

# ИЗБЫТОЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ИСТОКИ И ПОСЛЕДСТВИЯ

**Е.В.Ванкевич,**

*кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента  
Витебского государственного технологического университета*

Современная практика регулирования экономических отношений занятости в Республике Беларусь имеет достаточно скромные и локальные успехи. Достигнутое административными мерами снижение официального уровня безработицы и улучшение количественной конъюнктуры на контролируемой части рынка труда происходят на фоне нарастания объема теневой занятости, усиления оттока квалифицированной рабочей силы за пределы видимости государственной службы занятости, снижения эффективности занятости на предприятиях. Причина такого положения кроется в методологической непроработанности концепции регулирования занятости в Беларуси, представляющей в настоящее время эклектический набор тактических мероприятий на рынке труда. Государственная служба занятости населения, по существу, в одиночку решает сложные проблемы управления трудорыночными отношениями. Как представляется, назрела необходимость анализа истоков и последствий неэффективной занятости в отечественной экономике, чтобы на научной основе приступить к разработке основных направлений повышения ее эффективности.

## ***История возникновения трудоизбыточности в Беларуси***

Одна из причин неэффективности занятости в Беларуси – избыточная занятость на предприятиях. Это явление в отечественной экономике возникло в годы командно-административного управления экономикой, когда за счет создания экономически нецелесообразных рабочих мест искусственно завышался уровень занятости. Избыточная занятость – результат проводимой в то время политики поголовной занятости. Этот феномен огосударствленной экономики, исследованный известными экономистами (Я.Корнаи, Я.Адам), получил название сверхзанятости, т.е. сверхполной занятости,

что означает «такое увеличение численности работников, которого можно было бы легко избежать путем лучшей организации производственного процесса и связанной с ним деятельности (совершенствования технологии, техники, усиления материальной заинтересованности в результатах труда, укрепления трудовой дисциплины и т.п.» [1. С.37]. Сверхзанятость с экономической точки зрения возникает тогда, когда вопрос о качестве и количестве рабочих мест решается в пользу последнего, и служит одним из источников экстенсивного развития экономики. По данным анализа, рост численности рабочих и служащих за 1970–1985 гг. в БССР составил 38,9% при росте населения республики на 11,1% и сопровождался более широким вовлечением женщин в общественное производство (численность женщин – рабочих и служащих – возросла на 40,6%). Выполнение возрастающих плановых заданий предприятий по увеличению объемов выпуска продукции обеспечивалось в основном за счет нового строительства – удельный вес капитальных вложений, направляемых на новое строительство и расширение, в 1980–1985 гг. превышал 60%, в технологической структуре капитальных вложений доминировали строительно-монтажные работы (52–65%), являющиеся наиболее трудоемкими. Таким образом, экономический рост достигался только за счет экстенсивного расширения вовлеченных в производство ресурсов (в том числе и трудовых), что в условиях ухудшения условий их воспроизводства привело к снижению эффективности занятости (снизились производительность и качество труда, мотивация к деятельности).

Главные характеристики рынка рабочей силы с ограниченными ресурсами, сформулированные Я.Корнаи [2] в отношении и состоянии занятости в Беларуси 70–80-х годов, выражены достаточно четко.

1. **Высокий уровень участия** в общественном производстве, представляющий отношение численности рабочих, служащих и колхозников к числу лиц в трудоспособном возрасте. К 1990 г. он составил в республике 0,89 (в 1970 г. – 0,74). Альтернатива государственному найму практически отсутствует, так как «лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, служители культа и лица, не указавшие социальную группу», составляют весьма незначительное число. Их удельный вес в численности населения Беларуси с 1959 по 1975 г. снизился с 0,7 до 0,1%.

Таким образом, первой и важнейшей характеристикой состояния занятости является практически равенство высокого уровня участия «уровню терпения», понимаемого как возможность населения участвовать в процессе занятости и означающего включение в многоамный государственный сектор. Достигнув, однако, этой максимально высокой отметки, уровень участия становится немобильным, т.е. он не может существенно повыситься (так как достиг «границ терпения»), но и не может быть снижен (так как тип общественного воспроизводства требует постоянного дополнительного притока рабочей силы). Социально-демографические факторы (рождаемость, смертность, миграция) создают естественную преграду притоку новой рабочей силы, что в условиях директивного стимулирования экономического роста (выполнение плановых заданий роста) приводит к ее дефициту.

2. **Дефицит рабочей силы** – вторая важнейшая характеристика ресурсоограниченного рынка труда. Его появление связано с отсутствием внешних и внутренних источников пополнения рабочей силы в условиях экстенсивного роста спроса на нее со стороны госпредприятий. В Беларуси уровень резерва рабочей силы снизился за 1970–1990 гг. в 2,5 раза, причем потребность в ней постоянно опережает предложение (темпы роста занятых превышают темпы роста населения).

В таких условиях возникает естественное стремление хозяйственных руководителей обеспечить себе некоторый избыток рабочей силы – для выполнения и перевыполнения плановых заданий, обеспечения возможности отвлечения работников на сельскохозяйственные работы без ущерба для

производства, для получения большего бюджетного финансирования и пр. Таким образом, при наличии дефицита рабочей силы на макроуровне внутри предприятий возникает явление трудоизбыточности.

3. **Внутренняя скрытая незанятость на госпредприятиях.** Она является логическим продолжением первых двух характеристик занятости в условиях огосударственной экономики. В реальной хозяйственной практике это проявляется в создании запаса рабочей силы, отвлечении квалифицированной рабочей силы на несвойственные ей работы, снижении интенсивности и производительности труда, выполнении предприятиями несвойственных им видов деятельности, что приводит к росту в составе среднесписочной численности персонала доли персонала неосновных видов деятельности, а в составе промышленно-производственного персонала – доли неквалифицированных либо вспомогательных рабочих, непрофильных специалистов, служащих.

Итогом является искажение распределительных отношений в области оплаты труда и возникновение риска невостребованности продукции под влиянием именно трудовых ресурсов.

Гарантированность занятости и отсутствие безработицы в огосударственной экономике оказывают влияние на отношения в сфере труда, что проявляется в деформации распределительных отношений в области оплаты труда (наказываются более добросовестные работники, снижается эффективность мотивационных механизмов); падении производственной дисциплины; возникновении массового недобросовестного отношения к труду; формализации роли профсоюзов как представителей интересов работодателей.

### **Избыточная занятость в экономике Беларуси**

В процессе перехода к рынку явление сверхзанятости трансформируется в избыточную занятость, что приводит к появлению трудоизбыточных предприятий, излишняя рабочая сила на которых сохраняется из-за боязни обострения ситуации на региональных рынках труда, потери квалификации работников. Исследование избыточной занятости в переходной экономике, проведенное

Институте экономики Российской академии наук [3. С.67], показало, что она является формой сохранения кадрового состава предприятий для обеспечения возможности проведения структурных, технологических, организационных преобразований в будущем.

Представляется, что избыточную занятость сегодня необходимо рассматривать как своеобразную реакцию приспособления отечественного менеджмента к противоречивым транзитивным процессам, способ вхождения в рыночные формы хозяйствования и выживания в условиях переходного периода. Вместе с тем существование избыточной занятости сильно трансформирует процессы управления отечественным рынком труда и поэтому должно быть учтено в практике разработки концепции регулирования рыночных трудовых отношений в Беларуси.

Анализ избыточной занятости предполагает исследование ее структуры, параметров, причин и последствий сохранения (либо сокращения). Следует отметить, что нынешняя статистическая база не позволяет оценить размеры избыточной занятости на предприятиях. Самую достоверную оценку могли бы дать специализированные опросы и исследования на уровне отдельных предприятий (о наличии избыточной занятости на предприятиях можно судить по загрузке производственных мощностей в сопоставлении с динамикой среднесписочной численности персонала, по числу случаев и продолжительности остановок производства в связи с нехваткой сырья и по другим производственным причинам, по динамике неполной занятости работников). Так, в Витебской области, согласно сводному балансу производственной мощности за 1997 г., средний процент ее загрузки составил 50,4%, почти по трети выпускаемых товаров производственная мощность была задействована менее чем на 30% (средний процент загрузки составил 18,6 по 28,3 выпускаемой продукции). В 1998 г. средний процент загрузки производственных мощностей составил 50,02 и 17,9 – по 24,3% выпускаемых товаров. Однако адекватного сокращения численности занятых по данным предприятиям не произошло.

Существует несколько причин сохранения избыточной занятости на отечественных предприятиях. Во-первых, это институцио-

нальное поддержание избыточной занятости в стране, что проявляется в принятии законодательных актов о недопущении массовых сокращений, приоритетах государственной программы занятости, направленной на сдерживание массовой безработицы в открытом виде, действию коллективно-договорных соглашений в рамках института социального партнерства о сохранении стабильного трудового коллектива. Во-вторых, это слабое развитие рыночных регуляторов хозяйственной деятельности предприятий, что позволяет сохранять незадействованный персонал даже при ухудшении их финансового положения. В-третьих, это соображения конъюнктурного характера хозяйственных руководителей: обеспечение административно установленных темпов роста выпуска продукции в 1997–1998 гг. стало возможным за счет экстенсивного использования трудовых ресурсов; содержание избыточной численности работников на градообразующих предприятиях позволяет иначе общаться с органами местного самоуправления. Поэтому, как правило, руководство предприятий не заинтересовано в оптимизации уровня занятости, а проводит пассивную политику стимулирования добровольных увольнений работников.

Таким образом, избыточная занятость в современных условиях поддерживается, поскольку отвечает тактическим целям выживания отечественных предприятий. Кроме того, сохранение стабильного коллектива рассматривается не как один из способов достижения цели – эффективной работы предприятия, а как собственно цель. Избыточная занятость выполняет роль буфера – сокращается в виде неполной вынужденной занятости, восстанавливается для выполнения плановых заданий роста. Об этом свидетельствует динамика движения персонала, где дополнительный найм практически компенсирует увольнения работников. Предприятия восполняют потери рабочей силы за счет нового набора, а не повышения эффективности занятости оставшихся работников (их переобучения, повышения квалификации, производительности труда). Следует также отметить, что содержание избыточной занятости на предприятиях возможно только в экономике с неразвитыми рыночными регуляторами, поскольку рынок заставляет оп-

тимизировать трудовые издержки, снизить их до экономически целесообразного уровня. Избыточная занятость является имманентным видом занятости в условиях замедленного перехода к рыночной экономике. При более радикальных рыночных преобразованиях (в частности, ужесточении финансово-кредитной среды госпредприятий, введении банкротства и т.д.) уровень избыточной занятости будет значительно снижен.

Важнейшая характеристика сферы занятости в Беларуси – наличие вынужденной неполной занятости как следствия ее избыточного уровня, что проявляется в виде занятости неполный рабочий день (или сокращенной рабочей недели), а также административных отпусков. Избыточная занятость не идентична неполной вынужденной занятости, хотя последняя является конкретным выражением трудоизбыточности на микроуровне и характеризует объем, структуру неэффективно задействованного персонала.

К избыточным относятся те работники, труд которых не является для предприятия экономически необходимым. Их существование на предприятии обусловлено плохой организацией труда, значительно большими затратами труда на единицу выпускаемой продукции в основном, вспомогательном и обслуживающем хозяйствах предприятия по сравнению с аналогичными предприятиями в рыночной экономике (в этом состоит одна из причин ценовой неконкурентоспособности отечественных товаров).

Труд избыточных работников материализуется в выпуске нереализованной продукции из-за отсутствия спроса на нее, в превышении трудовых затрат на производство в сравнении с конкурентоспособными предприятиями.

Неполная вынужденная занятость – это временная недозагрузка человеческого капитала предприятия и составная часть избыточной занятости. Большинство исследователей отождествляют вынужденную неполную занятость и скрытую безработицу. По нашему мнению, это не совсем правомерно. Если подходить к данной проблеме чисто количественно, то скрытая безработица равна избыточной занятости, где вынужденная неполная – лишь ее часть. Значит, рассчитывать скрытую безработицу необходимо с

помощью показателей эффективности использования фонда рабочего времени и затрат труда на объем нереализованной продукции. Если же подходить к проблеме скрытой безработицы сущностно, в качественном аспекте, то, в соответствии с методологией МОТ, работников, занятых неполный рабочий день или находящихся в административных отпусках, нельзя отнести к безработным. Они заняты, но с точки зрения воспроизводства человеческого капитала, национального богатства заняты неэффективно.

Согласно рекомендациям МОТ, неполная занятость возникает тогда, «когда работа индивида неудовлетворительна с точки зрения определенных нормативов или другой возможной работы с учетом его квалификации (подготовки и оплаты работы)» [4. С.55–56]. Подобное мнение разделяют многие исследователи данной проблемы, указывающие, что большинство работников, находящихся в состоянии вынужденной неполной занятости, «в конечном итоге либо возвращаются на свои рабочие места, либо увольняются по собственному желанию» [5. С.30; 6. С.131], поэтому относить их к безработным представляется неправильным.

Практика вынужденной неполной занятости является методом управления внутренним рынком труда предприятия в условиях неблагоприятной экономической конъюнктуры. При регулировании занятости в Беларуси целесообразно учитывать наличие неполной занятости по следующим причинам:

она сосредоточена внутри предприятия и находится вне зоны компетенции службы занятости;

в период вынужденного бездействия значительная часть работников имеет дополнительную занятость, которая не учитывается при оценке сферы занятости в нашей стране.

Резкое превращение скрытой безработицы в открытую не поможет повысить эффективность занятости в стране, а только усилит напряженность на официальном рынке труда и расширит круг лиц, нуждающихся в материальной и организационной поддержке центров занятости. В случае быстрой легализации скрытой безработицы вырастет теневая занятость. Однако поэтапное сокращение избыточной занятости позволит осуществить меры по сочетанию различных

форм занятости без «перегрева» региональных рынков труда. Общим направлением регулирования занятости в Беларуси с учетом этого должно быть сокращение избыточной занятости и достижение полной и продуктивной занятости на базе реструктуризации экономики совместными усилиями предприятий и центров занятости.

### **Оценка уровня и структуры избыточной занятости**

Важным методологическим и практическим вопросом является необходимость разработки методики количественной оценки избыточной занятости на уровне предприятия, трудоизбыточность которого может быть установлена по показателям использования рабочего времени, либо по сведениям, подаваемым предприятиями в службы занятости о предполагаемом сокращении персонала, либо по данным анкетирования, анализа уровня задействования производственных мощностей предприятия и его сопоставления с динамикой численности промышленно-производственного персонала. Следует отметить, что плодотворное исследование, включающее опрос предприятий, проведено специалистами НИИ труда при Министерстве труда Республики Беларусь А.В.Кондратенко и И.А.Бирюк. Было установлено, что только 8% предприятий-респондентов не имеют проблемы трудоизбыточности (в основном это мелкие предприятия), в то время как 85% предприятий отнесли себя к трудоизбыточным с разным уровнем: 42% респондентов имеют до 10% избыточного персонала, у 29 он составляет 11–20%, а 8 – до 40% своего персонала [7. С.79–85].

В июле–ноябре 1999 г. в рамках данного исследования для выявления масштабов избыточной занятости проведено анкетирование 21 промышленного предприятия Витебска и Новополоцка. Их доля в численности занятых Витебской области составила 22,8%, по объему произведенной продукции – 41,3% по Витебску и 97,6% – по Новополоцку. В структуре опрошенных предприятий 42,9% – государственные предприятия, 38,1% – акционерные общества, 14,3% – предприятия частной собственности, 4,7% – совместные предприятия; в отраслевом разрезе 80,9% – это предприятия промышленнос-

ти. Согласно полученным данным, проблеме трудоизбыточности испытывают 66,7% предприятий, подавляющая часть которых – государственные, с численностью занятых свыше 2 тыс. чел., в отраслевом разрезе преобладают приборостроение, легкая промышленность и нефтехимическая.

В качестве основных причин сохранения избыточной занятости на предприятиях большинство респондентов указывают именно кадровые аспекты проблемы: сохранение квалифицированных кадров (85,7%); сохранение коллектива (35,7%) и недопустимость массовых сокращений (28,6%), а также возможность получения льгот, кредитов, выплат из фонда содействия занятости (7,1%). Второй группой причин сохранения избыточной занятости можно считать стратегические планы предприятий – 35,7% опрошенных надеются на выход из экономических трудностей, 28,6% сохраняют ее для обеспечения возможности реструктуризации, перепрофилирования.

Основными способами регулирования избыточной занятости на предприятиях являются: административные отпуска – 50%, сокращенный рабочий день (неделя) – 42,8%, а также полная остановка производства – 7,1%, снижение индивидуальной производительности и интенсивности труда каждого работника, увеличение выпуска продукции – по 14,2%. Следовательно, материализуется содержание избыточной занятости в двух вариантах – в непроизведенной (при наличии потерь рабочего времени) и нереализованной продукции (при увеличении ее выпуска для обеспечения занятости). Большинство респондентов считают, что избыточная занятость отрицательно влияет на результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия; пятая часть опрошенных не связывает эти два явления. Данное анкетирование оказалось полезным не только для изучения проблемы избыточной занятости, но и для выявления трудонедостаточных предприятий, у которых недоукомплектованы бригады, ощущается нехватка персонала.

К предприятиям, не испытывающим проблем трудоизбыточности, относятся совместные и частные, в меньшей степени – акционерные общества.

Что касается количественного анализа уровня избыточной занятости, то его можно

оценить с помощью показателей эффективности использования рабочего времени, которые отражены в формах статистической отчетности предприятий: «О неотработанном времени в связи с остановками производства» (форма № 1-НВ), «Отчет по труду» (форма № 1-т(пром)).

Общий уровень избыточной занятости, по нашему мнению, можно рассчитать по формуле:

$$ИЗ = ИЗ1 + ИЗ2, \quad (1)$$

где ИЗ1 – избыточная занятость, связанная с потерями рабочего времени (неполная вынужденная занятость или скрытая безработица), с уменьшением объема произведенной продукции;

ИЗ2 – избыточная занятость, обусловленная снижением использования производственной мощности, уменьшением объема реализованной продукции.

Возможны два варианта расчета избыточной занятости первого вида:

1) по показателям потерь рабочего времени по инициативе администрации с использованием данных формы №1-НВ:

$$ИЗ1 = (Ч1 + Ч2) : СЧР, \%, \quad (2)$$

где Ч1 – численность работников, которым были предоставлены отпуска без сохранения или с частичным сохранением зарплаты по инициативе администрации, чел.;

Ч2 – численность работников, работавших в режиме неполного рабочего дня по инициативе администрации, чел.;

СЧР – среднесписочная численность персонала основной деятельности предприятия, чел.

При расчете по данному алгоритму, однако, не учитывается продолжительность административных отпусков и работы в режиме неполного рабочего времени;

2) с помощью показателей эффективности использования фонда рабочего времени по следующей формуле:

$$ИЗ1 = ПРВ / ТФ, \%, \quad (3)$$

где ПРВ – потери рабочего времени, рассчитанные как сумма целодневных простоев, чел.-дней (строка 01, столбец 1 формы № 1-НВ) и внутрисменных простоев, чел.-часов, деленных на среднюю продолжительность рабочего дня (строка 01, столбец 3 формы № 1-НВ). Средняя продолжительность рабочего дня приведена в форме

№ 1-т (пром) «Отчет по труду», строка 320, раздел III.;

ТФ – табельный фонд рабочего времени, который в свою очередь представляет сумму чисел человеко-дней явок и неявок на работу (форма № 1-т(пром) «Отчет по труду», с. 315) и человеко-дней праздничных и выходных (форма №1, с.313).

Оценить последствия избыточной занятости первого вида можно, используя показатель объема непроедленной продукции из-за потерь рабочего времени, который входит в форму статистической отчетности предприятия (форма № 1-НВ, строка 19, раздел II).

Недостаток подобных расчетов состоит в том, что данные о неполной вынужденной занятости характеризуют персонал основной деятельности и не отражают размер скрытой безработицы первого вида по всему персоналу предприятия (основной и неосновной деятельности). Преодолеть указанную неточность при расчете возможно путем корректировки полученного показателя с учетом удельного веса персонала основной деятельности в среднесписочной численности работников предприятия.

Рассчитать избыточную занятость второго вида можно лишь косвенно, применяя показатели объема нереализованной продукции:

$$Ч_{изб} = НРП / ПТ, \quad (4)$$

$$ИЗ2 = Ч_{изб} / СЧ, \%, \quad (5)$$

где Ч<sub>изб</sub> – численность излишних работников, чел.;

НРП – объем нереализованной продукции, тыс.руб.;

ПТ – средняя производительность труда одного работника предприятия, тыс.руб.;

СЧ – среднесписочная численность работников предприятия, чел.

Здесь трудности возникают при расчете объема нереализованной продукции. По нашему мнению, ее можно рассчитать, используя данные формы № 1-п (годовая) «Годовой отчет предприятия по продукции» по формуле:

$$НРП = ВП + З_{п} - ООП, \quad (6)$$

где ВП – объем выпущенной продукции в фактических ценах;

З<sub>п</sub> – запасы готовой продукции на начало года;

ООП – объем отгруженной продукции в фактических ценах.

При необходимости составления более точной картины о размерах скрытой безработицы на предприятии необходимо учесть проводимые технологические и структурные изменения на нем, пересмотр норм выработки и других нормативов.

Согласно проведенным расчетам (см. таблицу), наибольший размер избыточной занятости в Витебской области наблюдается на предприятиях приборостроения, где достаточно высоки и потери рабочего времени, и размеры нереализованной продукции. Характерно, что сами предприятия, судя по результатам анкетирования, ощущают проблему трудоизбыточности, а средний процент загрузки производственных мощностей в данной отрасли самый низкий – 41,6% при среднем по области 50,02%. На предприятиях легкой промышленности, отнесших себя в ходе анкетирования к трудоизбыточным, средний уровень избыточной занятости первого и второго вида составляет в сумме около 27%, хотя сами предприятия оценивают этот уровень несколько ниже – до 15%. На предприятиях химической и нефтехимической промышленности совокупный уровень трудоизбыточности колеблется, по расчетам, до 15-16% (что несколько выше самооценки предприятий).

В целом следует отметить, что уровень трудоизбыточности связан с загрузкой производственных мощностей (чем она ниже, тем выше показатели избыточной занятости); на предприятиях преобладает избыточная заня-

тость первого вида, связанная с потерями рабочего времени, и, вероятно, предприятия при ответе на вопросы анкеты учитывали только ее. Однако сами респонденты признают негативное воздействие избыточной занятости на результаты деятельности, что материализуется в выпуске продукции, не пользующейся спросом (нереализованной). Размеры избыточной занятости второго вида значительны на предприятиях приборостроения и легкой промышленности, что обуславливает необходимость реструктуризации, маркетинговых исследований и поиска своих рыночных ниш. Обращает на себя внимание высокий удельный вес персонала неосновной деятельности на предприятиях – от 10 до 20%, что указывает на градообразующее положение многих предприятий в области занятости (например, нефтехимических в Новополоцке), а также наличие значительной доли непрофильных видов деятельности на предприятиях.

Разработанная методика анкетирования и расчета избыточной занятости, как представляется, может быть полезна для предприятий и служб занятости, поскольку основана на использовании показателей, находящихся в формах статистической отчетности предприятий (не требует сбора дополнительной информации), и позволяет определить размеры и структуру избыточной занятости, направления ее снижения.

Интересные исследования в этой области провела Н.Д.Ильенкова, проанализировав влияние трудового фактора на возникновение риска невостребованности продук-

Масштабы избыточной занятости на предприятиях Республики Беларусь, 1998 г.

Отрасль*	Избыточная занятость первого вида, % (в среднем)	Избыточная занятость второго вида, % (в среднем)	Уровень избыточной занятости, указанный в анкете, %	Средний процент загрузки производственной мощности в отрасли, %	Доля промышленно-производственного персонала в среднесписочной численности работников предприятия, % (в среднем)
Приборостроение	59,51	28,65	Свыше 25	41,6	90,74
Химическая и нефтехимическая промышленность	9,74	7,63	5-10	60,2	80,39
Легкая промышленность	14,43	13,21	5-15	59,62	88,62

\* Данные приводятся только в отраслевом разрезе, поскольку при проведении анкетирования было указано, что оно носит анонимный характер, а его результаты будут использованы только в обобщенном виде, без ссылки на название предприятий.

ции [8. С.85] и убедительно доказав причинно-следственную связь между наличием излишней численности персонала, которая условно теряется (так как не приносит дохода) и ухудшением результатов деятельности предприятия за счет нереализованной продукции. По сути, выплачиваемый фонд оплаты труда работников в случае нереализации продукции не является заработанным, он не возмещается поступлением выручки от реализации. Это приводит к росту кредиторской задолженности предприятий и снижению реальной зарплаты всех наемных работников.

\* \* \*

Анализ истоков и последствий избыточной занятости в отечественной экономике должен учитываться при разработке концепции регулирования экономических отношений занятости в Республике Беларусь. По нашему мнению, эта концепция должна включать:

- макроэкономическое регулирование, создающее общую среду, содействующую эффективной занятости (инвестиционная, структурная политика, разгосударствление и приватизация, создание благоприятных условий для мелкого бизнеса) и улучшению качественных характеристик человеческого капитала;

- государственную политику занятости, воздействующую на формы, структуру, уровень занятости и безработицы административными, правовыми, финансово-кредитными методами;

- регулирование занятости на предприятиях за счет активизации действий кадровых служб предприятий в направлении создания внутренних рынков труда, их сотрудничества с региональными центрами занятости;

- регулирование отношений занятости с помощью общественных организаций субъектов этих отношений.

Главными стратегическими целями регулирования занятости в Беларуси должны быть не поддержание и стимулирование общего уровня занятости населения в народ-

ном хозяйстве на базе его неизменной структуры (либо сокращение уровня официальной безработицы), а повышение экономической и социальной эффективности занятости за счет изменения ее структуры, форм, создание условий для развития человеческого капитала страны, совершенствование экономических отношений занятости. Для этого необходимо снижать уровень избыточной занятости на предприятиях, гибко перераспределять высвобождаемых работников в другие отрасли и виды занятости. Эффективному проведению подобных мероприятий будет способствовать активное взаимодействие работников отделов кадров предприятий и региональных центров занятости населения. Нельзя сказать, что в настоящее время такого взаимодействия нет. Но оно существует в виде разовых, единовременных мероприятий, которые инициируются лишь государственной службой занятости, хотя задача снижения уровня избыточной занятости – это в первую очередь проблема предприятия. Поэтому речь должна идти о создании активных кадровых служб предприятий, внесении необходимых изменений и дополнений в должностные инструкции их сотрудников, а также об организации обучения и подготовки работников для таких кадровых служб.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Бабкина З.В.* Занятость в социалистической экономике глазами Запада. М.: Экономика, 1989.
2. *Корнаи Я.* Дефицит: Пер. с венг. М.: Наука, 1990.
3. *Московская А.* Избыточная занятость на промышленных предприятиях: pro et contra // Вопросы экономики. 1998. №1. С.59–72.
4. *Современные международные рекомендации по статистике труда* / Международная организация труда. М.: Финстатинформ, 1994.
5. *Гарсия-Исер М.Х., Голодец О.Ю., Смирнов С.Н.* Критические явления на региональных рынках труда. М.: Янус, 1996.
6. *Кабалина В., Рыжикова З.* Неполная занятость в России // Вопросы экономики. 1998. № 2.
7. *Рынок труда: современное состояние и перспективы развития.* Сб. научн. трудов / Под ред. И.М. Удовенко, Л.Е. Тихоновой. Мн.: НИЭИ Министерства экономики РБ, 1999.
8. *Ильенкова Н.Д.* Спрос: анализ и управление. М.: Финансы и статистика, 1997.

