

urban district of Mashhad. A comparative analysis of demographic processes in 2016 compared to the previous year.

**Keywords:** demographic processes, the population, demographic policy, birth rate, death rate, natural increase.

#### **Information about the authors**

1. Kuzmin Aleksandr Ivanovich (Russia, Yekaterinburg) –Doctor of Social Science, Candidate of Economics, Professor, the Leading Researcher, Institute of Economics, UralBranch of the RussianAcademy of Sciences (Russia, 620014, Moskovskaya st., 29; e-mail: [kuz53@list.ru](mailto:kuz53@list.ru)).

2. Permyakova Natalya Sergeevna, Russia, Neftekamsk, graduate student, Ural Federal University, [natalya\\_permyako@mail.ru](mailto:natalya_permyako@mail.ru)

Tretiak Anna Nikolaevna – senior economist, Institute of Economics, Ural branch of RAS, Ekaterinburg, Russia

УДК: 331.5

**Т.В. Кузьмицкая, Т.В. Сергиевич**

### **ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ И ЗАНЯТОСТЬ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*В статье рассмотрены особенности функционирования рынка труда Республики Беларусь с учетом актуальных демографических тенденций. Раскрыта роль государства в регулировании трудовых отношений. Показаны некоторые направления повышения эффективности рынка труда.*

**Ключевые слова.** Трудовые отношения, инновационное развитие, рынок труда, человеческий капитал, занятость.

Сегодня становится очевидным, что достижение целей инновационного развития экономики Республики Беларусь возможно лишь на основе совершенствования управления трудом, эффективного использования трудовых ресурсов и рынка труда. «Именно трудовые отношения выступают в качестве основы социальной дифференциации и политико-экономической динамики общества» [10, с. 2], что во многом обуславливает экономическое развитие страны. «Перспективы модернизации промышленного комплекса, – как справедливо отмечает В.Л. Гурский, – напрямую зависят от количества и качества рабочей силы, которая может быть использована в этом процессе» [1, с. 36]. В основе эффективного рынка труда лежит эффективная занятость, т.е. занятость на таких предприятиях, продукция которых имеет высокую добавленную стоимость и реальный платежеспособный спрос, а получаемый работниками доход позволяет в полной мере воспроизводить человеческий капитал. Сегодня в условиях изменения места в современной экономике сферы услуг, которая «заключает в себе значительный потенциал общественного развития» [5, с. 254], получение образования и переквалификация становится более доступными, что в конечном итоге повышает эффективность рынка труда. По своей экономической природе спрос на труд является производным, вторичным спросом и определяется совокупным платежеспособным спросом на товары и услуги, предъявляемым предприятиями, домашними хозяйствами и государством. В своем численном измерении спрос на труд представляет собой сумму общей численности занятых и количества свободных вакансий, скорректированных с учетом сальдо движения работников в течение года.

Эффективная занятость во многом обусловлена наличием особой институциональной среды, способствующей инновационной направленности рынка труда, совершенствованием технико-технологической структуры предприятий, а также комплексом социально-трудовых отношений, обеспечивающим необходимые социальные стандарты жизнедеятельности и

воспроизводство человеческого капитала. «Беларусь, – справедливо отмечает С.Ю. Солодовников, – в виду отсутствия у нее мало-мальски значимых природных ресурсов (за исключением месторождений калийных удобрений) сделала ставку на формирование и использование такого специфического экономического ресурса, как инновации. Причем в большинстве случаев – это общественно функциональные, а не технико-технологические инновационные решения» [11, с. 31]. П.С. Лемещенко по этому поводу пишет: «в современных условиях, и тенденция эта усиливается, изменился приоритет влияния того, что называют факторами производства. Можно уже избежать «ресурсного проклятия», освоив научно-информационное поле не только как гносеологическую сферу, но и как бизнес-процессы» [4, с. 53]. Эффективная занятость обеспечивается, в первую очередь, наличием работников, компетенции и мотивация которых позволяют эффективно использовать технико-технологически современные рабочие места в целях производства общественных благ. Эффективность занятости во многом обусловлена эволюцией профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов. Под профессией при этом понимается «обычное длительное занятие индивида, дающее ему средства к существованию» [7, с. 36]. Обеспечение эффективной занятости является основой развития экономики и совершенствования отношений на рынке труда.

На эволюцию занятости во многом влияют демографические тенденции, в последние годы в Республике Беларусь выражающиеся в сокращении численности трудовых ресурсов, занятого населения, увеличения доли лиц старше трудоспособного возраста в занятом населении. В настоящее время в стране происходит снижение численности трудовых ресурсов, обусловленное спадом рождаемости в начале 90-х гг. прошлого века и массовым выходом на пенсию представителей самого многочисленного поколения, рожденных после Великой отечественной войны. Число лиц младше трудоспособного возраста, занятых в экономике, после пика 1991 г. (25,4 тыс. чел. или 0,423 % от численности всех трудовых ресурсов) неуклонно снижается, составляя сегодня 0,1 тыс. чел. или менее 0,002 % от численности всех трудовых ресурсов. Доля лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике, напротив, имеет тенденции к увеличению. Минимальное значение доли лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике, было отмечено в 2003 г. и составило 4,34% или 263,4 тыс. чел., в 2015 г. – выросло до 7,32 % или 429,9 тыс. чел.

Значительная часть населения Республики Беларусь в трудоспособном возрасте не занято трудовой деятельностью (около 1,4 млн. чел.). Так, в 2015 г. численность трудовых ресурсов составила 5 874,8 тыс. чел., в том числе занятое население 4 496 тыс. чел. (76,5%), количество прочего трудоспособного населения в трудоспособном возрасте достигло 1 378,8 тыс. чел. (23,5%). Обследования домашних хозяйств с целью изучения проблем занятости, состояния и динамики рынка труда, проводимые в Беларуси начиная с 2012 г., позволяют проанализировать динамику структуры трудоспособного населения, не занятого в экономике. Как показывают результаты исследований, наибольшее количество трудоспособного населения, не занятого в экономике, составляют учащиеся и лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Их количество в совокупности достигает более половины от всего трудоспособного, но не занятого в экономике населения. Немалую часть составляют безработные, хотя их доля и укладывается в границы естественного уровня безработицы. Уровень зарегистрированной безработицы в Республике Беларусь за последние несколько лет не превышал 1%. В 2015 г. количество зарегистрированных безработных составило 41,3 тыс. чел. или 0,7% от численности трудовых ресурсов. Уровень безработицы, рассчитанный по методологии Международной организации труда (МОТ), в соответствии с которой к безработным относятся лица в возрасте 15-74 лет, которые в рассматриваемый период соответствовали одновременно следующим критериям: не имели работы (занятия, приносящего доход); занимались поиском работы; были готовы приступить к работе, в Беларуси также относительно невысок. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь [6], в результате обследования домашних хозяйств с использованием

данной методики в 2015 г. помимо официально безработных было выявлено 202,0 тыс. таких лиц, что в сумме составило 3,4% от численности трудовых ресурсов. Эта цифра в сумме с официально зарегистрированной безработицей показывает уровень безработицы по методологии МОТ и составляет 4,1% (или 243,3 тыс. чел.). Динамика структуры прочего трудоспособного населения, в трудоспособном возрасте за 2012-2015 гг. представлена в таблице 1.

Таблица 1

Динамика структуры прочего трудоспособного населения в трудоспособном возрасте за 2012-2015 гг.

Прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте, в т.ч.:	2012	2013	2014	2015
безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите	28,5	23,4	22,3	41,3
лица, не имеющие работы, активно ее ищущие и готовые приступить к ней	211,1	212,2	211,6	202,0
лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	272,5	297,3	303,0	320,7
лица, обучающиеся в учреждениях образования, не совмещающие обучение с трудовой деятельностью	497,4	457,7	434,1	420,3
граждане, получающие пособие по уходу за ребенком-инвалидом, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста	58,3	59,1	55,2	56,8
лица, содержащиеся в исправительных учреждениях и следственных изоляторах	16,2	14,6	14,9	13,3
граждане Республики Беларусь, работающие за границей	55,4	63,4	61,6	38,9
лица, ведущие домашнее хозяйство	130,8	123,6	123,0	116,6
лица, считающие, что нет возможности найти работу	42,0	37,1	32,1	27,6
лица, не имеющие необходимости или желание работать	30,2	29,7	33,1	30,6
другие	75,5	92,6	121,5	110,7
Итого	1417,9	1410,7	1412,4	1378,8

Несмотря на устойчивую тенденцию разгосударствления экономики, в Республике Беларусь по-прежнему остается высокой доля работников, занятых на государственных предприятиях (государственный наем). В 2015 г. их удельный вес составил 39,3% [12]. При этом организации, в которых доля государственной собственности составляет менее 50%, относят к частной форме. В таких условиях государственная политика в сфере занятости является одним из определяющих факторов обеспечения высокой трудовой активности, мотивации и производительности труда. «В трансформационных экономических системах, – справедливо отмечает по этому поводу С.Ю. Солодовников, – необходимо, чтобы государство играло ведущую роль в конфигурировании социально-экономических интересов социальных субъектов (для снижения социальной напряженности в обществе, роста социального капитала на общественном уровне, увеличении социального капитала в социальных группах, в том числе в классах, и хозяйственных субъектах в формах и пропорциях не искажающих сущность белорусской социально-экономической модели – социально-ориентированной, устойчивой, рыночной)» [8, с. 17]. Политика, проводимая в настоящее время на рынке труда Республики Беларусь, фактически направлена на поддержание максимальной занятости населения и минимальной дифференциации в доходах. Так как в Республике Беларусь значительная часть трудоспособного населения не вовлечена в трудовую деятельность, в соответствии с ч. 3 ст. 101 Конституции Республики Беларусь был принят Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О предупреждении социального иждивенчества», целью которого стало предупреждение социального иждивенчества, стимулирование трудоспособных граждан к трудовой деятельности, обеспечение исполнения конституционной обязанности граждан по участию в

финансировании государственных расходов путем уплаты налогов, пошлин и иных платежей.

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

Низкая дифференциация в оплате труда имеет и негативные последствия. Зачастую производительность труда на государственных предприятиях значительно ниже, чем в частном секторе, что является неиспользованным ресурсом для роста производительности труда в экономике в целом. Низкая дифференциация в уровне заработной платы затрудняет переток рабочей силы из низкоэффективных предприятий в высокоэффективные, т. к. инвестиции в человеческий капитал (получение дополнительного образования, повышение квалификации, переподготовка) с целью дальнейшего трудоустройства на другом, более производительном предприятии не приносят существенной финансовой отдачи. В результате складывается ситуация, что при наличии в стране формально высокообразованных и квалифицированных трудовых ресурсов предприятия испытывают дефицит работников необходимой квалификации. Низкая мобильность работников и неготовность инвестирования в человеческий капитал в конечном счете препятствуют модернизации предприятий и росту производительности, в то время как «одним из определяющих показателей человеческого капитала является уровень образования, выступающий важным, а иногда и важнейшим фактором социальной активности населения. Высокий уровень образования индивидов способствует созданию самоподдерживающегося климата доверия, отдача от которого увеличивается с ростом среднего уровня образования в стране» [9, с. 96].

Поскольку сегодня проведение модернизации во многом «упирается в нехватку квалифицированной рабочей силы, то на первое место выходят мероприятия по формированию эффективного рынка труда Республики Беларусь, сохранению трудового потенциала и удержанию в стране квалифицированных кадров» [3, с. 113-114]. На решение этих задач направлено развитие нестандартных форм занятости. Начиная с 2010 г. в Республике Беларусь законодательно утверждена возможность привлекать рабочую силу на условиях нестандартных форм занятости, с использованием гибких режимов и графиков работы. Нетипичные формы занятости в отличие от традиционных, позволяют гибко устанавливать продолжительность действия трудового договора, режим рабочего времени, место выполнения и содержание работы по индивидуальной договоренности между работником и работодателем. Значительную роль гибкие формы занятости играют в развитии малого бизнеса. Они выгодны и нанимателям, которые получают возможность мобильно регулировать численность и состав работников на основе текущей рыночной конъюнктуры, обеспечивая необходимый объем производства и оптимизируя при этом свои издержки, и работникам, нуждающимся в дополнительном заработке, но не имеющим возможность работать в стандартном режиме (учащиеся, родители, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, в том числе детьми-инвалидами, люди с ограниченной трудоспособностью, инвалидность, пенсионеры). Вместе с тем гибкие формы занятости в Республики Беларусь пока не имеют широкого распространения. Следует отметить, что сотрудники, работающие на условиях гибкой занятости, получают меньше правовых и социальных гарантий, по сравнению с работниками в условиях обычной занятости. Между тем, более широкое применение нетипичных форм занятости будет во многом способствовать оптимизации издержек на рабочую силу путем изменения численности и

вознаграждения, что повысит возможности адаптации и конкурентоспособность для предприятий в условиях структурных трансформаций; безболезненному сокращению сотрудников (дополнительному найму) за счет использования срочных трудовых договоров (контрактов); повышению трудовой мотивации за счет дифференциации вознаграждения, социального пакета, условий занятости.

Таким образом, нами установлено, что на занятость в Республике Беларусь влияют следующие демографические тенденции: сокращение численности трудовых ресурсов, занятого населения, увеличение доли лиц старше трудоспособного возраста в занятом населении. В стране наблюдается низкий уровень безработицы, сокращение удельного веса населения с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума (абсолютная бедность) и сохранение низкого уровня неравенства. Сложившаяся ситуация приводит к неэффективному распределению трудовых ресурсов, препятствует структурным сдвигам и модернизации экономики, а также стимулирует к международной трудовой миграции высококвалифицированных работников, ориентированных на высокую производительность труда при условии адекватной оплаты. Вместе с тем, за счет усиления рыночных элементов в экономике; формирования института работников-инноваторов; формирования и развития института общественно-государственно-частного партнерства в сфере трудовых отношений; формирования регулируемого гибкого рынка труда; развития системы непрерывного образования; формирования посткапиталистических трудовых отношений; дальнейшего развития механизмов самозанятости в стране необходимо провести структурное перераспределение трудовых ресурсов между секторами и создать стимулы для увеличения количества высокопроизводительных рабочих мест, в том числе в частном секторе. Построение инновационной экономики требует повышения гибкости рынка труда, при этом необходимо сохранить социальную стабильность и социальные гарантии работникам. Главные направления повышения эффективности рынка труда: регулирование и управление социально-трудовыми отношениями через рынок труда в направлении роста его гибкости; формирование современных институтов рынка труда; рациональное использование трудовых ресурсов на микроуровне; повышение эффективности системы оплаты труда и сохранение социальных гарантий; согласование рынка образовательных услуг и рынка труда.

©Кузьмицкая Т.В., Сергиевич Т.В. Текст. 2017.

#### **Список источников**

1. Гурский, В.Л. Эндогенные факторы, обуславливающие развитие промышленной политики Беларуси в современных условиях / В.Л. Гурский // Экономическая наука сегодня. – 2015. – № 3. – С. 245–257.
2. Доклад о человеческом развитии 2013 // Human Development Report [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2013\\_RU.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2013_RU.pdf). Дата доступа: 01.12.2016.
3. Кузьмицкая, Т.В. Международная трудовая миграция: проблемы оценки и влияние на социально-экономическое и демографическое развитие Республики Беларусь / Т.В. Кузьмицкая, Л.П. Шахотько // Экономическая наука сегодня. – 2014. – № 2. – С. 113–132.
4. Лемещенко, П.С. От стоимости к институциональной ценности / П.С. Лемещенко // Экономическая наука сегодня, 2013. – № 1. – С. 46–67.
5. Мелешко, Ю.В. Трансформация определения понятия «услуг» в контексте концепции постиндустриального общества / Ю.В. Мелешко // Экономическая наука сегодня. – 2016. – № 4. – С. 35–43.
6. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://belstat.gov.by/>. Дата доступа : 20.04.2017.

7. Солодовников, С.Ю. Категория «социальный класс» в контексте политико-экономического наследия П.А. Сорокина и Л.Н. Гумилева / С.Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня. – 2014. – № 2. – С. 24–50.

8. Солодовников, С.Ю. Перспективы и механизмы развития и капитализации социального потенциала Республики Беларусь / С.Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня. – 2013. – № 1. – С. 5-33.

9. Солодовников, С.Ю. Проблемы и перспективы развития социального потенциала в Республике Беларусь / С.Ю. Солодовников // Проблемы управления. – 2012. – № 2 (43). – С. 95-98.

10. Солодовников, С.Ю. Тенденции и перспективы развития занятости и создания социально-научного сообщества в условиях модернизации транзитивной экономики: на примере Республики Беларусь / С.Ю. Солодовников // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д, Экон. и юрид. науки. – 2015. – № 6. – С. 2-9.

11. Солодовников, С.Ю. Феноменологическая природа взаимообусловленности экономической конкурентоспособности и социального капитала Беларуси и Украины / С.Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня. – 2015. – № 3. – С. 23–35.

12. Статистический бюллетень «Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2015 году» / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2016.

#### **Информация об авторах**

1. Кузьмицкая Татьяна Владимировна (Республика Беларусь, г. Минск) – старший преподаватель Белорусский национальный технический университет (220013, г. Минск, пр. Независимости, 65, bntu@bntu.by). E-mail v-t-k@ya.ru

2. Сергиевич Татьяна Владимировна (Республика Беларусь, г. Минск) – аспирант кафедры «Экономика и право», Белорусский национальный технический университет (220013, г. Минск, пр. Независимости, 65, bntu@bntu.by). E-mail serhiyevich@gmail.com

**Kuzmitskaya T.V., Serhiyevich T.V.**

#### **DEMOGRAPHIC TRENDS AND EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF BELARUS**

*The labour market features in the Republic of Belarus are considered with considering current demographic trends. The role of the state in regulating of labour relations is disclosed. Some directions of increasing labour market efficiency are shown in the article.*

**Keywords.** Labour relations, innovative development, labour market, human capital, employment.

#### **Information about authors**

1. Kuzmitskaya Tatsiana Vladimirovna (Belarus, Minsk) – Senior lecturer, Belarusian National Technical University (220013, Minsk, Nezavisimosti str., 65, bntu@bntu.by). E-mail v-t-k@ya.ru

2. Serhiyevich Tatsiana Vladimirovna (Belarus, Minsk) – postgraduate student of the department «Economics and law », Belarusian National Technical University (220013, Minsk, Nezavisimosti str., 65, bntu@bntu.by). E-mail serhiyevich@gmail.com

УДК: 332.1; 711.58; 911.375.6

**М.Н. Макарова, Л.Н. Воронина**

#### **ДОСТУПНОСТЬ ОБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В МИКРОРАЙОНАХ ГОРОДА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ**