

скую теорию контрактов. – М.: ИНФРА-М, 2004.

4. Смирных Л.И., Колосова Р.П. Заёмный труд: вопросы теории, международный и российский опыт. – Воронеж: ВГУ, 2006.

5. Bronstein A.S. Temporary work in Western Europe: threat or complement to permanent employment? *International Labour Review*, 130 (3), 1991, p. 291-310.

6. Gannon MJ. Preferences of temporary work-

ers: time, variety and flexibility. *Monthly Labor Review*, 107(8), 1984, p. 26-28.

7. Storrie D., *Temporary agency work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

Статья поступила в редакцию 02.01.2007

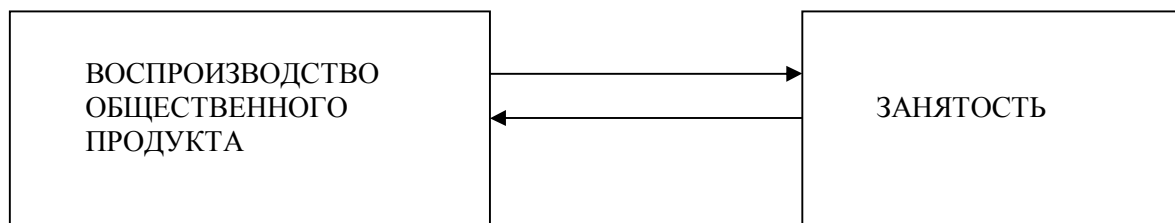
С.И. РАПЕЦКАЯ,

Гродненский государственный университет им. Янки Купалы

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ЗАНЯТОСТИ
В БЕЛОРУССКОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Переход к рыночной экономике поставил проблему занятости в разряд актуальных проблем и в теоретическом, и в практическом плане. Ведущая роль воспроизводства общественного продукта в системе общественного воспроизводства предопределяет его приоритет в

формировании пропорций территориальной и отраслевой структуры занятости, а производственные пропорции в свою очередь формируются под активным обратным воздействием трудовых пропорций.



Основными факторами этого прямого и обратного взаимодействия носят как экономический, так и институциональный характер. Это, во-первых, исторический этап, на котором находится национальная экономика; во-вторых, темпы и направления развития производства; в-третьих, состояние качественных и количественных параметров трудовых ресурсов общества; в-четвёртых, деятельность государства как важнейшего общественного института.

Применение методологии институционализма позволяет исследовать экономические, социальные, демографические аспекты занятости населения, функционирования рынка труда.

Экономический анализ структуры занятости проводится по следующей схеме: 1) обоснование, отбор, расчёт основных показателей структуры занятости; 2) анализ динамики показателей занятости; 3) выявление тенденций.

Определение основных тенденций в структуре занятости населения является отправной точкой для поиска причин происходящих сдвигов. Именно выявление тенденций занятости одновременно является основой для

характеристики экономической ситуации, составления прогноза социально-экономического развития региона и национальной экономики. Эта задача должна решаться совместными усилиями исследователей в области экономических, социологических, демографических наук.

Исследованию рынка труда в белорусской экономике посвящены монографии Ванкевич Е.В.[4], Ванеева Д.И. [5], Соколовой Г.Н. [2; 3], в которых представлены аспекты управления рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики, социологический анализ происходящих на нём процессов.

Цель данной статьи – обобщение основных тенденций занятости и обоснование институциональных причин направления изменений в структуре занятости в современной белорусской экономике. В статье не рассматриваются вопросы внешней трудовой миграции, которая пока не оказывает существенного влияния на экономику Беларуси.

Можно выделить следующие основные

© С.И. Рапецкая, 2007

тенденции занятости в современной белорусской экономике:

1) Снижение численности занятых в период с 1990 г. по 2005 г. Динамика занятости населения во многом предопределялась изменениями объёмов ВВП и демографическими процессами. Переход от административно-командной экономики к рыночной, структурные преобразования неизбежно сопряжены с падением объёмов производства, свёртыванием и закрытием отдельных производств и снижением потребности в рабочей силе. 1997 – 2005 годы в белорусской экономике характеризуются ростом численности трудовых ресурсов за счёт населения в трудоспособном возрасте, однако темпы роста этого показателя имеют тенденцию к снижению. Наблюдаемая динамика количества трудовых ресурсов определяется главным образом вступлением в трудоспособный возраст родившихся в конце 1970-х и в 80-е годы, когда в силу ряда мер социально-демографической политики, проводившейся в республике, высокими были ежегодные показатели рождаемости. Поскольку в 90-е годы имел место резкий спад числа рождений, тенденция роста численности трудовых ресурсов не будет продолжительной, по мнению экспертов, она сохранится до 2010 года. Изменения в процессах естественного движения населения сказались на возрастной структуре населения, усугубив её деформацию. Сократились численность и доля детей и подростков до 16 лет и число лиц старше трудоспособного возраста. Согласно демографическому прогнозу, тенденция сокращения численности населения сохранится, при этом убыль будет обусловлена неблагоприятными тенденциями в динамике рождаемости и смертности.

2) Территориальная неравномерность снижения количества занятых по областям республики, рост численности занятых в столице. Данная тенденция в значительной степени связана с миграционным притоком, что обусловлено статусом г. Минска и его ведущей ролью в экономике страны. К тому же на протяжении нескольких десятилетий происходит отток населения из сельской местности в городскую, причём из села в город мигрирует в основном население младших трудоспособных возрастов. Причиной этого являются существенные различия в уровне и качестве жизни городского и сельского населения.

3) Преобладание в структуре занятых женщин – 53% или 2,3 млн. чел., в то время как доля мужчин в численности занятых составляет 47% или 2,0 млн. чел. Нужно отметить, что та-

кой высокий удельный вес женщин в составе работников в белорусской экономике сохраняется с 1970-х годов. При этом распределение женщин по отраслям экономики значительно не изменилось за последние 30 лет. Высока занятость женщин в тех сферах, где распространены такие формы частичной занятости, как временная работа и работа неполный рабочий день, наиболее подходящие для женщин, ведущих домашнее хозяйство и воспитывающих детей. Женщины в значительно большей степени, чем мужчины добровольно выбирают эти формы занятости.

4) Рост занятости в определённых отраслях материального производства, таких как строительство, общая коммерческая деятельность, операции с недвижимым имуществом, торговля, общественное питание, снабжение и сбыт, информационно-вычислительное обслуживание. Рост численности занятых в отраслях, связанных с функционированием и развитием рыночных структур, свидетельствует об ускорении рыночных преобразований в реальном секторе экономики.

5) Перераспределение занятых между материальным производством и нематериальной сферой в сторону сокращения доли материального производства в структуре занятости и роста доли непроизводственной сферы. Рост занятости в непроизводственной сфере не затрагивает такие отрасли как образование, наука и научное обслуживание, искусство. Отраслевые перемещения вызываются радикальным изменением значимости и удельного веса тех или иных секторов (отраслей) в национальной экономике. По своим функциям они обеспечивают перестройку структуры производства и вносят регулирующий вклад во внешнюю мобильность рабочей силы.

6) Рост занятости в определённых отраслях материального производства, таких как строительство, общая коммерческая деятельность, операции с недвижимым имуществом, торговля, общественное питание, снабжение и сбыт, информационно-вычислительное обслуживание. Рост численности занятых в отраслях, связанных с функционированием и развитием рыночных структур, свидетельствует об ускорении рыночных преобразований в реальном секторе экономики.

7) Сокращение в структуре занятости доли государственного сектора и рост численности занятых в негосударственном секторе свидетельствует о реформировании экономики в направлении рыночной модели.

Основные тенденции в движении рабочей

силы:

1) Общее число принятых больше числа уволенных, причём соотношение принятых и уволенных в экономике выше в непроизводственной сфере, чем в материальном производстве, особенно в информационно-вычислительном обслуживании, операциях с недвижимым имуществом, а также управлении; финансах, кредитной сфере, страховании, образовании, здравоохранении, физической культуре, социальном обеспечении. Если материальное производство создаёт предпосылки или экономическую основу воспроизводства рабочей силы и населения, то отрасли непроизводственной сферы призваны реализовать её на практике. Для этого необходимо насытить непроизводственную сферу товарами, техникой, лекарствами и квалифицированной рабочей силой. Желаемое соотношение занятых в материальной и непроизводственной сферах на уровне 50:50 пока не достигнуто. Неготовность непроизводственной сферы принять, переобучить и трудоустроить перемещённое количество людей создаёт проблему вынужденной безработицы при наличии недостаточно развитой непроизводственной сферы.

2) Число принятых больше числа уволенных в строительстве, сельском хозяйстве. Это связано с государственной поддержкой данных отраслей экономики посредством субсидирования, льготного кредитования и других мер.

Отмечается высокая интенсивность движения рабочей силы, рост её мобильности в большинстве отраслей экономики, особенно в строительстве, торговле, общественном питании, заготовках.

3) Движение работников тесно связано с финансово-экономическим состоянием организаций: в прибыльных организациях наблюдается рост численности, в убыточных – сокращение численности работающих. Это подтверждает тезис, выдвинутый ещё в начале процесса экономических преобразований, о том, что наибольшее воздействие на динамику абсолютного уровня занятости в отраслях оказывает величина фонда заработной платы.

4) Наиболее высокую мобильность имеют работники 16-24 лет. Для такой социальной группы, как молодёжь, в любые времена характерным является оптимизм, поэтому люди этого возраста не рассматривают ситуацию потери или поиска работы как экстремальную. Разумеется, имеют значение и личные качества людей: склад характера, темперамент, семейное положение, наличие иждивенцев в

семье. Люди старшего возраста часто не представляют себе жизнь без работы, кроме того, они должны содержать или помогать содержать свои семьи и им присуще более развитое чувство ответственности. Социологические опросы показывают – чем старше работник, тем выше его оценка работы как источника материального благополучия. Можно выделить не только возрастные, но и гендерные особенности рабочей силы. Процесс включения мужчин и женщин в рабочую силу имеет несколько подъёмов (40-50 лет у мужчин и 30-35, 40-50 лет у женщин). Обращает на себя внимание резкое снижение включения женщин в рабочую силу в возрасте 25-30 и 50-55 лет. В первом случае это связано с замужеством и рождением ребёнка, а во втором – со сложностью для женщин предпенсионного возраста поменять или найти работу. Максимальные значения коэффициентов выпадения из состава рабочей силы совпадают с возрастом выхода на пенсию 55 лет у женщин и 60 – у мужчин. Кроме того, процесс выключения из состава рабочей силы усиливается в возрасте 25-30 лет у мужчин, что связано со сменой места работы и в возрасте 20-25 лет у женщин в связи с рождением первого ребёнка [8, 3].

5) Растёт число уволенных по собственному желанию и соглашению сторон. Увеличивается также число уволенных по сокращению. Перераспределение рабочей силы, её высвобождение с одних рабочих мест и использование на других – неотъемлемый фактор экономического прогресса. Возможность трудоспособному человеку самостоятельно и результативно позаботиться о себе в процессе продуктивной жизни позволяет экономике успешно и стабильно развиваться. Это согласуется с концепцией «эффективной занятости», под которой понимается использование рабочей силы, способствующее росту валового внутреннего продукта, прибыльной деятельности предприятий.

6) Увеличение количества прогулов, нарушения трудовой дисциплины, что является результатом падения трудовой морали и этики. В меньшей степени данный процесс проявляется в непроизводственной сфере, в материальной сфере – более существенно. Исключением является нефтепереработка, что объясняется высоким уровнем оплаты труда в этой отрасли, который стимулирует соблюдение дисциплины на производстве.

7) В отраслях материального производства коэффициент общего оборота больше, чем в отраслях непроизводственной сферы, что обусловлено особенностями качества персона-

ла. В большинстве отраслей непродуцированной сферы преобладают служащие, а это, как правило, специалисты с высшим и средним специальным образованием, соответствующим специфике отрасли, в которой они заняты. Поэтому у них меньше возможностей для смены вида деятельности, чаще всего они меняют место работы в рамках своей отрасли. В большинстве отраслей материального производства, напротив, в структуре персонала преобладают рабочие, которые имеют больше возможностей для смены рабочего места, особенно, если это рабочие сквозных специальностей – они могут перейти на работу в другую отрасль и даже в другую сферу.

8) Проявляется влияние финансово-экономического состояния предприятий на движение рабочей силы: в убыточных организациях интенсивность движения рабочей силы выше, чем в прибыльных организациях. Уровень заработной платы является важнейшим фактором мобильности работников. Более высокая заработная плата определяет низкий оборот рабочей силы. Имеет значение дифференциация заработной платы: при высоком уровне дифференциации выше показатели оборота рабочей силы. Это означает, что поиск работы осуществляется в организациях своей отрасли.

9) Движение рабочей силы в основном осуществляется между ранее созданными рабочими местами. Эта тенденция отражает неэффективность оборота рабочей силы, поскольку не меняется структура занятости, а воспроизводится прежняя. Одновременно увеличивается влияние на движение рабочей силы вновь созданных рабочих мест, что является позитивным признаком с точки зрения развития рыночной модели экономики.

10) Движение рабочей силы связано с размерами предприятия: в небольших организациях коэффициент общего оборота работников выше, в крупных организациях – коэффициент ниже. В недавнем прошлом считалось престижным работать на крупном заводе, а не на маленькой фабрике, в оборонной отрасли, а не в гражданской. Подобная традиция существовала не только в силу психологического фактора, она имела материальную основу. Именно эти предприятия – гиганты (по размеру) и монополисты (по организации производства) – определяли политику в отраслях и в экономике в целом. На крупных предприятиях была более высокая зарплата, лучшие условия труда, более высокий уровень механизации, внедрялись прогрессивные технологии и новейшее оборудование. Коллективы таких предприятий имели

и дополнительные социальные блага: жилые дома, детские сады, ясли, дома отдыха, санатории, профилактории. Все эти обстоятельства стимулировали перемещения рабочей силы с мелких предприятий на крупные. Сегодня содержание социальной инфраструктуры обременительно для предприятия и многие из них передают такие объекты на баланс местных бюджетов. Однако частично сохраняется помощь со стороны крупных предприятий в решении проблемы жилья, летнего оздоровления и отдыха детей для работников, другие социальные льготы.

11) В организациях с неблагоприятными условиями труда низкие показатели оборота, т.к. предусмотрены компенсации и льготы работающим в неблагоприятных условиях. С другой стороны, в экономике сохраняется потребность в работниках мало- и неквалифицированного труда, а также для производств с тяжёлыми и вредными условиями труда.

Таким образом, направления движения рабочей силы различны: между сферами материального и нематериального производства, межотраслевой перелив, внутриотраслевые перемещения, а также территориальные. Установить количественные параметры, точную направленность, причины и мотивацию движения рабочей силы по данным действующей статистической отчетности не представляется возможным. Это можно сделать лишь на основе специальных обследований.

Литература.

1. Демография. Семья. Гендерная политика. Сборник актов законодательства. – Мн.: ИООО «Право и экономика», 2003.
2. Безработные женщины: особенности трудоустройства различных социальных категорий. Г.Н. Соколова, И.Ю. Никитина, О.Г. Лукашова, Е.Е. Серова, Л.В. Северина. – Под ред. Г.Н. Соколовой. – Мн., 1999.
3. Женская безработица: проблемы, тенденции, перспективы / Г.Н. Соколова, Т.П. Кармазина, И.Ю. Никитина, Е.Е. Серова, О.В. Терещенко, Е.С. Тырышкина. Под ред. Г.Н. Соколовой. – Мн.: 1995.
4. Ванкевич Е.В., Морова А.П., Новикова И.В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Ванкевич Е.В., Морова А.П., Новикова И.В. – Витебск, 2004.
5. Исследование рынка труда Беларуси / Ванеев Д.И., Гурский И.М., Кисель Э.Ч. и др. – Мн.: НИИ труда, 2001.

6. Тихонова Л.Е., Ванкевич Е.В. Влияние макроэкономических факторов на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда Беларуси // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. Экономический бюллетень. – 2000. – № 9. – С. 32-42.

7. Соколова Г.Н. Социально-экономические механизмы реализации концепции социально-ориентированной рыночной экономики в сфере рынка труда // Социология . – 2003. – №

1. – С. 55-61.

8. Агабекова Н.В. Статистическая оценка мобильности рабочей силы в Республике Беларусь. // Актуальные проблемы современной экономики: Материалы респ. конф. молодых ученых. Минск, 23 дек. 2003 г. – Мн.: БГЭУ, 2004. –С. 3-4.

Статья поступила в редакцию 30.12.2006

Е.Н. КОБЗАРЬ,

Государственный университет – Высшая школа экономики, г. Москва

ВЛИЯНИЕ ИНСТИТУТОВ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

Институциональная среда, как система ограничений, определяет развитие приспособительных механизмов рынка труда в большей степени, чем других рынков. Количественная гибкость на рынке труда реализуется не только посредством изменения количества занятых и продолжительности рабочего времени, но и путем сочетания различных видов занятости (форм организации рабочего времени). Неполная занятость, дистанционная занятость, заемный труд – виды занятости, которые являются перспективными с точки зрения эффективности функционирования рынка труда, адекватными формам организации производства на постиндустриальной стадии развития общества.

Нормы трудового права детерминируют эффективность трудовых контрактов с точки зрения защиты прав собственности, определяют издержки использования того или иного вида занятости для агентов рынка труда. В условиях диверсификации видов занятости более значимой становится роль индивидуального трудового контракта в части регламентации условий труда (режимов рабочего времени).

Особенности функционирования российского рынка труда заключаются в существовании институциональных ловушек: отсутствии формальных институтов, регламентирующих использование агентами рынка труда ряда видов занятости. Это приводит к тому, что современные типы занятости проникают на рынок труда через неформальный сектор.

Поиск адекватных форм институционального воздействия на сферу организации рабочего времени требует исследования влияния институциональной структуры рынка труда на становление форм трудовых отношений.

Исследования, затрагивающие проблемы

организации рабочего времени, его продолжительности, в том числе в контексте становления институтов рынка труда в посткризисный период, представлены в работах Н. Вишневецкой[2], В. Гимпельсона[1; 2], Р. Капелюшниковой[2; 5; 6], Г. Монусовой, А. Полетаева, С. Рощина[10; 11]. Работы И. Киселева[8], Т. Иванкиной[3] содержат анализ развития современного российского трудового права, его влияния на экономические процессы, в том числе по проблемам регулирования продолжительности рабочего времени. Проблемам эволюции нестандартной занятости в современной России посвящена коллективная монография «Нестандартная занятость в российской экономике». Вместе с тем, проблемы функционирования российского рынка труда в институциональном контексте на сегодняшний день исследованы недостаточно.

Цель данной работы – обсудить влияние институциональной структуры российского рынка труда на эволюцию форм организации рабочего времени в условиях перехода к постиндустриальному обществу.

Для этапа перехода от индустриального типа развития к постиндустриальному характерен процесс усиления дифференциации занятых по отработанному времени, который отражает также широкое распространение нестандартных (атипичных) форм организации рабочего времени: распределения рабочих часов в течение дня и недели. Нестандартные режимы рабочего времени, как полного, так и неполного, допускают разнообразное сочетание рабочих часов и времени отдыха у одного лица или деление рабочего времени между двумя лица-

© Е.Н. Кобзарь, 2007