

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Гнатюк С.Н.

Белорусско-Российский университет, г. Могилев, Республика Беларусь

В статье рассмотрены тенденции и перспективы развития рынка труда Республики Беларусь.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, безработные, заработная плата

The article considers tendencies and perspectives of development of the labour market of the Republic of Belarus.

Key words: labour market, labour force, unemployed, wage

Труд является источником экономического роста страны, средством зарабатывания средств существования для каждого человека, сокращения нищеты. Он дает возможность людям полноценно участвовать в жизни общества, формирует чувство собственного достоинства и значимости. Благодаря труду человек не только обеспечивает материальное благосостояние, но и накапливает знания, опыт, которые служат основой для культуры и цивилизации, раскрепощает потенциал, творческое начало человека. Поэтому проблеме труда, формированию институтов рынка труда, соответствующих социально ориентированной экономике уделяется значительное внимание.

Одной из главных целей перспективной модели развития экономики Республики Беларусь в соответствии с «Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г.» является достижение свободно избранной и экономически эффективной занятости населения [1]

Рынок труда в Республике Беларусь развивается под воздействием следующих факторов:

- сложная демографическая ситуация (процесс старения, особенно в сельской местности);
- снижение потребности в рабочей силе под воздействием инновационной модели развития, перехода на постиндустриальную стадию развития;
- возрастание роли человеческого капитала в обеспечении устойчивости развития экономики, возрастанию роли знаний, качества рабочей, приводящее к формированию института корпоративной социальной ответственности бизнеса;
- сохранение негативных тенденций в использовании трудового потенциала (в условиях формирования постиндустриальной экономики

необходимо перераспределить трудовые ресурсы из сферы производства в сферу услуг);

– утечка квалифицированной рабочей силы в Россию и другие страны как результат невысокого размера зарплаты и пособий по безработице, государственной политики сохранения уровня занятости;

– важнейшие компоненты самонастройки рынка труда (зарплата, уровень духовных потребностей) не приведены в соответствие со стоимостью рабочей силы, что изначально деформирует его.

Рассматривая рынок труда Республики Беларусь, можно выделить следующие тенденции.

Рынок труда характеризуется высоким уровнем занятости, который практически не связан с динамикой объема производства и низкий уровень безработицы. На конец 2015 г. было официально зарегистрировано 43,3 тыс. безработных, средняя продолжительность безработицы – 4,1 месяца, а уровень безработицы составил 1,0%, что значительно ниже по сравнению с другими странами (Табл.1). В 2016 г. падение объема производства сопровождалось сокращением безработицы до 0,6 %.

Таблица 1

Основные показатели рынка труда Республики Беларусь

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Среднегодовая численность населения в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	5825,6	5776,4	5718,1	5655,1	5591,6	5529,7
Трудовые ресурсы в среднем за год, тыс. чел.	6078,5	6031,4	6030,0	5989,1	5962,9	5874,8
Численность экономически активного населения в среднем за год, тыс. чел.	4742,2	4722,7	4640,6	4601,8	4572,8	4537,3
Уровень экономической активности населения, %	81,4	81,8	81,2	81,4	81,8	82,1
Среднегодовая численность населения, занятого в экономике, тыс. чел.	4703,0	4691,2	4612,1	4578,4	4550,5	4496,0
Численность безработных, зарегистрированных (на конец года), тыс. чел.	33,1	28,2	24,9	20,9	24,2	43,3

Уровень зарегистрированной безработицы (на конец года; в %)	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	1,0
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Источник [2]

Для республики характерна высокая доля занятых на предприятиях государственной формы собственности (табл.2). В 2015 г. она составила 39,3 %, сократившись всего на 4,9 п. п. за 2010-2015 гг.

Таблица 2

Занятость по формам собственности (тыс. чел.)

Год	всего	в том числе по формам собственности					иностранная
		государственная	частная	из нее собственность			
				негосударственных юридических лиц	смешанная без иностранного участия	смешанная с иностранным участием	
2010	4703,0	2100,5	2520,1	853,3	903,7	184,7	82,4
2011	4691,2	2055,7	2536,9	820,6	899,3	249,7	98,6
2012	4612,1	1965,0	2538,5	820,4	880,9	278,9	108,6
2013	4578,4	1879,4	2566,1	832,4	858,7	308,9	132,9
2014	4550,5	1771,6	2631,8	842,0	857,6	314,0	147,1
2015	4496,0	1765,3	2576,6	797,0	833,7	301,6	154,1

Источник [2]

Развитые страны в настоящее время находятся на постиндустриальной стадии развития. Относительно рынка труда это означает, что большая часть рабочей силы занята в сфере услуг. Данная тенденция характерна и для рынка труда республики (табл.3). Однако виды деятельности в сфере услуг, в которых занято большинство работников, не относятся к высокотехнологичным.

Таблица 3

Занято по видам деятельности (тыс. чел.)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Занято в экономике - всего	4 703,0	4 691,2	4 612,1	4 578,4	4 550,5	4 496,0
Сфера производства	2 084,6	2 071,6	1 984,3	1 943,3	1 908,8	1 832,6
Сфера услуг	2 618,4	2 619,6	2 627,8	2 635,1	2 641,7	2 663,4

Источник [2]

Переход к постиндустриальной экономике требует высококвалифицированной рабочей силы, работников с высоким человеческим потенциалом. Рынок труда республики отвечает данным требованиям: 51,9 % работников в 2014 г. имело высшее и среднее специальное образование против 48,0% в 2010г. (табл.4). Данная тенденция сохранится и в будущем. В соответствии с целевыми параметрами Национальной стратегии устойчивого развития до 2030 г доля работников с высшим и средним специальным образованием должна составить 62 % в 2030 г.

Таблица 4

Численность работников по уровню образования и полу

	2010	2012	2014
Всего	4 17 99	3868273	3746364
в том числе имеют образование			
высшее	1 21 92	1061163	1101266
среднее специальное	909 68	870261	841685
профессионально- техническое	828 88	795517	764694
общее среднее	1 43 08	1044022	952541
общее базовое (включая общее начальное)	114 43	97310	86178

Источник [2]

В республике устойчиво растет номинальная заработная плата (табл.5). Соотношение среднемесячной заработной платы и минимального потребительского бюджета составило в 2015 г. 277,8 % (в 2005 – 202,2 %). Соотношение среднемесячной заработной платы и бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения – 397,7 % и 282,2 % соответственно. Но она неоправданно дифференцирована по регионам, видам деятельности и квалификации (табл.6), значительно уступает размеру заработной платы в соседних странах. В 2015 г. средняя заработная плата в Беларуси составила 413 долл., в России – 560, Казахстане – 565, Литве – 900, Польше – 1200 долл.[2].

Таблица 5

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников

Годы	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Номинальная заработная плата, тыс. руб.	1217,3	1899,8	3676,1	5061,4	6052,4	6715,0
изменение номинальной заработной платы (в % к предыдущему году)	124,0	156,1	193,5	137,7	119,6	110,9
изменение реальной заработной платы (в % к предыдущему году)	115,0	101,9	121,5	116,4	101,3	97,7

Источник [2]

Распределение численности работников по размерам заработной платы

	Всего работ ников	До 2 млн	2-3 млн.	3-4 млн	4-5 млн	5-6 млн	6-8 млн	8-10 млн	10- 15 млн	15- 20 млн	Свыш е 20 млн
чело век	26988 92	627 62	3268 65	3928 27	3925 82	3622 99	5384 92	2889 03	2384 59	5153 2	43171
В %	100	2.3	12.1	14.6	14.5	13.5	20.0	10.7	8.8	1.9	1.6

Источник [2]

Одной из негативных тенденций развития рынка труда республики является старение рабочей силы: доля работников старше 55 лет за 2010-2014 гг. увеличилась с 13,6 % до 17 %, в то время как работников в возрасте до 25 лет сократилась с 10,8 % до 8,7 % (табл.7). Данная тенденция сохранится в ближайшей перспективе в силу демографических проблем, связанных со старением нации и удлинением продолжительности жизни населения.

Таблица 7

Структура работников по возрастным группам

год	Всего работников	В том числе в возрасте, лет					
		До 25 лет	25-29	30-39	40-49	50-54	Старше 55
2010	100	10,8	13,0	23,5	24,9	14,2	13,6
2012	100	9,9	13,1	23,6	23,8	14,3	15,3
2014	100	8,7	12,8	24,5	23,2	13,8	17,0

Источник [2]

Рынок труда республики фактически является рынком монополии. При этом она носит социально-экономический характер, так как преобладающую роль играет государственный сектор экономики, а создаваемые частные предприятия на отраслевых и региональных рынках труда зачастую являются монополистами на рынке труда. Поэтому спрос на рынке труда предъявляет преимущественно один доминирующий собственник. Следует, отметить, что для экономики республики характерна высокая концентрация производства (на 3 крупнейших промышленных предприятия республики приходится в 2015 г. 26,8 % объема производства), что оказывает соответствующее воздействие на развитие рынка труда.

Для республики характерно наличие организованного рынка труда и теневого, неорганизованного рынка. Теневой рынок труда проявляется в разных формах: скрытая занятость, выезд на работу в другие страны по неофициальным каналам и т.д. Рабочая сила характеризуется низкой

мобильностью, что проявляется в неэластичном предложении и отсутствии объективных условий для территориального перемещения рабочей силы (проблемы рынка жилья, транспортной и коммуникационной сетей). В связи с этим можно утверждать, что совокупный рынок труда республики представлен множеством относительно самостоятельных региональных рынков труда.

Уровень реальной зарплаты оказывает слабое влияние на формирование равновесия на рынке труда. Отраслевые различия в реальной зарплате практически не вызвали изменения отраслевой занятости в стране. Сокращение объемов производства в промышленности в 2009 и 2015 гг. не сказалось на динамике реальной зарплаты, но вызвало рост кредиторской задолженности предприятий. Также можно отметить наличие теневых форм оплаты труда.

Для рынка труда республики характерен интенсивный оборот рабочей силы. Предприятия активно как нанимают, так и освобождаются от работников. Но с каждым годом соотношение между принятыми на работу и уволенными ухудшается: в 2010 г. оно составило 102 %, в 2015 г. – 89,6 %, что отражает рост напряженности на рынке труда республики. Коэффициент оборота работников в 2015 г. составил по приему 22,2, по увольнению – 24,8. При этом количество принятых на новые рабочие места ежегодно сокращается (в 2010 г. было принято 66,4 тыс. чел., в 2015 – 41 тыс.). Основная причина увольнений работников – по собственному желанию. Так, в 2015 г. из 780 тыс. чел. уволенных только 9,7 тыс. чел. было уволено в связи с сокращением штатов или численности работников, 41,1 тыс. чел. – за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины [2].

В республике существует ситуация скрытой безработицы, что проявляется в распространении практики режима неполного рабочего времени и отпусков по инициативе руководства предприятий. Ухудшение экономической ситуации в 2015 г. привело к значительному росту потерь рабочего времени: в среднем на 1 работника промышленности неотработанные дни при работе в режиме вынужденной неполной занятости составили 3,9 дня, целодневные простои – 4,5. В целом потери рабочего времени на одного работника составили 13,7 дня, увеличившись по сравнению с 2010 г. в 2.5 раза (Табл.8).

Таблица 8

Использование календарного фонда времени в промышленности
(дней на 1 работника)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
потери рабочего времени	5,5	4,6	4,6	5,8	8,8	13,7
в том числе:						
отпуска, предоставляемые по договоренности между	2,9	2,9	3,0	3,3	4,1	5,0

работником и нанимателем						
неотработанные дни при работе в режиме вынужденной неполной занятости	1,3	0,6	0,6	1,1	1,6	3,9
целодневные простои	0,9	0,6	0,5	0,8	2,6	4,5
прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины	0,4	0,5	0,5	0,6	0,5	0,3

Источник [2]

Таким образом, ситуацию на рынке труда можно охарактеризовать как достаточно стабильную. Она характеризуется высокой текучестью, приспособлением рынка труда к складывающимся в экономике условиям и институтам. Так как институты развиваются, как правило, по той траектории, которая задана предшествующими социально-экономическими процессами, то развитие рынка труда требует активного участия государства, которое должно, во-первых, санкционировать социально целесообразные самовозникающие институты, наделяя их статусом государственных законов, и во-вторых, само выступать в качестве источника институционального развития рынка труда.

В 2016-2020 гг. в республике должны быть созданы условия, обеспечивающие кадровую поддержку и минимизацию социальных издержек модернизации и структурной трансформации экономики. Политика занятости будет направлена на развитие кадрового потенциала с учетом потребностей формирующегося высокотехнологичного сектора экономики. Акцент будет сделан также на расширение занятости в сфере услуг, подготовку кадров для новых рыночных видов услуг и социальной инфраструктуры, прежде всего в сельской местности.

В качестве приоритетов правительством страны предусматривается:

- повышение конкурентоспособности рабочей силы на основе использования эффективных механизмов и стимулов для непрерывного профессионального образования кадров в течение всей трудовой жизни, развитие системы профессиональной ориентации населения;
- активизация процесса создания высокопроизводительных рабочих мест, развития гибких и нестандартных форм занятости населения;
- повышение эффективности использования трудовых ресурсов путем оптимизации численности кадрового персонала и внедрения механизмов адаптации высвобождаемых работников за счет упреждающей их переподготовки;
- сокращение масштабов неформальной занятости [1].

Библиографический список

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.srrb.niks.by/info/program.pdf>

2. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник. Мн.: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. [Электронный ресурс] – Минск, 2016.