

Осознание важности предотвращения роста социальной напряженности в процессе реструктуризации градообразующих предприятий предопреде-

лило необходимость разработки «социально-ответственного подхода» к ее проведению¹⁰, смысл которого сводится к достижению баланса между экономической и социальной эффективностью реструктуризации, соблюдению интересов не только собственника предприятия, но и трудового коллектива и населения моногорода. Именно на разработку программы совместных действий всех заинтересованных участников реструктуризации градообразующего предприятия направлены усилия совместного проекта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Программы развития ООН (ПРООН) «Развитие диалога и партнерства на региональном уровне по предотвращению роста безработицы и бедности при реструктуризации градообразующих предприятий».

В ходе социально ответственной реструктуризации предприятий такого типа должны быть достигнуты следующие цели:

- экономические, состоящие в определении направлений реструктуризации предприятия и повышения экономической эффективности его деятельности;

- социальные, суть которых заключается в предотвращении роста социальной напряженности и безработицы в моногороде. Взаимодействия кадровой и профсоюзной служб предприятия, местных органов власти и государственной службы занятости должны быть направлены на обеспечение высвобождаемых работников доходами на время поиска нового места работы, предоставления возможности дополнительной занятости, развитие предпринимательства, расширение перспектив повышения квалификации и переподготовки и др.;

- политические, состоящие в обеспечении общественной поддержки реструктуризации предприятия путем информирования населения о вероятных социальных последствиях реструктуризации и в выражении готовности оказать поддержку всем гражданам в поиске нового места работы.

При проведении социально ответственной реструктуризации градообразующего предприятия необходимо принять во внимание следующие факторы:

- особенности состояния местного рынка труда. Ключевыми проблемами, как показало исследование состояния рынков труда в малых городах, является их замкнутость, сокращение спроса на труд, рост предложения труда при его немобильности и сниженной эластичности, структурное несоответствие между спросом на труд и его предложением, наличие достаточно высокой потребности в переподготовке и гибких формах организации труда. При преобладании на таком рынке труда структурной безработицы возрастает спрос на предоставление услуг по переподготовке, а при узком и сокращающемся спросе на труд в моногороде – потребность в его расширении путем развития предпринимательства и самозанятости;

- наличие или формирование субъектов местного рынка труда, которые могут стать ключевыми фигурами при организации программы социально ответственного реструктурирования градообразующего предприятия.

Специалисты считают, что «возникают некоторые сложности, если управление подобными программами поручается местным отделениям службы занятости»¹¹, поскольку есть риск, что «клиенты» подобной программы растворятся в общей массе безработных либо при отсутствии центра занятости непосредственно в моногороде не будут в должной степени учтены особенности рынка труда региональной службой занятости. Поэтому для управления программой социально ответственного реструктурирования градообразующего предприятия целесообразно сформировать орган, который бы аккумулировал всю информацию, весь комплекс мер и усилия всех участников данного процесса. Частично такой опыт накоплен в России – создание в рамках реализации российско-канадской федеральной программы «Будущее городских сообществ» социально-деловых центров, ос-

новная цель которых – стимулирование развития малого и среднего бизнеса в регионах, испытывающих экономические трудности, путем оказания широкого спектра услуг и обучения предпринимательству. В Республике Беларусь функционирует сеть центров поддержки предпринимательства, поэтому целесообразно либо на их базе, либо при поддержке местных органов власти и региональной службы занятости организовать социально-деловой центр в моногороде. Его деятельность могла бы включать не только поддержку граждан в организации собственного дела, но и реализацию пакета социальных услуг высвобождаемым работникам и членам их семей, организацию общественных работ социального характера в городе, формирование банка данных о желающих работать по совместительству, нуждающихся в гибких формах занятости, организация домашнего труда, переобучения, профподготовки и др.

Приоритетными направлениями по снижению социальной напряженности в регионе в период реструктуризации градообразующего предприятия являются:

1) Обеспечение полной информированности населения города и работников предприятия о планах реструктуризации в местной печати и на региональном канале кабельного телевидения; выпуск бюллетеней, разъясняющих сущность социально ответственного реструктурирования, информирующих о мерах по социальной защите высвобождаемых работников, возможностях местного рынка труда и пр.; проведение собраний трудовых коллективов с приглашением субъектов рынка; организация «обратной связи» с работниками градообразующего предприятия и пр.

2) Содействие расширению спроса на труд в городе предусматривает:

– развитие малого предпринимательства и самозанятости граждан по трем направлениям: помощь в организации собственного дела; поддержка существующих предпринимательских структур с целью развития их бизнеса и найма дополнительной рабочей силы; осуществление пилотных программ развития самозанятости в городе. Опыт реализации пилотных проектов по развитию самозанятости в небольших населенных пунктах США свидетельствует, что они в определенной степени влияют на увеличение уровня самозанятости, занятости по найму, увеличение дополнительной занятости и уровня дохода лиц, участвующих в экспериментальной и контрольной группах проектов. Организаторы проекта отметили, что эти проекты «способствовали увеличению занятости, продолжительности времени работы на новых рабочих местах, и, как следствие, уменьшили безработицу»¹²;

– расширение сбыта продукции работниками предприятия на договорной основе;

– организацию франчайзинга при градообразующем предприятии, особенно на базе цехов вспомогательного и обслуживающего производств;

– организацию общественных работ социального характера (благоустройство города, услуги в доставке детского питания, помощь в строительстве городского рынка, поликлиники, автомастерской) и в целом, содействие расширению сферы услуг в городе;

– создание «защищенного» предприятия, используя французский опыт¹³. Данный вид малых предприятий создается при поддержке государства с целью трудоустройства инвалидов. Во Франции таких предприятий около 550, на них занято 19 тыс. работников. Для Республики Беларусь, где большинство инвалидов не ассимилированы в социальную жизнь, организация «защищенных» предприятий может стать важным направлением трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, а значит и меньшей конкурентоспособностью на рынке труда;

– временное снижение ставки единого налога с малых предпринимателей, что потенциально может стимулировать рост числа малых предпринимателей¹⁴.

3) Совершенствование предложения труда и качества рабочей силы с помощью системы образования: повышение рабочего разряда после обучения без отрыва от производства; расширение профиля специальностей в ПТУ при предприятии; составление плана целевой подготовки специалистов в высших учебных заведениях области и республики для градообразующего предприятия (по компьютерному дизайну изделий, маркетингу, финансовому менеджменту, рекламе и пр.); организация сбора и предоставления информации о системе среднего специального, высшего образования региональными учреждениями образования; организация межведомственного взаимодействия на региональном уровне по обмену этой информацией; формирование банка данных о потребности в совместительстве, гибких формах занятости, сезонной занятости.

4) Развитие комплекса мер по согласованию спроса и предложения на местном рынке труда. Как показало экспертное обследование внутреннего рынка труда градообразующего предприятия в рамках выполнения проекта (на примере ПРУП «Стеклозавод "Неман"»), в малых городах достаточно высока потребность в создании консультационной службы с широким диапазоном оказываемых услуг (информирование о вакансиях в городе, консультирование и обучение основам предпринимательства, кадровые услуги по подбору, тестированию персонала, комплектованию бригад, проведению маркетинговых исследований на продукцию градообразующего предприятия и пр.).

Возможно, следует продумать вопрос о территориальном и организационно-технологическом разделении двух функций государственной службы занятости – трудоустройство безработных и информационное обслуживание граждан. Опыт решения данной задачи накоплен в Санкт-Петербурге, где были созданы Центры по экспресс-обслуживанию населения (ЦЭОН)¹⁵. Они не занимаются постановкой на учет безработных, их трудоустройством и выплатой пособий, это осуществляют центры занятости. ЦЭОН, используя современные информационные технологии, предоставляют оперативную информацию о наличных вакансиях, возможности совместительства, сезонной работы и пользуются большой популярностью, особенно среди лиц с невысоким уровнем доходов. Для рынка труда малого города Беларуси это важно, поскольку появляется возможность оперативно аккумулировать информацию не только для безработных, но и для работающих граждан, а также потому, что городские центры занятости есть не во всех городах.

5) Социальное партнерство в связи с реструктуризацией предприятия и возможной продажей объектов социальной сферы предполагает активизацию усилий администрации, профсоюзной организации градообразующего предприятия, местных органов власти для выработки единой позиции в отношении объектов социальной инфраструктуры¹⁶. В связи с этим необходим анализ факторов, влияющих на решения о направлениях реструктуризации объектов социальной инфраструктуры: их значимость для социального обслуживания всего населения города, состояние материально-технической базы, целесообразность дополнительного финансирования, степень готовности их руководителей к переходу на работу в условиях рынка и самофинансирования и др. В организационном плане данный комплекс работ на предприятии может быть решен с помощью создания жилищно-бытовой комиссии (или комиссии рабочего контроля под руководством профсоюзной организации), проведения совместных заседаний администрации предприятия и профсоюзной организации по выработке общей позиции в отношении сохранения социальной сферы, объектов ее коммерциализации с приданием статуса юридических лиц, а также объектов, подлежащих передаче на баланс города; включения в коллективный договор мер, связанных с сохранением, муниципализацией или продажей этих объектов (гарантирова-

ние жилищных прав для работников, проживающих в ведомственном жилье или общежитиях, обеспечение питания на предприятии, транспортное обслуживание). Целесообразно использовать возможности территориальных (республиканских) профсоюзных организаций, объединений нанимателей и местных органов власти для обучения руководителей объектов социальной сферы и профсоюзной организации вопросам реструктурирования социальных объектов и предоставления предприятию помощи в установлении реальной стоимости объекта социальной сферы в случае его продажи, экспертизе документов (бизнес-планов) его развития.

Ответственный подход к реструктуризации градообразующего предприятия должен предусматривать расширение функций местных органов власти с целью недопущения социальной напряженности в городе. В их первоочередные задачи входит разработка комплексной программы экономического развития города, в основе которой должна лежать программа создания и сохранения рабочих мест, привлечения инвестиций в регион, стимулирования развития малого бизнеса и самозанятости, расширения сети временных рабочих мест (в том числе и на базе общественных работ социального характера).

Реализация такого подхода при реструктуризации градообразующих предприятий обуславливает необходимость дальнейшего совершенствования макроэкономической политики в Беларуси. В частности, необходимо определить основные направления стимулирования деловой активности, классифицировать отрасли экономики и предприятия на структурно большие, депрессивные, развивающиеся, ориентированные на экспорт и др.; предложить систему мер по ликвидации неэффективных рабочих мест и созданию рабочих мест в перспективных отраслях экономики, высвобождению работников в депрессивных отраслях экономики, по их профессиональной подготовке (переподготовке) и трудоустройству в перспективных отраслях экономики; составить перечень городов, в которых ситуация с занятостью и уровнем жизни населения приобретает критический характер, а традиционные меры по регулированию рынка труда не дают желаемых результатов; осуществить помощь в разработке и реализации программ социально-экономического развития регионов и социально-ответственной реструктуризации градообразующих предприятий; разработать специальные планы развития спроса и совершенствования предложения рабочей силы на критических региональных рынках труда; осуществить меры по организации деятельности мобильных (подвижных) центров занятости; обеспечить регулярное проведение обследований регионов для выявления количественных параметров негативных социальных последствий реструктуризации и формирования на этой основе информационной базы с целью разработки социально ответственной программы реструктуризации градообразующих предприятий.

¹ Ванкевич Е. В. Экономические проблемы становления рынка труда в Беларуси. Мн., 1996. С. 60.

² Любовный В., Лычева Т., Власова Н. Монопрофильные города: проблемы развития и занятости // Человек и труд. 2000. № 6. С. 50–53.

³ Лапин А. Е. Проблемы и перспективы государственного менеджмента рынка труда в России: взгляд из региона // Менеджмент в России и за рубежом. 2000. № 4.

⁴ Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М., 1996. С. 69–70.

⁵ Семенов А. Механизмы управления процессом создания рабочих мест // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 5. С. 77.

⁶ Он же. Принципы и механизмы создания рабочих мест // Экономист. 2000. № 2. С. 45.

⁷ Скатерщикова Е., Цветков В. Интегральная оценка меры социально-экономического благополучия российских городов: новая методика и результаты ее применения // Рос. эконом. журн. 2001. № 5-6. С. 40.

⁸ Шехова М. А. Проблемы и направления развития малого бизнеса в регионах // Белорус. эконом. журн. 2000. № 1. С. 84.

⁹ Дятлов С. А. Рабочая сила в системе рыночных отношений. СПб., 1992. С. 101.

¹⁰ Социально-ответственное реструктурирование предприятий. Введение в предмет / Под ред. А. Лузина. М., 2001. С. 52.

¹¹ Фрэтвелл Д. Социальные последствия приватизации и реструктуризации предприятий // Активные программы содействия занятости населения: проблемы реализации и повышения эффективности: Сб. ст. по материалам междунар. семинара. Москва, 2–3 окт. 2001. М., 2001. С. 154.

¹² Бенус Я.М., Джонсон Т.Р., Вуд М. и др. Программа samozанятости – новая стратегия трудоустройства // Активные программы содействия занятости населения: проблемы реализации и повышения эффективности: Сб. ст. М., 2002. С. 67.

¹³ Пенделье Г. Создание защищенных предприятий: различные грани предпринимательского характера // Малое предпринимательство: проблемы и перспективы: Материалы междунар. науч. конф., Витебск, Полоцк, 3–4 окт. 2002. Витебск, 2002. С. 83.

¹⁴ Совет депутатов внес посильный вклад в стимулирование развития предпринимательства в городе // Витеб. курьер. 2002. 17 дек. С. 1.

¹⁵ Чернейко Д.С. Формирование рынка труда: опыт, проблемы. СПб., 1999. С. 140–145.

¹⁶ Винслав Ю., Деревянченко А., Крестьянинов А. и др. Социальные проблемы реструктурирования общепромышленных корпораций (на примере РАО «ЕЭС России») // Рос. эконом. журн. 2001. № 11–12. С. 25.

Б.А. МАНАК,

КАНДИДАТ ГЕОГРАФИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ (МИНСК),

Е.А. АНТИПОВА,

КАНДИДАТ ГЕОГРАФИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ (МИНСК)

РЕГИОНЫ БЕЛАРУСИ: ХАРАКТЕР ДИНАМИКИ НАСЕЛЕНИЯ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX в.

В статье с учетом сходства совокупности социо-экономико-географических признаков выделены четыре региона Беларуси: Центральный пристоличный; Северный; Юго-Западный; Юго-Восточный. Предложены новые методические подходы к изучению демографических процессов. Раскрывается характер динамики населения регионов Беларуси по временным периодам: десятилетие 1940-х гг.; период 1950–1985 гг. (дочернобыльский); период 1986–2000 гг. (послечернобыльский).

Four largest Belarus regions – Central sub-capital, Northern, Southwest, Southeast – are distinguished on the ground of similarity of social and economic-geographical criteria. New methodical approaches to study demographic processes are suggested. Investigated is the character of population dynamics in Belarus regions due to some temporal periods: a decade of the 1940s, 1950–1985 (before Chernobyl) and 1986–2000 (after Chernobyl).

Регионы Беларуси как объект исследования и критерии их выделения

Республика Беларусь имеет исторические традиции и сложившиеся формы подразделения на внутренние экономико-географические районы, которые отличаются общим историческим прошлым, экономико-географическим и геополитическим положением, природно-ресурсными возможностями, хозяйственной специализацией, характером этно-демографических процессов и т. д. В качестве основы для внутреннего экономико-географического подразделения территориального пространства Республики Беларусь традиционно использовалось областное и районное деление¹, и в настоящее время области Беларуси и г. Минск рассматриваются как крупные хозяйственные регионы, как самостоятельные единицы административно-территориального управления².

В то же время по целому ряду сходных признаков на современном этапе все более отчетливо выделяются четыре крупнейших региона: Северный (Витебская область), Центральный пристоличный (Минская область и г. Минск), Юго-Западный (Брестская и Гродненская области), Юго-Восточный (Гомельская и Могилевская области).

Юго-Восточный регион Беларуси в границах Гомельской и Могилевской областей с середины 1980-х гг. получил особое название – «зона экологи-