

только до 25 лет. С миграцией связано и то, что выступления в половозрастной пирамиде в городах значительно более заметны, чем в сельской местности.

В целом для Беларуси внутренняя миграция выступает источником увеличения численности трудовых ресурсов в городах, но деформирующим возрастную структуру сельского населения.

Несмотря на преобладание в структуре миграционного оборота внутренней миграции (94% миграционного оборота), население Беларуси отличается низкой мобильностью, т.к. во внутренних перемещениях участвует порядка 2-2,5% населения страны. Для сравнения в США ежегодно 15% населения переезжает как внутри штата, так и за его пределы, в Великобритании—5%, в Германии—9,6%.

Позитивное воздействие структурных факторов в первом десятилетии XXI уже меняет свое направление.

Проведенные демографические прогнозы свидетельствуют о продолжении депопуляционных процессов в будущем. Мировой опыт изучения и регулирования демографического развития довольно широк и разнообразен. Однако эффективность тех или иных мер демографической политики зависит от специфики конкретной ситуации, что требует ведения комплексного мониторинга развития демографических процессов и социально-экономических особенностей территории.

Волкова Ольга

ст. преподаватель

ГУВПО «Белорусско – Российский университет»

г. Могилев

Республика Беларусь

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Трудовые отношения между государством и гражданами Республики Беларусь регламентируются Конституцией, Трудовым кодексом страны, а также Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15 июня 2006 г. № 125-З (с изменениями и дополнениями от 30.12.2015 г. № 341-З) и другими нормативными правовыми актами.

В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь, гражданам гарантируется право на труд, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учётом общественных потребностей, а также право на здоровые и безопасные условия труда. При этом государство обязано создавать условия полной занятости населения.

Трудовой кодекс представляет собой основу трудовых отношений в Республике Беларусь. Он определяет процедуры найма и увольнения работников, а также содержит положения о рабочем времени, о предоставлении и использовании отпусков, о служебных командировках, о выплате заработной платы и других аспектах данной сферы. Данный законодательный акт в первую очередь направлен на защиту прав и интересов работников предприятий любых организационно - правовых форм.

Главная цель реализации закона о занятости - это обеспечение правовых, экономических и организационных основ государственной политики в области содействия занятости населения, гарантий государства по реализации конституционных прав граждан Республики Беларусь на труд и социальную защиту от безработицы.

Требования законодательства о труде распространяются не только на граждан Республики Беларусь, но и на иностранных граждан, которые осуществляют свою трудовую деятельность на ее территории.

Законодательством о труде установлена норма продолжительности рабочего времени в размере 8 часов в день и 40 часов в неделю. При этом определены жесткие ограничения на привлечение работников к сверхурочной работе. Также по законодательству работнику может быть установлен ненормированный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в этом случае не фиксируется, но работнику должен предоставляться дополнительный отпуск до семи дней в год. В целом продолжительность оплачиваемого отпуска не может быть менее 24 календарных дней в году.

Рынок труда Республики Беларусь также характеризуется определенными ограничениями по сокращению штата работников. Это связано с осуществлением эффективной социальной политики государства, направленной на обеспечение полной занятости населения. Однако данная политика обуславливает высокие издержки, связанные с увольнением работников, что в свою очередь приводит к избыточной рабочей силе в организациях и снижению эффективности их работы.

Наем работников связан с оформлением письменного трудового договора или контракта, а также внутреннего документа - официального приказа о приеме на работу, в котором указываются имя нового сотрудника, его должность и дата приема на работу.

Одной из особенностей регулирования рынка труда стало внедрение, начиная с 1999 г. срочных трудовых контрактов, условия которых позволили добиться большей дисциплинированности и исполнительности работников. На данный момент все сотрудники государственного сектора и около 90 % занятых работников в реальном секторе работают по срочным трудовым договорам. Использование данной формы трудового договора позволяет с одной стороны снизить избыточную занятость, но с другой – создают у работников чувства неуверенности в завтрашнем дне.

Одной из особенностей регулирования рынка труда Республики Беларусь является обязательное распространение выпускников ВУЗов, которые обучаются на бюджетной основе. Выпускник, отучившийся за счет средств бюджета, вынужден отработать два года на предприятии, определенном государством. Если выпускник отказывается, это обязывает его оплатить стоимость, затраченную на обучение. При этом предприятия, куда направляют таких специалистов, имеют ограничения на их увольнение.

В структуре занятости населения Республики Беларусь по видам экономической деятельности на первом месте находится промышленность (23,4 %), в том числе обрабатывающая промышленность (20,5 %), затем идет

торговля (14,6 %), образование (9,8 %), сельское хозяйство (9,7 %), операции с недвижимым имуществом (7,9 %) и строительство (7,7 %). На долю остальных видов экономической деятельности приходится около 27 %. При этом если рассматривать последнюю пятилетку, то видно, что в структуре занятости произошло снижение уровня занятости промышленного производства и вырос сектор предоставляемых услуг. Наибольшее сокращение наблюдается в промышленности, в том числе обрабатывающей, занятость работников в которой упала с 25,1 % в 2010 году до 23,4 % в 2015 году. Доля сельскохозяйственных работников в структуре занятости населения по видам экономической деятельности сократилась с 10,5 % до 9,7 %, при этом в наибольшей степени в 2013 году [1].

Одновременно выросла доля занятых в сфере операций с недвижимым имуществом с 6,4 % до 7,9 %, что подчеркивает значимость данного сектора при осуществлении экономической политики страны. Также увеличилась занятость работников здравоохранения с 6,7 % до 7,2 % за 2010 – 2015 годы. Незначительно выросло количество занятого населения в сфере предоставления коммунальных, социальных и персональных услуг – с 4 % до 4,4 % за исследуемый период.

Что касается занятости населения по формам собственности, то если до 2009 г. в Республике Беларусь преобладала доля работников, которые были заняты в государственном секторе, за 2010 – 2015 гг. ситуация изменилась. В соответствии с официальными статистическими данными, за последние пять лет наблюдается преобладание доли частного сектора в занятости над государственным сектором. Так, в 2010 г. в частном секторе было занято 53,6 % работников, что на 8,9 процентных пунктов больше, чем в государственном секторе. В 2015 г. данная разница составила 18 процентных пунктов. Это означает, что данный сектор экономики становится более привлекательным для работников, так как является более гибким и способен лучше приспособиться к внешней конъюнктуре рынка, чем государственные предприятия [1].

К основным путям повышения уровня регулирования рынка труда в Республике Беларусь относятся:

- реализация более активной политики занятости, которая была бы направлена на создание, сохранение и модернизацию рабочих мест прежде всего в конкурентоспособных и жизнеобеспечивающих отраслях и производствах. Для этого необходимо направить усилия на формирование таких благоприятных условий в сфере трудовых отношений, которые позволят создать эффективные рабочие места, совершенствовать с учетом зарубежного опыта экономической механизм их функционирования в условиях инновационного развития экономики;

- создание научно-методологического и методического обеспечения проблемы определения перспективной дополнительной потребности экономики в квалифицированных кадрах и на этой основе методик прогнозирования подготовки кадров;

- улучшение подготовки и переподготовки кадров в профессионально-квалификационном разрезе в соответствии с текущими и перспективными потребностями экономики в квалифицированной рабочей силе. Для этого

необходимо, используя организационно-экономические и финансовые стимулы, добиться гибкой реакции учебных заведений страны на меняющийся спрос экономики на профессии;

- увеличение объемов обучения безработных под заказ нанимателей, восстановления системы профессионально-технического обучения кадров непосредственно на производстве, осуществления всеобщей профессионализации выпускников общеобразовательных школ в соответствии с потребностями экономики в кадрах;

- разработка специальных программ обеспечения занятости граждан, неспособных на равных условиях конкурировать на рынке труда (инвалидов, молодежи до 18 лет, лиц предпенсионного возраста и т.д.);

- стимулирование развития малого бизнеса и самозанятости населения, развитие народных промыслов и ремесел.

Список использованных источников:

1 Статистические данные // Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 20.03.2017.

Гмира Микола
студент

Стадник Вікторія
к.е.н., асистент

ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»
м. Ніжин
Україна

ВЗАЄМОДІЯ ВНЗ ТА БІЗНЕСУ У ПІДГОТОВЦІ СПЕЦІАЛІСТІВ

Досліджувана тема є актуальною, оскільки глобалізаційного розвитку конкурентоспроможність економіки країни залежить від її здатності вчасно та адекватно реагувати на потреби суспільства та продукувати інновації, що є можливим лише за умови якісної системи освіти та високої якості людського капіталу. За індексом глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму Україна за 2015-2016 рр. посіла 79-е місце серед 140 країн, втратила 3 позиції порівняно з 2014-2015рр. і дотепер не досягла рівня 2012-2013рр. (73-є місце). Попри високий ступінь охоплення населення освітою, зокрема вищою, її якість, наявність науково-дослідних розробок та рівень підготовки персоналу знаходяться у незадовільному стані. Неякісна освіта, в свою чергу, не дозволяє створювати нові знання, комерціалізувати їх, винаходити нові технології та застосовувати інновації. В розвинутих країнах інноваційний розвиток стає можливим завдяки тісній співпраці між університетами, підприємствами і державою, побудованій на основі моделі «потрійної спіралі» Г. Іцковіца. Ця модель описує механізм взаємозв'язку університетів, бізнесу та держави і характеризує роль кожного з інститутів у розвитку інновацій. На практиці модель «потрійної спіралі» застосовується країнами Америки, Європи та Південно-Східної Азії.

