

ПЕРВЫЕ ШАГИ В НАУКЕ

УДК 331.5

ДИНАМИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ

Т.В. КУЗЬМИЦКАЯ

старший преподаватель кафедры «Экономика и право»
Белорусского национального технического университета, г. Минск

Аннотация

Рассмотрена динамика трудовых отношений в Республике Беларусь, которая имеет следующие тенденции: низкий уровень безработицы, сокращение удельного веса населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума и сохранение в стране низкого уровня неравенства. Вместе с тем, сложившаяся ситуация приводит к неэффективному распределению трудовых ресурсов, препятствует структурным сдвигам и модернизации экономики.

Ключевые слова: трудовые отношения, динамика трудовых отношений, трудовые ресурсы, распределение трудовых ресурсов, модернизация, трудовая миграция.

Abstract

The article shows the dynamics of labor relations in the Republic of Belarus, which has the following trends: a low unemployment rate, the reduction of the proportion of population with average per capita disposable resources below the subsistence minimum and the persistence of low levels of inequality. However, the current situation leads to an inefficient allocation of labor resources, prevent structural change and modernization of the economy.

Key words: labor relations, dynamics of labor relations, human resources, distribution of human resources, modernization of labor migration.

ВВЕДЕНИЕ

С целью проведения модернизации экономики в Республике Беларусь в необходимо обеспечить выполнение целого комплекса задач во всех сферах деятельности. Эти задачи включают в себя обеспечение экономического роста и процветания на основе труда, предпринимательской энергии и созидательной инициативы людей, формирование эффективных трудовых отношений и рынка труда, единой системы занятости. Их решению будет способствовать совершенствование системы трудовой мотивации, направленной на повышение производительности труда.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Под модернизацией принято понимать процесс полной или частичной реконструкции общественной системы с целью ускорения развития. На современном этапе проведение модернизации подразумевает не только применение новой техники и технологии, но и рост производительности труда более высокими темпами, чем развитых странах на фоне демографического спада и сокращения численности рабочей силы [1]. Для того чтобы выявить источники повышения производительности труда в Республике Беларусь необходимо рассмотреть динамику трудовых отношений и процессов, происходящих на рынке труда.

Трансформация трудовых отношений в 1980-1990 гг. в странах Центральной Восточной Европы происходила по приблизительно ожидаемым траекториям, характерным для стран, вставших на путь рыночных преобразований. В результате в этих странах были сформированы модели рынка труда, имеющие некоторые особенности, но по существу аналогичные рынкам труда ведущих стран Западной Европы. А именно модели рынка труда «с высокой степенью защиты занятости, сложными механизмами заключения коллективных договоров, значительной сегментацией рабочей силы и устойчивой долговременной безработицей» [2]. Поэтому при распаде СССР прогнозировалось, что в образовавшихся на постсоветском пространстве независимых государствах рынок труда будет развиваться по аналогичному сценарию. Более того, предполагалось, что с учетом необходимости большей глубины трансформации, переход к рынку будет происходить резче и болезненней: «сброс предприятиями рабочей силы - активнее, безработица - выше, трудовые конфликты - многочисленнее, инфляционное давление со стороны издержек на рабочую силу - сильнее и т.д.» [3]. Однако, механический перенос рыночных институтов в экономику ряда постсоветских стран не привел к формированию в них рыночных экономик западного образца. Специфика функционирования белорусского рынка труда проявляется в том, что изменения в занятости слабо синхронизированы с изменениями в объемах производства белорусской экономики, приспособление к изменениям производства осуществляется не за счет пропорционального изменения занятости, а за счет гибкости заработной платы. На рисунке 1 «Индексы ВВП, реальной заработной платы (стоимостные показатели в сопоставимых ценах) и занятости (в процентах к 1990 году)» наглядно представлено, что наибольший спад производства (почти на 35 %) имел место в 1995 г. и сопровождался снижением реальной заработной платы на 44,3 %, а занятость при этом сократилась менее, чем на 15 %. После вступления белорусской экономики в фазу подъема эти тенденции как бы развернулись на 180 градусов: реальная заработная плата выросла в большем объеме, чем валовой внутренний продукт, но занятость при этом существенно не изменилась. Более того, какое-то время продолжала снижаться вопреки росту экономики.

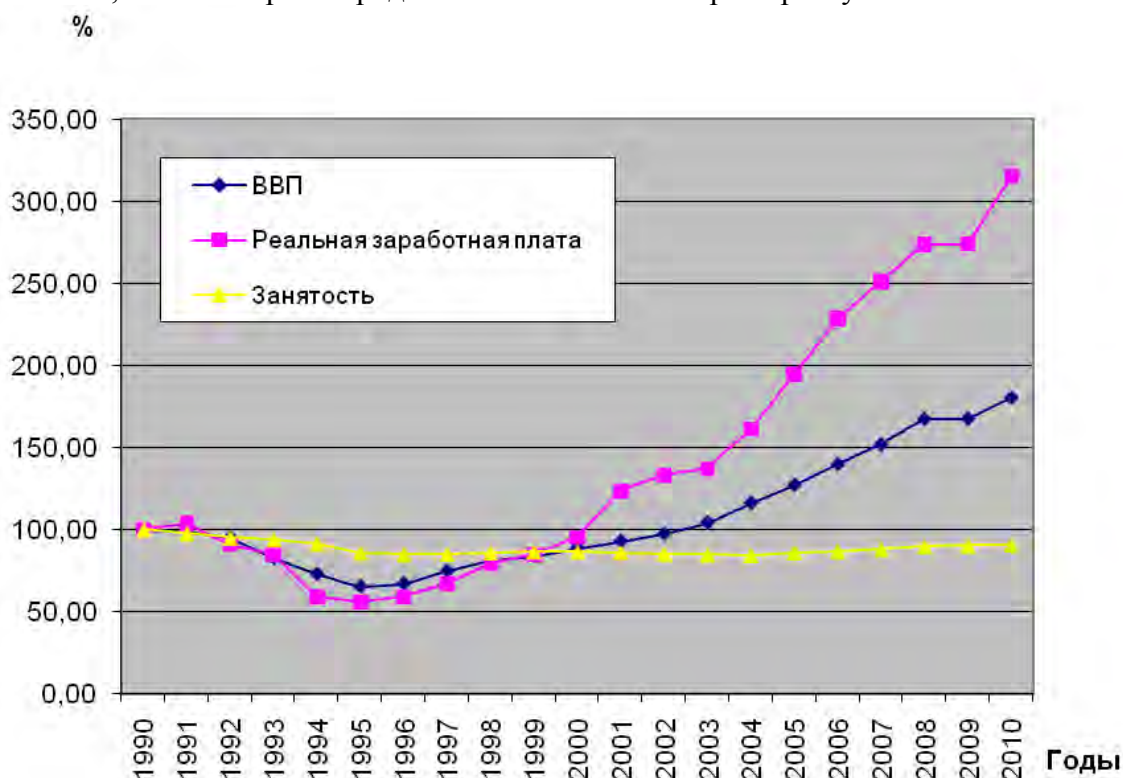


Рисунок 1 – Индексы ВВП, реальной заработной платы (стоимостные показатели в сопоставимых ценах) и занятости (в процентах к 1990 году)

В Республике Беларусь, несмотря на устойчивую тенденцию разгосударствления экономики, по-прежнему значительна доля работников, занятых на государственных предприятиях (государственный наем). В 2013 году их удельный вес составил 40,6 % [4, 17]. В этих цифрах не учтены работники, занятые в организациях и предприятиях, в которых доля государственной собственности составляет менее 50 %.

Динамика занятого населения по формам собственности представлена на рисунке 2.

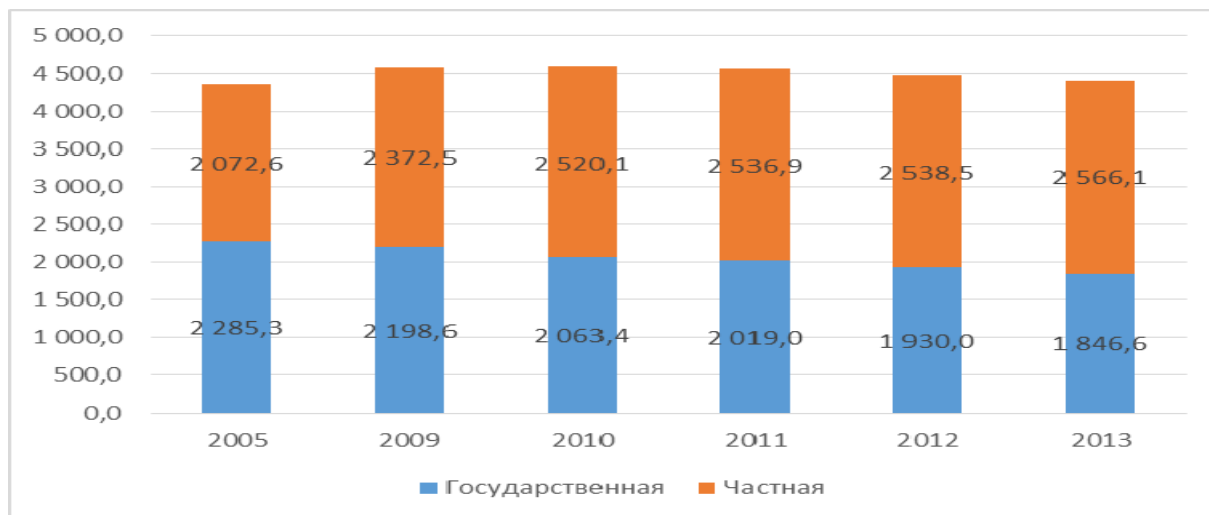


Рисунок 2 – Динамика занятого населения по формам собственности; тыс. чел.

В таких условиях государственная политика в сфере занятости является одним из определяющих факторов обеспечения высокой трудовой активности, мотивации и производительности труда. Политика, проводимая в настоящее время на рынке труда Республики Беларусь, фактически направлена на поддержание максимальной занятости населения и минимальной дифференциации в доходах. Следует отметить, что поставленные задачи успешно решены. Уровень зарегистрированной безработицы в Республике Беларусь за последние несколько лет не превышал 1 %. В 2014 году количество зарегистрированных безработных составило 22,3 тысячи человек или 0,4 % от численности трудовых ресурсов. Уровень безработицы, рассчитанный по методологии Международной организации труда (МОТ), в соответствии с которой к безработным относятся лица в возрасте 15 - 74 лет, которые в рассматриваемый период соответствовали одновременно следующим критериям: не имели работы (занятия, приносящего доход); занимались поиском работы; были готовы приступить к работе, в Беларуси также относительно невысок. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь [4] в результате обследования домашних хозяйств с использованием данной методики в 2014 году помимо официально безработных было выявлено 211,6 тыс. таких лиц, что в сумме составило 3,6 % от численности трудовых ресурсов. Эта цифра в сумме с официально зарегистрированной безработицей показывает уровень безработицы по методологии МОТ и составляет 4 % (или 233,9 тыс. человек), что укладывается в границы естественного уровня безработицы.

На динамику трудовых отношений оказывают влияние демографические тенденции в последние годы выражающиеся в сокращении численности трудовых ресурсов, занятого населения, увеличения доли лиц, старше трудоспособного населения в занятом населении. Неблагоприятные демографические тенденции на рынке труда усугубляются оттоком трудовых мигрантов за границу, который хотя и не оказывает сильного влияния на уменьшение численности населения страны, негативно сказывается на возрастной структуре населения, так как работать за границу выезжают преимущественно

молодые трудоспособные кадры, и на профессионально - квалификационной структуре населения, так как в результате миграции происходит замещение работников с высоким уровнем образования и квалификацией менее образованными и квалифицированными работниками.

Динамика численности трудовых ресурсов и занятого населения представлена на рисунке 3.

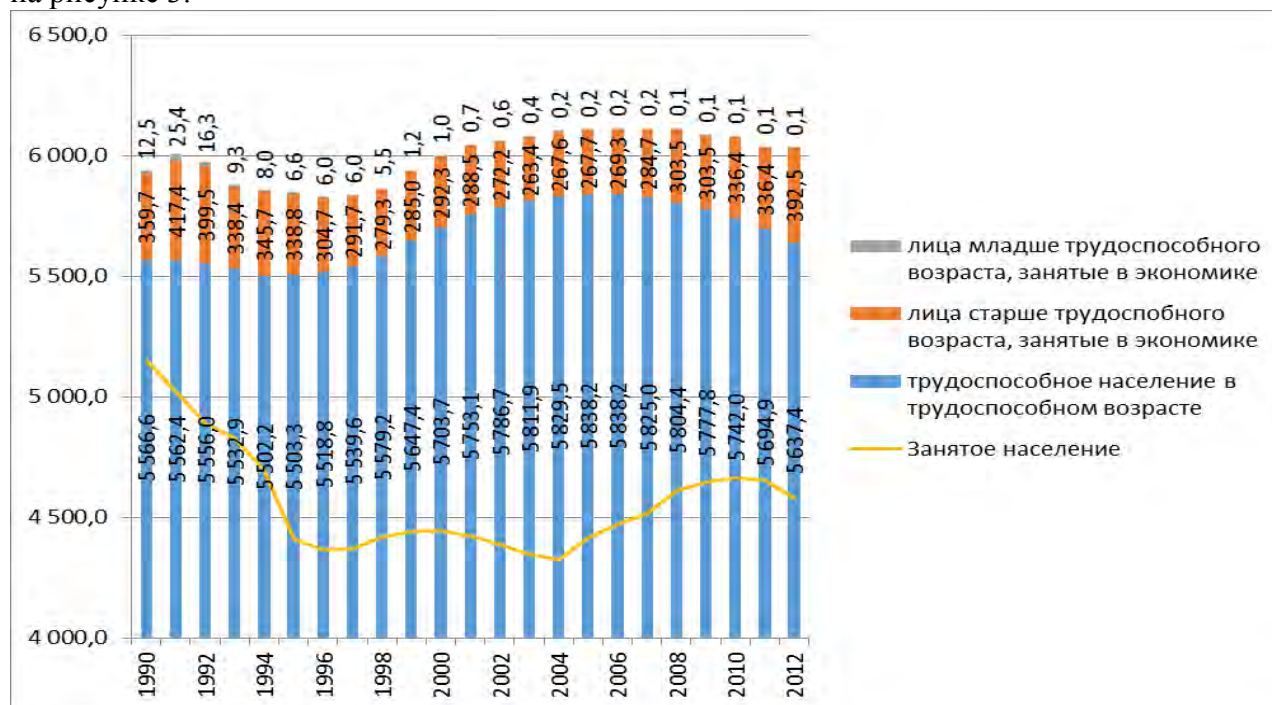


Рисунок 3 – Динамика численности трудовых ресурсов и занятости населения в 1990-2012 г.

На рисунке показано, что достаточно существенное количество населения в трудоспособном возрасте не занято трудовой деятельностью (около 1,4 млн. человек). Начиная с 2012 года в стране проводятся обследования домашних хозяйств с целью изучения проблем с занятостью, состояния и динамики рынка труда, результаты которых позволяют проанализировать динамику структуры трудоспособного населения, незанятого в экономике, которая представлена в таблице 1. В 2014 году численность трудовых ресурсов составила 5 962,9 тысяч человек, в том числе занятое население 4550,5 тысяч человек (76,3 %) и прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте – 1412,4 тысяч человек (23,7 %). Динамика структуры прочего трудоспособного населения, в трудоспособном возрасте за 2012-2014 годы представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Динамика структуры прочего трудоспособного населения, в трудоспособном возрасте за 2012-2014 годы

| Прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте, в т.ч.: | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|-------|-------|-------|
| безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите | 28,5 | 23,4 | 22,3 |
| лица, не имеющие работы, активно ее ищущие и готовые приступить к ней | 211,1 | 212,2 | 211,6 |
| лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет | 272,5 | 297,3 | 303,0 |
| лица, обучающиеся в учреждениях образования, не совмещающие обучение с трудовой деятельностью | 497,4 | 457,7 | 434,1 |
| граждане, получающие пособие по уходу за ребенком-инвалидом, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста | 58,3 | 59,1 | 55,2 |

Окончание таблицы 1

| | | | |
|---|--------|--------|--------|
| лица, содержащиеся в исправительных учреждениях и следственных изоляторах | 16,2 | 14,6 | 14,9 |
| граждане Республики Беларусь, работающие за границей | 55,4 | 63,4 | 61,6 |
| лица, ведущие домашнее хозяйство | 130,8 | 123,6 | 123,0 |
| лица, считающие, что нет возможности найти работу | 42,0 | 37,1 | 32,1 |
| лица, не имеющие необходимость или желание работать | 30,2 | 29,7 | 33,1 |
| другие | 75,5 | 92,6 | 121,5 |
| Итого | 1417,9 | 1410,7 | 1412,4 |

Так как в Республике Беларусь достаточно значительная часть трудоспособного населения не вовлечена в трудовую деятельность, это побудило в целях предупреждения социального иждивенчества, стимулирования трудоспособных граждан к трудовой деятельности, обеспечения исполнения конституционной обязанности граждан по участию в финансировании государственных расходов путем уплаты налогов, пошлин и иных платежей и в соответствии с частью третьей статьи 101 Конституции Республики Беларусь принять Декрет «О предупреждении социального иждивенчества» Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3.

В Республике Беларусь с целью сокращения удельного веса населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума (абсолютная бедность) и сохранения в стране низкого уровня неравенства, применяется прямое и косвенное регулирование рынка труда по вопросам, касающимся уровня оплаты труда, а также приема и увольнения работников. По результатам обследования домашних хозяйств во II квартале 2015 года этот уровень малообеспеченности составил 3,5 % [5]. Цель поддержания в стране низкого уровня расслоения по уровню доходов также успешно достигается. В соответствии с «Докладом о человеческом развитии 2013» [6] в Республике Беларусь коэффициент Джини составляет 27,2, что примерно соответствует уровню северо-западных европейских стран (Норвегия – 25,8; Германия – 28,3; Швеция – 25,0; Финляндия – 26,9).

Однако низкая дифференциация в оплате труда имеет и негативные последствия. В соответствии с исследованием Всемирного банка [7] производительность труда на государственных предприятиях значительно ниже, чем в частном секторе, что является неиспользованным ресурсом для роста производительности труда в экономике в целом. Низкая дифференциация в уровне заработной платы затрудняет переток рабочей силы из низкоэффективных предприятий в высокоэффективные, так как инвестиции в человеческий капитал (получение дополнительного образования, повышение квалификации, переподготовка) с целью дальнейшего трудоустройства на другом более производительном предприятии не приносят существенной финансовой отдачи. В результате складывается ситуация, что при формально высокообразованном и квалифицированном кадровом потенциале в стране предприятия испытывают дефицит работников необходимой квалификации. Центр системного анализа и стратегических исследований Национальной академии наук Беларуси в ноябре 2011 года проводил обследование конкурентоспособности белорусских промышленных предприятий. В опросе приняли участие 559 из 1500 промышленных предприятий, отобранных для опроса. Каждое второе предприятие называло среди факторов, сдерживающих конкурентоспособность нехватку высококвалифицированных рабочих, инженеров и специалистов по маркетингу [7]. В обследовании «Характеристика деловой и предпринимательской среды», проведенном в 2008-2009 годах, более 60 % опрошенных предприятий также отмечали недостаток квалификации работников в качестве препятствия для роста эффективности и конкурентоспособности [8]. Т.е. низкая мобильность работников и недостаточность стимулов для инвестиций в человеческий капитал в конечном счете препятствуют модернизации предприятий, росту производительности.

С целью исключить излишнюю зарегулированность рынка труда в стране была принята Директива Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии

предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» [8]. В развитие некоторых ее положений был принят Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» [9]. В соответствии с указанными нормативными актами установлен рекомендательный характер применению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь; расширено применение гибких форм занятости населения, в частности увеличен объем прав субъектов предпринимательской деятельности в части формирования условий оплаты труда их работников, а также прав нанимателей в вопросах повышения тарифных ставок (окладов) работников и установления выплат стимулирующего характера; упорядочена действующая нормативная правовая база, регулирующая условия оплаты труда. Помимо этого, данными нормативными актами сняты ограничения на объем денежных выплат стимулирующего характера (премий и надбавок) на предприятиях всех форм собственности.

В развитых странах в современных условиях тенденция перемены деятельности находит свое выражение в процессах флексибилизации рынка труда, то есть обеспечения его «гибкости». «Гибкие» формы занятости служат своеобразным буфером между занятостью и безработицей, отображая потребность в сокращении рабочего времени, что является фактором становления и развития перемены деятельности. Развитие «гибкого» рынка труда в развитых странах сопровождается сокращением сферы стандартных условий найма. Все большее распространение получают такие «гибкие» формы занятости, как работа по временным контрактам, занятость в режимах неполного рабочего времени, альтернативной рабочей недели, деления рабочего места, сжатой рабочей недели, дистанционной занятости. Эти формы занятости создают предпосылки для высвобождения рабочего времени, связанного с одним видом деятельности, переключения на другие виды деятельности или их чередования либо сочетания [10].

В Республике Беларусь также начиная с 2010 года законодательно утверждена возможность привлекать рабочую силу на условиях нестандартных форм занятости, с использованием гибких режимов и графиков работы, но они не имеют широкого распространения. Согласно опросу, проведенному в 2011 году, из 340 субъектов хозяйствования более 82 % [11] использовали гибкие формы занятости. Было установлено, что нетипичные формы занятости применяются в одинаковой мере независимо от вида экономической деятельности и доля работников, занятых на гибких условиях составляет около 30 %. Наиболее распространенной формой нетипичной занятости является работа по совместительству (76,7 %). Такие формы занятости как дистанционный и заемный труд встречались в единичных случаях. Среди служащих чаще, чем среди рабочих, используется работа по совместительству и чаще на условиях неполного рабочего дня.

С развитием информационных технологий происходит трансформация рабочего процесса. Информационные технологии замещают рутинную, повторяющиеся, однотипную работу и обогащают работу, требующую анализа, решений и способностей человеческого мозга. Наиболее востребованными становятся работники, обладающие разносторонней квалификацией, многофункциональностью, восприимчивостью, гибкостью и адаптивностью к изменяющимся нуждам все более дифференцирующейся экономики. Наиболее конкурентоспособными оказываются «версатилисты», т.е. работники, обладающие богатым портфелем знаний и компетенций для выполнения разнообразных бизнес – задач, в отличие от «специалистов», сочетающих глубокие профессиональные навыки с ограниченным профессиональным горизонтом и «генералистов», обладающих широким кругозором и поверхностными навыками [12, с. 102]. В связи с этим интерес представляет опыт ряда японских компаний, в которых при приеме работника часто остаются неопределенными характер его будущей работы, функциональные обязанности и рабочее место. В течение его трудовой деятельности руководство компании по своему усмотрению и в соответствии со способностями данного работника может перемещать его с одного места на другое, из одного подразделения в другое. При этом характер работы может меняться коренным образом: от произ-

водственной до торгово-сбытовой, от торгово-сбытовой до научно-исследовательской. Все большее распространение получает так называемая система оплаты за квалификацию, когда производится доплата за освоение работником дополнительных специальностей [10]. В настоящее время в западных странах, в частности в Германии, существует практика, когда человек 3 дня в неделю работает на промышленном предприятии, а 2 - в культурной или социальной организации, владея одновременно несколькими профессиями [13].

Необходимость перемены деятельности нашла отражение в концепции образования на протяжении всей жизни человека. Потребность не только в повышении квалификации, но и в переквалификации становится неотъемлемой чертой трудовой деятельности, что требует, в свою очередь, повышения доступности образования [10]. Первоочередной задачей государственной политики в этих условиях становится оказание поддержки работникам в этом направлении. Например, Т. Фридман полагает, что если индустриализация в США сопровождалась введением обязательного среднего образования, то при переходе к постиндустриальной экономике особую актуальность приобретает образование третьей ступени, и целесообразно делать его если не обязательным, то хотя бы субсидируемым государством [12, с.370].

В связи с вышеизложенным рассмотрим тенденции в системе образования в Республике Беларусь. Как показано на рисунке 4 в стране наблюдается значительное увеличение числа выпускников, получивших высшее образование. Несмотря на ухудшение демографических показателей, их количество почти утроилось по сравнению с 1990 годом. Что касается численности выпускников ПТУ и лиц, прошедших обучение и получивших подготовку по рабочим специальностям, то здесь мы наблюдаем обратную динамику. Среди получивших среднее специальное образование нет ярко выраженных тенденций, так как происходит чередование роста и спада их численности.

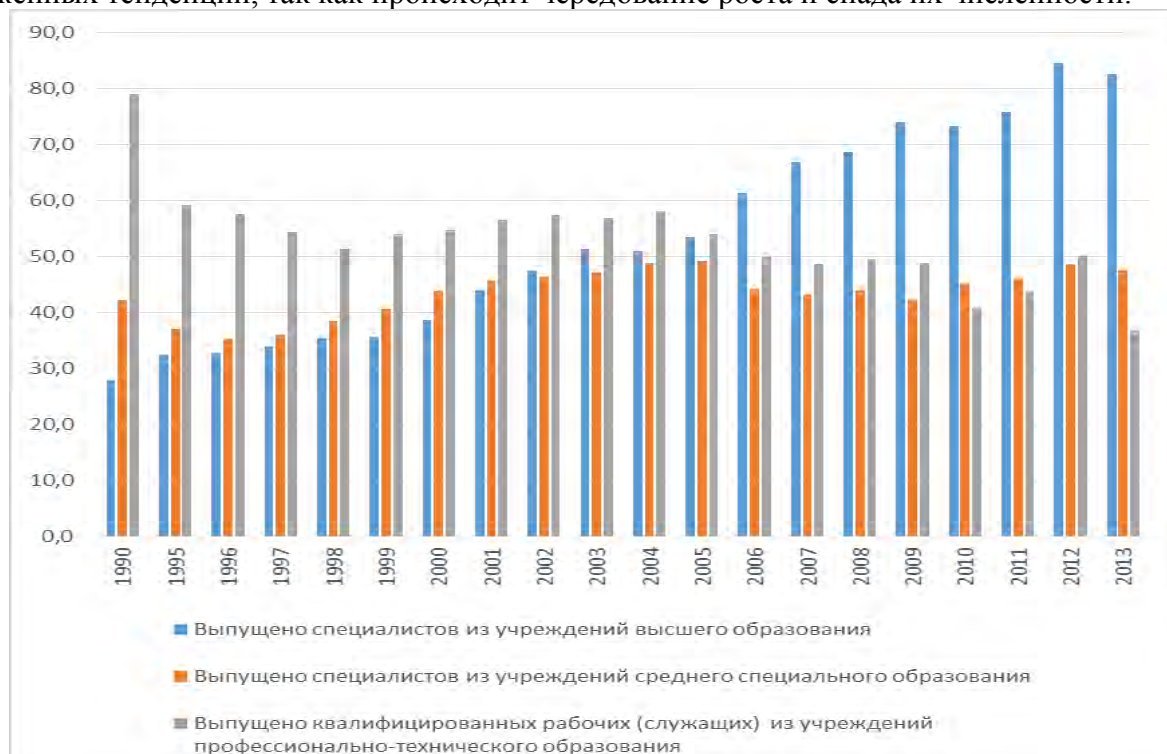


Рисунок 4 - Выпуск специалистов и квалифицированных рабочих (служащих) из учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, тыс. чел.

ВЫВОДЫ

Динамика трудовых отношений в Республике Беларусь имеет следующие тенденции: низкий уровень безработицы, сокращение удельного веса населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума (абсолютная бедность) и сохранение в стране низкого уровня неравенства. Сложившаяся ситуация приводит к неэффективному распределению трудовых ресурсов, препятствует структурным сдвигам и модернизации экономики, а также стимулирует к международной трудовой миграции высококвалифицированных работников, ориентированных на высокую производительность труда при условии адекватной оплаты. Вместе с тем, за счет усиления рыночных элементов в экономике; формирования института работников-инноваторов; формирования и развития института общественно-государственно-частного партнерства в сфере трудовых отношений; формирование регулируемого гибкого рынка труда; развития системы непрерывного образования; формирования посткапиталистических трудовых отношений; дальнейшего развития механизмов самозанятости в стране необходимо провести структурное перераспределение трудовых ресурсов между секторами и создать стимулы для увеличения количества высокопродуктивных рабочих мест, в том числе в частном секторе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Н. Акиндинова, Е. Ясин, Новый этап развития экономики в постсоветской России / Акиндинова, Н., Ясин, Е. Вопросы экономики. 2015. № 5. С. 5–27.
2. Капелюшников, Р. Конец российской модели рынка труда? / Р. Капелюшников // Полит.ру [Электронный ресурс] – 1999–2011. – Режим доступа : <http://www.polit.ru/article/2009/04/23/kapeljushnikov/> – Дата доступа : 23.11.2015.
3. Капелюшников, Р. Российская модель рынка труда: что впереди? / Р. Капелюшников // Полит.ру [Электронный ресурс] – 1999–2011. – Режим доступа : <http://www.polit.ru/article/2002/06/27/479412/>. – Дата доступа : 23.11.2015.
4. Статистический бюллетень «Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2014 году». / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. - Минск, 2015.
5. Распределение населения по уровню среднедушевых располагаемых ресурсов по областям и г. Минску в II квартале 2014 года // Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] – 1998-2015. – Режим доступа : <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/house.php>. – Дата доступа : 20.11.2015.
6. Доклад о человеческом развитии 2013 // Human Development Report [Электронный ресурс] – 2013. – Режим доступа : http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2013_RU.pdf. – Дата доступа : 01.12.2013., С. 152.
7. Экономическая трансформация для роста : страновой экономический меморандум для Республики Беларусь // The World Bank Group [Электронный ресурс] – 2013. – Режим доступа: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/07/06/000333038_20120706010040/Rendered/PDF/666140ESW0P1230Official0Use0Only090.pdf. – Дата доступа : 01.12.2013., С. 25.
8. Директива Президента Республики Беларусь 31 декабря 2010 г. № 4 О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Режим доступа : <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p2=1/12259>.
9. Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда

[Электронный ресурс] // Режим доступа : http://www.belta.by/ru/articles/officially?cat_id=1424.

10. Лебедева, В.К. Экономико-теоретические аспекты перемены деятельности / «Экономика Украины». – 2015, – № 2 (631) – с.31-32.

11. Применение в Республике Беларусь нетипичных форм занятости (результаты мониторинга) // Нетипичные формы занятости, применяемые на общем рынке труда Союзного государства : Информационный материал экспертно – медийного семинара (27 сент. 2012 г., г. Минск), – 2012. – С.30-35.

12. Фридман, Т. Плоский мир: краткая история XXI века / Томас Фридман. – М. : Хранитель, 2007. – 601 с.

13. Галкин, А.А., Котов, В.Н., Красин, Ю.А., Меньшиков С.М. Капитализм сегодня: парадоксы развития под ред. В.Н. Котова. – М.: Мысль, 1989, с. 76.

Статья поступила в редакцию 27 декабря 2015 года.