

Т. В. Мосько,
старший преподаватель
кафедры мировой и национальной экономики,
УО «Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации», г. Гомель, Республика Беларусь

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В КОНТЕКСТЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Основные векторы структурных изменений экономики обусловлены переходом к новым технологическим укладам, изменением соотношения в сфере рыночных и нерыночных услуг, диверсификацией различных форм хозяйствования. Механизмы адаптации рынка труда к структурным изменениям экономики многообразны и включают: количественную, ценовую, качественную и институциональную типы подстройки.

Количественная подстройка означает изменение объемов используемых трудовых ресурсов, которые могут быть измерены через численность работников или ресурсы рабочего времени.

Качественная подстройка отражает функциональную и профессиональную мобильность рабочей силы, т.е. реакцию рынка образовательных услуг на структурные изменения экономики.

Ценовая подстройка предполагает дифференциацию заработной платы в разрезе отраслей (видов экономической деятельности). Это обеспечивает перелив рабочей силы между секторами экономики и обуславливает изменение ее структуры.

Институциональная подстройка предполагает оптимизацию сравнительных издержек, которые сопровождаются названными механизмами адаптации. Элементами институциональной подстройки рынка труда являются: ставка минимальной заработной платы; индексация заработной платы; БПМ, МПБ и др. Использование механизмов подстройки рынка труда зависит от выбранной формы реструктуризации экономики [1].

В Республике Беларусь основными инструментами реструктуризации выступают консолидация и объединение предприятий, модернизация производств преимущественно за счет бюджетных средств и программ. То есть на базе сохранения крупных государственных производств реализуется попытка их комплексной модернизации за счет внесения изменений в производственную программу действующих предприятий.

Белорусский рынок труда отдает приоритет количественной подстройке его элементов в процессе структурных изменений в экономике, в большей степени маневрируя количеством рабочего времени, нежели численностью занятых. В среднесрочном и долгосрочном периодах подстройка осуществляется благодаря сохранению избыточной численности персонала на предприятиях, что сопровождается снижением

производительности труда (в натуральном и трудовом измерениях). В итоге цена адаптации переносится с более узкого сегмента экономически активного населения (безработных) на более широкий массив – работников, чей труд используется нерационально или на результат труда которых нет платежеспособного спроса в экономике [1].

Механизмы количественной подстройки белорусского рынка труда связаны с сохранением избыточной рабочей силы, с использованием инструментов, обеспечивающих стабильность занятости. Это вторичная занятость, различные формы гибкой занятости, занятость в условиях трудового контракта и другие, которые изучаются в ходе социологических опросов.

В целом занятость в Беларуси характеризуется традиционностью форм. Так, почти 90% работников трудятся по найму и примерно столько же работают полный рабочий день/неделю. Несмотря на преобладание контрактной формы найма, занятость у одного работодателя нередко приобретает постоянный характер [2].

Механизмы качественной подстройки выявляются в расширении рынка образовательных услуг, в первую очередь, развитии сферы высшего образования, связанного с формированием отраслей пятого технологического уклада. Закономерность профессионально-отраслевого взаимодействия при возникновении и развитии новых отраслей пятого уклада состоит в том, что этот чрезвычайно трудоемкий и капиталоемкий процесс занимает, как правило, весьма продолжительное время. Сейчас молодые, но уже оформившиеся отрасли еще не в полной мере обеспечиваются профессиональным содержанием. На нынешнем этапе, отрасли пятого технологического уклада выступают как бы опережающим компонентом профессионально-отраслевого взаимодействия. Но постепенно профессиональное содержание новых отраслей не только заполняет весь их объем, но и выходит за его рамки в силу того, что процесс появления новых профессий значительно менее трудоемкий по сравнению со становлением отраслей. Опережение профессиональным компонентом отраслевой структуры занятости является свидетельством перехода к шестому технологическому укладу.

По данным государственной статистики и республиканского социологического мониторинга белорусская экономика характеризуется, во-первых, равномерным распределением рабочей силы во вторичном, третичном и набирающем силу четвертичном секторах экономики; во-вторых, наличием профессионально-отраслевого рассогласования между рынком образовательных услуг и рынком труда. По данным опроса, имеет место относительно высокий уровень занятости не по специальности, полученной в учебном заведении (около 30% занятого населения). Объективно, это может объясняться отставанием подстройки рынка образовательных услуг по отношению к формированию рынка труда, связанного со становлением пятого технологического уклада [3].

Особенностью адаптации белорусского рынка труда является жесткая ценовая подстройка на макроуровне в сочетании с гибкой на микроуровне за счет отсутствия долгосрочной количественной подстройки. В совокупности со слабой конкуренцией за рабочие места это не создает достаточных сигналов для изменения структуры занятости в экономике Республики Беларусь. В экономическом контексте заработная плата является центральным инструментом действия законов спроса и предложения на рынке труда. В контексте социальной политики заработная плата должна мотивировать экономическое поведение индивида, как перебор экономических альтернатив с целью рационального выбора, через реализацию воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функций.

Анализ функций, через реализацию которых заработная плата влияет на материальное положение и ценностные ориентации индивидов, позволяет заключить, что в условиях структурных изменений в экономике заработная плата становится одним из главных мотивирующих факторов экономического поведения индивидов. Само же экономическое поведение индивидов в силу несоответствия низкой оплаты труда и высокой стоимости жизни приобретает вынужденный характер и определяется по критериям количества и качества дополнительных работ и подработок. Очевидно, данное положение вещей сохранится до тех пор, пока оплата труда не придет в соответствие со стоимостью жизни, и у людей не сформируется личное представление о хорошей работе, связанное прежде всего с ее содержательными аспектами, при наличии достойной оплаты.

Сочетание высокой гибкости основных элементов рынка труда и низких темпов структурных преобразований экономики объясняется особенностями институционального строения белорусского рынка труда и механизмами его институциональной подстройки. Несмотря на то, что созданный институциональный каркас белорусского рынка труда соответствует международным стандартам и рекомендациям МОТ, в нем присутствуют основные участники и правила (органы по труду, занятости и социальной защите, профсоюзы, объединения нанимателей и др.), именно механизм институциональной подстройки белорусского рынка труда создает возможность его ослабленного стимула к реструктуризации экономики. Такие элементы институциональной настройки белорусского рынка труда, как индексация заработной платы (административный контроль за ее динамикой), высокий уровень налогообложения фонда оплаты труда, жесткая регламентация процедур найма и увольнения, наличие неявных трудовых контрактов (недозанятость – недооплата – вторичная и неформальная занятость – теневая оплата), амортизируют скорость и глубину процессов реструктуризации [1].

Путь к эффективному рынку труда лежит через этап реструктуризации убыточного производства и высвобождение избыточной занятости. За последние пять лет ухудшился уровень технологичности промышленного производства Беларуси. Доля высокотехнологичной продукции в объеме

производства обрабатывающей промышленности сократилась до 2,1% в 2015 г. По уровню технологичности промышленность Беларусь существенно отстает от показателей стран ЕС, и разрыв в последние годы увеличивался.

Реализация масштабного государственного проекта «модернизация» оказалась в сложной ситуации – с одной стороны, замена старого низкотехнологичного и неэффективного производства является экономической необходимостью, которая назрела в стране еще десятилетие назад, с другой – даже в случае успешной реализации такого перевооружения модернизация таит в себе риски социальной напряженности в связи высвобождением избыточной рабочей силы.

Можно избежать негативных социальных эффектов в виде роста безработицы и перехода высвободившихся работников в когорту экономически неактивного населения, обеспечив плавный переход работников из государственного сектора в частный. Наибольший потенциал роста эффективной занятости лежит в развитии малых и средних предприятий (МСП). Смягчить последствия реструктуризации и обеспечить плавный переход работников в сектор МСП возможно посредством упреждающей переподготовки работников, занятых в государственном секторе, например, посредством переподготовки без отрыва от производства. Упреждающая переподготовка занятых в государственном секторе работников позволит обеспечить непрерывность трудового процесса и плавный переход между секторами.

Создание возможностей для эффективной занятости связано с расширением функций территориальных служб занятости, а также с появлением альтернативных негосударственных структур (агентств найма), осуществляющих оказание услуг по комплексному обслуживанию потребностей всех участников регионального рынка труда.

Снижению напряженности на рынке труда будет способствовать улучшение условий для развития предпринимательской деятельности в целом и привлечения инвестиций в экономику, а также развитие гибких и нестандартных форм занятости. В сельской местности – это поддержка принципиально новых инициатив в сфере альтернативной занятости (агротуризм). В малых и средних городах – расширение занятости в сфере услуг, создание новых рабочих мест в «зеленой» экономике (предприятия и службы по обеспечению коммунальных нужд – сбор, сортировка и транспортировка отходов, производство продукции на основе переработки местного вторичного сырья).

Динамика развития рынка труда обуславливает необходимость правового обеспечения развития систем дистанционных и гибких форм занятости, что позволит более полно реализовать потенциал и мотивацию работников как в основных, так и в сопутствующих видах трудовой деятельности.

Развитие информационных технологий открывает возможности занятости для работников ИТ-сферы (удаленное программирование, дизайн, инжиниринг), сферы оказания деловых услуг (онлайн консультирование), интернет-маркетинга

и торговли. Сотрудникам компаний, деятельность которых не имеет определенной локализации, нет необходимости находиться в основном офисе работодателя. Фирмы могут осуществлять наем сотрудников нужной квалификации в регионах, создавая там удаленные рабочие места. Кроме того, формирование спроса со стороны этих компаний на такие услуги может способствовать регистрации заинтересованных в удаленной работе фрилансеров в качестве индивидуальных предпринимателей. Перемещение рабочего процесса за пределы офиса позволит работодателям уменьшить издержки на содержание персонала и нанимать отдельных сотрудников для удаленной работы, работникам – выполнять удаленную работу соответствующей квалификации, не меняя постоянного места жительства, что значительно снизит издержки на переезд либо «маятниковую» миграцию.

Существенным моментом в развитии инфраструктуры рынка труда является повышение межрегиональной мобильности, направленное на перераспределение рабочей силы в точки экономического роста, позволит частично компенсировать рост уровня безработицы. При этом существует необходимость расширения функций и видов деятельности локальных служб занятости.

Тенденции по снижению уровня занятости и увеличению уровня безработицы приводят к необходимости рассмотрения мер по сглаживанию негативных эффектов от данных явлений. Одним из способов такого сглаживания является создание многоуровневой системы поддержки безработных, включающей как действия государства, так и действия самих работников и их работодателей. В случае поддержки государства речь идет, в первую очередь, о государственных пособиях по безработице и различных видах социальной помощи, снижающих уровень бедности. Во втором случае речь идет о системе страхования от безработицы, когда как сам работник, так и работодатель через страховые взносы обеспечивают, в случае необходимости, получить пособие. Диверсифицированный подход к обеспечению помощи безработным позволит более равномерно распределять риски между государственным и частным сектором в условиях нарастающей изменчивости рынка труда.

Список использованной литературы:

1. Ванкевич Е.В. Структурные изменения экономики и рынок труда: эффективность элементов подстройки / Е.В. Ванкевич // Белорусский экономический журнал. – 2013. – № 3. – С. 41– 56.

2. Таранова Е.В. Стабильность занятости населения Беларуси: социологический анализ / Е.В. Таранова // Иппокрена. – 2013. – № 2(23). – С. 121–127.

3. Рынок труда Республики Беларусь в социологическом измерении / Г.Н. Соколова [и др.]; науч. ред. Г.Н. Соколова. – Минск: Беларуская навука, 2014. – 304 с.