



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**Белорусский национальный
технический университет**

**Кафедра политологии, социологии
и социального управления**

А. К. Дубовик

РЫНОК ТРУДА

Учебно-методическое пособие

**Минск
БНТУ
2017**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
Белорусский национальный технический университет

Кафедра политологии, социологии и социального управления

А. К. Дубовик

РЫНОК ТРУДА

Учебно-методическое пособие
для студентов специальности 1-26 02 02 «Менеджмент»,
направления специальности 1-26 02 02-02
«Менеджмент (социально-административный)»

*Рекомендовано учебно-методическим объединением
по образованию в области управления*

Минск
БНТУ
2017

УДК 331.5(075.8)
ББК 65.240.5я7
Д79

Рецензенты:
кафедра экономики труда факультета менеджмента
Белорусского
государственного экономического университета
(зав. кафедрой, д-р экон. наук, проф. *В. Г. Локтев*);
д-р социолог. наук, проф. *В. А. Клименко*

Дубовик, А. К.
Д79 Рынок труда : учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-26 02 02 «Менеджмент», направления специальности 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)» / А. К. Дубовик. – Минск: БНТУ, 2017. – 109 с.
ISBN 978-985-550-656-1.

Учебно-методическое пособие подготовлено в соответствии с учебным планом по направлению специальности 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)» и учебной программой по дисциплине «Рынок труда» для студентов факультета технологий управления и гуманитаризации БНТУ.

Издание раскрывает содержание основных тем дисциплины, а также включает контрольный тест, вопросы к экзамену и перечень рекомендуемой литературы. Кратко изложенный материал по дисциплине ставит целью способствовать успешной подготовке студентов к экзамену.

УДК 331.5(075.8)
ББК 65.240.5я7

ISBN 978-985-550-656-1

© Дубовик А. К., 2017
© Белорусский национальный
технический университет, 2017

ВВЕДЕНИЕ

В условиях рыночной экономики возникает объективная необходимость в изучении проблем рынка труда, отношений занятости населения и безработицы, влияния человеческого фактора на результативность трудовой деятельности. По данным социологических исследований, значительной части молодежи присущи незнание реальной ситуации на рынке труда, завышенная самооценка или, наоборот, недооценка возможностей трудоустройства, помощи в этом со стороны государственной службы занятости. Поэтому целесообразно формировать у молодежи правильные профессиональные ориентации.

Новые рыночные реалии потребовали введения преподавания специальной социально-экономической дисциплины «Рынок труда». В 2010 г. данная дисциплина включена в учебный план специальности «Менеджмент (социально-административный)» и преподается на факультете технологий управления и гуманитаризации и в Международном институте дистанционного образования БНТУ, начиная с 2011 г.

Дисциплина «Рынок труда» направлена на ознакомление молодежи с реальным положением на рынке труда, формирование у нее навыков успешного поиска работы в условиях рыночных отношений. Составной частью курса является заключительный модуль 6 «Регулирование рынка труда молодежи». Другие модули курса: «Общая характеристика рынка труда», «Основные компоненты рынка труда», «Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда», «Регулирование рынка труда и его инфраструктура», «Социальное партнерство как система регулирования рыночно-трудовых отношений» – в совокупности раскрывают основное содержание дисциплины. Преподавание дисциплины служит целям профессиональной подготовки специалистов по специальности «Менеджмент», поскольку в ходе учебного процесса происходит усвоение знаний о рыночно-трудовых отношениях и их государственном регулировании.

Учебно-методическое пособие кратко раскрывает содержание основных тем дисциплины, а также включает контрольный тест, вопросы к экзамену и перечень рекомендуемой литературы.

1. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

1.1. Предмет и задачи дисциплины «Рынок труда»

Объектом изучения дисциплины «Рынок труда» является комплекс социально-трудовых отношений, связанных с реализацией способности к труду индивида и всего населения на основе рыночных принципов, т. е. на основе спроса и предложения, купли-продажи рабочей силы, конкуренции. В качестве предмета выступают закономерные связи и отношения объективной реальности, специфические для данной научной дисциплины. В курсе рассматриваются социально-экономические законы разделения и перемены труда, конкуренции, законы производного спроса (законы Маршалла–Хикса) и др. Можно выделить несколько основных подходов к определению *предмета дисциплины «Рынок труда»*:

– институциональный, когда рынок труда рассматривается как важный социальный институт экономической жизни, основное внимание уделяется изучению роли государства и других институтов в регулировании рыночно-трудовых отношений;

– бихевиористский (от англ. *behaviour* – поведение), при котором акцент делается на изучении трудового поведения индивидов и социальных групп;

– марксистский подчеркивает классовый характер трудовых отношений и значение коллективной трудовой деятельности;

– системный, когда внимание акцентируется на сложности структуры рынка труда как системы, состоящей из множества подсистем, типов, видов, сегментов, моделей;

– экономико-социологический – в качестве предмета дисциплины «Рынок труда» рассматриваются социальные механизмы регулирования социально-трудовых отношений.

«Рынок труда» – это учебная дисциплина и научное направление, сформировавшееся на пересечении экономического и социологического знания. С одной стороны, дисциплина «Рынок труда» является специальной социально-экономической дисциплиной и тесно связана с другими экономическими науками: экономической теорией, макроэкономикой, микроэкономикой, экономикой труда, основами менеджмента, управлением персоналом, экономической историей, историей экономических учений, отраслевыми экономическими

дисциплинами. С другой стороны, дисциплина активно взаимодействует с социологическими дисциплинами: общей социологией, социологией труда, социологией управления. Она также тесно связана с социальной психологией, правоведением (трудовым правом), демографией, социальным управлением, политологией и другими социально-гуманитарными науками. Наиболее тесная связь с дисциплинами «Экономика труда» и «Социология труда».

В числе *категорий дисциплины* «Рынок труда» присутствуют общенаучные, общесоциальные и специфические категории.

Общенаучные категории (структура, функции, процесс, механизм, связь, устойчивость, изменчивость, развитие и др.) используются как средство описания экономической и социальной сфер, социальных механизмов регулирования трудовых отношений и процессов и т. д.

Общесоциальные категории заимствованы из лексикона других социально-гуманитарных наук: категории экономической теории (собственность, производительные силы, производственные отношения, средства производства, производство, распределение, обмен, потребление и др.), философии (общество, общественное сознание, общественные отношения и др.), социальной психологии (коллектив, личность, мотивация, социальное взаимодействие и др.), социологии (социальная группа, социальная структура, социальная мобильность, социальный статус, социальная роль и др.), экономической социологии (экономическое поведение, экономическое сознание, экономическое мышление, экономическая культура, экономические интересы и др.).

Специфические категории дисциплины «Рынок труда» – это те, которые возникли внутри ее самой (или раздела «Рынок труда» дисциплины «Экономика труда») и отражают характерные для нее угол зрения и подход к общественной жизни. Главные из категорий этой группы: спрос на труд, предложение труда, конъюнктура рынка труда, конкуренция на рынке труда, цена труда, коэффициент напряженности на рынке труда и др.

Значение дисциплины как научного направления и учебной дисциплины выражается в ее *основных функциях*. *Теоретико-познавательная* функция заключается в разработке научных обобщений, суждений и гипотез по исследуемым социально-экономическим процессам, относящимся к предмету дисциплины «Рынок труда». *Практическая (прикладная)* функция связана с разработкой практических рекомендаций в области совершенствования социально-трудовых отношений на

основе прикладных социологических исследований. *Управленческая* функция выражается в содействии поиску наиболее оптимальных путей и способов решения конкретных социально-трудовых проблем, учету при разработке и принятии программ социально-экономического развития социальных последствий принимаемых управленческих решений. *Прогностическая* функция проявляется в том, что дисциплина «Рынок труда»: дает возможность определить стратегию развития трудовых отношений; использовать результаты социологических исследований для планирования развития социально-трудовой сферы общественной жизни; прогнозировать процессы, происходящие на рынке труда. *Мировоззренческая* функция состоит в том, что формирует целостное экономическое сознание и социологический способ мышления и, соот-ветственно, способы правомерного экономического поведения в социально-трудовой сфере. Важна и *образовательно-обучающая функция*.

Цель учебной дисциплины «Рынок труда»:

– дать студентам знания о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере в условиях рыночной экономики;

– повысить адаптированность выпускников вузов к рынку труда.

Задачи изучения дисциплины:

– усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;

– овладение основами методологии и методики анализа динамики процессов на рынке труда;

– рассмотрение в историческом, теоретическом и проблемно-прикладном аспектах системы государственного регулирования рынка труда;

– приобретение навыков эффективного решения конкретных управленческих задач в условиях рыночно-трудовых отношений.

1.2. Труд: понятие и социально-экономические характеристики

Труд – это целесообразная деятельность, направленная на создание материальных и духовных ценностей, обеспечивающая потребности человека; процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособливают их для удовлетворения своих потребностей.

Структура труда: предметы труда (то, на что направлен труд человека), средства труда (орудия труда), цель труда, процесс труда.

Труд является базовым социальным процессом:

1) является основным условием существования человека и общества (Ф. Энгельс. «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека»);

2) труд носит общественный характер: непосредственный в трудовом коллективе и опосредованный, если работник работает один, но результаты его труда используются другими людьми.

Социально-экономическая сущность труда выражается такими важнейшими категориями, как характер труда, содержание труда, условия труда, отношение к труду и др.

Характер труда отражает социально-экономический способ соединения работников со средствами труда, положение работников в процессе труда; определяется производственными отношениями (отношениями собственности), степенью социальных различий в процессе труда. По характеру труд бывает умственный и физический, добровольный и принудительный и т. д.

Содержание труда выражает производственно-техническую сторону соединения работника со средствами труда, характеризует процесс труда как взаимодействие человека с орудиями и предметами труда; определяется уровнем развития производительных сил. По содержанию труд бывает ручной, механизированный, автоматизированный.

Содержательность труда – это насыщенность его умственной деятельностью, выражение сложности и экономической эффективности труда.

Условия труда – совокупность социально-экономических, технико-организационных, социально-гигиенических и социально-психологических факторов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда, его отношение к труду, степень удовлетворенности им, эффективность труда и самореализацию в труде.

Отношение к труду – сложное социально-экономическое явление, основными элементами которого являются: мотивы и ориентации трудового поведения, сам процесс труда, оценка работниками удовлетворенности работой, условиями труда и заработной платой, взаимоотношениями в коллективе.

На труд и трудовые отношения в современных условиях значительное влияние оказывает НТП и особенно информационно-

коммуникационная революция, начавшаяся на Западе в конце 70-х гг. – вступление США, Японии, а затем стран Западной Европы в стадию постиндустриального общества. Для него характерно развитие сферы услуг, особенно информационно-коммуникационных. Вместе с тем, в Беларуси доминирующим способом труда остается машинно-индустриальный, хотя в сфере услуг работает уже более половины занятого населения. Пока можно говорить о позднеиндустриальном, а не постиндустриальном обществе в стране.

1.3. Трудовые ресурсы как основа рынка труда

Категория *«трудовые ресурсы»* введена в научный оборот в 1922 г. советским ученым-экономистом и статистиком С. Г. Струмилиным. В современной литературе трудовые ресурсы рассматриваются как одна из форм выражения понятия *«человеческие ресурсы»*. Под *трудовыми ресурсами* понимают *часть населения страны, обладающую необходимым физическим развитием и интеллектуальными способностями, необходимыми для трудовой деятельности, т. е. способную производить материальные блага или оказывать услуги*. Трудовые ресурсы можно также определить как часть населения, обладающую необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями и знаниями в какой-либо сфере приложения труда.

подавляющую часть трудовых ресурсов составляет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. В Беларуси в соответствии с законодательством к нему ранее относились мужчины в возрасте 16–60 лет и женщины 16–55 лет. В случае получения образования можно заключать трудовой договор и с 15 лет. Верхняя граница трудоспособного возраста в нашей стране была одной из самых низких в мире. Вопрос об увеличении пенсионного возраста, а значит, и возрастного порога трудовых ресурсов давно обсуждался, однако принятие решения откладывалось. Разрабатывались меры по стимулированию более позднего ухода на пенсию (в Беларуси с 1 октября 2012 г. первый дополнительный год работы без получения пенсии дает 6 %, второй – 8 % добавки к пенсии и т. д.). В марте 2016 г. принят Указ Президента Республики Беларусь о постепенном увеличении, начиная с 2017 г., пенсионного возраста до 63 лет для мужчин и 58 лет для женщин.

Из состава трудовых ресурсов исключаются находящиеся в трудоспособном возрасте, но неработающие инвалиды I и II групп, а также неработающие пенсионеры, получающие пенсии на льготных условиях. В то же время в статистике к трудовым ресурсам относятся также фактически работающие пенсионеры (в Беларуси работают 25 % из 2,5 млн пенсионеров) и подростки моложе 16 лет, уже приступившие к трудовой деятельности.

Но здесь имеет место расширительная трактовка понятия «трудовые ресурсы», отождествление его с категорией «*трудовой потенциал*», который в отличие от трудовых ресурсов (трудоспособное население в рабочем возрасте) включает в себя и тех людей, которые вышли за пределы трудоспособного возраста или же не вошли еще в его пределы, но фактически участвуют в общественном труде. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности.

Трудовые ресурсы, в отличие от природных (естественных), являются особым видом ресурсов. Их нельзя запастись впрок или откладывать использование на какой-то другой период. Удельный вес трудовых ресурсов в общей численности населения Беларуси составлял в 2015 г. 61,9 %. Численность трудовых ресурсов в 1991–2008 гг. росла. С 2009 г. происходит сокращение численности трудоспособного населения, что привело к уменьшению трудовых ресурсов до 5874,8 тыс. человек в 2015 г.

1.4. Экономически активное население. Понятие рабочей силы

Термин «трудовые ресурсы» использовался в обстановке централизованного управления людскими ресурсами страны. В условиях, когда наряду с правом на труд, законодательно была закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться (или учиться с отрывом от производства), лица, длительное время (более 4 мес.) без уважительных причин не работавшие, преследовались по закону и могли быть наказаны лишением свободы. Пример: поэт И. Бродский, осужденный в марте 1964 г. в Ленинграде на принудительные работы «за тунеядство». Строгий статистический учет трудовых ресурсов (наряду с ресурсами природными, материальными и

финансовыми) был одним из элементов централизованного планирования экономики.

Переход от командно-административной экономики к экономике рыночной, свободному труду и запрету на принудительный труд делает, по мнению ряда авторов, устаревшим использование термина «трудовые ресурсы»: не могут, например, относиться к трудовым ресурсам лица, которых иначе, как принудительно, к труду не привлечешь. По их мнению, реальными людскими ресурсами труда, как признано статистиками во всем мире, является экономически активное население. Данное понятие введено в терминологию международной статистики труда в 1966 г. в соответствии с рекомендацией XIV сессии статистической комиссии при экономическом и социальном совете ООН. Под *экономически активным населением* понимают часть трудоспособного населения, занятую в народном хозяйстве или ищущую работу. Правда, подобная аргументация не всем кажется убедительной. Немало авторов продолжают отстаивать необходимость употребления термина «трудовые ресурсы».

Вместе с тем с 1993–1994 гг. российская и белорусская статистика также перешли на рекомендованную Международной организацией труда (МОТ) систему классификации населения, согласно которой оно делится на экономически активное и экономически неактивное. При сравнении численности трудовых ресурсов с численностью экономически активного населения они количественно не совпадают. В состав экономически активного населения не включаются трудоспособные учащиеся, студенты в возрасте 16 лет и старше, обучающиеся на дневной форме учебных заведений, лица, которым нет необходимости работать или которые заняты ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками, а также некоторые другие. В статистике понятие «экономически активное население» фактически отождествляется с рабочей силой и определяется как «часть населения, предоставляющая свой труд для производства товаров и услуг».

Численность экономически активного населения в Беларуси в 2015 г. составляла 4537,3 тыс. чел. Уровень экономической активности населения (отношение экономически активного населения к трудоспособному) достиг 82,1 %. Экономически активное население включает занятое население и официальных безработных.

Незанятое население – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения (сейчас в мире 16–74 года), которые в течение рассматриваемого периода не считались занятыми экономической деятельностью.

В рыночной экономике термин «экономически активное население» является более узким, чем понятие «трудовые ресурсы», но шире категории «рабочая сила». Последнее понятие активно используется еще с XIX в., т. е. раньше, чем «трудовые ресурсы» (с 20-х гг. XX в.), «трудовой потенциал» (с 70–80-х гг. XX в.), для обозначения и учета личного фактора производства. Под *рабочей силой* понимают *физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые использует при производстве материальных и духовных благ и услуг.*

Рабочая сила присуща любому обществу. Однако только с возникновением капиталистического способа производства это понятие приобрело конкретный экономический смысл, способность к труду – рабочая сила стала товаром. Были созданы условия, при которых стало возможным продавать и покупать рабочую силу (в более ранние эпохи продавался индивид – раб или крепостной крестьянин). Этих условий три:

1) предоставление работникам личной свободы, т. е. права самим распоряжаться своими способностями и свободно перемещаться по территории страны;

2) освобождение работников без земли и других средств производства;

3) сохранение и укрепление класса собственников средств производства, но лишение их постоянно закрепленной за ними рабочей силы (в частности, крепостных крестьян).

В этих условиях единственной законной возможностью для выживания у работника становилась продажа своей рабочей силы собственнику средств производства в обмен на средства существования.

Сокращение в XX в. времени использования рабочей силы ведет к необходимости уточнения содержания понятия «рабочая сила». Рабочей силой в настоящее время является только часть способностей к труду, а именно профессиональные способности. В современных условиях понятие «рабочая сила» охватывает только профессиональные способности занятых в экономике на принципах найма, а также безработных, ищущих работу в качестве наемной рабочей силы.

К *потенциальной рабочей силе* можно отнести способности к труду ближайшего трудового резерва: выпускников всех учебных заведений; военнотружущих, подлежащих демобилизации или сокращению; лиц, освобождаемых из мест лишения свободы и др. Под *воспроизводством рабочей силы* понимается возобновление количественных и качественных характеристик экономически активного населения. Процессы воспроизводства рабочей силы подразделяются на фазы, или стадии. Среди них – формирование рабочей силы, ее распределение и перераспределение, использование и возмещение.

1.5. Сущность и содержание понятия «рынок труда»

В экономической литературе под *рынком* в целом понимают совокупность спроса и предложения, разграниченную по экономическим районам, времени и видам товаров. Рынок представляет собой место, где встречаются предложение товаров и услуг и спрос на них. В зависимости от экономического назначения объектов рыночных отношений *выделяют рынки*: потребительских товаров и услуг, средств производства, фондов (капитала), ценных бумаг, научно-технических разработок и информации, а также рынок труда, который выполняет наиболее сложные функции производственных отношений.

Характеристика рынка труда должна проводиться с позиции методологии общей теории рынков. С точки зрения данного подхода, представляет интерес определение, согласно которому *«рынок труда – это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т. е. с его куплей и продажей; это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками»*. Данное определение охватывает каждый из аспектов рынка (система отношений, пространство, механизм) и тем самым отражает его многогранность.

Вместе с тем является дискуссионным вопрос о соотношении понятий «рынок труда» и «рынок рабочей силы». В марксистской экономической литературе употреблялся термин «рынок рабочей силы», поскольку на нем покупается и продается рабочая сила. Современная экономическая теория исходит из того, что и труд

является товаром; на рынке труда продается и покупается именно труд. Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынком (юридически свободный работник – продавец ресурса труда). С нашей точки зрения, противопоставление данных терминов изжило себя, различие между понятиями «рынок труда» и «рынок рабочей силы» теперь не играет существенной роли. С учетом того, что в англоязычной литературе по макроэкономике используются термины «Labour market», «Labour» (рынок труда, труд), мы считаем использование понятия «рынок труда» более целесообразным.

Наиболее приемлемой представляется позиция ученых, которые характеризуют рынок труда как сложную систему отношений между работниками, работодателями и государством, во-первых, по поводу обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и, во-вторых, по поводу размещения работников в системе общественного разделения труда в соответствии с законами товарного производства и обращения.

Рынок труда понимается как система общественных отношений, социальных (в том числе юридических) норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда. Иначе говоря, широкое определение рынка труда рассматривает эту категорию как рыночную форму организации сферы труда и занятости населения.

Субъектами рынка труда являются работодатели (наниматели), их ассоциации или союзы; наемные работники и профсоюзы, защищающие интересы людей наемного труда; посредники в лице государственных и негосударственных служб занятости и трудоустройства. Работодатель, или покупатель труда, представлен на рынке труда различными собственниками в зависимости от форм собственности (госпредприятия, АО, ООО, частные предприятия, индивидуальные предприниматели, кооперативы). Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане; работа по найму является главным источником средств их существования.

В определении объема рынка труда, его субъектов возможны два подхода. Первый подход ограничивает его трудоспособными лицами, в данный момент свободными от занятости – безработными, ищущими другое место работы, впервые вступающими в трудовую деятельность или ищущими работу после перерыва. В данном подходе не

учитывается, что рабочая сила, занятая в настоящий момент, не может считаться потребленной раз и навсегда. Поэтому целесообразнее использовать второй подход, рассматривающий рынок труда как совокупное общественное отношение «работник–работодатель», которое включает в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования. Участниками рынка труда в широком значении являются как активно ищущие работу, так и занятые работники. Именно все экономически активное население находится на рынке труда и испытывает его воздействие.

1.6. Функции рынка труда, его преимущества и недостатки

Рынок труда выполняет следующие функции:

- 1) согласование экономических интересов субъектов трудовых отношений, организация встречи работодателей и наемных работников;
- 2) обеспечение пропорциональности распределения рабочей силы в соответствии со структурой потребностей экономики и развитием НТП;
- 3) поддержание равновесия между спросом на труд и предложением труда, рабочей силы;
- 4) формирование резерва трудовых ресурсов в сфере обращения;
- 5) стимулирование труда;
- 6) содействие формированию оптимальной профессионально-квалификационной структуры.

Рынок труда возникает лишь при соблюдении трех основных условий:

- личная свобода производителя, право распоряжаться своей способностью к труду;
- прямое или опосредованное отделение работников от средств производства;
- свобода и добровольность найма и увольнения работников всеми работодателями при соблюдении норм трудового законодательства.

Формирование рынка труда в Беларуси имело место в конце XIX–начале XX в. (после отмены крепостного права в 1861 г.), затем в период нэпа (с 1921 г. по 1929 г.). С 1930-х гг. в условиях функционирования в СССР командно-административной системы реального рынка не существовало, имелись лишь его отдельные элементы. Отношения найма рабочей силы носили преимущественно

формальный характер: работникам гарантировалось рабочее место, ограничивалась свобода предложения рабочей силы, ее передвижение. С начала 1990-х гг. снова происходит формирование рынка труда в Беларуси и других странах СНГ.

Рынок труда, как любое социальное явление, обладает положительными и отрицательными сторонами.

Преимущества рынка труда по сравнению с централизованным плановым управлением трудовыми ресурсами страны заключаются в том, что он позволяет:

- ускорить и облегчить процесс согласования личных, коллективных и общественных интересов работников в системе общественного разделения труда;

- повысить эффективность занятости за счет рационального размещения работников по отраслям народного хозяйства в соответствии с потребностями рыночной экономики;

- обеспечить на основе конкуренции экономию трудовых ресурсов в государственном секторе;

- придать необходимую гибкость процессу формирования пропорций подготовки и распределения рабочих и специалистов;

- осуществить более обоснованный выбор профессии в соответствии со способностями и желаниями человека и с учетом потребностей экономики;

- повысить эффективность производства в результате реализации совокупности функций рынка труда.

К недостаткам рынка труда относятся:

- стихийность, обостряющая проблемы трудоустройства населения;

- безработица, снижение жизненного уровня у части населения;

- усиление расслоения общества, рынок не обеспечивает социальную защиту;

- ослабление ориентации на высококвалифицированный труд, обеспечивающий стратегические задачи социально-экономического и научно-технического развития, но недостаточно высоко оплачиваемый;

- уменьшение восприимчивости к инновациям;

- ориентация части населения на идеи товарно-денежного фетишизма;

- развитие личного и группового эгоизма, когда интересы групп и индивидов становятся выше интересов общества.

1.7. Механизм функционирования рынка труда

Механизм функционирования рынка труда – это саморегулирующийся механизм, в котором компоненты рынка труда стремятся уравновесить друг друга.

Компоненты рынка труда:

- 1) спрос, выступающий в форме потребностей предприятий и отраслей в рабочей силе;
- 2) предложение, выступающее в виде трудовых ресурсов, экономически активного населения;
- 3) цена рабочей силы (выступает в виде заработной платы);
- 4) конкуренция (как между наемными работниками, так и между работодателями по поводу привлечения более квалифицированной рабочей силы).

Главными *составными частями рынка труда* являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос (С) как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда (рис. 1.1).

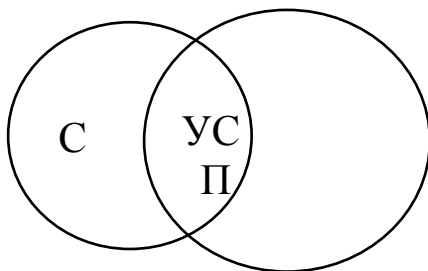


Рис. 1.1. Совокупный рынок труда

Та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название *удовлетворенный спрос на труд (УС)*. Непересекающиеся части соответствуют *текущему рынку*: $ТР = СР - УС$, где $СР$ – совокупный рынок труда; $ТР$ – текущий рынок труда.

Монополия на рынке труда (греч. монос – один, полео – продаю) – ситуация, когда на нем оказывается только один покупатель рабочей

силы, что означает монополию работодателя. Продавцы труда на рынках также могут выступать как монополисты (например, профсоюз. Во многих важных отраслях современной экономики рынок труда принимает форму *двусторонней монополии*, при которой сильный профсоюз давит на сильного монополиста-нанимателя.

Монополия (греч. монос – один, псонос – покупка) – ситуация на рынке, когда единственный покупатель взаимодействует с множеством продавцов, диктуя им цену и объем продаж.

Монополический рынок рабочей силы – рынок, на котором выступает один покупатель или один крупный наниматель. Имеет место во многих малых и средних городах, в которых экономика почти полностью зависит от одного крупного предприятия.

1.8. Виды и сегменты рынка труда

1. *По масштабу рынки труда* бывают:

- международные;
- национальные;
- региональные;
- локальные (местные).

2. *По критерию временных параметров* выделяются:

- перспективный;
- прогнозный;
- текущий.

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

– *открытого рынка труда* – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;

– *скрытого рынка труда* – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

3. *По критерию соотношения спроса и предложения труда* выделяют:

- равновесный (сбалансированный);
- дефицитный (спрос превышает предложение);
- избыточный (предложение превышает спрос).

Видный венгерский экономист Я. Корнай предложил термины «ресурсоограниченный» и «спросоограниченный» рынки труда.

4. По критерию этапности выделяют:

- формирующийся рынок;
- рынок переходного периода;
- зрелый (или развитой) рынок труда.

5. По критерию социальной группы различают рынки преимущественно физического труда (рабочие), преимущественно умственного труда (служащие), лиц преимущественно творческого труда (интеллигенция), крестьянского труда и т. д.

6. В границах указанных социальных групп выделяются рынки труда различной квалификации. Так, среди рабочих можно выделить высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные группы.

Под *сегментацией рынка труда* понимается процесс формирования в его составе отдельных качественно однородных и значительных по размерам частей (сегментов), выделяемых по ряду параметров: демографическому (полу и возрасту), профессиональному (специальности и уровню квалификации), отраслевому, социально-экономическим характеристикам, географическому положению и т. д. Продавцы труда не являются конкурентами другим работникам в иных сегментах рынка труда. Такие сегменты образуются, например, на рынках женского труда, труда специалистов и др. Сегментирование имеет большое значение для анализа рынка, определения его перспектив. Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда.

Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда. Для *первичного рынка труда* характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивные технологии, система управления, сильные профсоюзы и т. п.

Вторичный рынок труда характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталой техники и технологий, отсутствием профсоюзов.

Сегментация рынка труда предусматривает выделение внешнего и внутреннего рынка труда. *Внешний* предполагает свободное

перемещение рабочей силы от одних предприятий и фирм к другим, т. е. ориентирован на территориальное движение рабочей силы. Реализуется в значительной степени через текучесть кадров, часто порождает безработицу. *Внутренний рынок* основывается на движении кадров внутри самого предприятия.

Важным сегментом совокупного профессионального рынка труда является *рынок труда специалистов*. Он представляет собой систему отношений между специалистами, работодателями и государством, во-первых, по поводу обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и, во-вторых, по поводу размещения специалистов в системе общественного разделения труда по законам товарного производства. Рынок труда специалистов имеет свою специфику; она определяется характером труда специалистов.

1.9. Модели рынка труда. Особенности рынка труда в Беларуси

Под моделью рынка труда понимают набор устойчивых институциональных и функциональных характеристик, присущих тому или иному рынку труда и выделяющих его среди рынков труда других стран. Модель рынка формируют: система подготовки и переподготовки работников, система заполнения вакантных рабочих мест, система регулирования трудовых отношений и т. д. Каждая страна имеет специфический рынок труда, который учитывает специфику ее экономики (имеются страны, ориентированные на внешний или на внутренний рынок труда и т. д.) Вместе с тем к числу основных характерных моделей относятся: японская, американская, шведская (скандинавская).

Японская модель. Для нее характерна система трудовых отношений, основывающаяся на принципе «*пожизненного найма*», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им пенсионного возраста. Зарботки работников и размеры социальных выплат прямо зависят от стажа. Работники последовательно проходят повышение квалификации во внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих

обязанностей, повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный патриотизм. Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

Американская модель. В США нет общей системы законодательства о труде, каждый штат имеет свои законы. То есть для рынка труда характерна *децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным*. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и к более высокому, чем в Японии и Швеции, уровню безработицы.

Шведская модель. Основана на активной роли государства в регулировании трудовых отношений. Характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда – предупреждение безработицы. Достижение полной занятости осуществляется путем проведения: ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм; «политики солидарности» в зарплате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм; активной политики на рынке труда по поддержке слабоконкурентоспособных работников. Для этого предприниматели получают значительные субсидии; поддержка занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных задач.

Российский исследователь Р. И. Капелюшников говорит и о специфической *российской модели рынка труда*. В кризисный период 90-х гг. XX в. ВВП сократился на 40 %, занятость – только на 15 %. За те же годы реальная заработная плата упала в три раза. После вступления российской экономики в фазу подъема (с конца 90-х гг.) эти тенденции как бы развернулись на 180 градусов: ВВП вырос на 85 %, занятость – на 7 %, а реальная заработная плата – более чем в три раза. Таким образом, особенностью российской модели рынка труда можно считать низкую эластичность занятости, т. е. ее слабую чувствительность к любым встряскам в экономике. Отличительной чертой российского рынка труда был устойчивый кратный разрыв между общей и регистрируемой безработицей. Другой чертой являлось преобладание увольнений по собственному желанию.

Многие из выделенных черт характерны для всех стран постсоветского пространства, поэтому данную *модель рынка труда* можно назвать «СНГовской». Но у среднеазиатских республик есть своя специфика, их экономики являются по существу аграрными и рынки труда, которые там существуют, в значительной мере являются типичными рынками развивающихся стран. А страны Балтии представляют собой промежуточный вариант между «СНГовской» моделью рынка труда и той моделью, которая утвердилась в странах Восточной и Центральной Европы.

Особенности рынка труда в Беларуси:

– невысокий уровень регистрируемой безработицы (около 1 %, в предыдущие годы даже 0,8–0,5 % экономически активного населения);

– устойчивый кратный разрыв между регистрируемой и общей безработицей (последняя, по данным переписи 2009 г., составляла около 6 %; по данным выборочного обследования в 2016 г. домашних хозяйств по методике МОТ – 5,8 %);

– распространение скрытой занятости (неформальная занятость, выплата зарплаты в конвертах, занятость неполную рабочую неделю, административные отпуска и т. д.);

– приоритет полной занятости в ущерб продуктивной (эффektivной);

– превышение в отдельные годы, особенно в Минске, числа вакансий по рабочим профессиям над числом зарегистрированных безработных (на рабочие профессии приходилось до 80 % всех вакансий, но в последнее время их удельный вес снизился до 50 %);

– невысокий уровень пособия по безработице (около 30 денонмированных руб., т. е. менее 20 % бюджета прожиточного минимума, тогда как в начале 1990-х гг. было около 60 % БМП).

1.10. Спрос на труд: содержание, структура, факторы формирования

Основными компонентами рынка труда являются спрос и предложение рабочей силы.

Спрос на труд (labour demand) – количество труда, которое работодатели желают использовать (нанять) в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников. Общий спрос количественно равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии. Спрос на труд формируют работодатели, предприниматели. Конкретная величина определяется числом работников, нанятых в течение определенного периода времени (месяц, квартал, год).

Структура спроса на труд. Спрос на труд дифференцирован по количеству и профессиональному многообразию видов труда. В современных условиях структура спроса на труд чрезвычайно сложна, поскольку существуют десятки тысяч конкретных видов труда.

С точки зрения профессионально-квалификационного уровня нанимаемой рабочей силы выделяют следующие основные группы спроса:

- а) спрос на высококвалифицированную рабочую силу;
- б) спрос на рабочую силу средней квалификации;
- в) спрос на рабочую силу низкой квалификации;
- г) спрос на неквалифицированную рабочую силу.

Различают также *индивидуальный и совокупный спрос на рабочую силу*. В частном секторе рыночной экономики ступенями формирования совокупного спроса на рабочую силу выступают уровни отдельного предприятия, отрасли, частный сектор экономики в целом.

Спрос на труд в государственном секторе подразделяется на две группы:

- 1) спрос в сфере материального производства;
- 2) спрос на рабочую силу в сфере нематериального производства.

Совокупный спрос на рабочую силу в рамках национальной экономики складывается из суммы спроса частного и государственного секторов экономики.

Факторы формирования спроса на труд (рабочую силу): производительность труда (чем выше производительность труда, тем выше спрос на него); рыночная цена продукта; стоимость рабочей силы; замена труда другими факторами производства; цена других факторов производства. Спрос на труд – *производный, или порожденный спрос*, так как прямо зависит от спроса на создаваемый им продукт. Спрос на труд определяется: объемом производства и его отраслевой структурой; степенью трудоемкости производства; ценой труда.

Спрос на труд может быть удовлетворенным или неудовлетворенным. *Удовлетворенный спрос* – это реализованный спрос. *Неудовлетворенный, нереализованный или резервный, спрос* представляет число рабочих мест, оставшихся свободными вследствие невыполнения заявок или других причин.

Спрос на труд внешне выступает как явление субъективное (как продукт, инструмент кадровой политики предприятия), но имеет объективную экономическую основу (объективно само производство материальных благ и услуг, осуществляемое рабочей силой).

Кривая спроса на труд зависит от цены труда (W) и численности работников (L) (рис. 2).

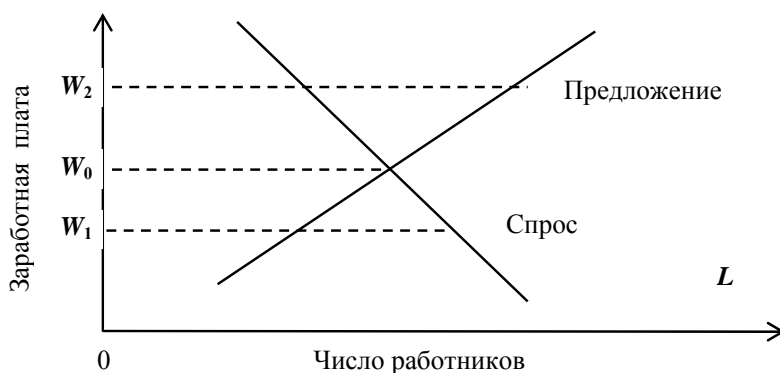


Рис. 1.2. Спрос и предложение на рынке труда

При повышении зарплаты растут издержки производства, увеличивается стоимость изделий. Как следствие, уменьшается прибыль и работодатели, которым такая ситуация невыгодна, сокращают наем рабочих. *Эта обратная зависимость выражает действие закона спроса на труд.*

Английский экономист Альфред Маршалл ввел в экономическую теорию категорию «*эластичность спроса*». Эластичность (от лат. упругий, гибкий) – способность растягиваться, как пружина, и возвращаться в прежнее состояние. Ее можно определить как меру изменения занятости, вызванную увеличением заработной платы на 1 %. Эластичность спроса на труд выше в долгосрочном периоде, чем в краткосрочном.

Законы производного спроса Маршалла–Хикса. Их четыре, и отражают они изменение эластичности спроса на труд. А. Маршалл и Дж. Хикс утверждали, что при прочих равных условиях прямая эластичности спроса на определенный вид труда (на рабочую силу) по заработной плате тем выше:

- 1) чем выше эластичность спроса по цене на производимый фирмой продукт;
- 2) когда легче заменить данный вид труда другими факторами производства;
- 3) когда выше эластичность предложения других факторов производства;
- 4) когда большую долю в общих издержках производства составляют затраты на данный вид труда (когда издержки на наем рабочей силы составляют большую долю совокупных издержек производства).

1.11. Предложение труда: понятие и определяющие факторы

Спрос и предложение рабочей силы – основные компоненты рынка труда. Рынок труда, как и любой товарный рынок, основан и развивается по законам спроса и предложения. Спрос в данном случае выступает в форме потребности на занятие свободных рабочих мест и выполнение работ, а предложение – в наличии незанятой (т. е. не работающей в настоящее время) рабочей силы или желания работников изменить место работы. Спрос и предложение – это парная категория, имеющая два полюса своего проявления и четко выраженную взаимообусловленность. Без спроса предложение

рабочей силы не может быть реализовано. В свою очередь, без предложения рабочей силы спрос на нее остается также нереализованным.

Спрос и предложение реализуются в конкурентной борьбе между работниками на занятие того или иного рабочего места или выполнение работы и между работодателями за привлечение нужной рабочей силы как по своему количественному, так и качественному составу.

Предложение труда (labour supply) – выраженные работниками, обладающими определенными качественными характеристиками, желание и возможность работать определенное количество времени при альтернативных уровнях заработной платы и прочих равных условиях.

Предложение труда по своему экономическому содержанию – это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара – работодателю – за определенную плату, за определенный период времени. Если спрос на рабочую силу формируется на уровне фирмы (на микроуровне), то предложение рабочей силы выступает на уровне отрасли или совокупности отраслей (например, промышленности) или национальной экономики в целом. Следовательно, предложение рабочей силы выступает как макроэкономическая категория.

Факторы, определяющие предложение труда:

– численность населения, прежде всего трудоспособного. Демографический спад уменьшает число лиц, претендующих на рабочие места;

– среднее количество рабочих часов за определенное время (неделя, месяц, год). Первой конвенцией МОТ стала принятая в 1919 г. на Международной конференции труда Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до 8 часов в день и 48 часов в неделю;

– количественный состав населения, его квалификационный уровень, соответствующая структура;

– индивидуальная установка на труд и досуг;

– уровень и структура зарплаты. Как правило, с ростом уровня зарплаты увеличивается предложение труда (см. рис. 1.2).

Закон предложения труда: чем выше заработная плата, тем большее количество людей хотят получить данную работу.

Однако если индивид больше ценит расширение свободного времени, то рост зарплаты может и не сопровождаться ростом предложения труда. Показатель, отражающий как изменяется предложение труда в зависимости от изменения зарплаты, называется *эластичностью предложения труда* (равна проценту изменения предложения труда, деленному на процент изменения зарплаты).

В количественном выражении предложение труда (рабочей силы) равно числу лиц, выходящих на открытый рынок труда и обращающихся по вопросам найма в службы занятости или непосредственно на предприятия. На перспективный период оно должно включать в себя лиц, не занятых трудовой деятельностью и ищущих работу, а также лиц, которые выйдут на рынок труда в течение прогнозируемого периода. К последним относятся: высвобождаемые работники; увольняемые работники (по причинам текучести и в связи с окончанием срока договора); выпускники общеобразовательных учреждений; лица, прибывшие из других территорий; лица, выходящие на рынок труда из домашнего и личного подсобного хозяйства.

1.12. Конъюнктура рынка труда: понятие и разновидности

Конъюнктура рынка труда – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру данного вида рынка. Она формируется под воздействием многочисленных факторов, складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень доходов населения); развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением *конъюнктура рынка труда* может быть трех типов:

– *трудодефицитной*, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;

– *трудоизбыточной*, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;

– *равновесной*, когда спрос на труд соответствует его предложению.

На практике равновесие спроса и предложения рабочей силы труднодостижимо. В сфере обращения всегда имеется определенный резерв рабочей силы, который сосуществует с вакантностью части рабочих мест в результате объемного или структурного несоответствия спроса и предложения на рынке труда.

С конъюнктурой рынка труда связан *коэффициент напряженности рынка труда* – отношение числа незанятых граждан (официальных безработных) к числу имеющихся вакантных мест.

Текущая конъюнктура российского и белорусского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, секторами экономики. В конце 2015 г. в Беларуси насчитывалось 43,3 тыс. официальных безработных на 50,5 тыс. вакансий. Однако преобладали места для рабочих; конъюнктура же рынка труда специалистов – трудоизбыточна. Различия имеют место также по регионам и по отдельным профессиям.

1.13. Цена труда: основные понятия и элементы

В качестве *цены труда* принято рассматривать *издержки капитала предпринимателя (частного, государственного и др.) на наем трудящихся*, включающие:

а) затраты на воспроизводство рабочей силы в процессе жизненного цикла на личное потребление работника и его семьи;

б) возмещение повышенных расходов рабочей силы особого качества в соответствии с требованиями производства (сложность, ответственность, условия труда и прочее);

в) поддержание заинтересованности работающего в лучшем выполнении порученной ему работы.

Цена труда – это комплекс из нескольких *элементов*: денежная заработная плата (основная и дополнительная), натуральная заработная плата (питание, жилье, транспорт, выплаты и льготы работникам из фондов предприятий), затраты на социальное страхование и обеспечение (пенсии, пособия), налоги на фонд

оплаты труда, входящие в состав издержек предпринимателя на рабочую силу. Именно таким образом сформирована современная классификация цены (стоимости) труда в документах Международной организации труда.

Понятие «цена труда» связано с категорией «стоимость рабочей силы». Последняя отражает полные затраты на воспроизводство работника и его семьи, а цена труда – конкретное проявление этой стоимости, зависящее от конъюнктурной ситуации на рынке труда, смежных с ним рынках, а потому может быть выше или ниже действительной стоимости. В современных развитых странах законом признается право работника участвовать в определении цены рабочей силы через свои объединения (профсоюзы). Выработан и соответствующий механизм коллективного определения уровня заработной платы и других условий найма в двусторонних (работодатель–профсоюз) и трехсторонних (работодатель–профсоюз–государство) тарифных соглашениях – социальное партнерство.

Заработная плата как форма цены рабочей силы – основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы предприятия. Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя оплата труда является одним из элементов издержек производства.

Заработная плата – часть национального дохода, выплачиваемая работникам в соответствии с количеством и качеством их труда для обеспечения простого или расширенного воспроизводства трудовых ресурсов.

Функции заработной платы:

- воспроизводственная;
- стимулирующая;
- измерительно-распределительная;
- ресурсно-разместительная;
- формирования платежеспособного спроса населения.

Минимальная заработная плата – официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты.

Реальная заработная плата – стоимость товаров и услуг, которые можно фактически приобрести на данную заработную плату, зависит от инфляции.

В Беларуси минимальная заработная плата с июля 2016 г. – 230 руб., с 1 января 2017 г. – 265 руб. Номинальная заработная плата в декабре 2016 г. составила 801,6 деноминированных руб. (в декабре 2015 г. – 7 млн 424 тыс. неденоминированных руб.). Ее соотношение с минимальным потребительским бюджетом – 277,8 % (в 2005 г. – 202,2 %).

Децильный коэффициент дифференциации заработной платы (разрыв между зарплатой 10 % самых высокооплачиваемых и 10 % самых низкооплачиваемых) работников организаций страны в мае 2016 г. составлял 4,1. Медианная зарплата примерно на 22 % ниже официальной средней заработной платы.

1.14. Формы и системы оплаты труда

Формы и системы заработной платы – элемент ее организации, посредством которого осуществляется связь оплаты с количественными и качественными результатами труда.

В современных условиях существует *три системы* оплаты труда.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости: от сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда. *Формами* тарифной системы являются: *сдельная и повременная*. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учета затрат труда: при сдельной – учет количества произведенной продукции надлежащего качества либо учет количества выполненных операций; при повременной – учет отработанного времени.

Сдельная форма оплаты труда – форма оплаты, при которой заработок работнику начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работы по сдельным расценкам, рассчитываемым исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени). Применяется в случаях, когда есть реальная

возможность фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его путем установления норм выработки и времени.

Разновидности:

– *прямая сдельная оплата труда*;

– *сдельно-премиальная оплата труда* (премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности: отсутствие брака и т. п.);

– *сдельно-прогрессивная оплата труда* (предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по неизменным расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки);

– *косвенно-сдельная оплата труда* (применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места; труд их оплачивается по расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают);

– *коллективно-сдельная оплата труда* (при ней заработная плата определяется на весь коллектив и распределяется по решению коллектива);

– *аккордная оплата труда* (при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения).

Повременная форма оплаты труда – форма оплаты труда, которая предполагает, что заработок работнику начисляется в соответствии с его тарифной ставкой (окладом), исходя из присвоенного ему квалификационного разряда и отработанного времени. Такая оплата применяется тогда, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учету.

Простая повременная оплата труда – оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Повременно-премиальная оплата труда – оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы.

Окладная оплата труда – при такой форме в зависимости от квалификации и выполненной работы каждый раз устанавливается оклад.

Контрактная оплата труда – зарплата оговаривается в контракте.

Бестарифная система оплаты труда. При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда. Такая система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности. Таким образом, индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы.

Смешанная система оплаты труда имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем. *Система плавающих окладов* строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада). *Комиссионная форма оплаты труда* применяется для работников отдела сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств и т. п. Дилерский механизм заключается в том, что работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату. *В последние годы крупные компании отказываются от повременной системы оплаты труда.* При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника (на основании выполняемой работы). На таких предприятиях работники получают фиксированное жалование за квалификацию, а не за часы, проведенные на рабочем месте.

1.15. Мотивация и стимулирование труда

Отношение человека к трудовой деятельности определяется различными побудительными силами: внутренними и внешними (лат.

moveo – двигаю). *Мотивация* (термин введен немецким философом А. Шопенгауэром) – понятие, относящееся к внутреннему миру человека, это стремление делать что-то без постоянного контроля и принуждения извне. Она выступает движущей побудительной силой человеческой деятельности на основе глубокой личной заинтересованности и вовлеченности в ее осуществление.

Различают: *социально-психологическую и социально-экономическую* мотивации. Первая из них формируется под воздействием на личность таких факторов, как социальные ожидания, нормы, ценности, интересы и т. д. Вторая определяется более широким кругом факторов: отношения собственности, предпринимательская среда и условия конкуренции, принципы оплаты труда, система организации труда, производства и управления.

Различают мотивацию *текущую и перспективную* в зависимости от целей и задач хозяйственной деятельности. Выделяют *три типа мотивации труда: прямую, косвенную, побудительную* – в зависимости от соотношения объективных и субъективных факторов. Прямая мотивация формирует интерес к работе и ее результатам. В качестве факторов такой мотивации выступает содержание труда, чувство ответственности и самореализации личности в труде, удовлетворенность трудом. Косвенная мотивация основана на материальной заинтересованности. Факторами этого типа мотивации являются формы оплаты труда, уровень напряженности норм труда, цены на продукцию. Побудительная мотивация базируется на страхе и обязанностях. Она определяется властью, уровнем безработицы, социальной напряженностью, неуверенностью в завтрашнем дне.

В целом *мотивация трудовой деятельности представляет собой систему, которая включает: потребности, интересы, ценностные ориентации и установки, мотивы и мотивационную структуру поведения*. Упрощенная *модель мотивации* предполагает следующую цепочку: потребности – мотивы – деятельность – результат удовлетворения потребностей. В трудовой деятельности мотивация ориентирована: на общественную значимость труда; содержательный труд; творческую и перспективную работу; высокую заработную плату и стабильность работы; нормальные условия труда и отдыха, хороший микроклимат в коллективе. Мотивы выполняют ряд функций: ориентирующая, направляющая работника при выборе вариантов поведения; смыслообразующая (определяет

субъективную значимость работника в хозяйственной организации); опосредствованная (определяет побудительные силы); мобилизующая (мобилизует работника на реализацию значимой для него деятельности).

Теории мотивации. 1. Содержательные. Теория А. Маслоу – иерархии потребностей – разработана в 1940-е гг. Теория Д. Макклелланда (людям, особенно руководителям, присущи три потребности: власть, успех и причастность). Теория Ф. Герцберга (появилась во второй половине 50-х гг.) – модель мотивации, основанная на потребностях, согласно которой мотивация к содержательному труду (творчество) доминирует над гигиеническими факторами. Последние необходимы, чтобы влиять на удовлетворенность трудом, но они не вызывают активной потребности к эффективному труду.

2. Процессуальные теории. Теория ожиданий В. Врума основывается на следующем тезисе: человек только тогда направляет свои усилия на достижение какой-либо цели, если он будет уверен в высокой степени вероятности удовлетворения своих потребностей. При анализе мотивации к труду приоритет трех взаимосвязей: затраты труда – результаты – вознаграждение. *Теория справедливости* С. Адамса предполагает, что люди всегда подвергают субъективной оценке отношение своего вознаграждения к затраченным усилиям и сравнивают его с тем, что получили другие работники за аналогичную работу. Если они считают, что оценка и сравнение несправедливы, то снижается результативность труда. *Л. Портер и Э. Лоулер разработали синтетическую теорию мотивации*, сочетающую элементы теорий ожидания и теории справедливости. Согласно ей мотивация есть функция потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения.

Концепция Д. Макгрегора базируется на двух теориях: теории икс и теории игрек. *Теория икс* (это собственно теория Ф. Тейлора) предполагает, что человек ленив и старается избегать работы; людей нужно принуждать к труду; они хотят, чтобы ими руководили; они не хотят ответственности, не терпят перемен; им нельзя доверять. По мнению Макгрегора, люди совсем не такие от природы, им присущи противоположные качества. В этом суть *теории игрек*, которая повышенное внимание уделяет природе взаимоотношений, созданию среды, благоприятствующей возникновению преданности. Теория игрек в последние годы получила развитие в виде *теории зет*,

выдвинутой профессором Калифорнийского университета В. Оучи на основе изучения японского опыта управления персоналом, основными признаками которого являются: гарантии занятости и создание обстановки доверительности; гласность и ценности корпорации.

Мотивация может быть *внутренней* (побуждение к действию со стороны самого человека) и *внешней* (побуждение человека или группы к действию со стороны общества).

Стимулирование всегда имеет внешний характер, оно не является первопричиной самого действия (это удел мотивации), но усиливает или ослабляет действие, делает его большим или меньшим, может способствовать нарастанию явления или тормозить его (в зависимости от того, как это стимулирование устроено). То есть *стимулирование – внешняя сторона мотивации*. Термин «стимул» трактуется как побудительная причина. Стимулировать – давать стимул, толчок к чему-нибудь. Стимулирование – комплекс экономических и социальных мер (рычагов), способных направлять трудовую деятельность людей к желаемой цели.

Виды стимулирования. Стимулирование может быть экономическим и социальным. Другое деление: материальное и нематериальное (моральное, социальное, творческое). *Принципы стимулирования*: комплексность, гласность, систематичность, оперативность, участие самих работников и др.

1.16. Конкуренция на рынке труда и конкурентоспособность работника

Конкуренция на рынке труда – борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей за квалифицированную рабочую силу. Является одним из компонентов рынка труда. *Конкурентный рынок труда* – рынок, на котором большое количество фирм без сговора между собой предъявляют спрос на конкретный вид рабочей силы большого числа рабочих.

Конкурентоспособность работника – социально-экономическая категория, характеризующая потенциальные способности человека к труду, представляет собой три уровня способностей:

- 1) совокупность качеств, характеризующих способности к труду;

2) владение навыками поиска и нахождения подходящей работы, умения убедить работодателя в своих преимуществах перед другими кандидатами;

3) соответствие качества рабочей силы требованиям рабочего места, способность удовлетворить конкретную потребность покупателя рабочей силы.

Конкурентоспособность субъекта трудовых отношений на рынке труда определяется способностью выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное.

В *первую группу* факторов конкурентоспособности входят так называемые ситуационные кумулятивные факторы, т. е. факторы, имеющие тенденцию к накоплению во времени. *Ситуационная конкурентоспособность* определяется экономической ситуацией, формированием рыночных отношений и связана с реальным спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Вторую группу факторов конкурентоспособности составляют такие характеристики, как пол, возраст, образование, квалификация, семейное положение, состояние здоровья, психологические особенности личности работника. Однако эти факторы влияют на *структурную конкурентоспособность* не непосредственно, а опосредованно – через трудовую мобильность, определяемую как изменение индивидом или социально-демографической группой профессионального или карьерного статуса, занимаемого ими в общественной организации труда и, соответственно, социальной структуре общества.

Критерием выделения *третьей группы* факторов конкурентоспособности является соотнесение объективной позиции на рынке труда (роль в общественной организации труда) и субъективной позиции индивида (социальной группы) в оценке их конкурентоспособности. В первом случае, это показатель устойчивости положения работника в сфере занятости, во втором – залог перспективы его успешной экономической деятельности. Субъективную позицию работника можно определить как Я-конкурентос-пособность, в отличие от собственно конкурентоспособности, определяющей положение работника на рынке труда. Соотнесение этих позиций, их взаимовлияние и взаимодействие отражает реальное движение индивида (группы) в направлении повышения или снижения конкурентоспособности.

1.17. Мобильность рабочей силы и миграционные процессы на рынке труда

Трудовая мобильность является составной частью процессов социальной мобильности. Социальная мобильность – перемещение населения из одной социальной группы в другую. В качестве факторов *восходящей трудовой мобильности* выступают: высокий образовательный уровень, определенный набор личностных характеристик (настойчивость, целеустремленность, коммуникабельность, гибкость, готовность к переменам), помощь со стороны семьи, государственных учреждений и общественных организаций, экономическая и политическая стабильность в обществе. Факторы *нисходящей социальной мобильности*: политические и экономические кризисы, несоответствие объема выпуска специалистов определенных профессий потребностям рынка труда, отсутствие у родителей высшего образования, материальная обеспеченность ниже среднего уровня, проживание в сельской местности, низкая стартовая оплата труда молодых работников, пассивность, нецелеустремленность и др.

Мобильность рабочей силы подразделяется на социально-профессиональную и территориальную. *Социально-профессиональная мобильность* – это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванный различными причинами. Она непосредственно связана с текучестью рабочей силы. *Территориальная мобильность* – это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Миграция населения – процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой постоянного места жительства навсегда или на более или менее длительное время.

Миграционное движение населения включает пять основных видов:

- безвозвратную миграцию;
- долгосрочную;
- сезонную;
- маятниковую;
- эпизодическую.

Кроме того, все миграционные процессы можно классифицировать по основным параметрам:

- территориальному признаку (внешние мигранты и внутренние);
- причинам (экономические, политические, социальные чрезвычайные);
- продолжительности (постоянные, временные, сезонные, маятниковые);
- форме (организованные, неорганизованные);
- характеру (добровольные, вынужденные);
- принципу занятости (легальные, нелегальные);
- содержанию (интеллектуальная, трудовая, молодежная).

Миграция оказывает непосредственное влияние на размещение населения, его качественный и количественный состав, содействует реализации способностей и социальному, профессиональному продвижению населения, выполняет такие важнейшие общественные функции, как трансляция культуры, преодоление существенных различий между городом и селом, сближение народов, интеграции государств и т. п. *Международная миграция* во всех ее формах стимулирует перераспределение человеческого капитала. *Трудовая миграция* – перемещение экономически активного населения, связанное с переменой (поиском) места работы по территории, отраслям и секторам экономики.

Внешняя трудовая миграция. Официальная статистика внешней миграции базируется на данных Департамента по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь. Например, в 2012 г. в страну прибыло 18 040 чел. и выбыло 8712 чел. При этом численность лиц, выехавших для работы на основе подписания контрактов и договоров, составляла 6534 чел. Однако официальная статистика не отражает происходящие процессы в полной мере. По неофициальным данным до 800 тыс. белорусов трудились в 2011–2012 гг. за рубежом, главным образом в России. В 2015 г. трудовая миграция из Беларуси пошла на спад. Уменьшилось и число трудящихся иммигрантов – с 32,3 тыс. в 2014 г. до 28,4 тыс. в 2015 г.

Законодательное регулирование миграции основано, прежде всего, на Конституции Республики Беларусь, которая юридически закрепляет право граждан на выбор места жительства и профессии. С целью регулирования миграционных процессов приняты Законы Республики Беларусь «Об иммиграции» (1993 г.), «О правовом

положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь» (1993 г.), «О порядке выезда из Республики Беларусь и въезда в Республику Беларусь граждан Республики Беларусь» (1993 г., новый в 2009 г.), «О беженцах» (1995 г.), «О внешней трудовой миграции» (1998 г.) и др.

К основным принципам миграционной политики относятся: дифференцированный подход к различным категориям мигрантов, введение квотирования и усиление контроля за иммиграцией иностранных граждан, ужесточение требований к привлекаемым иностранным работникам в регионах с высоким уровнем безработицы.

1.18. Основные теории занятости населения

К ним относятся: классическая и неоклассическая, марксистская, кейнсианская, монетаристская, теория рациональных ожиданий (ТРО), неоклассического синтеза, институциональная.

Классическая теория занятости. Представителями данной теории являются шотландский экономист А. Смит (основной труд – «Исследование о природе и причинах богатства народов», 1776 г.), английский экономист Д. Рикардо, французский экономист Ж. Б. Сэй и др. Основой учения А. Смита был тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. Он считал, что рыночная экономика способна обеспечить достаточно полное использование ресурсов рабочей силы. Наилучшей экономической политикой является политика невмешательства государства (*принцип «леса фэр»* – «пусть все идет, как идет»). Д. Рикардо обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда. Ж. Б. Сэй сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижения на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на труд. В основе его теории лежат три фактора производства: труд, капитал, земля.

Экономисты-классики пришли к выводу, что рыночная экономика саморегулируемая, а помощь государства излишня и вредна. Классическая теория, говоря о полной занятости, допускала две формы безработицы: фрикционную и добровольную. Фрикционная безработица является результатом временной потери работы

при переходе от одного предприятия к другому. Добровольная безработица связана с отказом самих рабочих от работы в силу низкого вознаграждения или других личных причин.

Ведущими представителями *неоклассической экономической теории* являются А. Маршалл и А. Пигу (Кембриджская школа). В работе «Принципы экономической науки» (1890 г.) А. Маршалл разработал идеи плавного бескризисного развития рыночной экономики. К трем факторам производства Сэя он добавил фактор организации. Для обеспечения занятости Маршалл считал важным регулирование спроса и предложения. Он пришел к выводу, что регулирование рынок может осуществлять автоматически.

А. Пигу в книге «Теория безработицы» (1933 г.) изложил основные положения неоклассической теории занятости. Он пришел к выводу, что главной причиной безработицы является высокий уровень заработной платы и количество занятых на производстве находится в обратном отношении к уровню их зарплаты. Вторым фактором, определяющим объем занятости, по мнению А. Пигу, является функция реального спроса на труд. Существующая в любое время безработица объясняется непрерывно происходящими изменениями в условиях спроса. Положения неоклассической теории занятости получили развитие в работах Л. Вальраса, Ф. Хайека, Дж. Хикса и др.

Марксистская теория о занятости и безработице. К. Маркс вопросы занятости и безработицы связывал с положением рабочего класса и его эксплуатацией. Его теория базируется на трех положениях: *теории прибавочной стоимости, теории роста органического строения капитала и законе о народонаселении.* Первая теория основывается на анализе сущности и особенностей рабочей силы. В капиталистических странах с рыночной экономикой она является товаром особого рода, рабочий продает свою способность к труду. В процессе производства он создает новую стоимость, которая больше стоимости рабочей силы, т. е. работодатель получает дополнительно прибавочную стоимость. Такая способность рабочей силы стала называться переменным капиталом, авансируемым на покупку рабочей силы. Стоимость товара равна сумме постоянного капитала, переменного капитала и прибавочной стоимости: $C + V + m$, где C – постоянный капитал, затраченный на средства и предметы труда; V – переменный капитал, авансируемый на покупку рабочей силы; m – прибавочная стоимость. Отношение

постоянного капитала к переменному Маркс назвал *органическим строением капитала*. В главе 23 первого тома «Капитала» он анализирует влияние возрастания капитала на положение рабочего класса и занятость. К. Марксом формулируется закон народонаселения, свойственный буржуазному способу производства. Он писал, что перенаселение имеет три формы: текучую, скрытую и застойную. К текучей он относил положение, когда число занятых рабочих увеличивается, хотя и в убывающей пропорции по сравнению с масштабом производства. К скрытой форме относил аграрное перенаселение, где работники заняты далеко не полностью и при первой возможности перемещаются в город. Под застойной формой понимались крайне нерегулярные занятия работников или вообще их отсутствие длительное время. Эти формы безработицы имеют место и в современной действительности. Популярное изложение идей К. Маркса содержится в работе немецкого социал-демократа И. Моста «Капитал и труд».

Теория занятости Дж. М. Кейнса. Его работа «Общая теория занятости, процента и денег» (1936 г.), по сути, совершила революцию в экономической науке. В ней на первый план выдвинуты проблемы занятости. Дж. М. Кейнс подверг критике классическую теорию занятости и книгу А. Пигу «Теория безработицы». Кейнс и его последователи утверждали, что в рыночном хозяйстве не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость, что причины безработицы и инфляции кроются не во внешних причинах, а в самой экономической системе, которая не является и не может быть саморегулирующейся. Главным в теории Дж. М. Кейнса является *принцип эффективного спроса*. Занятость является функцией эффективного спроса. Увеличение общего объема эффективного спроса увеличивает объем производства, а недостаток его ведет к недогрузке производственных мощностей, кризисным явлениям и безработице.

В результате анализа Дж. М. Кейнс пришел к следующему заключению:

- 1) рыночное капиталистическое хозяйство не имеет механизма автоматического восстановления равновесия в экономике;
- 2) *необходимо государственное регулирование экономики.*

Расширяя объем спроса, оно будет способствовать уменьшению безработицы. Обосновав необходимость государственного регули-

рования экономики, Кейнс определил и его механизм, который получил название *бюджетно-налоговой фискальной политики*. Суть ее состоит в использовании государственного бюджета и налогообложения для достижения поставленных целей. Государственные расходы направляются при этом на увеличение эффективного спроса на основе роста социальных выплат и льгот, субсидирование создания рабочих мест, организацию общественных работ. В своем труде Кейнс дает отрицательный ответ на вопросы об обратной зависимости занятости и заработной платы.

Дж. М. Кейнс к двум формам безработицы по классической теории (фрикционная и добровольная) добавил третью – «вынужденную», когда совокупное предложение труда работников, готовых работать за существующую денежную заработную плату, превышает существующий объем занятости. Проблему занятости он рассматривал с позиции интересов и рабочих, и предпринимателей. С одной стороны, он выступал за сокращение уровня безработицы на основе увеличения эффективного спроса, а с другой – за поддержание естественного уровня безработицы для максимальной прибыли.

Кейнс в своей работе *рассмотрел взаимодействие безработицы и международной торговли*. Он писал, что если народы научатся обеспечивать себе полную занятость с помощью внутренней политики, то международная торговля перестанет быть отчаянной попыткой поддержания занятости внутри страны путем форсирования экспорта и ограничения импорта. Идеи Дж. М. Кейнса получили развитие в работах экономистов-неокейнсианцев.

Современные неоклассические теории. В конце 1970-х гг. в кейнсианской теории начались сбои. Если все послевоенное развитие капиталистических стран подтверждало положение Кейнса (рост совокупных расходов стимулирует объемы производства, экономический рост и снижает рост безработицы без роста цен), то в 1960-х гг. высокая инфляция стала постоянным фактором экономической жизни развитых стран. Английский профессор О. Филипс эмпирически выявил *обратно пропорциональную взаимосвязь между темпами инфляции и уровнем безработицы и представил ее в виде «простой, или ранней» кривой*. Однако в конце 1970-х гг. кривая Филипса стала подвергаться сомнению, так как рост безработицы во многих развитых странах происходил вместе с ростом цен,

инфляции, т. е. начались процессы стагфляции. Тем самым кейнсианству был брошен вызов со стороны научных течений, стоящих в своей основе на классических позициях. Среди них монетаристы, сторонники теории рациональных ожиданий (ТРО), институционализм и концепции экономики предложения.

Представители *концепции экономики предложения* выступают за стимулирование совокупного предложения, активизацию производства и занятости, предлагают отказаться от системы прогрессивного налогообложения, урезать социальные налоги, сократить аппарат, уменьшить государственные затраты на субсидии промышленным предприятиям, на развитие инфраструктуры и т. д.

Сторонники *концепции институционализма* (Дж. Коммонс, Дж. Гэлбрейт и др.) считают необходимым учитывать весь комплекс условий и факторов, влияющих на хозяйственную жизнь: экономических, социальных, правовых, политических. Они выступают за расширение социальных программ и считают, что вопрос о социальных гарантиях занятости может стать важнее вопроса об уровне зарплаты, что проблема безработицы становится, прежде всего, проблемой структурной несбалансированности.

Теория рациональных ожиданий (ТРО) получила развитие в ответ на критику кейнсианцев, как стремление поиска новых объяснений происходящих экономических явлений. Представителями ТРО являются *Р. Льюкес, Ж. Сарджент* и др. Они опираются на теорию рынков и исходят из того, что люди ведут себя рационально. Субъекты рынка (потребители и предприниматели), используя имеющуюся информацию, могут предсказать последствия ожидаемых изменений в экономике и принимать соответствующие решения в своих интересах. Все рынки (товаров, ресурсов) являются высококонкурентными, при этом цены и ставки заработной платы будут гибкими, цены и объемы производства (а следовательно, и занятость) быстро приспособляются к новым условиям. Именно поэтому, считают они, эффективность государственного регулирования сводится к нулю. Но жизнь, вопреки теории рациональных ожиданий, показала, что фискальная и кредитно-денежная политика оказывает существенное влияние на развитие производства и занятость населения.

Монетаристская теория. Основателем ее является американский ученый, лауреат Нобелевской премии *М. Фридмен*.

Он обосновал положения об определяющей роли денег в развитии и стабилизации экономики.

Концепция монетаристов заключается в следующем:

1) рыночное хозяйство обладает высокой степенью устойчивости и конкурентности, стремится к стабильности и самоналаживанию;

2) государственное вмешательство в экономику является основной причиной инфляции и неустойчивого экономического роста. В противовес Дж. М. Кейнсу они выступают против бюджетного и налогового регулирования;

3) против социальных мер правительства по поддержанию низкооплачиваемых и социально незащищенных слоев населения, считая их неэффективными;

4) основной регулятор экономики: деньги, стратегия и тактика кредитно-денежной политики, стабильная эмиссия денег.

Основным фактором определяющим объем производства и занятости и уровень цен, выступает предложение денег. М. Фридмен утверждал, что между изменением денежной массы и национального дохода существует тесная связь. Денежное предложение при нормальном развитии экономики должно возрастать на 3–5 % в год. В этом суть денежного правила Фридмена.

Однако эти положения монетаристов вызывают серьезные возражения со стороны многих экономистов, так как скорость обращения денег не стабильна и не может вызвать устойчивый рост предложения денег и устойчивый рост ВВП. Высказываются также сомнения в серьезном воздействии кредитно-денежной политики на инвестиции. В большинстве стран не оправдалась теория монетаристов об отрицании государственного регулирования, так как фискальная и кредитно-денежная политика взаимосвязаны и должны координироваться государством. Положительная роль монетаризма заключается в обстоятельном исследовании механизма воздействия денежной политики на развитие экономики и занятости населения.

«Неоклассический синтез». Родоначальником школы является американский ученый, лауреат Нобелевской премии *П. Самуэльсон*. Его учебник «Экономика» переведен на два десятка языков, по нему учатся студенты многих стран. Он пришел к выводу *о необходимости одновременного и взаимосвязанного использования рыночного и государственного регулирования*. Правительства и центральные банки показали, что они с помощью фискальной

и кредитно-денежной политики могут воздействовать на занятость. Один из представителей (*Н. Г. Мэнкью*) писал, что он объединяет принципы кейнсианской и классической теорий и неоклассические разработки последних двух десятилетий. Неоклассический синтез отличается прикладным характером, большое внимание при этом уделяется разработке методов экономико-математического анализа. Представителями неоклассического синтеза являются авторы учебника «*Экономикс*» *К. Р. Макконелл* и *С. Л. Брю*. В нем используется эклектический метод, который как бы объединяет самые важные и общепринятые выводы всех школ и направлений.

1.19. Занятость населения: структура, виды и формы

Занятость – социально-экономическая категория, характеризующаяся участием экономически активного населения в общественном труде; совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, мера его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей в рабочих местах и получении дохода. Выражает социально-экономические отношения по поводу приложения труда работников в разных сферах общественного воспроизводства.

В масштабах общества или региона принято различать *полную, эффективную и рациональную занятость*. При *полной занятости* отсутствует безработица среди экономически активного населения. *Эффективная занятость* означает наиболее эффективное использование труда работников, достижение их наибольшей производительности, но ее спутником часто является высокий уровень безработицы. Оптимальное сочетание полной и эффективной занятости составляет *рациональную занятость*. *Критерии рациональной занятости*: оптимальная структура экономики страны; необходимое количество производственных и материальных благ и нематериальных услуг; повышение качества и уровня жизни населения страны; использование достижений научно-технического прогресса.

Относительно отдельного работника выделяют полную занятость (когда он работает полную рабочую неделю), *неполную, надомную, первичную* (основное место работы), *вторичную* (совместительство), *временную и другие формы*.

К занятым относятся лица, работающие по найму по трудовому договору (контракту) на предприятии любой формы собственности, а также назначенные или избранные на оплачиваемые должности, имеющие иную оплачиваемую работу (службу); занимающиеся предпринимательской деятельностью, самостоятельно обеспечивающие себя работой (самозанятые); выполняющие работы по гражданско-правовым договорам. Занятыми считаются и лица, проходящие военную службу и службу в органах внутренних дел, а также учащиеся дневной формы профессионального обучения и лица, которые отсутствуют на рабочем месте по уважительной причине (отпуск, нетрудоспособность, переподготовка и др.). К занятым категориям населения относят и граждан, занятых в домашнем хозяйстве и воспитанием детей.

В Беларуси до 2005 г. численность занятых в экономике устойчиво сокращалась, а потом стала постепенно увеличиваться. В 2011 г. среднегодовая численность занятых составила 4654,5 тыс., но к концу 2015 г. сократилась до 4470 тыс. чел. В общей численности населения, занятого в экономике, 75 % составляли работники организаций (кроме субъектов малого предпринимательства негосударственной формы собственности).

По степени эффективности различают:

– эффективную (продуктивную) занятость, когда происходит такое распределение трудовых ресурсов по отраслям, регионам, сферам деятельности и т. д., при котором достигаются наибольшие результаты труда, наибольший прирост материальных или духовных благ;

– неэффективную занятость, при которой не обеспечивается должная отдача трудозатрат.

По степени соответствия спроса и предложения рабочей силы принято различать:

– полную занятость (когда предложение рабочей силы полностью покрывается спросом на нее; это идеальный вариант, который практически не достигается);

– неполную.

По степени полноты занятости во времени различают:

– полную занятость (на условиях полного рабочего времени, долгое время считалась рациональной формой занятости);

– неполную занятость (на условиях сокращенного рабочего дня или сокращенной рабочей недели; в последнее время признается

одной из прогрессивных, так как обеспечивает работнику больше свободного времени: например, женщинам для воспитания детей, а обществу – большую численность занятых).

Различают понятия «*структурная занятость*» (выделяются группы: работающие, военнотружущие, студенты) и «*отраслевая занятость*» (занятые в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве и т. д.). В Беларуси в промышленности занято 23,4 % населения. *По форме собственности*: государственная занятость – 39,3 % в 2015 г. (57,2 % в 2000 г.); частная – 57,3 % (42,4 % в 2000 г.); 3,4 % – иностранная.

По полноте занятости: занятость на полную ставку и неполную (0,75; 0,5; 0,25 ставки). *По объему труда* – выполнение работы по мере возникновения потребности в ней. Например, работа по уходу за детьми или больными, престарелыми.

По режиму работы – сдвигаются во времени начало и конец рабочего дня, перерывы по времени, выполнение работы в удобное исполнителю время.

По месту выполнения работы: выполнение работы на дому у исполнителя (переводчики, швеи и т. д.) или на дому у заказчика работы (уборщицы, социальные работники, ремонтные работники, дизайнеры квартир и др.).

По оплате труда – оплата по действующим ставкам или по договоренности.

Организовать рациональную занятость помогает использование гибких форм занятости. *По степени гибкости* различают: стационарные (или постоянные) и гибкие формы занятости. Все большее распространение получает в мире *дистанционный труд* посредством информационно-коммуникационных технологий (термин введен американским ученым Дж. Ниллесом), или удаленная работа. Эффективность гибких форм занятости, дистанционного труда проявляется в том, что, не требуя дополнительных затрат, они предоставляют существенные выгоды в экономии производственных зданий, машин и оборудования, электрической и топливной энергии, сокращают транспортные затраты и, что самое главное, дают возможность совместить труд на себя с трудом на благо общества и трудом на благо семьи. Гибкие формы занятости позволяют решать проблемы труда и занятости молодежи, женщин, иммигрантов и других групп трудовых ресурсов. Необходимо использовать гибкие формы

(по времени, режиму, объему, месту выполнения работы) для организации труда пожилых людей.

Отраслевая занятость трудовых ресурсов. Ранее в статистике выделяли:

– *сферу материального производства*, которая включала отрасли, непосредственно создающие продукт: промышленность, сельское хозяйство, строительство; обслуживающие (транспорт, связь); сервисные по сути своей деятельности (торговля, общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт);

– *непроизводственную сферу*, которая включала две неоднородные группы отраслей: *социокультурную* (здравоохранение, образование, культура и искусство, наука и научное обслуживание) и *управленческую*. Аппарат управления вырос в постсоветский период почти в два раза, а численность занятых в финансировании и кредитовании увеличилась более чем вдвое. В последнее время осуществляются мероприятия по оптимизации численности государственного аппарата.

В настоящее время в статистике выделяют *сферу производства* (промышленность, сельское и лесное хозяйство, рыбоводство, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство) и *сферу услуг* (торговля, ремонт, гостиничное и ресторанное хозяйство, транспорт и связь, финансовая деятельность операции с недвижимым имуществом, государственное управление, образование, здравоохранение, коммунальные услуги). В сфере производства в 2015 г. было занято 40, 8%, в сфере услуг – 59, 2% работников.

По возрасту работников выделяют отрасли с преобладанием *молодежи* (информационное обслуживание, строительство), *медианного возраста* (промышленность) или *старших возрастных групп* (сельское хозяйство, наука и научное обслуживание). *По полу*: отрасли с преобладанием женского труда (торговля, легкая промышленность) или мужского (лесное хозяйство, горнодобывающая промышленность).

По уровню образования работников выделяют следующие группы отраслей: с преобладанием высококвалифицированных кадров (наука, образование, искусство); работников средней квалификации (средний медперсонал в здравоохранении); работников низкой квалификации (сельское и лесное хозяйство, строительство).

Занятость – это не только экономическое, но и социальное явление, играющее важнейшую роль в обеспечении достойного уровня и качества жизни населения, в становлении личности и раскрытии ее профессиональных возможностей. Под качеством жизни понимается субъективное восприятие человеком условий своего существования, его оценка собственной деятельности, своего места в обществе, возможностей для реализации своих задатков и раскрытия талантов.

1.20. Безработица: сущность, виды и формы

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть трудовых ресурсов (рабочей силы, экономически активного населения) не занята в народном хозяйстве, не может найти себе работу, становясь относительно избыточным населением, резервной армией труда.

Экономисты по-разному объясняют причины безработицы:

- избыток народонаселения (неомальтузианство);
- технический прогресс (технологическая теория);
- недостаточность рыночного спроса (кейнсианская теория);
- высокий уровень заработной платы и пособий (школа «свободного предпринимательства»).

Безработица порождается действием открытого К. Марксом всеобщего закона капиталистического накопления. Избыточное население, являясь необходимым дополнением избыточного производства, составляет необходимую принадлежность капиталистического хозяйства, без которой оно не могло бы существовать и развиваться. В истории капитализма наибольшие лишения и страдания приносила безработица в периоды экономических кризисов (например, движение луддитов, ломавших машины во второй половине XVIII в., так как вели к безработице).

В международной статистике труда безработными считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте, постоянно проживающие на территории страны, не имеющие работы, но желающие трудиться (занятые поиском работы), не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся на дневной форме учебных заведений, не проходящие военной службы и зарегистрированные в государственной службе занятости. В соответствии с Законом «О занятости населения Республики Беларусь» безработными

считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте, постоянно проживающие на территории Беларуси, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях, либо не проходящие военной службы и зарегистрированные в службе занятости.

Виды и формы безработицы. Различается безработица *естественная* и *вынужденная*. К *естественной безработице* относятся те формы, которые неустранимы и соответствуют долговременному равновесию рынка рабочей силы, а к *вынужденной* – формы безработицы, существующие помимо естественной и повышающие общий уровень безработицы.

Естественная безработица включает такие виды, как *фрикционная*, *институциональная* и *добровольная*. *Фрикционная* (от англ. *friction* – трение, затруднение), *или текущая*, безработица – временное отсутствие занятости в период перехода трудящегося с одного предприятия на другое; вызвана текучестью кадров, увольнениями с предприятий (учреждений) по собственному желанию; носит естественный характер. *Институциональная* безработица порождена особенностями устройства рынка рабочей силы; он инерционен и не способен перестраиваться с той же скоростью, что и производство. Структура профессий, уровни квалификации и иные характеристики рынка труда меняются сравнительно медленно, отстают от потребностей производства, в результате чего появляется особая разновидность институциональной безработицы. Институциональной следует считать и безработицу, возникшую из-за несовершенства информации о свободных рабочих местах. *Добровольная* безработица обусловлена тем, что среди трудоспособного населения всегда есть люди, которые по каким-то причинам не желают работать. Очевидно, что такая безработица тоже имеет признаки естественной.

Вынужденная безработица включает технологическую, структурную, региональную и скрытую формы безработицы. *Технологическая безработица* – безработица, обусловленная техническими нововведениями, которые делают экономически выгодными сокращение рабочих мест в данной отрасли. *Структурная* безработица характеризуется тем, что предложение рабочей силы и спрос на нее постоянно оказываются в несоответствии друг с другом из-за происходящих в хозяйстве структурных изменений. Старые производства сокращаются, новые получают развитие. Высвобожденные работники

не сразу трудоустраиваются, им требуется помощь как государственных органов, так и предприятий для организации профессиональной переподготовки. *Региональная* безработица возникает в условиях избытка рабочей силы в районах, которые в силу географических или природных факторов оказываются относительно неблагоприятными для экономической деятельности.

Скрытая безработица характерна в основном для стран с глубокими деформациями рыночных механизмов. Например, отсутствие стимулов к труду ведет к низкой производительности, когда работу одного человека выполняют двое. Это свидетельствует о том, что одно рабочее место лишнее, а уровень скрытой безработицы достигает 50 %. В состав скрыто безработных входят люди, которые трудятся неполный рабочий день или неделю, а также те, кто отчаялся найти рабочие места и, утратив права на получение пособий, отказался регистрироваться на биржах труда. Скрытая безработица снижает реальную заработную плату и, в конечном счете, противоречит интересам самих работающих.

Возможна классификация безработицы и по другим основаниям. Так, *по профессионально-квалификационному основанию* можно выделить безработицу: среди людей, не имеющих профессии, среди квалифицированных работников различных профессий, среди молодых специалистов с достаточно высокой квалификацией, но еще нетрудоустроенных; по образовательному критерию – безработицу среди выпускников школ, выпускников ПТУ, выпускников средних специальных и высших учебных заведений.

По *возрастному основанию* выделяют подростковую безработицу лиц до 18 лет, безработицу молодежи от 18 до 25 лет и безработицу среди старшей группы молодежи 25–30 лет, безработицу лиц медианного возраста, лиц предпенсионного возраста.

Существуют *гендерные особенности* в масштабах безработицы, которая ранее имела женское лицо. В 2000 г. женщины составляли 64,3 % безработных. Но, начиная с 2012 г., в Беларуси среди официальных безработных преобладают мужчины – 65 % в 2015 г.

По причинам и видам различают безработицу: лиц, ранее не работавших; фрикционную, вызванную самоувольнением работника и последующим поиском работы; циклическую и структурную, связанные с сокращением работников по причине экономического кризиса или структурной перестройки народного хозяйства.

Важными критериями классификации безработицы являются ее продолжительность, официальный или неофициальный статус (открытая и скрытая). Имеются также региональные, территориальные (по типу населенного пункта – городской, сельский) и отраслевые различия в безработице.

Безработица характеризуется следующими *показателями*.

Уровень безработицы определяется как удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения. *Уровень зарегистрированной безработицы* исчисляется как отношение численности безработных, зарегистрированных в ГСЗ, к численности экономически активного населения. В численность безработных включаются лица, зарегистрированные в государственной службе занятости (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Численность безработных, зарегистрированных
в органах государственной службы занятости
Республики Беларусь (на конец года)

Показатели	1995 г.	2015 г.
Численность безработных, тыс. чел.	131,0	43,3
Из них женщин, тыс. чел.	84,3	15,2
Удельный вес женщин в численности безработных, %	64,3	35,1
Уровень безработицы (в % к экономически активному населению)	2,9	1,0

Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите Беларуси, в конце 2010 г. составляла 37,8 тыс. человек, в начале 2014 г. – 21 тыс. чел. Уровень зарегистрированной безработицы составлял 0,5 % от экономически активного населения (в 2010 г. – 0,7 %). Однако в 2014–2015 гг. безработица выросла до 43 332 человек на 1 января 2016 г. Масштабы официально регистрируемой безработицы в Беларуси невелики. Для сравнения в 2015 г. в Греции официальный уровень безработицы составлял 24,9 %, в Испании – 22,1 %, Словакии – 11,5 %, Франции – 10,4 %, Литве – 9,1 %, Польше – 7,5 %, США – 5,3 %.

Соотношение вакансий и зарегистрированных безработных в предыдущие годы было: в Минске 10:1, в Беларуси 1,7: 1. Однако в последние три года число вакансий резко сократилось и в среднем не превышает число безработных.

Высокий уровень имеет скрытая безработица. Вынужденная неполная занятость в январе–декабре 2013 г. составила 127 тыс. чел., или 3,8 % от списочной численности. Из них число работников, переведенных на работу с неполной рабочей неделей, составило 49,6 тыс. чел.; в отпуск по инициативе нанимателя были отправлены 77,4 тыс. чел.

Продолжительность безработицы (продолжительность поиска работы) – это промежуток времени, в течение которого лицо ищет работу; с момента начала поиска работы и до рассматриваемого периода, используя при этом любые способы. Средняя продолжительность безработицы в Беларуси уменьшилась с 6,4 месяца в 2000 г. до 2,9 мес. в 2014 г., но увеличилась в 2015 г. до 4,1 мес., в том числе для мужчин – 2,9 мес., женщин – 3,3 мес., молодежи – 2,2 мес. Средний период трудоустройства составил в 2014 г. 1,4 месяца, в 2015 г. – 1,9 мес.

В течение всего 2015 г. зарегистрировано в Беларуси 182,1 тыс. безработных, в течение 2016 г. – 170 тыс. Свыше 29 % безработных были уволены по собственному желанию или соглашению сторон; 3,9 % – за нарушение трудовой дисциплины. Среди безработных 2,4 % составляли уволенные в связи с сокращением численности или штата или ликвидацией организации. Около 0,8 % безработных ранее занимались предпринимательской деятельностью. Среди обладателей статуса безработного на 1 января 2017 г. 23,7 % составляли длительно (более одного года) неработающие, 5,6 % – вернувшиеся из мест лишения свободы или лечебно-трудовых профилакториев, 4,8 % – инвалиды.

Удельный вес среди безработных выпускников учреждений образования в последние годы уменьшился до 3,2 %. В частности, доля выпускников школ составила 0,9 % среди безработных, а доля выпускников ПТУ, учреждений высшего и среднего специального образования – 2,3 %. К категории безработных выпускников относятся те, кто в течение одного года с момента получения диплома об образовании не трудоустроен.

В соответствии с законом «О занятости населения Республики Беларусь» с учета по безработице снимаются люди, направленные органами госслужбы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации – на период учебы они отнесены к занятым наравне со всеми другими обучающимися в учреждениях образования. Если после завершения обучения человеку не удастся обрести постоянное рабочее место, то он вновь получает статус безработного.

Лица с высшим образованием составляли в 2015 г. 14,3 % среди официальных безработных, со средним специальным образованием – 14,8 %, с профессионально-техническим – 31,5 %, со средним образованием – 29,7 %, с базовым – 9,6 %. Таким образом, наличие образования расширяет возможности человека на рынке труда. Но в Минске 22,9 % безработных с высшим образованием.

Надо пояснить, что такое *общая* и что такое *регистрируемая безработица* и чем они отличаются. Общая безработица (или безработица по методологии МОТ) во всем мире определяется на основе специальных обследований рабочей силы. В рамках этих обследований безработным признается человек, который отвечает трем критериям: у него нет работы, он работу ищет и он готов к ней приступить. Таким образом, студент, который на последнем курсе вуза ищет, куда бы ему пойти работать после получения диплома, не является безработным, потому что он не готов приступить к работе прямо сейчас – он относится к экономически неактивному населению. (Точно также экономически неактивными являются домохозяйки, неработающие пенсионеры, а также «тунеядцы», которые не хотят заниматься общественно полезным трудом.) Зарегистрированными безработными признаются люди, которые пришли в государственную службу занятости, их поставили на учет и присвоили им статус официальных безработных. Этот статус дает определенные права, в том числе и на получение пособий.

Методика подсчета *общей безработицы* абсолютно универсальная и используется во всем мире. В России соответствующее обследование домохозяйств (семей) проводится Росстатом ежеквартально. В Беларуси начали определение общей безработицы в 2011 г. (в ноябре Национальный статистический комитет при поддержке Всемирного банка впервые провел пробное выборочное обследование

домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения, но информация оставалась конфиденциальной).

Считается, что уровень общей безработицы в 5–6 раз выше уровня регистрируемой безработицы. Так, в предыдущие годы доля лиц, учитываемых статистикой в трудовых ресурсах в качестве неработающих по тем или иным причинам, составляла в Беларуси 4,7 %, в том числе 3,5 % – лица, не имеющие работы, активно ищущие ее и готовые приступить к ней; 0,7 % – лица, считающие, что нет возможности найти работу; 0,5 % – лица, не имеющие необходимости или желания работать. По данным обследования домохозяйств в 2016 г., уровень общей безработицы в Беларуси составил 5,8 %.

1.21. Экономические и социальные последствия безработицы. Закон А. Оукена

Главная «цена» безработицы – невыпущенная продукция. Когда экономика не в состоянии создать достаточное количество рабочих мест для всех, кто хочет и может работать, *потенциальное* производство товаров и услуг теряется безвозвратно. Известный американский исследователь в области макроэкономики *Артур Оукен* математически выразил отношение между уровнем безработицы и отставанием объема ВВП (валовой национальный продукт). Это отношение известно во всем мире как *закон Оукена*, в соответствии с которым каждые 2 %, на которые реальный объем производства превышает свой естественный уровень, сокращают уровень безработицы, и, наоборот, каждые 2 % сокращения реального национального объема производства ниже естественного уровня увеличивают уровень безработицы на 1 % по сравнению с естественным уровнем безработицы.

Закон А. Оукена – закон, в соответствии с которым при небольшом ежегодном росте реального ВВП (не превышающем 2,5 %) уровень безработицы сохраняется практически постоянным, а при более глубоком изменении ВВП 2 % его изменений порождают сдвиг безработицы в обратную сторону на 1 %. В реальности это не закон, а тенденция со множеством ограничений по странам, регионам, миру в целом и периодам времени.

Кривая Филипса – графическое отображение предполагаемой обратной зависимости между уровнем инфляции и уровнем безработицы. Предложена в 1958 г. английским экономистом Филипсом, который на основе эмпирических данных по Англии за 1861–1957 гг. вывел корреляционную зависимость между уровнем безработицы и изменением прироста денежной заработной платы. (Судьба Филипса – пример того, как всего одна статья, опубликованная в ноябре 1958 г. в журнале «Economic», может принести ученому-экономисту славу.) Зависимость первоначально показывала связь безработицы с изменениями зарплат: чем выше безработица, тем меньше прирост денежной заработной платы, тем ниже рост цен, и наоборот; впоследствии была преобразована в зависимость между ценами и безработицей.

Кривая Филипса показывает связь между уровнем безработицы и уровнем инфляции. В соответствии с кривой Филипса высокая инфляция сопровождается низким уровнем безработицы. В 1960 гг. правительство США и ФРС пытались использовать эту закономерность, чтобы, повысив инфляцию, добиться снижения безработицы. Рост зарплат отставал от роста цен на продукцию, и компании могли нанимать персонал. Но в конце 60-х гг. М. Фридман и Э. Фелпс (американские экономисты, позднее ставшие Нобелевскими лауреатами) доказали, что это лишь кратковременный эффект. Как только у рабочих повысятся инфляционные ожидания, они начнут требовать повышения зарплаты и безработица через некоторое время стабилизируется на естественном уровне.

Стагфляция, поразившая в 1970-х гг. экономики развитых стран, дискредитировала идею кривой Филипса, она перестала отражать реальную взаимосвязь. Последователи кейнсианства, которые разделяли основные предпосылки данной теории, были вынуждены признать, что кривая Филипса бессмысленна, т. е. обратной зависимости между инфляцией и безработицей нет. В долгосрочном периоде, согласно Фридману, она представляет собой вертикальную прямую, иначе говоря, показывает отсутствие зависимости между уровнем инфляции и уровнем безработицы. Несмотря на это, большинство экономистов продолжали верить, что кривая Филипса работает на коротких временных отрезках. Краткосрочная кривая Филипса действительно имеет отрицательный наклон, что соответствует представлениям и самого Филипса, но остается спорным

вопрос о том, какой период времени считать краткосрочным. Сегодня даже краткосрочная кривая Филипса считается слишком нестабильной, чтобы ее можно было признать надежной основой для выработки экономической политики правительства.

Безработица имеет и серьезные *социальные последствия*. Поскольку работа – это, с одной стороны, источник получения дохода, а с другой – средство самоутверждения человека в обществе, то потеря занятости означает не только утрату этих статусов. Установлена *связь уровня безработицы с уровнем преступности*.

Пути решения проблем безработицы. Существенным резервом улучшения использования трудового потенциала в Беларуси является развитие малого предпринимательства и самозанятости, которая должна получить широкое распространение. Это направление борьбы с безработицей развито у нас слабо. В других странах самозанятость распространена довольно широко, при этом существует взаимосвязь между уровнем безработицы и колебаниями темпов роста самозанятости. Там, где уровень безработицы низкий (скандинавские страны, Япония и др.), рост самозанятости незначительный, а в странах с высоким уровнем безработицы (Испания, Греция) он существеннее.

Безработица в мире. Число безработных в мире в период финансово-экономического кризиса в 2009 г. достигло 212 млн человек, в 2015 г. составляло около 208 млн. В то же время, по данным МОТ, доля работников с нестабильной занятостью в мире может составлять более 1,5 млрд чел., что эквивалентно 50 % общей численности мировой рабочей силы. В Европейском союзе удельный вес безработных среди экономически активного населения составляет 8,9 %, в Испании и Греции – до 25 %.

1.22. Роль государства в регулировании рынка труда. Политика занятости населения

Поведение участников рыночных отношений определяется двумя группами критериев: *рыночными* и *внерыночными*. Воздействие рынка может быть не только положительным, но и негативным. Он усиливает расслоение общества, не обеспечивает социальную защиту, ослабляет восприимчивость к инновациям и т. д. Поэтому общество, стремящееся не допустить социальных потрясений,

проявляет заботу о корректировании рыночной стихии, задействуя ряд ограничителей. К этому многие страны вынудила Великая депрессия 1929–1933 гг., когда оказалось, что нерегулируемая экономика может довести страну до глубочайшего экономического кризиса; тогда стало ясно, что без государственного регулирования рыночной экономики не обойтись.

Важнейшим направлением регулирования рыночной экономики является *регулирование рынка труда*. Оно осуществляется для обеспечения соответствия между спросом и предложением рабочей силы как по объему, так и по структуре, т. е. для обеспечения его эффективной сбалансированности, исключения несбалансированности рынка труда.

В регулировании рынка труда решающая роль принадлежит органам государственной власти. Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, государство всегда оставляет за собой выполнение регулирующих функций на рынке труда, особенно если оно провозглашает себя социальным. В *Конституции Республики Беларусь* говорится, что государство является унитарным, демократическим, правовым и социальным.

Государственное регулирование рынка труда – регулирование органами государственного управления функционирования рынка труда. Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу, социально-экономической и научно-технической политики с целью перспективного развития производства. *Политика на рынке труда* – комплекс мероприятий, осуществляемый сетью специальных государственных и других учреждений в целях поддержания занятости, повышения территориальной, профессиональной мобильности работников, создания новых рабочих мест, улучшения положения уязвимых групп населения.

Политика занятости – совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидов в сфере труда для достижения целей общества. Существуют два основных варианта выбора средств политики занятости: активный и пассивный.

Активная политика занятости – это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Она предусматривает

мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ.

Пассивная политика предусматривает выплату пособий безработным. Существует два подхода к организации материальной помощи безработным: создание систем социального страхования и вспомоществования. В первом случае помощь оказывается работникам, временно уволенным в связи со структурными изменениями или спадом производства. Во втором – лицам, по тем или иным причинам незанятым в общественном производстве или испытывающим трудности с устройством на работу, в том числе и безработным с длительными периодами безработицы. Система социального страхования предусматривает выплату пособий по безработице с учетом прежних заработков и направлена на предотвращение резкого падения уровня жизни уволенных не по своей вине работников, а системы вспомоществования – на обеспечение гарантий прожиточного минимума с проверкой или без проверки наличия других средств к существованию.

В Беларуси проводится активная политика занятости населения. Государство, осуществляя политику занятости, преследует *стратегические и тактические цели*. К стратегическим можно отнести достижение высокого уровня жизни, создание условий для разностороннего развития человека на основе повышения эффективности экономики. Тактическими целями являются сбалансирование спроса и предложения рабочей силы, обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости. Стратегия государственной политики занятости нашла оформление в Трудовом кодексе Республики Беларусь, в законе «О занятости населения Республики Беларусь» и других нормативных документах, где определены правовые, экономические, социальные и организационные основы государственной политики занятости, оговорены обязанности нанимателей по обеспечению занятости населения, а также меры их экономической ответственности за нарушение законодательства о труде. В целом можно отметить, что принятое в нашей стране законодательство в области регулирования отношений рынка труда во многом соответствует мировой практике.

1.23. Роль и функции государственной службы занятости, ее деятельность в Республике Беларусь

Инфраструктура рынка труда включает:

- государственные учреждения, центры занятости;
- негосударственные структуры содействия занятости;
- кадровые службы управления персоналом предприятий и фирм;
- общественные организации и фонды.

Условно все *формы трудового посредничества* можно сгруппировать в следующие:

- государственные;
- муниципальные;
- частно-коммерческие;
- предпринимательские;
- смешанные.

Государственные посреднические организации учреждались в законодательном порядке. *Биржа труда (центр занятости)* – учреждение, осуществляющее на правах посредника между нанимателями и наемными работниками регистрацию безработных и последующее их трудоустройство (наем). Во многих странах широкое распространение получили *муниципальные, или общинные, биржи труда*. *Предпринимательские биржи труда* организовывались при каком-либо предпринимательском союзе и нанимали рабочих соответствующей квалификации на предприятия, входящие в данный союз. Рабочий был обязан представить от предыдущего работодателя удостоверение о его неучастии в забастовках. Из-за подобных ограничений во многих странах биржи труда стали создаваться рабочими *при профсоюзах*. *Смешанные биржи труда* создавались по предварительному соглашению между предпринимательскими и рабочими союзами. Число их было невелико, а в большинстве стран вообще отсутствовали. К *частно-коммерческим* относятся бюро и конторы, созданные ради получения прибыли. *Филантропические биржи* занимали в мире весьма скромное место.

Первые *организации трудового посредничества* появились в Беларуси лишь в годы Первой мировой войны. Широкое распространение биржи труда получили в годы нэпа, но были закрыты в 1930 г.

Формирование современной государственной службы занятости населения (ГСЗН) началось в Беларуси в начале 1970-х годов с создания в крупных городах Бюро по трудоустройству и информации населения о потребности предприятий,строек и организаций в рабочих и служащих. Бюро содержались за счет средств, поступающих от предприятий на основании заключенных договоров за услуги по информированию населения о потребности в рабочих и служащих. В целях отработки наиболее действенных форм и методов по налаживанию учета, контроля и управления трудовыми ресурсами с начала 1984 г. в Новополоцке на базе Бюро по трудоустройству и информации населения проводился эксперимент по персональному учету и оперативному трудоустройству граждан трудоспособного возраста, не занятых в общественном производстве и на учебе. В соответствии с решением Новополоцкого горсовета прием на работу производился через Бюро по трудоустройству, которое было связано специальной информационной системой с отделами кадров предприятий и учебных заведений и т. д. Этот опыт был одобрен руководством БССР и рекомендован для внедрения в других городах и районах республики. Однако в начале 1985 г. Бюро по трудоустройству функционировали только в 25 городах. В 1988 г. в республике была создана *общегосударственная система трудоустройства, переобучения и профориентации населения*. В этих целях на республиканском, областном уровнях и в крупных городах образовались хозрасчетные центры по трудоустройству, переобучению и профориентации населения, а в других районах и городах – хозрасчетные Бюро по трудоустройству населения.

Переход к рынку по-новому поставил многие, ранее, казалось бы, решенные проблемы, в том числе проблемы занятости. В целях создания условий для реализации права граждан на труд и обеспечения социальных гарантий в соответствии с постановлением Совета Министров БССР от 18 января 1991 г. была создана государственная служба занятости (ГСЗН) в составе Республиканского, областных, районных и городских центров занятости путем преобразования действовавших ранее служб по трудоустройству и разработан комплекс мер по регулированию занятости населения, включая социальную поддержку незанятого населения.

Основными задачами службы занятости являются:

1) анализ состояния и прогноз развития рынка труда, спроса и предложения на рабочую силу; организация с участием заинтересованных сторон разработки программ занятости населения и контроля за их реализацией;

2) учет граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства, оказание им помощи в подборе работы, содействие предприятиям, учреждениям, организациям и другим нанимателям в обеспечении их рабочей силой;

3) организация профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных в создаваемых учебных центрах или других учебных заведениях;

4) разработка предложений о резервировании рабочих мест и обеспечении гарантий занятости граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;

5) регистрация безработных и оказание им в пределах своей компетенции помощи, включая выплату пособий;

6) регулирование процессов трудовой миграции на территории республики;

7) осуществление контроля за соблюдением нанимателями законодательства о занятости населения;

8) разработка и внедрение современных систем обработки информации и управления процессом занятости населения.

В настоящее время ГСЗН представляет собой систему специальных органов, предназначенных для обеспечения реализации права граждан на труд, получения ими помощи в трудоустройстве, профориентации, профессиональной подготовке и переподготовке, а также социальной защиты незанятых граждан.

Система государственного регулирования рынка труда функционирует на национальном и региональном уровнях. На макроуровне она включает взаимосвязанные подсистемы законодательного, перспективного и оперативного регулирования. Законодательная подсистема обеспечивает формирование соответствующей правовой основы отношений между нанимателями, работниками и государством, определяет формы, методы и средства регулирования данных отношений. Государственная служба занятости населения Республики Беларусь осуществляет свою деятельность с 1991 г. на основании Закона «О занятости населения Республики

Беларусь». В январе 2003 г. Президент Республики Беларусь А. Г. Лукашенко подписал Указ «О совершенствовании деятельности государственной службы занятости населения», по которому территориальные органы ГСЗН (управления областных служб занятости населения, региональные, городские, районные центры занятости населения Министерства труда и социальной защиты) переданы местным исполнительным и распорядительным органам и с тех пор находятся в их структуре. Согласно документу, средства государственного фонда содействия занятости включаются в республиканский и местные бюджеты и используются в соответствии с законодательством.

Крупным событием в законодательном регулировании рынка труда явилось *принятие в 2006 г. нового Закона «О занятости населения Республики Беларусь»*. За 15 лет в принятый в мае 1991 г. закон неоднократно вносились изменения и дополнения. Поэтому было принято решение оформить это принятием нового законодательного акта, вступившего в действие с 1 июля 2006 г. Закон дополнен рядом новых статей: о праве граждан на выбор профессии; профессиональную подготовку и повышение квалификации; на трудоустройство за пределами Республики Беларусь; на обжалование решений, действий (бездействия) органов государственной службы занятости населения. В перечень категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, которым государство предоставляет дополнительные гарантии занятости, включены дети-сироты, оставшиеся без попечения родителей, и лица из их числа (совершеннолетние). В соответствии с законом срок нахождения в органах ГСЗН в качестве безработного ограничен тремя годами. В законе предусмотрено обеспечение трудоустройства родителей, обязанных возмещать расходы государства на содержание их детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленных по решению суда в органы государственной службы занятости.

Изменен порядок досрочного ухода на пенсию (за один год) граждан, которым назначается пособие по безработице сроком на один год (при стаже работы у мужчин 38 и более лет, у женщин 33 года и более) и за два года – при ликвидации организации. Право решения о направлении безработных на пенсию досрочно

принадлежит органам государственной службы занятости и осуществляется только в случаях отсутствия возможностей их трудоустройства и с их согласия. Статья 16 «Участие профсоюзов в действии занятости населения» дополнена пунктом, предоставляющим право местным исполнительным и распорядительным органам по предложению службы занятости приостанавливать на срок до шести месяцев решение о массовом высвобождении работников или принимать решение о проведении поэтапного их высвобождения в течение одного года с финансированием данных мероприятий за счет местных бюджетов и средств государственного фонда содействия занятости. Закон обязывает нанимателей в течение трех дней информировать ГСЗН о введении на предприятии режима вынужденного простоя или неполной занятости. Вместе с тем, государство берет на себя обязательство полной или частичной оплаты расходов нанимателей, осуществляющих профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения. Новая редакция Закона «О занятости населения Республики Беларусь» подписана Президентом 18 июля 2016 г. и вступила в силу с 23 октября этого года, а положения, которые касаются агентств по трудоустройству – с 1 января 2017 г. Изменения и дополнения нацелены, с одной стороны, на создание условий для мотивации безработных к активному поиску работы и на повышение роли нанимателей на рынке труда, с другой – на усиление ответственности тех и других за выполнение законодательства. Так, введена новая статья, закрепляющая обязанности граждан в области занятости. Безработные должны самостоятельно заниматься поиском работы и информировать о его результатах органы по труду, занятости и соцзащите; являться по приглашению ГСЗН для получения направления на работу или профессиональное обучение; приходиться на переговоры с нанимателем по вопросу о трудоустройстве в течение двух рабочих дней со дня выдачи направления; своевременно информировать ГСЗН о смене места жительства, о самостоятельном трудоустройстве (в том числе на временную работу), о заключении гражданско-правовых договоров, а также о других обстоятельствах, которые приводят к снятию с учета, прекращению или приостановлению выплаты пособия по безработице. Четко определены обязанности граждан, которые проходят проф-обучение по направлению ГСЗН. Предусмотрено

сокращение максимального периода нахождения на учете в качестве безработных с 36 до 18 месяцев. С двух недель до пяти дней сокращен срок, в который наниматели должны письменно сообщать в органы по труду, занятости и соцзащите о наличии вакансий. Усилена административная ответственность нанимателей за нарушение законодательства о занятости и кадровых агентств за предоставление некачественных услуг в сфере трудоустройства.

За период существования в новом качестве ГСЗН не только прошла этапы своего становления, но и внесла значительный вклад в формирование новой, отвечающей современным требованиям, системы социальной защиты населения от безработицы, помогая гражданам в реализации их конституционного права на труд. Ее деятельность направлена на удовлетворение насущных проблем граждан в сфере социально-трудовых отношений, регулирование рынка труда и создание условий для обеспечения эффективной занятости населения. Среди тех, кто обращается в органы по труду, занятости и соцзащите, больше становится граждан, которые не могут самостоятельно трудоустроиться. Более 20 % безработных относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда. При этом первоочередное направление на профессиональное обучение обеспечено для безработных в возрасте до 21 года (не менее 80 % от числа зарегистрированных).

1.24. Основные направления регулирования рынка труда

К числу основных направлений регулирования рынка труда относятся:

- разработка Государственной (национальной) и региональных программ занятости населения;
- создание новых рабочих мест, модернизация и обновление рабочих мест;
- направление безработных на профессиональную подготовку и переподготовку;
- содействие безработным в организации предпринимательской деятельности, самозанятости;
- организация оплачиваемых общественных работ;

– стимулирование безработных к переезду на новое место жительства и работы и т. д.

В соответствии с Законом «О занятости населения в Республике Беларусь» ежегодно, начиная с 1992 г., разрабатываются Государственная (утверждается постановлением Совета Министров Республики Беларусь) и региональные программы занятости населения, предусматривающие комплекс мер по снижению напряженности на рынке труда. Приоритет отдается активным формам, направленным на повышение уровня занятости. В республике разрабатываются также программы создания новых рабочих мест, в первую очередь для слабозащищенных категорий населения. Основной целью государственных программ является повышение эффективности использования трудовых ресурсов и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда в условиях модернизации экономики республики.

В Государственной программе занятости определяются основные направления регулирования рынка труда, приоритеты деятельности органов государственного управления, объединений нанимателей и профсоюзов, общественных объединений инвалидов по реализации государственной политики в сфере обеспечения занятости населения: содействие нанимателям в структурной перестройке экономики и повышение эффективности занятости населения на основе модернизации и обновления рабочих мест; вовлечение в экономическую деятельность незанятых граждан; интеграция в трудовую сферу целевых групп населения, нуждающихся в социальной поддержке; содействие безработным в организации предпринимательской деятельности, самозанятости; повышение конкурентоспособности рабочей силы, снижение дисбаланса между спросом и предложением; обеспечение занятости населения в малых городах и районах с устойчиво высоким уровнем безработицы, в сельской местности; обеспечение уровня регистрируемой безработицы не выше 1,2–1,5 % от численности экономически активного населения; повышение сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы и ее конкурентоспособности на основе создания системы непрерывного профессионального обучения и стимулов для повышения квалификации персонала непосредственно на производстве, внедрение эффективных программ профессиональной ориентации молодежи; повышение экономической активности незанятого населения;

создание благоприятных условий для повышения уровня занятости в регионах; обеспечение занятости граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда; совершенствование социальной защиты безработных; совершенствование законодательства в сфере занятости населения.

В целях содействия в трудоустройстве незанятого населения республиканским органам государственного управления, иным государственным организациям, подчиненным правительству Республики Беларусь, облисполкомам и Минскому горисполкому устанавливаются задания по трудоустройству граждан на вновь создаваемые рабочие места, в том числе в малых городах и сельской местности. Безработные могут получить финансовую поддержку в виде субсидии для организации предпринимательской деятельности и самостоятельной занятости. Для трудоустройства инвалидов нанимателям установлена броня приема их на работу, обеспечено выделение по заявкам общественных объединений инвалидов финансовых средств, направляемых на создание рабочих мест для инвалидов.

В целях снижения дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы, повышения качества трудовых ресурсов на профессиональную подготовку и переподготовку в 2016 г. государственной службой занятости направлено 11 тыс. безработных, из них немало по конкретным заказам предприятий. Для обеспечения временной занятости граждан, в том числе безработных, испытывающих трудности в поиске постоянной работы, были организованы оплачиваемые общественные работы для 55,8 тыс. чел. Оказано содействие в организации предпринимательской деятельности 1810 безработным. Предусматриваются меры, направленные на обеспечение трудонедостаточных сельских регионов кадрами, стимулирование безработных к переезду на новое место жительства и работы. В 2016 г., по данным Минтруда и соцзащиты, переселена 151 семья безработных.

В целях информирования населения о возможностях трудоустройства проводятся ярмарки вакансий, создание в крупных организациях информационно-консультационных пунктов органов по труду, занятости и социальной защите, организация работы телефонной «горячей линии». Повышается оперативность предоставления гражданам сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий), на официальном сайте Министерства труда и социальной

защиты постоянно обновляется перечень профессий, по которым наниматели испытывают острую потребность в кадрах.

Для содействия в трудоустройстве незанятого населения органам государственного управления устанавливаются задания по трудоустройству граждан на вновь создаваемые рабочие места. В целях стимулирования нанимателей к созданию высокопроизводительных и высокоэффективных рабочих мест оказывается финансовая поддержка из средств Фонда социальной защиты населения Министерства труда и соцзащиты. Кроме того, принимаются меры по содействию в трудоустройстве целевых групп населения, в частности, установление нанимателям брони для приема на работу, направление на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, оказание содействия в организации предпринимательской деятельности, трудоустройстве на рабочие места в рамках организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика» и т. п. Совершенствуется система содействия трудовой занятости учащихся и студентов в свободное от учебы время.

1.25. Социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда

Специфика экономико-социологического подхода к рынку труда состоит в том, что первостепенное значение отдается исследованию социальных механизмов регулирования рынка труда.

Социальный механизм – средство регулирования общественно значимых отношений, возникающих при взаимодействии общности людей, элементов социальной структуры, различных сторон социальных процессов общества.

Самое существенное место среди социальных механизмов регулирования рынка труда занимают профессиональное обучение и переобучение. Это механизм профессиональной мобильности.

Процесс обучения работников включает:

- 1) подготовку кадров;
- 2) переподготовку;
- 3) обучение смежным профессиям;
- 4) повышение квалификации;
- 5) курсы целевого назначения.

Профессиональная подготовка рабочих – вид непрерывного профессионального обучения, направленный на приобретение профессии лицами, ранее не имевших ее. Подготовка и переподготовка, обучение смежным профессиям предназначены для изменения профессионально-квалификационной структуры занятости в соответствии с запросами технологической модернизации производства. Повышение квалификации, курсы целевого назначения, стажировка направлены на углубление, расширение и обновление профессиональных знаний. Это виды обучения, предназначенные для поддержания сложившейся профессионально-квалификационной структуры.

Цель профессионального обучения: обеспечение предприятий и национальной экономики профессиональными кадрами требуемой квалификации, достижение эффективной занятости. В 1991–1993 гг. в Беларуси в три раза снизилось количество работников, проходящих профессиональное обучение. В последующие годы ситуация улучшилась. Повышение квалификации или переподготовку проходит ежегодно примерно 20 % работников. В настоящее время проводится обучение по 120 специальностям, востребованным на рынке труда. Но затраты на обучение и подготовку персонала к инновационной деятельности составляют меньше 0,2 %. В 2012 г. по индексу знаний (способность страны генерировать, воспринимать и распространять научные знания) Беларусь занимала 45 место в мире. 36,3 % составляет переподготовка по техническим профессиям.

Механизм регулирования занятости – регулирование трудовой мобильности.

Основные механизмы регулирования:

- 1) институциональный;
- 2) организационный. Они предполагают воздействие на процессы мобильности со стороны предприятий, учреждений;
- 3) личностный – совокупность психофизиологических, коммуникационных и других характеристик личности.

Выделяют восходящую и нисходящую мобильность. Факторы восходящей:

- 1) высокий образовательный уровень;
- 2) помощь со стороны семьи, государственных учреждений, общественных организаций;
- 3) политическая и экономическая стабильность общества;
- 4) личные характеристики.

Технология – совокупность методов воздействия орудиями труда на физические, химические и другие свойства предмета труда. Термин ввел в 1772 г. профессор Геттингенского университета И. Бекманн для обозначения ремесленного искусства, включающего в себя профессиональные навыки и эмпирические представления об орудиях труда и трудовых операциях. Технологический процесс определяется господствующим технологическим способом производства – исторически определенным способом соединения человека и технических средств труда в системе производительных сил. В ходе НТР происходят значительные изменения, связанные с разработкой и внедрением новых технологий: биотехнических, безотходных, энергосберегающих и т. д.

В 1920-х гг. в США появился термин «социоинженерия» (Р. Паунд), а после войны – «социальные технологии» – способ осуществления социальной деятельности на основе ее рационального и оптимального расчленения на процедуры, операции с их последующей координацией и синхронизацией.

Социальные технологии – алгоритм, процедура осуществления действий в различных областях социальной практики: управлении, образовании, исследовательской работе, художественном творчестве. По мнению российских ученых В. Н. Иванова и В. И. Патрушева, сущность социальных технологий – инновационная система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получение оптимальных результатов при наименьших управленческих издержках.

Классификация социальных технологий:

- 1) универсальные и частичные;
- 2) стратегические, тактические, оперативные;
- 3) кратко-, средне-, долгосрочные;
- 4) традиционные, инновационные;
- 5) диагностические, регулирующие, контролирующие;
- 6) учебные, информационные, правоохранительные, ресурсосберегающие.

Социальные технологии играют важную роль в управлении рынком труда. Технологизация охватывает процессы регулирования рынка труда, наиболее уязвимые в условиях неблагоприятной конъюнктуры. Социальные технологии используются в работе государственной службы занятости: профессиональное обучение,

переподготовка, организация самозанятости, общественных работ, социальная мобильность рабочей силы.

Социальные технологии направлены на сокращение периода безработицы путем повышения информированности безработных о ситуации на рынке труда и приобретения ими навыков успешной работы. Технологии могут быть направлены на совершенствование структуры занятости путем создания новых рабочих мест в сфере услуг. Использование информационных технологий необходимо при поиске работы, организации переподготовки кадров. Социальные технологии партнерства – координация интересов субъектов социально-трудовых отношений.

1.26. Социальная защита населения в условиях рынка труда

Социальная защита – необходимый элемент функционирования любого достаточно развитого государства. Концепция социальной защиты возникла в конце XIX–начале XX в. Широко термин стал использоваться в США в 30-х гг. и постепенно распространился (в Европе – после Второй мировой войны) для обозначения системы мер, защищающих любого гражданина от экономической и социальной ущемленности вследствие безработицы, потери или резкого сокращения дохода из-за болезни, рождения ребенка, производственной травмы или профзаболевания, инвалидности, старости, потери кормильца и т. п.

Система социальной защиты в широком смысле – это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования: трудоспособным гражданам – за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства; социально уязвимым слоям – за счет государства не ниже установленного законом прожиточного минимума. В узком смысле социальная защита касается социально уязвимых слоев населения: инвалидов, пенсионеров, безработных.

Социальная защита населения представляет собой, с одной стороны, функциональную подсистему, т. е. совокупность направлений, по которым она осуществляется, а с другой – институциональную подсистему (государственные институты, профсоюзы, общественные фонды и др.).

Функциональная подсистема включает: обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она особенно необходимо; создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни; создание условий обеспечивающих удовлетворение потребностей граждан в образовании, медицине и др.; обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита от воздействия промышленного производства, обеспечение экологической безопасности; защита граждан от преступных посягательств; обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

Основными *институтами социальной защиты* являются государство, страховые компании, фонды.

Системы социальной защиты часто делят на две группы: немецкую (бисмарковскую – канцлер О. фон Бисмарк) и английскую (бевериджскую – лорд У. Беверидж). Первая система устанавливает связь между уровнем социальной защиты и успешностью профессиональной деятельности. Социальные права обусловлены теми выплатами, которые начисляются на протяжении всей активной жизни, т. е. за счет страхования. Вторая – любой человек имеет право на минимум защиты от старости, болезней и других причин снижения трудоспособности. В странах с этой системой страхование по болезни, а пенсионная система обеспечивает минимальный доход всем гражданам. Такая система финансируется за счет налогов из госбюджета. В настоящее время существует также деление на систему социальной защиты в Северной Европе (в скандинавских и иных странах, характерна высокая степень защиты) и в Южной Европе.

В качестве субъектов управления в системе социальной защиты выступает, прежде всего, Министерство труда и социальной защиты населения, его службы и организации. В Беларуси создано на основании указа Президента Республики Беларусь от 24 сентября 2001 г. в результате объединения двух министерств: труда и социальной защиты. Первым министром была А. П. Морова, затем В. Н. Потупчик, с 2009 г. по 2016 г. – М. А. Щёткина, с 2017 г. – И. А. Костевич.

Одним из важных направлений социальной защиты является *социальное страхование*. Оно организуется государством, чтобы

гарантированно поддерживать жизненный уровень людей, подвергающихся воздействию таких неблагоприятных факторов, как старость, инвалидность, заболевание, потеря кормильца и др.

В нашей стране действуют три вида социального страхования:

- а) пенсионное страхование;
- б) страхование по временной нетрудоспособности в связи с беременностью, родами, рождением ребенка и ухода за ним;
- в) страхование от производственных травм и профессиональных заболеваний.

Осуществляется за счет бюджета Фонда социальной защиты населения (ФСЗН), образованного 1 июля 1993 г. на основе Пенсионного фонда и Фонда социального страхования. Взносы поступают от работодателей (в размере до 34 % зарплаты) и самих работников (1 % зарплаты). До 80 % всех выплат приходится на пенсии. Их получает около 2,6 млн человек. В Беларуси соотношение среднего размера пенсии по возрасту и средней заработной платы работников вышло на уровень 42,3 %.

Бюджет прожиточного минимума (БМП) утверждается постановлением правительства Республики Беларусь на квартал (с 1 февраля по 30 апреля 2017 г. составляет 180,1 руб.). Минимальный потребительский бюджет (в него входят и затраты на культурно-просветительские мероприятия, отдых, некоторые дополнительные продукты, не предусмотренные БМП) для трудоспособного населения выше – 383,74 руб. Постепенно увеличиваются размеры государственных пособий семьям, воспитывающим детей; размеры трудовых и социальных пенсий, а также надбавки, установленные к пенсиям отдельных категорий пенсионеров.

Социальная защита безработных граждан. Безработные – это трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированные в органах по труду, занятости и соцзащите по месту жительства в целях поиска подходящей работы.

Размер пособия по безработице в Беларуси чрезвычайно низок. Его получают не все безработные, а размер выплаченных пособий составляет 1–2 базовых величины (1 БВ с 1 января 2017 г. – 23 руб.) в месяц, т. е. менее 20 % бюджета прожиточного минимума (в начале 90-х гг. было 60 %). Невысокий размер пособия по безработице рассматривается властью как стимул для скорейшего трудоустройства. Подписанный 2 апреля 2015 г. Президентом Республики Беларусь

Декрет № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» направлен на вовлечение в трудовую деятельность тех, кто сознательно от нее уклоняется, не желает участвовать в финансировании государственных расходов.

Прорабатывается вопрос об увеличении пособия по безработице до размера БМП, в том числе путем внедрения механизма страхования от безработицы. Страхование должно позволить при потере работы не только иметь доход на уровне БМП, но и на протяжении определенного времени частично возмещать утраченный заработок (международный минимальный стандарт замещения – 45 % заработка). При таком доходе человек может искать работу, отвечающую его интересам, с достойной оплатой труда. Введение страхования по безработице будет способствовать стабилизации платежеспособного спроса, стимулировать переход от неформальной занятости к легальной.

1.27. Социально-трудовые отношения: понятие, основные виды и исторические типы

Взаимодействуя между собой в процессе труда, индивиды и социальные группы вступают в широкую сеть социально-трудовых отношений. Зарубежная социология традиционно трактует эти отношения узко, инструментально, используя термины *industrial relations* и *labour relations*. При этом под трудовыми отношениями понимается сложный комплекс отношений, возникающих между людьми на разных уровнях: между работодателями и работниками, между профсоюзами или организациями трудящихся и государством и т. д. В отечественной же литературе используются два термина: «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения». Первый отражает узкоспециальный подход к проблеме; использование категории «социально-трудовые отношения» присуще социально ориентированному подходу, признающему большое влияние социума на трудовой процесс.

Социально-трудовые отношения (СТО) можно определить как отношения, которые возникают и устанавливаются между субъектами в процессе осуществления трудовой деятельности по созданию благ и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей общества и индивидов, а также при обеспечении воспроизводства

рабочей силы, включая подготовку к труду, привлечение и включение работников в трудовой процесс.

Среди многообразия СТО выделяют их виды и типы. *Виды социально-трудовых отношений:*

– по содержанию деятельности: производственно-функциональные, профессионально-квалификационные, общественно-организационные и др.;

– по субъектам отношений: межпроизводственные, внутрипроизводственные и т. д.;

– по характеру распределения доходов: в соответствии с трудовым вкладом, не в соответствии с трудовым вкладом;

– по способу общения: личные, безличные (опосредованные);

– по объему властных полномочий: вертикальные отношения между начальником и подчиненными, горизонтальные отношения между работниками одного уровня.

Основные типы СТО. К ним относят: *патерналистские* отношения, характеризующиеся сильно выраженной регламентацией со стороны государства или администрации предприятия; *партнерские* отношения, основанные на договорном регулировании с учетом интересов всех участвующих сторон; *конкурентные* отношения, выражающие стремление получить односторонние преимущества без учета интересов другой стороны; *солидарные* отношения, предполагающие общую ответственность и взаимопомощь сторон; *субсидиарные* отношения, означающие стремление к личной ответственности за свои действия и достижение своих целей; *дискриминационные* отношения, основанные на произволе, незаконном ограничении прав субъектов социально-трудовых отношений; конфликтные отношения, выражающие обострение противоречий субъектов социально-трудовых отношений.

В дореволюционный период доминировал конфликтный тип социально-трудовых отношений, в советский период господствующим типом был государственный патернализм. Переход к рыночной экономике требует нового подхода к политике в области регулирования социально-трудовых отношений, основанного на принципах социального партнерства.

1.28. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: понятие и принципы

Термин «социальное партнерство» употребляется в нескольких значениях. В широком смысле он обозначает специфический тип общественных отношений, предполагающий использование мирных, основанных на конструктивном согласии и сотрудничестве принципов, форм и методов реализации интересов различных социальных групп и слоев общества. *В более узком значении социальное партнерство – это взаимодействие, способ согласования интересов работодателей, наемных работников и государства по поводу складывающихся социально-трудовых отношений, цивилизованная форма их регулирования путем переговоров, заключения договоров и соглашений.*

Теоретические предпосылки социального партнерства связаны с идеями общественного договора Ж.-Ж. Руссо, взглядами и деятельностью по согласованию социальных интересов К. А. Сен-Симона, Ш. Фурье, Р. Оуэна. Одним из первых термин «социальное партнерство» употребил английский философ и экономист Дж. С. Милль. Становление социального партнерства относится к периоду индустриального общества, окончательное утверждение системы партнерских отношений в большинстве западных стран произошло после Второй мировой войны. Взаимодействие работодателей, профсоюзов и властных структур получило название «трипартизм» (т. е. три стороны партнерства). Используется на Западе и определение «социальный диалог».

Важную роль в развитии социального партнерства играет Международная организация труда, созданная в 1919 г. Штаб-квартира МОТ, ее секретариат – Международное бюро труда – находится в Женеве. За время своего существования МОТ создала концепцию социального партнерства, приняла важные нормативные документы, составляющие своего рода Международный кодекс труда.

Выбор идеологии социального партнерства сделан в 90-е гг. и в Республике Беларусь. Основу правовой базы взаимодействия социальных партнеров в Беларуси составляют Конституция Республики Беларусь (статья 14), Трудовой кодекс Республики Беларусь. Беларусь ратифицировала около 50 Конвенций МОТ. В 1995 г. созданы на паритетных началах Национальный и региональные советы

по трудовым и социальным вопросам. Важным шагом развития партнерских отношений стал Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь». В 1999 г. были приняты Указы Президента «О Национальном совете по социальным и трудовым вопросам» и «О Республиканском трудовом арбитраже».

Система социального партнерства в Республике Беларусь включает в себя: субъекты, объекты, предмет, механизмы и методы. Субъектами являются: наниматели, работники и органы государственного управления (стороны социального партнерства). От имени нанимателей выступают руководители организаций и предприятий, союзы работодателей. От имени работников – профсоюзы, их крупнейшее объединение – Федерация профсоюзов Беларуси. От имени государства – Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерство экономики, Министерство финансов и др. Основными механизмами социального партнерства являются ведение переговоров, заключение генеральных, отраслевых и местных соглашений и коллективных договоров. Уровни социального партнерства: общенациональный, отраслевой, местный (региональный), уровень предприятия.

Основными принципами партнерских отношений выступают: равноправие сторон; полномочность их представителей; добровольность принятия сторонами обязательств; учет реальных возможностей их выполнения; обязательность исполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства; приоритетность примирительных методов и процедур; обязательность проведения консультаций сторон по вопросам социальной и трудовой политики; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации; принятие решений и осуществление действий в рамках согласованных правил и процедур.

1.29. Социальное партнерство как институт регулирования занятости населения

Социальное партнерство не может не охватывать такую важнейшую компоненту экономической системы, как *занятость населения*. Предметом социального партнерства в сфере занятости являются отношения по поводу подготовки, использования и развития

(включая переподготовку) рабочей силы, наемных работников на основе происходящих изменений на рынке труда. Белорусский ученый-экономист Е. В. Ванкевич относит социальное партнерство к социальным институтам регулирования экономических отношений занятости, предлагая «рассматривать его как инструмент эффективной политики занятости (особенно на микро- и региональном уровнях)». Вопросы занятости населения, поддержки уязвимых на рынке труда категорий находят отражение в заключаемых Генеральном соглашении между правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов (в настоящее время действует на 2016–2018 гг.), отраслевых и региональных соглашениях, коллективных договорах на предприятиях.

Предметом обсуждения при заключении коллективных договоров и соглашений являются преимущественно следующие вопросы: механизм регулирования оплаты труда и ее размер, индексация доходов населения; улучшение условий и охраны труда, экологическая безопасность; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпуска; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; социальная защита: пенсионное обеспечение, помощь безработным, инвалидам и малообеспеченным слоям населения; организация взаимоотношений между представителями нанимателей и работников. Все эти вопросы, как правило, регулируются в договорах и соглашениях, заключаемых на различных уровнях.

Важнейшей задачей социального партнерства является объединение усилий сторон коллективных трудовых отношений на преодоление кризиса и стабилизацию социально-экономической ситуации, поэтапное повышение доходов населения на основе роста производительности труда и повышения эффективности производства.

Одновременно должны решаться задачи: использование потенциала социального партнерства в интересах развития личности, обеспечения ее конституционных прав и гарантий; согласование интересов сторон в решении вопросов оплаты труда, занятости, охраны и безопасности труда, профессионального обучения и других; уточнение функций, прав и обязанностей сторон коллективных трудовых отношений, разработка принципов и процедуры, повышение культуры переговоров; урегулирование коллективных трудовых споров (конфликтов) на основе принципов партнерских отношений, уменьшение напряженности в обществе.

В обеспечении и содействии занятости населения важна роль таких сторон социального партнерства, как *объединения нанимателей (работодателей) и профсоюзы*. Нанимателей представляют объединения: союз некоммерческих организаций «Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей)», Белорусский союз предпринимателей, Бизнес-союз предпринимателей и нанимателей им. профессора М. С. Кунявского, Минский столичный союз предпринимателей и работодателей и др.

В республике два объединения профсоюзов, действующих независимо и осуществляющих представительство и защиту интересов работников, членов профсоюзов, – это *Федерация профсоюзов Беларуси (наиболее крупное объединение профсоюзов, объединяет более 4 млн членов)* и Белорусский конгресс демократических профсоюзов (около 10 тыс. членов). Ключевым направлением деятельности ФПБ остается защита трудовых и социально-экономических прав и законных интересов граждан. Вместе с тем все более активным становится участие профсоюзов и в реализации социально-экономической политики государства. Важная сфера реализации социального партнерства – вопросы охраны труда. Создана единая техническая инспекция труда ФПБ, которая работает в тесном взаимодействии с государственными инспекциями и нанимателями. Участие представителей профсоюзов в обсуждении контракта с работником, таким образом, контракт с членом профсоюза становится «трехсторонним» договором; обязательность получения согласия профкома при увольнении работника – члена профсоюза по инициативе нанимателя, в случае нарушения этой процедуры суды восстанавливают работника на прежнее место работы; обязательность уведомления нанимателем профоргана и ведение с ним переговоров при ликвидации или реорганизации предприятий и их структур с последующим сокращением работников и при массовом сокращении, что позволяет разработать программы переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

Благодаря совместной работе социальных партнеров решен ряд серьезных проблем, стоявших ранее перед обществом и властью: практически устранены случаи несвоевременной выплаты заработной платы; размер минимальной заработной платы превысил уровень бюджета прожиточного минимума; ежегодный рост реальной заработной платы и реальных денежных доходов населения (однако

в 2015 г. реальная зарплата составила только 97,7 % к уровню 2014 г.); размер пенсии в республике является одним из самых высоких среди стран СНГ; официальный уровень регистрируемой безработицы снижен до 1 %.

Несмотря на то, что система социального партнерства в Беларуси институционально оформилась, было бы преждевременно говорить о том, что она достаточно четко функционирует и оправдывает свое предназначение. Внедрение принципов социального партнерства проходило в 90-е–начале 2000-х гг. с заметными сбоями. Вместе с тем, выступая на Шестом съезде ФПБ (сентябрь 2010 г.), А. Г. Лукашенко отметил, что в стране широкое развитие получило социальное партнерство. На всех уровнях созданы и активно действуют советы по трудовым и социальным вопросам. Их количество в сравнении с 2003 г. увеличилось в два раза. На регулярной основе заключаются Генеральные соглашения между правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов. Растет количество тарифных отраслевых и местных соглашений и коллективных договоров; в Беларуси заключено 530 соглашений и 18 тыс. коллективных договоров. Коллективно-договорным регулированием трудовых отношений охвачено 96 % работников предприятий и учреждений страны.

1.30. Качество трудовой жизни населения

Важная задача совершенствования социально-трудовых отношений в Беларуси в значительной мере может быть решена с помощью выработки стратегии и тактики повышения качества трудовой жизни. Термин *«качество трудовой жизни»* (КТЖ) впервые прозвучал в 1972 г. в докладе С. Робинсона на Международной конференции, посвященной проблемам трудовых отношений. Суть концепции качества Трудовой жизни, получившей широкое распространение в западно-европейских странах и признанной МОТ, можно свести к следующему: главным мотиватором труда работника должна являться удовлетворенность от достижений в сфере труда в результате самореализации, что осуществимо лишь в условиях трудовой демократии. По определению Международного бюро труда (орган МОТ), в задачи повышения КТЖ входят: разработка и проведение такой государственной политики и мероприятий со стороны

предпринимателей и профсоюзов, которые должны привести к уважению жизни и здоровья трудящихся, обеспечению отдыха и свободного времени, к созданию для трудящихся возможностей полностью развивать свои способности в процессе труда.

В отечественной литературе понятие «качество трудовой жизни» долгое время не находило широкого применения, но изменения в сфере труда, связанные с его гуманизацией и демократизацией, происходили. Многие из них укладывались в рамки программ «научной организации труда» (НОТ) и «коллективных форм организации труда». В более широком контексте проблемы КТЖ в бывшем СССР пытались решать в соответствии с планами социального развития предприятий, которые были направлены на улучшение условий труда на рабочих местах и условий отдыха работающих. С середины 80-х гг. XX в. все большее внимание стали уделять человеческому фактору, под которым понималась совокупность социальных, психологических и биологических свойств работника, проявляющихся в трудовой деятельности.

С учетом сложившейся социально-экономической ситуации в Беларуси и других странах СНГ, на наш взгляд, отечественная концепция КТЖ должна иметь определенные отличия. Ядром концепции КТЖ является обеспечение занятости работников за счет создания рабочих мест и сохранения низкого уровня безработицы. Главным средством мотивации к труду выступает заработная плата. Современная государственная и внутрифирменная политика должна быть направлена на повышение оплаты труда до размеров, обеспечивающих достойный уровень жизни работающих. Необходима также ориентация на создание безопасных и здоровых условий труда как фактор сохранения работоспособности персонала, увеличения периода его профессиональной активности.

К направлениям повышения КТЖ, создающим условия для наиболее полной реализации трудового потенциала, также относятся: повышение содержательности труда, развитие трудовой демократии, целенаправленное изменение отношения к труду, обеспечение удовлетворенности трудом. На КТЖ может влиять множество факторов: внешние и внутренние; основные и дополнительные (второстепенные); объективные и субъективные, технико-организационные и социально-экономические. Большинство экономистов, исследующих КТЖ, выделяют пять аспектов или групп показателей,

характеризующих качество трудовой жизни (технология, организация, потребности личности, состояние внешней среды, содержание работы), предлагая при этом несколько незначительно различающихся вариантов системной оценки экономических и социальных показателей и индикаторов, определяющих эту сложную категорию.

Комплексная оценка КТЖ возможна только на основе системы характеристик качества трудовой жизни, экспертных оценок и социологических опросов. Причем все три составляющие необходимо определять с трех разных позиций или точек зрения: работников, предпринимателей, всего общества. Реальную оценку КТЖ можно получить только при анализе и оценке как объективной, так и субъективной составляющей каждого из рассматриваемых факторов, а значит необходимо знать, как работающие сами оценивают влияние факторов КТЖ. Именно субъективная оценка, основанная на результатах исследования мнения работающих, позволяет оценивать удовлетворенность трудом отдельного работника, группы работников, всего трудового коллектива.

1.31. Рынок труда молодежи: проблемы теории и практики

Особый интерес с точки зрения эффективности использования труда представляет собой *молодежный сегмент* рынка труда. Каким рынок труда станет через несколько лет, зависит от того, насколько современное молодое поколение окажется подготовленным к труду, т. е. перспективы страны в большой степени зависят от уровня способностей и занятости молодежи.

Рынок труда молодежи можно рассматривать как самостоятельный целостный сегмент общего рынка труда, выделяемый на основе наличия в обществе молодежи как особой социально-демографической группы, обладающей ценностями и интересами, навыками и занимающей свое место в воспроизводстве трудовых отношений. В Европе молодые люди – до 25 лет. В Российской Федерации в соответствии со Стратегией молодежной политики к этой категории граждан относят людей от 14 до 30 лет. В Беларуси согласно Закону «Об основах государственной молодежной политики» (2009 г.) – с 14 до 31 года.

Согласно *концепции дуальной модели рынка труда* молодые люди выступают в основном субъектами *вторичного рынка* труда.

Они редко занимают высокооплачиваемые должности. В ходе анализа данных, полученных на промышленных предприятиях США и Японии, было установлено, что различие в половозрастной структуре – основная причина неравенства на рынке труда. Американские экономисты П. Доринджер и М. Пайор относят молодежь к *аутсайдерам (периферии) рынка труда*. Зачастую аутсайдеры не менее квалифицированы, чем инсайдеры (ядро) и выполняют аналогичную работу, но оплата труда существенно отличается. Английский экономист Г. Стендинг предложил собственную модель сегментации рынка труда, где выделил пять основных категорий работников, имеющих различные гарантии занятости и уровень материальной обеспеченности:

1) высококлассные специалисты с высоким уровнем доходов, стабильной занятостью;

2) квалифицированные кадры – специалисты с высшим образованием, государственные служащие, их занятость относительно стабильная;

3) работники физического труда – спрос на их труд снижается, рост зарплаты отстает от инфляции;

4) малоквалифицированные рабочие и сферы услуг, имеют тенденцию к дальнейшему сокращению;

5) остаточный рынок труда – доминируют лица либо безработные, либо впервые выходящие на рынок. Молодые люди чаще всего относятся к четвертой и пятой категориям.

Под *рынком труда молодежи* следует понимать сегмент рынка труда, на котором субъектами, формирующими предложение рабочей силы, выступают лица в возрасте 16–30 лет. Спецификой является относительно низкая конкурентоспособность вследствие затрат на адаптацию и рисков.

Положение молодежи на рынке труда отличается противоречивостью. С одной стороны, существует объективная необходимость активного включения в рыночные трудовые отношения, а с другой стороны, вероятность стать безработным. Сложное положение молодежи на рынке труда обусловлено рядом факторов, которые затрудняют трудоустройство данной демографической группы: недостаточность знаний, неуверенность работодателя, необходимость предоставления льгот, трудовая нестабильность, завышенная самооценка и требования, недостаточная инициативность части

молодежи, неготовность к самостоятельным действиям на рынке труда, низкая информированность молодежи о состоянии и конъюнктуре рынка труда.

Вместе с тем трудовые ресурсы молодежи отличаются и рядом особенностей, дающих определенные преимущества на рынке труда: продолжительный период предстоящей трудовой деятельности, относительно хорошее состояние здоровья, отсутствие профессиональных заболеваний, высокая мобильность, восприимчивость к новому, приспособление к нововведениям. В молодежной группе более действенны материальные рычаги стимулирования по сравнению с моральными. Учет специфики молодежной группы трудовых ресурсов позволяет полнее раскрыть творческий потенциал, создать условия для максимальной эффективности труда.

К количественным характеристикам рынка труда молодежи относятся: численность, возрастная и гендерная структура, динамика экономической активности, структура занятости; к качественным: профессионализм, ценностные ориентации, особенности трудовой мотивации молодежи.

Характерные черты рынка труда молодежи в Беларуси:

1) несоответствие спроса предприятий и организаций на работников определенных профессий и предложения со стороны молодых специалистов, выбирающих популярные, но не востребованные на рынке труда профессии;

2) коммерциализация системы высшего и среднего профессионального образования и ориентация на поточное воспроизведение специалистов;

3) общий рост числа молодежи, обращающейся в службу занятости за содействием в трудоустройстве;

4) низкая конкурентоспособность молодежи по сравнению с другими возрастными группами.

Основные группы молодежи на рынке труда. В качестве наиболее адекватного критерия структурирования молодежи на рынке труда, по мнению ряда исследователей, выступает уровень образования и профессиональной подготовки, который для молодежи тесно коррелирует с возрастом и дает представление о характере занятости в данный момент и обуславливает спрос на рабочие места определенной категории и предложение труда соответствующего качества. Подростки без образования и подготовки рассчитывают

на рабочие места без квалификации; выпускники средних специальных заведений – на рабочие места, требующие квалификации; выпускники вузов претендуют на интеллектуальный труд. Другая классификация: 18–25 лет и 25–30 лет.

Молодежная безработица – это социально-экономическое явление, при котором экономически активное население 16–30 лет не занято в сфере производства по причине отсутствия подходящих рабочих мест, низкой конкурентной способности молодежи или проявления трудовой дискриминации со стороны работодателя. Молодежная безработица характеризует несоответствие спроса и предложения, обусловленное особенностями молодежи как специфической категории населения и спецификой ее положения на рынке труда.

Молодежную безработицу классифицируют по различным основаниям.

По профессионально-квалификационному основанию можно выделить безработицу:

- а) среди молодых людей, неимеющих профессии;
- б) среди квалифицированных рабочих;
- в) среди молодых специалистов.

По возрастному основанию выделяют:

- а) подростковую безработицу,
- б) лиц 18–24 лет;
- в) 25–30 лет.

По образовательному основанию: лиц с базовым образованием, выпускников средних школ, выпускников ПТУ, выпускников средних специальных и высших учебных заведений.

По гендерному признаку:

- мужская;
- женская.

По масштабам:

- местная;
- региональная;
- отраслевая;
- общенациональная.

По уровню открытости:

- открытая;
- скрытая.

Удельный уровень молодежной безработицы в регионе обусловлен удельным весом молодежи среди местных жителей; на уровень молодежной безработицы влияет общая ситуация с занятостью в конкретном регионе.

По продолжительности:

- краткосрочная (до 3 мес.);
- среднесрочная (3–6 мес.);
- долгосрочная (6–12 мес.);
- застойная (более года).

По причинам и видам:

- фрикционная безработица, вызванная самоувольнением работника;
- циклическая, обусловленная экономической ситуацией;
- структурная безработица по причине структурной перестройки народного хозяйства;
- добровольная безработица.

Лица с высшим образованием составляют 14,3 % всех безработных. В среднем в 2016 г. в Беларуси время трудоустройства составляло 2,3 месяца, а у молодежи – 1,8 мес. Удельный вес среди безработных выпускников учреждений образования в последние годы уменьшился до 2,3 % в 2016 г. (доля выпускников школ составила 0,9 %, выпускников ПТУ, учреждений среднего специального и высшего образования – 2,3 %). К категории выпускников относятся те, кто в течение одного года с момента получения диплома об образовании не трудоустроен.

Реальный уровень общей безработицы, рассчитанной по методологии МОТ с учетом граждан, ищущих работу самостоятельно, превышает официальный показатель безработицы в 5–6 раз (5,8 % в конце 2016 г.). В то же время в странах ЕС около 20 % молодежи до 25 лет являлись безработными, в Испании и Греции – более половины.

1.32. Государственная молодежная политика в социально-трудовой сфере

Без целенаправленной молодежной политики невозможно обеспечить устойчивое социальное развитие молодого поколения, сохранить и приумножить интеллектуальный потенциал нации.

Ведущую роль в формировании и реализации молодежной политики играет государство.

Государственная молодежная политика в Республике Беларусь – система социальных, экономических, политических, организационных, правовых и иных мер, направленных на поддержку молодых граждан и осуществляемых государством на основе Конституции Республики Беларусь и других законодательных актов в целях социального становления и развития молодежи, наиболее полной реализации ее потенциала в интересах всего общества. В соответствии со статьей 32 Конституции, молодежи гарантируется право на ее духовное, нравственное, физическое развитие, государство создает необходимые условия для свободного и эффективного участия молодежи в политическом, социальном, экономическом и культурном развитии.

В апреле 1992 г. в Беларуси впервые в СНГ был принят Закон «Об общих началах государственной молодежной политики в Республике Беларусь», а в июле 1997 г. в него внесены изменения и дополнения. В ноябре 2009 г. принят и подписан 7 декабря Президентом новый Закон «Об основах государственной молодежной политики», где определены основные принципы и направления государственной молодежной политики. Согласно закону, к молодежи относятся люди в возрасте от 14 до 31 года. В стране разрабатывалась и реализовывалась комплексная программа «Молодежь Беларуси». Большое внимание решению актуальных проблем молодежи уделяет Президент Республики Беларусь А. Г. Лукашенко. По его инициативе принят комплекс мер по гарантированному трудоустройству выпускников учебных заведений, финансируются за счет бюджетных средств молодежные программы, осуществляется финансовая поддержка студентов и учащихся.

Одним из важнейших направлений государственной молодежной политики является содействие реализации права молодежи на труд. Молодежная политика, реализуемая в социально-трудовой сфере, – совокупность принципов, методов и инструментов воздействия на процессы формирования и использования трудового потенциала молодежи. Она охватывает все фазы воспроизводства ее в качестве рабочей силы и направлена на повышение эффективности функционирования молодежного сегмента рынка труда; развитие трудовых ресурсов молодежи; реализацию государственных гарантий

добровольного выбора в сфере занятости, защиты от безработицы; поддержку предпринимательской инициативы молодежи; обеспечение социальной защиты молодежи в области занятости путем реализации мер по профессиональной адаптации к рынку труда; поощрение нанимателей, создающих новые рабочие места для молодежи.

Основными направлениями оптимизации политики в сфере занятости молодежи являются: трансформация системы профессионального образования с учетом динамики рынка труда; обеспечение профориентации молодежи, нацеленной на формирование мотивации к трудовой деятельности; усиление взаимодействия органов государственной власти с молодежными объединениями и движениями; развитие молодежного предпринимательства. Ключевой характеристикой успешной молодежной политики является ее инновационная направленность. Государственная молодежная политика, механизм ее разработки и реализации должны быть направлены на развитие инновационного потенциала молодежи, общественное признание деятельности молодых граждан и их объединений, на поддержку молодых людей в ситуациях риска, на формирование проектов и программ, обеспечивающих социальное творчество молодежи. Следует использовать и положительный опыт молодежной политики, накопленный в предшествующие периоды истории. Так, необходимо возродить активно развивавшееся в 1970-е гг. движение наставников молодежи.

1.33. Направления регулирования рынка труда молодежи

Молодежь представляет собой активное население страны и оттого, насколько она востребована, зависит общая ситуация с занятостью в стране. В народном хозяйстве Беларуси в 2015 г. работало 906,3 тыс. молодых людей в возрасте до 31 года. Удельный вес среди занятого населения составляет 20,2 %. В непроизводственной сфере работает более трети молодежи. Выше всего удельный вес молодежи в информационно-вычислительном обслуживании.

В регулировании рынка труда молодежи законодательством о труде предусмотрены дополнительные гарантии в области содействия занятости молодежи: бронирование рабочих мест, предоставление первого рабочего места выпускникам государственных профессиональных учебных заведений, преимущественное право при

направлении на профессиональное обучение. При содействии ГСЗ ежегодно трудоустраивается примерно 55 тыс. человек в возрасте до 30 лет.

Для решения вопросов занятости молодежи широко используется организация профориентации и профобучения молодежи. В Минске, Гродно и Новополоцке еще с 1987 г. функционируют центры профориентации молодежи. В центрах ГСЗ ежегодно проводится более 200 профориентационных мероприятий, в которых принимает участие большинство выпускников базовых и средних школ. Выпускники школ, не поступившие в вузы, имеют возможность за счет средств фонда соцзащиты населения получить первую профессию и стать конкурентоспособными на рынке труда. Ежегодно направляется на профобучение свыше 11 тыс. безработных; среди прошедших его более 50 % обучены профессии в специальности впервые.

С 1998 г. в Беларуси действует республиканская программа «Молодежная практика» для решения проблем занятости молодежи, прошедшей обучение, но не имеющей опыта работы. В соответствии с данным проектом разработано Положение об организации временной занятости молодежи, в котором определены права и обязанности как нанимателя, так и молодого работника, при этом 50 % заработной платы за счет нанимателей и 50 % – ФСЗН. В рамках молодежной практики ежегодно на рабочие места трудоустраивается около 1,5 тыс. молодых людей, примерно 50 % из них остаются затем работать постоянно.

Участие молодых людей во временной занятости в свободное от учебы время и во время зимних каникул. Ежегодно трудоустраивается с помощью ГСЗ более 26 тыс. студентов дневной формы обучения и учащихся. (Почти 80 % составляют старшеклассники; большинство студентов обращается не в службу занятости, а в БРСМ, Лигу добровольного труда и другие молодежные организации.) Эффективной формой, позволяющей молодежи совместить отдых и трудовую деятельность, является *студотрядовское и волонтерское движение*.

Привлекательна для молодежи организация собственного бизнеса. Многие молодые люди, оставшиеся без работы, стремятся найти себя в малом *предпринимательстве*. Государственной службой занятости оказывается помощь в их профориентации (тестирование в целях выявления деловых качеств), консультационные услуги, компенсация

части расходов по организации собственного дела, желающим выдаются ссуды, организуется обучение безработных основам предпринимательства. Однако содействие организации собственного дела оказывается без учета специфики молодежи и предпочтение отдается более старшим возрастным группам населения, тогда как открытие своего дела требует капитала, которого у молодежи нет. Следует также учитывать специфику молодежи при организации общественных работ, сейчас они малопривлекательны. Следует подумать о разработке механизмов, стимулирующих территориальную мобильность молодежи, особенно в сельские районы.

1.34. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда молодежи

Переход к рыночным отношениям сопровождается возникновением и развитием рыночных институтов. К их числу относятся *рынок труда и рынок образовательных услуг*. С позиции рыночных отношений образование следует рассматривать как процесс предоставления образовательных услуг, которые в условиях рынка становятся товаром, т. е. продаются учебным заведением и покупаются заказчиком. Рынок образовательных услуг предоставляет молодежи широкие возможности в выборе специальности, дает возможность получения профессионального образования.

Специалистов с высшим образованием в Беларуси готовят в настоящее время 42 государственных и 9 частных высших учебных заведений. Ежегодный выпуск составляет около 80 тыс. человек. Обучение организовано на дневной и заочной (в том числе дистанционной) формах обучения. За годы независимой Республики Беларусь выпуск специалистов с высшим образованием вырос более чем в два раза. Контингент студентов достиг максимума в 2011/2012 учебном году – 445,6 тыс., или 467 студентов на 10 тыс. населения. По этому показателю Беларусь опередила большинство стран Европы и мира, среди стран СНГ уступает только России (497 студентов). Доля студентов вузов в населении Беларуси превышает 4 %. Студентом становится сейчас каждый второй выпускник школы.

Все большее значение приобретает заочное образование, его распространение закономерно в связи с актуальностью задачи непрерывного образования; но нельзя не признать, что в настоящее

время заочное образование, как правило, уступает по качеству очному. Между тем на заочной форме обучения сейчас занимаются около 40 % студентов (в начале 1990-х гг. – примерно четверть).

Существенные изменения происходят и в области взаимоотношений между образовательной средой вузов и предприятиями. Уже только 34 % студентов государственных вузов учатся за счет средств госбюджета, а с финансовой помощью организаций – 2 %, остальные получают образование за счет собственных средств.

Рынок труда молодых специалистов – важный сегмент. Однако на рынке труда и рынке образовательных услуг вузов имеет место эффект информационной асимметрии. Он проявляется в неспособности нанимателей достоверно оценить профессиональные качества выпускников вузов, как правило, неимеющих опыта работы, на основании формальных образовательных сигналов, полученных в процессе обучения в вузе. В свою очередь, сигналы рынка труда высшей школе либо слабо выражены, либо в вузах слабы механизмы, позволяющие им адекватно реагировать на сигналы рынка труда. Учреждения высшего и среднего специального образования не в полной мере учитывают реальные потребности отраслей и предприятий различных форм собственности в специалистах, в их деятельности доминируют традиционные подходы – от достигнутых показателей набора по специальностям предыдущих лет, от возможностей профессорско-преподавательского состава. Процесс перехода на новые специальности и специализации, необходимые для экономики республики, идет медленно.

Имеют место серьезные диспропорции между существующей системой подготовки специалистов и реальными потребностями предприятий и организаций в квалифицированных работниках. С одной стороны, безработица среди специалистов, часть их трудоустраивается на рабочие места, где не требуется высокая квалификация. *В структуре безработных более четверти имеют высшее или среднее специальное образование.*

С другой стороны, около 7 % специалистов и руководителей не имеют ни высшего, ни среднего специального образования. Наибольший вес «практиков» в отраслях: сельское и лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство, торговля, гостиничное хозяйство и общественное питание, непроектные виды бытового обслуживания. Острой кадровой проблемой является нехватка ИТР

и других специалистов в сельском хозяйстве, что обусловлено их слабым закреплением на селе, переходом в другие сферы экономики. Предприятия и фирмы испытывают дефицит в инженерах ряда специальностей, программистах и т. д. Ежегодно в народнохозяйственном комплексе республики остаются незанятыми примерно 18–20 % рабочих мест в связи с необеспеченностью их молодыми специалистами по причине неявки их к месту распределения. Эти места заполняются неквалифицированными работниками.

1.35. Проблемы трудоустройства молодых специалистов

В условиях коммерциализации высшего образования, увеличения приема в вузы на платной основе достаточно острой является проблема трудоустройства части выпускников высших и средних специальных учебных заведений. Высшее образование имеют более 14,3 % официально зарегистрированных по состоянию на конец 2016 г. безработных Беларуси; в Минске высшее образование у 22,9 % безработных.

Такая ситуация вызвана несоответствием объема и профессионально-квалификационной структуры подготавливаемых кадров имеющимся потребностям отраслей, недостаточной гибкостью учебных заведений в условиях формирующегося рынка труда. Сегодня подготовка кадров осуществляется исходя не столько из потребностей страны, сколько из спроса молодежи и их родителей на образовательные услуги. 40 % всех студентов и 94 % студентов частных учреждений высшего образования обучаются на экономических и юридических специальностях. Вузы продолжают выпускать дипломированных специалистов, многие из которых остаются невостребованными. Особенно это касается негосударственных учебных заведений. Они в основном ориентируются на специальности, привлекательные по названию, но без должного учета потребностей отраслей и предприятий различных форм собственности в специалистах. Избыток специалистов особенно значителен по таким профессиям, как бухгалтер, экономист, юрист, педагог. Так, подготовку по экономическим специальностям осуществляли в предыдущие годы 22 государственных и 9 частных вузов Беларуси. При этом количество студентов экономического профиля, обучающихся за счет средств предприятий, организаций, в среднем по

вузам не превышало 1%. В настоящее время экономическое образование можно получить в 20 вузах республики.

Наличие опыта и стажа работы по специальности является одним из существенных требований к кандидатам на замещение вакансий. Соответственно, выпускников вузов на работу берут неохотно. Традиционно среди выпускников вузов женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают предпочтение при приеме на работу мужчинам.

В 2015 г. в Беларуси 20 тыс. человек, или 95,1 % выпускников, получавших высшее образование за счет средств государственного бюджета, получили направления на работу, 1 тыс. молодых специалистов – право на самостоятельное трудоустройство. Трудоустроено 18,8 тыс. выпускников, из них в соответствии с полученной специальностью 18,6 тыс. молодых специалистов.

Отношение к распределению выпускников, обучавшихся за счет средств госбюджета, неоднозначно. С одной стороны, оно позволяет обеспечить молодых людей первым местом работы, а регионы, где имеется дефицит кадров, молодыми специалистами. Кроме того, необходимо учитывать и слишком быстрый рост жителей Минска, где проживает более 20 % населения страны. С другой стороны, обязательное распределение порождает иждивенчество у части выпускников вузов (пусть вуз ищет мне место работы) или хозяйственных кадров, которые не заботятся о создании должных условий для труда молодых специалистов (уедут, отработав положенный срок, одни специалисты – пришлют других). Наиболее приемлемой формой трудоустройства выпускников должно быть подписание добровольных договоров с работодателями на согласованных условиях.

2. КОНТРОЛЬНЫЙ ТЕСТ

1. Целесообразная деятельность, направленная на создание материальных и духовных ценностей, обеспечивающая материальные и духовные потребности человека:

- а) это производство;
- б) труд;
- в) экономика.

2. Основной социально-экономической характеристикой трудового процесса является категория:

- а) характер труда;
- б) содержание труда;
- в) условия труда.

3. Отличие трудовых ресурсов от природных (естественных) ресурсов состоит в том, что:

- а) трудовые ресурсы нельзя запасать впрок или откладывать их использование на какой-то другой период;
- б) трудовые ресурсы связаны с человеком – основной производительной силой;
- в) и то, и другое.

4. Как соотносятся между собой категории «трудовые ресурсы» и «экономически активное население»?

- а) понятие «трудовые ресурсы» шире категории «экономически активное население»;
- б) категория «экономически активное население» шире понятия «трудовые ресурсы»;
- в) данные понятия являются тождественными.

5. Уровень экономической активности населения:

- а) это отношение численности экономически активного населения к населению страны в целом;
- б) это отношение численности экономически активного населения к трудоспособному населению;
- в) это отношение экономически активного населения к трудовым ресурсам.

6. Основные компоненты рынка труда:

- а) капитал, природные ресурсы, труд;
- б) спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция;
- в) работодатели и их объединения, наемные работники и профсоюзы.

7. Не пересекающиеся части совокупного спроса и совокупного предложения рабочей силы соответствуют:

- а) текущему рынку;
- б) открытому рынку труда;
- в) скрытому рынку труда.

8. Рынок, на котором выступает один покупатель или один крупный наниматель рабочей силы:

- а) монополистический рынок рабочей силы;
- б) конкурентный рынок рабочей силы;
- в) олигополия на рынке труда.

9. Внутренний рынок труда существует:

- а) в рамках предприятия, фирмы;
- б) в пределах отрасли, региона;
- в) в масштабах страны.

10. Высокая текучесть, низкая зарплата и квалификация являются характерными чертами следующего вида рынка труда:

- а) первичного;
- б) вторичного;
- в) незавершенного.

11. Система пожизненного найма является особенностью модели рынка труда:

- а) американской;
- б) шведской;
- в) японской.

12. Децентрализация трудового законодательства характерна для модели рынка труда:

- а) американской;
- б) шведской;
- в) японской.

13. Особенностью рынка труда в Республике Беларусь является:

- а) высокий уровень регистрируемой безработицы;
- б) устойчивый кратный разрыв между регистрируемой и общей безработицей;
- в) приоритет эффективной занятости.

14. Рынок труда по сравнению с централизованным плановым управлением человеческими ресурсами страны:

- а) имеет преимущества;
- б) имеет недостатки;
- в) и то, и другое

15. Парная категория рынка труда, имеющая четко выраженную взаимообусловленность:

- а) спрос и предложение;
- б) спрос и конкуренция;
- в) предложение и цена.

16. Спрос на труд, рабочую силу как фактор производства является:

- а) первичным;
- б) производным;
- в) автономным.

17. Эластичность спроса на труд:

- а) выше в краткосрочном периоде;
- б) выше в долгосрочном периоде;
- в) не зависит от продолжительности периода.

18. Законы производного спроса сформулированы:

- а) Л. Мизесом и Ф. Хайеком;
- б) П. Доринджером и М. Пайором;
- в) А. Маршаллом и Дж. Хиксом.

19. Предложение на рынке труда увеличивается:

- а) при увеличении потребности людей иметь свободное время;
- б) повышении стоимости труда;
- в) снижении стоимости труда.

20. Конъюнктура рынка труда в условиях рыночной экономики чаще всего:

- а) трудоизбыточная;
- б) трудодефицитная;
- в) равновесная.

21. Цена труда упадет, если:

- а) спрос возрастет в три раза, а предложение увеличится в два раза;
- б) спрос возрастет в два раза, а предложение уменьшится в два раза;
- в) спрос сократится, а предложение останется неизменным.

22. Основными системами оплаты труда являются:

- а) повременная и сдельная;
- б) тарифная и бестарифная;
- в) фиксированная и плавающая.

23. Основные формы оплаты труда:

- а) повременная и сдельная;
- б) тарифная и бестарифная;
- в) фиксированная и плавающая.

24. Какая из предложенных современных теорий мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В. Оучи?

- а) теория «X»;
- б) теория «Y»;
- в) теория «Z».

25. Как соотносятся между собой понятия «мотивация труда» и «стимулирование труда»?

- а) стимулирование – внешняя сторона мотивации;
- б) стимулирование – внутренняя сторона мотивации;
- в) данные понятия тождественны.

26. Комплексность, гласность, систематичность, оперативность – это:

- а) формы стимулирования труда;
- б) принципы стимулирования труда;
- в) виды стимулирования труда

27. Регулярное ежедневное передвижение населения из одного населенного пункта в другой на работу и обратно называется:

- а) постоянной миграцией;
- б) внешней миграцией;
- в) маятниковой миграцией.

28. Группы факторов конкурентоспособности работника:

- а) ситуационная, структурная;
- б) структурная, объективно-субъективная;
- в) ситуационная, структурная, объективно-субъективная.

29. Автор книги «Общая теория занятости, процента и денег»:

- а) А. Смит;
- б) А. Пигу;
- в) Дж. Кейнс.

30. Какая теория объясняет безработицу недостаточностью рыночного спроса?

- а) марксистская;
- б) кейнсианская;
- в) монетаристская.

31. Сторонниками использования механизмов государственного регулирования рынка труда выступают представители теории:

- а) рациональных ожиданий;
- б) кейнсианства;
- в) монетаризма.

32. Представители институциональной теории занятости:

- а) А. Пигу, О. Филипс;
- б) Т. Веблен, Дж. Коммонс, Дж. Гэлбрейт;
- в) П. Самуэльсон, К. Р. Макконелл, С. Л. Брю.

33. Согласно марксистской теории на рынке продается:

- а) рабочая сила;
- б) труд;
- в) и то, и другое.

34. Представители какого направления экономической мысли считают, что основным фактором, определяющим объем производства и занятости населения, выступает предложение денег?

- а) кейнсианцы;
- б) монетаристы;
- в) школа «неоклассического синтеза».

35. Категория, характеризующая степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей в рабочих местах и получении дохода:

- а) занятость;
- б) рынок труда;
- в) спрос на труд.

36. Занятость, при которой достигаются наилучшие результаты труда:

- а) полная;
- б) рациональная;
- в) эффективная.

37. Выберите правильный ответ. Безработным является человек, который:

а) разочаровался в своей нынешней работе и подыскивает себе новую работу;

б) не имеет работы, но готов приступить к ней;

в) не имеет работы, ищет ее и зарегистрирован в службе занятости.

38. Естественный уровень безработицы включает в себя:

а) циклическую безработицу;

б) фрикционную безработицу;

в) структурную и фрикционную безработицу.

39. Фрикционная безработица:

а) это отсутствие достаточного спроса на данный труд в данной сфере хозяйственной деятельности;

б) это временное отсутствие занятости в период перехода работника из одной организации в другую;

в) это отсутствие достаточного спроса на труд вообще.

40. Согласно закону Оукена, превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем на 2% означает, что отставание фактического объема ВВП от реального составляет:

а) 2 %;

б) 4 %;

в) 5 %.

41. В соответствии с кривой Филипса высокая инфляция сопровождается:

а) низким уровнем безработицы;

б) высоким уровнем безработицы;

в) низкой ценой труда.

42. Основная роль в регулировании рынка труда принадлежит:

а) государству;

б) профсоюзам;

в) объединениям нанимателей.

43. В Республике Беларусь законодательно закреплено:

а) право на труд;

б) обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться;

в) и то, и другое.

44. Совокупность организаций, обеспечивающих функционирование рынка труда:

- а) это субъекты рынка труда;
- б) объекты рынка труда;
- в) инфраструктура рынка труда.

45. Государственная служба занятости создана в Республике Беларусь:

- а) в 1991 г.;
- б) в 1994 г.;
- в) в 2006 г.

46. Основным звеном государственной службы занятости Республики Беларусь являются:

- а) агентства по трудоустройству;
- б) центры занятости;
- в) центры профориентации.

47. Когда принята ныне действующая редакция закона «О занятости населения Республики Беларусь»?

- а) в 1991 г.;
- б) в 2006 г.;
- в) в 2016 г.

48. Государственная программа занятости населения принимается в Беларуси, начиная:

- а) с 1991 г.;
- б) с 1992 г.;
- в) с 1994 г.

49. Самое существенное место среди социальных механизмов регулирования рынка труда занимают:

- а) профессиональное обучение и переобучение;
- б) содействие самостоятельной занятости трудовой мобильности;
- в) общественные работы.

50. Выплата пособия по безработице является формой:

- а) активной политики на рынке труда;
- б) пассивной политики на рынке труда;
- в) и то, и другое.

51. Система возмещения работающим и членам их семей утраченного заработка при наступлении определенных законом событий (старость, болезнь, рождение ребенка, безработица) за счет аккумулирования и перераспределения целевых взносов с заработной платы:

- а) это социальное обеспечение;
- б) социальное страхование;
- в) социальная работа.

52. Основным принципом социальной защиты населения должна быть:

- а) адресность;
- б) добровольность;
- в) всеобщность.

53. Социально-трудовые отношения, предполагающие стремление к личной ответственности за свои действия и достижение своих целей:

- а) патерналистские;
- б) солидарные;
- в) субсидиарные.

54. Взаимодействие работодателей, профсоюзов и властных структур получило в мире название:

- а) плюрализм;
- б) бипартизм;
- в) трипартизм.

55. Когда создана Международная организация труда?

- а) в 1919 г.;
- б) в 1945 г.;
- в) в 1975 г.

56. Основной механизм воздействия социального партнерства на регулирование рынка труда:

- а) коллективные переговоры;
- б) заключение и реализация генерального и других коллективных соглашений;
- в) урегулирование трудовых конфликтов.

57. На каких уровнях социального партнерства в Республике Беларусь заключаются коллективные соглашения и договора?

- а) национальный, отраслевой, уровень предприятия;
- б) национальный, отраслевой, региональный, уровень предприятия;
- в) отраслевой, региональный, уровень предприятия.

58. Генеральное соглашение в Республике Беларусь заключается:

- а) между правительством и объединениями нанимателей;
- б) между правительством, объединениями нанимателей и профсоюзов;
- в) между правительством и объединениями профсоюзов.

59. Крупнейшим объединением профсоюзов в Республике Беларусь является:

- а) Белорусский конгресс демократических профсоюзов;
- б) Федерация профсоюзов Беларуси;
- в) Федерация независимых профсоюзов Беларуси.

60. На какой срок заключается коллективный договор на предприятии?

- а) год;
- б) 2 года;
- в) 1–3 года.

61. Рынок труда молодежи является:

- а) типом рынка труда;
- б) моделью рынка труда;
- в) сегментом рынка труда.

62. Согласно концепции дуальной модели рынка труда молодые люди выступают в основном:

- а) субъектами первичного рынка труда;
- б) субъектами вторичного рынка труда;
- в) субъектами совокупного рынка труда.

63. У молодых людей на рынке труда существуют:

- а) конкурентные преимущества перед лицами старшего возраста;
- б) факторы, затрудняющие их трудоустройство;
- в) и то, и другое.

64. Кого зарубежная статистика труда относит к молодежи?

- а) лиц в возрасте до 18 лет;
- б) лиц в возрасте до 25 лет;
- в) лиц в возрасте до 30 лет.

65. Согласно новому Закону Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики» (декабрь 2009 г.), к молодежи относятся люди в возрасте:

- а) от 16 до 30 года;
- б) от 16 до 28 лет;
- в) от 14 до 31 года.

66. Удельный вес молодежи среди безработных в Беларуси:

- а) превышает удельный вес молодежи среди занятого населения;
- б) ниже удельного веса молодежи среди занятого населения;
- в) примерно равен удельному весу молодежи среди занятого населения.

67. Первоочередное направление на профессиональное обучение обеспечивается в Республике Беларусь для безработных в возрасте:

- а) до 18 лет;
- б) до 21 года;
- в) до 31 года.

68. Программа «Молодежная практика» в Республике Беларусь предназначена:

- а) для студентов высших и средних специальных учебных заведений;
- б) для выпускников вузов;
- в) для молодежи, прошедшей профессиональное обучение, но не имеющей опыта работы.

69. Конъюнктура рынка труда молодых специалистов в Минске:

- а) равновесная;
- б) трудоизбыточная;
- в) трудодефицитная.

70. В Республике Беларусь существует:

- а) государственное распределение всех студентов;
- б) государственное распределение студентов, обучающихся на бюджетной форме;
- в) свободное трудоустройство студентов.

3. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Предмет и задачи курса «Рынок труда».
2. Труд: понятие и социально-экономические характеристики.
3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как основа рынка труда.
4. Экономически активное население. Понятие рабочей силы.
5. Сущность и содержание понятия «рынок труда».
6. Функции рынка труда, его преимущества и недостатки.
7. Механизм функционирования рынка труда.
8. Виды рынка труда.
9. Основные модели рынка труда и специфика их функционирования.
10. Особенности рынка труда в Республике Беларусь.
11. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
12. Гибкость рынка труда. Нестандартные режимы рабочего времени.
13. Исторические аспекты формирования рынка труда.
14. Тенденции развития рынка труда в условиях глобализации.
15. Методология и методика социологического анализа функционирования рынка труда.
16. Спрос на труд: содержание, структура, факторы формирования.
17. Предложение труда: понятие и определяющие факторы.
18. Конъюнктура рынка труда: понятие и разновидности.
19. Цена труда: основные понятия и элементы.
20. Формы и системы оплаты труда.
21. Мотивация и стимулирование труда.
22. Конкуренция на рынке труда и конкурентоспособность работника.
23. Влияние демографических процессов на рынок труда.
24. Мобильность рабочей силы на рынке труда.
25. Миграционные процессы на рынке труда.
26. Основные теории занятости населения.
27. Занятость населения: структура, виды и формы. Занятость населения в Республике Беларусь.
28. Сущность безработицы и ее факторы.
29. Виды и формы безработицы.

30. Экономические и социальные последствия безработицы. Закон А. Оукена.

31. Безработица и инфляция. Кривая Филипса.

32. Роль государства в регулировании рынка труда.

33. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.

34. Основные направления регулирования рынка труда.

35. Социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда.

36. Технологии поиска работы.

37. Инфраструктура регулирования рынка труда. Историческая эволюция бирж труда.

38. Роль и функции государственной службы занятости.

39. Деятельность государственной службы занятости в Республике Беларусь.

40. Частные агентства занятости.

41. Социальная защита населения в условиях рынка труда.

42. Социальная защита незанятого населения и безработных граждан.

43. Социально-трудовые отношения: понятие, основные виды и исторические типы.

44. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.

45. Сущность и принципы социального партнерства.

46. Субъекты социального партнерства и механизмы его реализации.

47. Международный опыт развития социального партнерства. Роль Международной организации труда.

48. Формирование, функционирование и пути совершенствования системы социального партнерства в Республике Беларусь.

49. Социальное партнерство как институт регулирования занятости населения.

50. Роль объединений работодателей, предпринимателей и профсоюзов в обеспечении и содействии занятости населения.

51. Социальное партнерство как механизм повышения качества трудовой жизни населения.

52. Рынок труда молодежи: проблемы теории и практики.

53. Особенности и характерные черты молодежного сегмента рынка труда.

54. Основные группы молодежи на рынке труда. Проблемы молодежной безработицы.

55. Направления, социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда молодежи.

56. Профессиональная подготовка и переподготовка молодежи. Программа «Молодежная практика» в Республике Беларусь.

57. Поддержка молодежного предпринимательства и трудовая мобильность молодежи.

58. Государственная молодежная политика в социально-трудовой сфере.

59. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда молодежи.

60. Проблемы трудоустройства молодых специалистов.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бобкова, И. Н. Рынок труда : методология, теория, практика / И. Н. Бобкова. – Минск: Академия МВД, 2012. – 343 с.
2. Дубовик, А. К. Рынок труда : методические указания к семинарским занятиям и выполнению курсовой работы / А. К. Дубовик, С. В. Потапенко. – Минск: БНТУ, 2012. – 103 с.
3. Дубовик, А. К. Рынок труда молодежи в Республике Беларусь : проблемы теории и практики / А. К. Дубовик // Вестник БНТУ. – 2010. – № 5. – С. 67–72.
4. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник для высших учебных заведений по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Инфра-М, 2013. – 283 с.
5. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебное пособие / Б. В. Корнейчук. – Москва: Гардарики, 2007. – 287 с.
6. Михеев, В. А. Основы социального партнерства : теория и политика : учебник для вузов / В. А. Михеев. – Москва: Экзамен, 2001. – 448 с.
7. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – Москва: Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
8. Рофе, А. И. Рынок труда : учебник / А. И. Рофе. – Москва: КНОРУС, 2016. – 272 с.
9. Ванкевич, Е. В. Рынок труда Республики Беларусь : особенности формирования и развития / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова; под научн. ред. Ванкевич Е. В. – Витебск: ВГТУ, 2008. – 302 с.
10. Рынок труда : учебник / под ред. В. С. Буланова и Н. А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Экзамен, 2007. – 479 с.
11. Рынок труда : учебное пособие / под ред. проф. П. Э. Шлендера. – Москва, 2004. – 208 с.
12. Соколова, Г. Н. Рынок труда Республики Беларусь : экономические вызовы и социальные ответы / Г. Н. Соколова. – Минск: Беларуская навука, 2006. – 301 с.

13. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. – 292 с.

14. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с измен. и доп. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2016. – 266 с.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ КУРСА	4
1.1. Предмет и задачи дисциплины «Рынок труда»	4
1.2. Труд: понятие и социально-экономические характеристики	6
1.3. Трудовые ресурсы как основа рынка труда	8
1.4. Экономически активное население. Понятие рабочей силы	9
1.5. Сущность и содержание понятия «рынок труда»	12
1.6. Функции рынка труда, его преимущества и недостатки	14
1.7. Механизм функционирования рынка труда	16
1.8. Виды и сегменты рынка труда	17
1.9. Модели рынка труда. Особенности рынка труда в Беларуси	19
1.10. Спрос на труд: содержание, структура, факторы Формирования	22
1.11. Предложение труда: понятие и определяющие факторы	24
1.12. Конъюнктура рынка труда: понятие и разновидности	26
1.13. Цена труда: основные понятия и элементы	27
1.14. Формы и системы оплаты труда	29
1.15. Мотивация и стимулирование труда	31
1.16. Конкуренция на рынке труда и конкурентоспособность работника	34
1.17. Мобильность рабочей силы и миграционные процессы на рынке труда	36
1.18. Основные теории занятости населения	38
1.19. Занятость населения: структура, виды и формы	44
1.20. Безработица: сущность, виды и формы	48
1.21. Экономические и социальные последствия безработицы. Закон А. Оукена	54
1.22. Роль государства в регулировании рынка труда. Политика занятости населения	56
1.23. Роль и функции государственной службы занятости, ее деятельность в Республике Беларусь	59
1.24. Основные направления регулирования рынка труда	64
1.25. Социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда	67
1.26. Социальная защита населения в условиях рынка труда	70

1.27. Социально-трудовые отношения: понятие, основные виды и исторические типы	73
1.28. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: понятие и принципы	75
1.29. Социальное партнерство как институт регулирования занятости населения	76
1.30. Качество трудовой жизни населения	79
1.31. Рынок труда молодежи: проблемы теории и практики.....	81
1.32. Государственная молодежная политика в социально-трудовой сфере	85
1.33. Направления регулирования рынка труда молодежи	87
1.34. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда молодежи.....	89
1.35. Проблемы трудоустройства молодых специалистов	91
2. КОНТРОЛЬНЫЙ ТЕСТ	93
3. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ	103
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	106

Учебное издание

ДУБОВИК Александр Константинович

РЫНОК ТРУДА

Учебно-методическое пособие
для студентов специальности 1-26 02 02 «Менеджмент»,
направления специальности 1-26 02 02-02
«Менеджмент (социально-административный)»

Редактор *Т. В. Грищенкова*
Компьютерная верстка *О. Ю. Селезневой*

Подписано в печать 24.08.2017. Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 6,39. Уч.-изд. л. 5,00. Тираж 100. Заказ 972.

Издатель и полиграфическое исполнение: Белорусский национальный технический университет.
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя, распространителя
печатных изданий № 1/173 от 12.02.2014. Пр. Независимости, 65. 220013, г. Минск.