

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ПЕРСОНАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В современных условиях хозяйствования на первый план выдвигается задача достижения экономически эффективной занятости. Экономически эффективная занятость предполагает обеспеченность работой на предприятиях, продукция которых имеет реальный платежеспособный спрос, а получаемый работниками доход позволяет в полной мере воспроизводить человеческий (трудовой) фактор экономики (человеческий капитал). Осуществляя политику занятости, следует учитывать, что вложения в человеческий капитал признаны наиболее эффективными по сравнению с другими факторами производства.

The nowadays highlights the challenge of achieving cost-effective employment. Cost-effective employment involves the provision of work, products which has a real effective demand, and employees receive income allows you to fully reproduce human (labor) factor of the economy (human capital). Implementing employment policy, be aware that investments in human capital is recognized as the most effective compared with other factors of production.

В весьма сложных условиях переходного периода в Беларуси принята концепция создания социального государства. В ст. 1 Конституции Республики Беларусь отмечается, что «Республика Беларусь – унитарное демократическое социальное правовое государство» [1]. В социальном государстве экономический рост, повышение производительности труда идут на благо всем. Конституция определяет приоритеты в экономической политике, одним из которых является право на труд и обеспечение занятости.

Целью регулирования занятости, помимо создания достаточного количества рабочих мест и широкого спектра мероприятий по снижению безработицы, является также формирование условий для конкурентоспособной хозяйственной деятельности.

Наряду с социальной направленностью государственной экономической политики в Республике Беларусь нельзя не учитывать и современную демографическую ситуацию в стране. Сложная демографическая ситуация в республике в целом, характеризующаяся сокращением численности населения, оказывает неоднозначное воздействие на современное состояние и более отдаленные перспективы занятости. Согласно демографическому прогнозу, формирование трудового потенциала определено приростом трудоспособного населения до 2006 г. и его абсолютным сокращением в последующий период [2, с. 66].

Демографическое развитие Беларуси на протяжении последних десятилетий характеризуется специфическими и крайне тревожными тенденциями. Одной из них является снижение рождаемости до уровня почти вдвое меньшего, чем тот, что необходим для обеспечения простого воспроизводства населения; второй – рост смертности практически во всех возрастах и по различным причинам и соответствующее снижение показателей ожидаемой продолжительности жизни. В настоящее время Беларусь находится в числе стран с одним из наиболее низких в мире уровней рождаемости и уровнем продолжительности жизни, особенно у мужчин, уступающим многим развивающимся странам [3, с. 48–50].

Стабилизировать демографическую ситуацию в стране призвана «Национальная программа демографической безопасности Республики Беларусь на 2011–2015 годы», которая принята к исполнению Указом Президента Республики Беларусь от 11 августа 2011 г. № 357 [4].

Важнейшими принципами государственного управления занятостью, по мнению профессора Н. Б. Антоновой, являются:

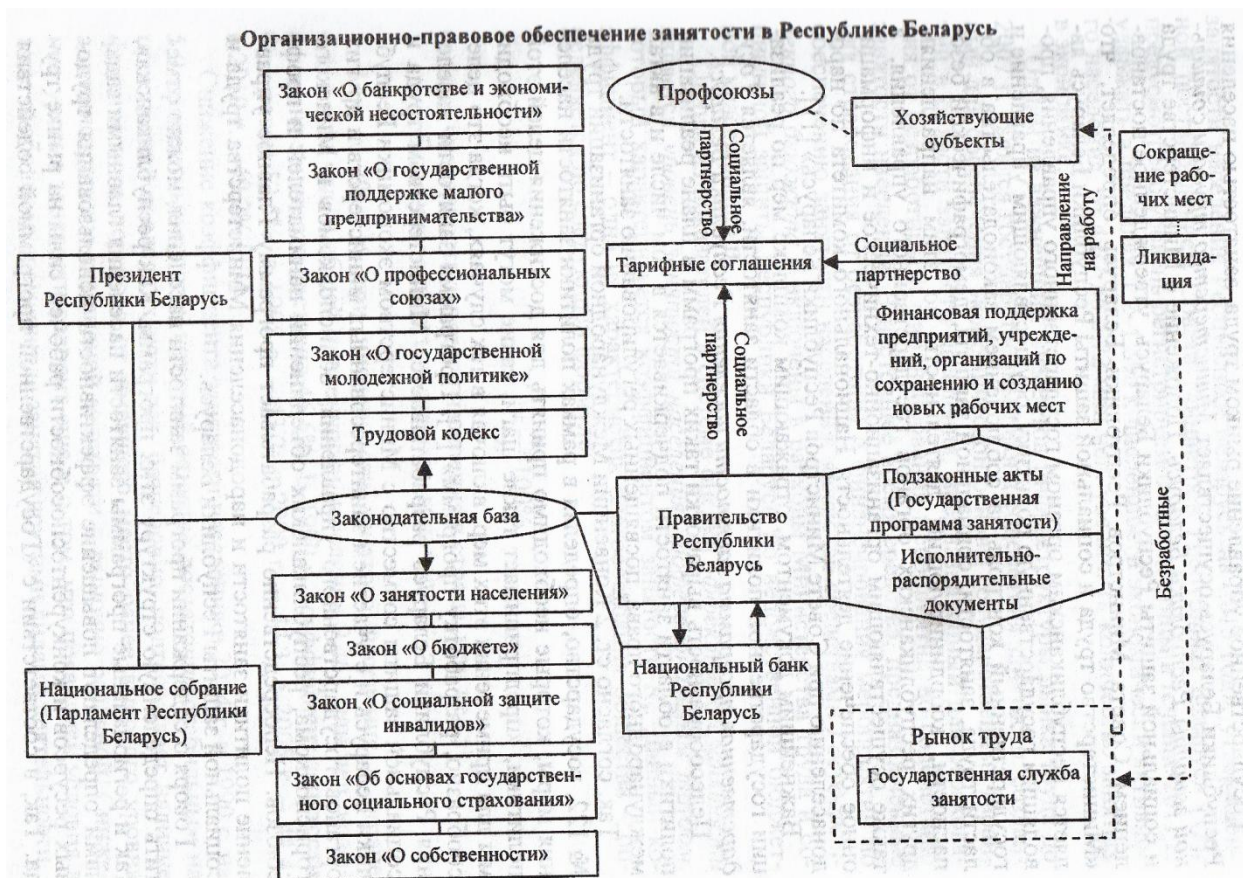
- равные стартовые возможности для всех граждан страны в реализации права на труд и свободного выбора сферы приложения своего труда;
- обеспечение реальной занятости и содействие мобильности трудовых ресурсов;
- государственные гарантии работникам и безработным, социальная защита;
- единонаправленность и координация политики занятости с экономической и социальной политикой государства, профсоюзов и работодателей (нанимателей) с органами государственного управления;
- сочетание мероприятий местных органов власти в области занятости с централизованными мероприятиями;

- межреспубликанское и международное сотрудничество в решении проблем занятости [5, с. 628].

Согласно ст. 1 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь», «занятость – деятельность граждан Республики Беларусь, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, доход, вознаграждение за выполненную работу» [6].

В Республике Беларусь государственное управление рынком труда, его правовое регулирование основывается на ряде законодательных актов, прежде всего, Конституции Республики Беларусь и Трудовом кодексе Республики Беларусь [7], на законах Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь», «О пенсионном обеспечении» [8] и др. В приведенных законодательных актах определены правовые, экономические, социальные и организационные основы управления занятостью населения Республики Беларусь в условиях многоукладной рыночной экономики, установлены обязанности предприятий, учреждений, организаций и предпринимателей по обеспечению занятости, меры их ответственности за нарушение законодательства о занятости, пути совершенствования системы экономических взаимодействий между нанимателями, предъявляющими спрос на рабочую силу, и работниками, предлагающими свою рабочую силу, направления совершенствования инфраструктуры рынка труда и др.

По мнению многих отечественных специалистов и ученых в области трудового права (А. А. Войтик, Н. А. Горбатов, К. И. Кеник, Т. В. Коробкина, Р. И. Филипчик, Г. Б. Шишко и др.), действующее в Республике Беларусь законодательство в области регулирования трудовых отношений и, в частности, в области занятости населения в целом соответствует аналогичному законодательству государств с развитой рыночной экономикой, требованиям Всеобщей декларации прав человека и ратифицированной Республикой Беларусь Конвенции Международной организации труда № 122 [9]. Структура правового механизма управления занятостью приведена на схеме, построенной на основе источника [10].



Государственное управление рынком труда, занятостью населения Республики Беларусь осуществляет *Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь*. Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь определяет, что «Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь является республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику, осуществляющим управление и государственный контроль за соблюдением законодательства в области труда, занятости, социальной защиты, демографической безопасности, координирующим деятельность по этим направлениям других республиканских органов государственного управления, а также осуществляющим организационно-техническое и информационное обеспечение деятельности Национального комитета по народонаселению при Совете Министров Республики Беларусь» [11].

Важнейшим документом, отражающим комплекс мер по реализации государственной политики в области занятости, является *Государственная программа занятости населения Республики Беларусь*.

Целесообразность выработки таких программ в плане реализации политики в области занятости подчеркивается в том числе и в актах международного права, посвященных регулированию занятости.

Так, согласно ст. 2 Конвенции Международной организации труда № 122, государство, определяя в рамках политики занятости населения меры, которые необходимо принять для достижения целей этой политики, «предпринимает такие шаги, какие могут быть необходимы для применения этих мер, включая в тех случаях, когда это целесообразно, разработку программ» [9]. Программа занятости населения Республики Беларусь разрабатывается Министерством труда и социальной защиты совместно с Министерством экономики Республики Беларусь и с участием заинтересованных министерств и других органов государственного управления, облисполкомов и Минского горисполкома, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов. Непосредственно разрабатывает программу Главное управление политики занятости и народонаселения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Говоря о содержании программ занятости населения, можно отметить определенную структуру этих программ. Как республиканская, так и региональные программы занятости населения главными задачами определяют повышение эффективности использования трудовых ресурсов и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. Так, в соответствии с «Государственной программой содействия занятости населения Республики Беларусь на 2015 год», утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь [12], предусмотрено уровень регистрируемой безработицы в течение 2011 г. удержать в пределах 1,2–1,5% к численности экономически активного населения, от 4,67 до 4,72 млн чел. увеличить количество занятых в экономике.

Одним из важнейших элементов инфраструктуры рынка труда до 2007 г. являлся государственный фонд содействия занятости, созданный для обеспечения экономической основы государственных гарантий в области занятости населения, предназначенный для страхования от безработицы и финансирования мероприятий по содействию занятости населения. В настоящее время средства, предназначенные для страхования от безработицы и финансирования мероприятий по обеспечению занятости населения, являются средствами *Государственного бюджета* и включены в расходы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по ведомственной бюджетной классификации.

Одним из показателей в системе оценки *эффективной занятости* является *уровень занятости населения профессиональным трудом*, который характеризуется коэффициентом занятости K_z . Данный коэффициент – одна из характеристик благосостояния общества – определяется по следующей формуле:

$$K_z = \frac{n_z}{n} 100\%,$$

где n_z – численность занятого населения в стране, млн чел.;

n – общая численность населения, млн чел.

Так, в 2014 г. при численности занятого населения в стране 4,414 млн чел. и общей численности населения 9,463 млн чел. коэффициент занятости составил 46,6%. В 1990 г. коэффициент занятости был равен 52,5%, в 1995 г. – 43,2; в 2000 г. – 44,3; в 2005 г. – 44,4; в 2010 г. – 49,2% [13].

Снижение коэффициента занятости населения в 2014 г. к 1990 г. на 5,9 процентных пункта, который остается достаточно стабильным на протяжении последних пяти лет, безусловно,

подтверждает наличие фактического перехода от имевшего место ранее высокого уровня административно-командной занятости к рыночно реальной. Снижение уровня занятости говорит еще и о том, что появились условия в виде свободного времени для занятия другими видами деятельности.

Вторым показателем является *норма безработицы, ее соотношение с естественным уровнем безработицы*. Уровень безработицы определяется по состоянию на начало или конец периода в процентах как отношение числа лиц, официально зарегистрированных в качестве безработных, к численности экономически активного населения.

Он применяется для оценки эффективности занятости в странах Запада, где естественный уровень безработицы определяют на основании научного анализа, который позволяет делать выводы о действенном или недейственном использовании трудовых ресурсов, и в результате чего получают заключение о перепроизводстве или недопроизводстве валового внутреннего продукта (ВВП). Уровень безработицы в Республике Беларусь за 1995–2014 гг. приведен в таблице.

**Уровень безработицы в Республике Беларусь
за 1995–2014 гг. (в среднем за год)**

Показатели	1995	2000	2003	2005	2009	2014
Экономически активное население, тыс. чел.	4 524,2	4 539,6	4 480,0	4 490,6	4 686,1	4 470,8
Безработные, тыс. чел.	114,6	96,0	140,7	76,5	42,2	30,7
Уровень безработицы в процентах к численности экономически активного населения	2,9	2,1	3,1	1,5	0,9	0,7

Как видно из таблицы, уровень официально зарегистрированной безработицы в стране нельзя считать тревожным, более того, в экономически развитых государствах 5%-ный порог уровня безработицы считается нормальным. Органы трудоустройства этих государств не считают как безработных лиц, проживающих в застойных районах, где нет и не предвидится свободных рабочих мест. Официальная статистика рассматривает их как полностью занятых, тем самым занижая уровень безработицы.

В Республике Беларусь с момента начала реформ уровень зарегистрированной безработицы не превышал 3,1%, а на конец 2014 г. составил лишь 0,7%, но, по расчетам экономистов Научно-исследова-тельского института Министерства экономики Республики Беларусь, доля скрытой безработицы в ее общем уровне колеблется в пределах 67–78%, т. е. общий уровень безработицы в стране в 2–2,5 раза выше официально зарегистрированной, в зависимости от региона и времени исследования данных.

Как справедливо считает профессор Е. В. Ванкевич, «природа существования безработицы в рыночной экономике пока принципиально отлична от наших национальных условий, поскольку это результат межотраслевого и внутриотраслевого движений капитала, фазы экономического цикла. Поэтому и концентрируется она за пределами предприятий (за исключением случаев внутрифирменной кадровой политики, обусловленной задачами формирования внутренних рынков труда). В отечественной экономике действуют два мощных фактора: сохранение достаточно высокого уровня скрытой безработицы в результате накопления избыточной рабочей силы внутри предприятий и скрытой (теневой) занятости, которая "оттягивает" часть рабочей силы и безработных с открытого рынка труда» [14].

Это можно назвать своеобразным «разделением ответственности» между государством и хозяйствующими субъектами за результаты использования трудовых ресурсов страны во время экономических преобразований и сложной демографической ситуации.

К другим особенностям управления занятостью населения Республики Беларусь в современных условиях следует отнести *возрастание роли региональных рынков труда*. Под региональным рынком труда понимается сложившаяся, относительно самостоятельная система взаимодействия между спросом и предложением рабочей силы, выделенная определенным образом из системы национального рынка труда, не противоречащая его нормативно-правовому полю, но имеющая ряд особенностей, обусловленных ее местом в системе национальной экономики, географическим положением, демографическими тенденциями, производственно-хозяйственным комплексом и пр. *Региональный рынок труда* – это часть совокупного рынка труда страны, имеющая свои специфические особенности, среди которых можно выделить их *внутреннюю замкнутость*. Явление замкнутости в свою очередь объясняется двумя факторами:

- наличием градообразующих предприятий, выступающих монополистами (единичными покупателями на рынке при множестве продавцов) на региональном рынке труда;

- отсутствием территориальной мобильности рабочей силы в стране, когда место работы человека определяется местом его жительства, а не наоборот [15, с. 71].

Проблема региональных рынков труда в настоящее время начинает обозначаться в качестве приоритетной, так как продолжающийся процесс перехода к рыночной экономике в корне изменяет положение регионов в социально-политической системе государства.

Происходят две важные трансформации: во-первых, демократизация системы способствует развитию относительной самостоятельности регионов; во-вторых, рыночные отношения вызывают к жизни высокую социальную активность регионального населения. Все вместе взятое, в том числе природные ресурсы, производственная и социальная инфраструктура, дают толчок территориальным системам к саморазвитию. Ведущая роль в этом развитии по-прежнему принадлежит *градообразующим предприятиям*.

Развитие экономики и повышение качества жизни граждан предполагают эффективное использование всех видов экономических ресурсов и в первую очередь рабочей силы. Трудовой потенциал общества определяется количеством экономически активного населения, уровнем занятости, профессиональной подготовки (квалификации), производительности труда людей, занимающихся трудовой деятельностью.

Совокупный спрос на труд определяется совокупным платежеспособным спросом в стране на товары и услуги со стороны государства, субъектов хозяйствования и населения. В случае, когда уровень платежеспособного спроса населения и государства растет, а платежеспособный спрос субъектов хозяйствования сокращается, это свидетельствует, во-первых, об ограниченных возможностях нанимателей создавать новые рабочие места, повышать уровень занятости; во-вторых, о проблемах в поддержании существующего уровня занятости; в-третьих, о сокращении спроса в экономике на товары промышленного назначения (и, следовательно, спроса на труд в этих отраслях).

Именно на предприятиях концентрируются основные проблемы занятости – там удерживается и сохраняется неэффективная структура занятости. Это выражается, в том, что предприятия поддерживают завышенный, экономически нецелесообразный уровень занятости. Также снижается эффективность занятости, что сопровождается низким значением ВВП на душу населения и низкой номинальной начисленной заработной платой.

Поэтому существенной характеристикой социально-экономического развития является проблема *эффективной занятости*. При оценке эффективной занятости, на наш взгляд, необходимо учитывать экономические интересы не только нанимателя, но и самого работника (т. е. социальную эффективность занятости). Для работников конкретным результатом является размер оплаты труда, уровень доходов, включая социальные блага, которые ему предоставляет администрация предприятия и, в конечном счете, удовлетворенность трудом.

В настоящее время у западных и отечественных ученых и практиков менеджмента сформировалось представление о том, что *персонал предприятия является его самым ценным ресурсом*. Такое представление является следствием эмпирических наблюдений о том, что в условиях роста наукоемкости производства наибольшую добавленную стоимость может создать лишь осознанный, с элементами творчества труд, опирающийся на всевозрастающий объем знаний. Соответственно, наибольшей экономической эффективностью обладают вложения в человеческий капитал. При этом необходимым условием такого труда является удовлетворенность как самим процессом, так и результатами труда, для чего необходима рациональная система его мотивации. Любой же элемент системы мотивации связан с издержками для предприятия и имеет разную степень воздействия на удовлетворенность работника трудом. Таким образом, интересы собственника предприятия – максимизация эффекта от труда при минимизации издержек на его мотивацию – вступают в противоречие с интересами работника по максимизации удовлетворенности от собственного труда, т. е. собственник предприятия (наниматель) и наемные работники вступают в экономические отношения занятости и одна из задач экономической науки как раз и заключается в их исследовании, постоянном мониторинге и выработке предложений по их рациональности. Такие исследования уникальны для каждой региональной экономики, так как отношения занятости на предприятиях должны учитывать исторически сложившиеся трудовые ценности работников, их менталитет, отношения собственности и другие уникальные условия, т. е. «игнорировать человеческий компонент – значит не понимать не только современный экономической теории, но и терпеть фиаско на практике» [15, с. 146].

Список использованной литературы

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на референдумах 24 нояб 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Амалфея, 2005. – 48 с.

2. **Национальная экономика** Беларуси : учеб. / В. Н. Шимов [и др.] ; под общ. ред. В. Н. Шимова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : БГЭУ, 2006. – 751 с.
3. **Демографический потенциал**, человеческий и социальный капитал в условиях глобализации / С. Ю. Солодовников [и др.]. – Минск : Право и экономика, 2006. – 396 с.
4. **Национальная программа демографической безопасности** Республики Беларусь на 2011–2015 гг. : утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 11 авг. 2011 г. № 357 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
5. **Антонова, Н. Б.** Государственное регулирование экономики : учеб. / Н. Б. Антонова. – Минск : Академия упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2002. – 775 с.
6. **О занятости населения** Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3 (с изм. и доп.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 94. – 14 с.
7. **Комментарий к Трудовому кодексу** Республики Беларусь : в 2 т. / А. В. Баранашник [и др.] ; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2014.
8. **О пенсионном обеспечении** : Закон Респ. Беларусь от 17 апр. 1992 г. № 1596-ХП (с изм. и доп.) // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2007. – 86 с.
9. **Конвенция** Международной организации труда № 122 «О политике в области занятости» : принята Генер. конференцией Междунар. организации труда 9 июля 1964 г. // Права человека : сб. междунар.-правовых док. – Минск : Белфранс, 1999. – С. 315–317.
10. **Ахраменко, П. Г.** Экономические и правовые проблемы занятости в Республике Беларусь : моногр. / П. Г. Ахраменко, А. П. Ключинский, В. А. Трухов. – Гомель : ЦНТУ «Развитие», 2005. – 174 с.
11. **Вопросы** Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 31 окт. 2001 г. № 1589 (с изм. и доп.) // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2007.
12. **Государственная программа** содействия занятости населения Республики Беларусь на 2015 год : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь 7 февр. 2015 г. № 77 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015. – 105с.
13. **Информационный бюллетень** Белорусского профсоюза работников АСМ от 3 февр. 2015 г. – Минск, 2015. – 59 с.
14. **Ванкевич, Е. В.** Безработица в Беларуси: особенности изучения и управления / Е. В. Ванкевич // Бел. экон. журн. – 2001. – № 4. – С. 81–90.
15. **Ванкевич, Е. В.** Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск : Витебский гос. технол. ун-т, 2004. – 304 с.