

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УДК 331.5(476)

МАКОВСКАЯ Наталья Владимировна

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЗАНЯТОГО
НАСЕЛЕНИЯ**

Специальность 08.00.01. – Политическая экономия

**АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Минск 1999

Работа выполнена в Белорусском государственном экономическом
университете

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Базылев Николай Иванович

: доктор экономических наук, профессор
Новикова И.В.

кандидат экономических наук, старший
научный сотрудник Морова А.П.

Оппонирующая организация: Белорусский государственный
педагогический университет им. М. Танка

Защита диссертации состоится 26 ноября 1999 г. на заседании
Совета по защите диссертаций Д 02.07.04 в Белорусском
государственном экономическом университете (220672, г. Минск, пр.
Партизанский, 26, ауд. 205, тел. 249-51-07).


С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Белорусского
государственного экономического университета.

Автореферат разослан 25 октября 1999 г.

Ученый секретарь

Совета по защите диссертаций,

доктор экономических наук, профессор

 А.В. Бонд

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Переход экономики к рыночному механизму хозяйствования чрезвычайно обострил проблему занятости. Развитие многообразных хозяйственных форм на основе реформирования собственности диктуют необходимость выработки новых концептуальных подходов к обеспечению занятости и созданию действенного механизма социальной защиты. Особую научную и практическую значимость приобретает исследование экономических проблем труда занятого населения. Дело в том, что низкие доходы основной массы населения не обеспечивают эффективного спроса, что порождает проблему реализации производимой продукции. Конкурентоспособность отечественной продукции невысока из-за высоких издержек и относительно низкого качества продукции. Решение задач повышения конкурентоспособности продукции требует структурной перестройки предприятий, технического перевооружения и снижения издержек.

Оставляя в стороне важную и требующую особого обсуждения проблему источников инвестиций для технического перевооружения предприятий, следует отметить, что внимание потенциальных инвесторов могут привлечь либо предприятия, осуществившие структурную перестройку, либо способные поддаться структурной перестройке. Структурная перестройка как предпосылка привлечения инвестиций, модернизации и технического перевооружения, снижения издержек и, в конечном счёте, повышение конкурентоспособности означает «выбраковку» нежизнеспособных предприятий, производств, цехов, участков и рабочих мест. Нет сомнения в том, что в пределах видимой перспективы ныне существующие предприятия должны в основном высвобождать рабочую силу. Между тем, подавляющее большинство предприятий в Республике Беларусь первой и самой важной целью ставят не прибыль, а сохранение коллективов и, следовательно, поддержание занятости. В связи с этим появляется необходимость в регулировании процесса трудовой нагрузки занятых работников.

Систематизированный анализ проблемы регулирования труда занятого населения не нашёл ещё своего научного воплощения, не предпринята полноценная попытка углубленного изучения накопленного опыта решения этой проблемы в странах с развитой рыночной экономикой. Процессы, происходящие в регулировании занятости в этих странах, могут послужить прообразом для регулирования процессов занятости в условиях Республики Беларусь. Открывается новое, не подвергавшееся ранее серьёзным исследованиям направление анализа процесса регулирования труда занятого населения. Особое значение приобретает разработка теоретической концепции процесса регулирования труда занятых работников, включающей анализ форм и методов регулирования на базе изученного опыта зарубежных стран.

Проблема занятости является одной из важнейших среди современных социально-экономических проблем. И это несмотря на то, что основным

аспектом этой сложной и многогранной темы посвящено немало статей, монографий и другого рода исследований.

В последнее время существенно возрос интерес к конкретным, специфическим проблемам занятости, расширился круг направлений, усилился макроэкономический уровень анализа. Но проблема регулирования труда занятого населения практически нигде не подвергается широкому обсуждению.

Некоторые аспекты данной проблемы прослеживаются в трудах классиков экономической мысли (К. Маркс, Дж. М. Кейнс, А. Маршалл, М. Фридман) и в работах таких зарубежных исследователей как Тохиро Коно, Хоусеман С., Аккоф Р., Макмиллан Ч., Моритани С., Стэндинга Г., Тауэрса Б., Эванса А., Литторина Свен-Отто.

Часть вопросов проблемы затрагиваются в работах авторов, которые изучают процессы, происходящие в сфере занятости как в странах рыночной экономики, так и в странах СНГ. В этой связи можно указать на работы экономистов, которые уделяют внимание проблеме регулирования труда занятых работников в контексте изучения новых процессов, возникающих в сфере занятости и ее регулирования. Среди них можно назвать работы Курицына А. И., Аболина О.Ю., Супяна В.В., Никифоровой А.А., Волкова А.М., Фролова В.Г., Богомолова Ю.П., Гороховой К.Г., Журавлевой С.Н., Либмана В.В. и др. В них исследуются проблемы занятости населения в развитых странах (Япония, США, Швеция).

Работы Семенова А.М., Гимпельсона В.Г., Котляра А., Бутовской В., Пилуй М.П., Заславского И., Микульского К. посвящены проблемам занятости населения в России и других странах СНГ. В Республике Беларусь некоторым аспектам этой проблемы уделяли внимание: Ванкевич Е.В., Шимов В.М., Бондарь А.В., Разумов И.А., Корнеевец И.В., Астаповская Е.В., Матусевич В., Шахотько И.В., Тучков А., Лях И., Черкасова В., Лещиловский П.В. и др.

Нерешённость многих теоретических и практических вопросов, особая актуальность, исключительная научная и практическая значимость проблемы регулирования труда занятого населения определили выбор темы научного исследования, его цели и задачи, а также логику изложения.

Связь работы с крупными научными программами, темами. Работа осуществлялась во взаимосвязи с «Основными направлениями социально-экономического развития Республики Беларусь на 1996-2000 г.г.», «Программой занятости населения на 1998 год» и «Программой занятости населения города Могилёва на 1998 год».

Цель и задачи исследования. Основная цель диссертационного исследования состоит в том, чтобы на основе изучения опыта регулирования труда занятых работников в странах рыночной экономики (Япония, США, Швеция) и на основе проведенного экономического исследования по проблемам трудоизбыточных предприятий г. Могилёва предложить пути решения проблем занятости населения республики.

Решение поставленной цели потребовало осуществления следующих задач:

– раскрыть сущность основных современных социально-экономических моделей регулирования труда занятого населения на примерах стран с развитой рыночной экономикой (Япония, США, Швеция);

– установить формы и методы регулирования трудовой нагрузки занятых работников в странах с рыночной экономикой;

– дать оценку новым процессам, происходящим в сфере занятости в Республике Беларусь,

– исследовать особенности проблемы трудовой занятости работников на промышленных предприятиях (на примере промышленных предприятий города Могилёва);

– выявить основные формы и методы регулирования труда занятых работников в экономических условиях Республики Беларусь.

Предметом исследования является система социально-трудовых отношений в современных моделях регулирования труда занятого населения, формы и методы регулирования занятости.

Объектом исследования – процесс регулирования социально-экономических проблем труда занятого населения.

Методологической и теоретической основой работы послужили воззрения классиков экономической мысли, использованы работы ведущих зарубежных и отечественных специалистов по данной теме.

Теоретические положения и выводы, сделанные в диссертации, опираются на анализ статистического материала, зарубежного и белорусского. Следует отметить, что, применительно к Республике Беларусь, диссертанту пришлось оперировать недостаточными по объёму и структуре статистическими данными, поэтому особое методологическое значение в работе имеет экспертный анализ, методы аналогий, восхождения от абстрактного к конкретному, анализа и синтеза, логического и исторического, аналитических группировок, экономико-математические методы. Кроме того, эмпирическую базу исследования составили материалы научно-практических конференций, нормативные акты правительства, законы, а также материалы собственного экономического исследования по изучению проблемы трудоизбыточности могилёвских промышленных предприятий.

Степень научной новизны и значимость полученных результатов работы определяются раскрытием и обоснованием ряда положений:

1. Дополнено положение о том, что в Республике Беларусь предстоит освоить новую модель занятости, ориентированную на формирование развитого и социально корректируемого рынка труда и использовать его закономерности. Из этого вытекает новое требование к политике регулирования занятости; регулирующее влияние государства не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают мобильность (профессиональную и пр.) рабочей силы, высвобождение лишних работников.

2. Установлено, что достижение оптимально высокой, структурно рациональной, экономически эффективной и социально обоснованной

занятости – это неотъемлемая и в конечном счёте важнейшая составная часть процесса регулирования труда занятых работников. Модернизация занятости – это, с одной стороны, активный элемент, рычаг этого процесса. С другой стороны, она может быть достигнута лишь вследствие совокупных рыночных преобразований экономики и прогрессивных изменений её структурных и технико-технологических характеристик. Аргументируется необходимость того, что эти изменения должны стимулироваться рыночными отношениями и целенаправленными мерами хозяйственной политики на всех уровнях. Если в странах с рыночной экономикой проблемы занятости могут решаться зачастую относительно обособленно, с помощью мероприятий, сконцентрированных именно на них самих без кардинальных изменений экономической стратегии, а тем более – социально-экономических основ общества, то в Республике Беларусь в данном случае для этого требуется коренное преобразование экономики. Поэтому задачи формирования условий для их решения по своей сложности не сравнимы с проблемами развитых, в экономическом плане, стран в этой сфере.

3. На основе изучения опыта регулирования труда занятых работников в странах с рыночной экономикой (Япония, США, Швеция) и на основе проведенного экономического исследования по проблемам трудоизбыточных предприятий г. Могилёва, предложены авторские рекомендации по регулированию процессов труда занятых работников в условиях переходной экономики.

Научная значимость результатов диссертации определяется тем, что они позволяют углубить научные представления о социально-экономических проблемах труда занятого населения, позволяют понять сущность процесса регулирования труда занятых работников. Исследование данной проблемы является необходимой составной частью исследования формирования рыночных отношений в Республике Беларусь. Сформулированные в диссертации теоретико-методологические подходы, выводы из проведенного экономического исследования могут послужить основой для дальнейшего развития научных представлений в области регулирования процессов занятости, могут быть использованы при разработке политики занятости, а также при разработке и совершенствовании законодательных актов по занятости населения в Республике Беларусь.

Практическая значимость работы. Результаты данного исследования имеют практическую ценность. Сформулированные в диссертации выводы и рекомендации могут быть использованы государственными и хозяйственными органами при разработке методов регулирования процессов занятости на предприятиях. Кроме этого, положения и выводы диссертации могут представлять интерес для широкого круга практических работников, служб занятости, социологов, политиков.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы при разработке учебных программ, курсов «Экономическая теория», «Управление персоналом» и др.

Социально-экономическая значимость диссертационного исследования определяется возможностью использования результатов работы в интересах развития и совершенствования процессов в сфере занятости населения. Авторские рекомендации по решению проблем регулирования труда занятого населения могут быть полезны при совершенствовании политики занятости в Республике Беларусь.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Успешное формирование и эффективное функционирование той или иной модели занятости, форм и методов их регулирования зависят от того, насколько учитываются национальные традиции, социально-экономическое положение государства и политическая ситуация в обществе. Следовательно, не может быть раз и навсегда разработанной модели занятости, а эффективность форм и методов регулирования труда работников будет зависеть от их гибкости и адаптивности к происходящим изменениям в экономике в целом. В Республике Беларусь предстоит освоить свою новую модель занятости, ориентированную на формирование развитого и социально корректируемого рынка труда. Из этого вытекает новое требование к политике регулирования занятости: регулирующее влияние государства не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности.

2. Достижение оптимально высокой, структурно рациональной, экономически эффективной и социально обоснованной занятости – это неотъемлемая и в конечном счёте важнейшая составная часть процесса регулирования труда занятых работников. В связи с этим гибкие формы занятости играют важную роль в решении проблемы регулирования труда занятого населения. Гибкие формы занятости имеют возможность предупредить некоторые формы безработицы (например, скрытую форму) путём перераспределения работы между работниками, занятыми на предприятии. Они предоставляют трудоспособному населению возможности наиболее приемлемых форм занятости или режимов труда в условиях изменяющейся экономической конъюнктуры, с одной стороны. С другой, они помогают предпринимателям манипулировать количеством рабочей силы, применяемой на предприятиях, исходя из потребностей развития производства и сложившейся экономической ситуации.

Личный вклад соискателя определяется эмпирической основой работы, которую составляет разработанная диссертантом программа исследования структуры избыточной занятости на предприятиях города Могилёва и проведенное на ее основе экономическое исследование. В диссертации автором обоснованы теоретико-методологические подходы к решению проблем регулирования труда занятого населения с учетом зарубежного опыта, а также представлены рекомендации по решению данных проблем. Для обоснования этих положений автором проанализирован значительный монографический материал, собраны и проработаны масштабные фактологические данные.

Апробация результатов диссертации. Важнейшие положения и выводы настоящего исследования докладывались на научно-практической конференции «Проблемы повышения эффективности коммерческой деятельности предприятий» (Могилев, 1997 г.), на республиканской научно-практической конференции «Проблемы реформирования предприятий Республики Беларусь» (Минск, 1997), на международной конференции «Экономическая наука и образование: проблемы и перспективы» (Минск, 1998 г.) Авторские рекомендации, предложенные в диссертации, использовались при составлении «Программы занятости населения города Могилева на 1998 г.». Положения диссертации использовались в преподавании курса «Экономическая теория» в Могилевском государственном университете.

Опубликованность результатов. Основные положения и выводы диссертации изложены в научных публикациях автора общим объемом в 24 страницы, из них 3 статьи в научных журналах, 1 статья в сборнике, 3 тезиса.

Структура и объём диссертации. Работа содержит введение, общую характеристику работы, две главы, заключение, приложения и список использованных источников. Полный объём диссертации составляет 126 страниц, включая 2 приложения, 11 таблиц на 11 страницах и список использованных источников в количестве 199 наименований.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

В первой главе – «Сущность, формы и методы регулирования труда занятого населения» – изучается опыт стран с рыночной экономикой в сфере регулирования процессов занятости и, в частности, регулирование труда занятого населения. Диссертантом выявлены основные формы и методы регулирования трудовой нагрузки занятого населения и дан их анализ.

С точки зрения теоретического анализа рынок труда представляет собой сложный социально-экономический механизм, отражающий множество связей, складывающихся в обществе по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства. В анализе сущности рынка труда можно выделить два методологических подхода – диалектический метод социально-экономического анализа явлений и функциональный метод.

Основываясь на двух методах изучения рынка труда и на сопоставлении развития экономики и социальной сферы развитых стран, взятых отдельно, автор предпринимает попытку анализа разных моделей рынка труда и методов регулирования занятости, которые используются в этих моделях.

Это разнообразие моделей можно свести к двум основным типам: внешний рынок труда, или иначе его называют профессиональный рынок труда, и внутренний рынок труда. Слагаемыми той или иной модели рынка труда являются системы профподготовки кадров, методы повышения профессионально-квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнение вакантных рабочих мест.

В результате анализа делается вывод о том, что внешний, профессиональный рынок труда отвечает потребностям циклического развития производства, внутренний рынок труда – структурным изменениям в экономике. На практике деление рынка труда на два типа весьма условно, поскольку общие тенденции развития современного производства сближают модели рынка труда. И тем не менее можно сослаться на политику постоянной занятости работников на предприятиях тех стран, где отчетливо прослеживаются характерные черты этих двух моделей рынка труда.

Классический пример организованного внутреннего рынка труда представлен в японской модели. Система трудовых отношений в этой стране базируется на так называемом «пожизненном найме», который предусматривает гарантии постоянной занятости работникам вплоть до наступления пенсионного возраста.

Когда прибыли компании падают, она может принимать самые разные меры по снижению издержек вплоть до сокращения дивидендов, но до последней возможности не будет увольнять постоянных работников, пока их труд находит применение на производстве.

Система «пожизненного найма» предполагает гибкие формы реагирования на падение спроса на труд. Во-первых, сокращение рабочего дня. Во-вторых, перевод рабочих из подразделений, где не хватает работы, в подразделения, где существует больше возможностей занять рабочие руки, иногда в сбытовые конторы и на дочерние предприятия. Прекращение нового набора, более ранний выход на пенсию с повышением выходного пособия – все эти методы находят частое применение.

Для модели США характерна децентрализация рынка труда. При изменении конъюнктуры и необходимости уменьшить объем применения рабочей силы фирмы США прибегают к увольнениям работников.

Но в последние десятилетия политика регулирования занятости на предприятиях США начинает приобретать черты относительной гибкости.

В США корпорации стали применять более гибкую политику в области постоянной занятости работников на предприятии, которая включает в себя следующие моменты:

- изменилась система компенсационных выплат, пособий, заработная плата в большей мере привязана к доходам фирмы;
- в общем объеме занятых в фирмах возрос процент периферийной занятости (нестандартные режимы рабочего времени, частично занятые и т.п.);
- в широких масштабах стала практиковаться модель временного найма. Ее преимущество сводится к следующему: предприниматели могут применять то количество рабочей силы, которое необходимо при данной экономической конъюнктуре, при этом не связывают себя гарантиями постоянной занятости на предприятии.

Швеция представляет интерес как страна, где эффективно решаются проблемы занятости.

Проблема регулирования труда работников на предприятиях неразрывно связана в шведской модели рынка труда с общей политикой занятости,

проводимой в государстве. Важным звеном в регулировании трудовых нагрузок работников является достаточно широкое применение гибких форм занятости.

Все средства прямого и косвенного регулирования, входящие в инструментарий шведской политики занятости, можно по их функциональному назначению разделить на несколько групп.

Важную задачу – обеспечение информационной базы регулирования спроса и предложения рабочей силы – выполняют агентства занятости.

Вторую группу образуют меры по адаптации предложения к спросу: профессионально-техническая подготовка и переподготовка, профориентация, поощрение географической мобильности рабочей силы.

Если меры этих двух групп призваны улучшать условия функционирования рынка труда, то третья представляет инструмент непосредственного формирования спроса на рабочую силу. В эту группу мер, «создающих занятость», входит основная часть средств регулирования. Она делится в свою очередь на две подгруппы мер: обеспечивающих занятость безработным и предотвращающих безработицу.

Диссертантом делается следующий вывод: формирование и функционирование той или иной модели рынка труда и их форм и методов регулирования труда работников показывают, что успех в достижении постоянной занятости зависит от того, насколько учитываются национальные традиции, социально-экономическое положение государства и политическая ситуация в обществе. Но, вместе с тем, следует учитывать, что не может быть раз и навсегда разработанной модели рынка труда и что эффективность форм и методов регулирования труда работников зависит от их гибкости и адаптивности к происходящим изменениям в экономике в целом.

Мировая практика показала, что в случае возникновения избыточной рабочей силы на предприятии в ряде случаев возможно, при условии тщательной предварительной работы, обойтись без увольнения работников или сильно ограничить такое увольнение.

В этой связи используются два различных подхода. Один исходит из стремления поддержать уровень занятых на предприятии которое столкнулось с временными трудностями, в частности через систему различных соглашений и компромиссов, таких, например, как гибкие формы занятости. Второй подход направлен на сокращение числа занятых, однако не через принудительные увольнения, а больше с помощью различных договоренностей, включающих естественную редукцию служащих и перевод лишних работников на освободившиеся вакансии. На практике второй подход используется несколько чаще, чем первый, хотя нередко применяется и комбинация из двух.

Тенденции в экономическом развитии, которые привели к сокращению продолжительности рабочего времени, вызвали к жизни новые формы функционирования рынка труда – так называемый гибкий рынок труда (ГРТ).

Для постоянно занятых работников, работающих на стандартных режимах полного рабочего времени, ГРТ в отдельные периоды их трудовой жизни, обычно связанные со структурными или циклическими изменениями на

производстве, дает возможность сохранить занятость путем перехода на режимы гибких форм занятости.

Методологической основой гибкого рынка труда стала концепция флексибилизации (гибкости) труда. Характер политики гибкой занятости во многом определяется и тем, делает ли она акцент на систематическом привлечении дополнительной рабочей силы или же направлена преимущественно на развитие профессиональной мобильности постоянного ядра трудового коллектива.

Такой ход рассуждений привел к выводу о том, что флексибилизация предстает как внутренне единый, но многофакторный по своим формам и характеру процесс, систему регулирования которого можно охарактеризовать как сложное сочетание универсальных (законодательство), направленных (внутрипроизводственные директивы и решения) и диффузных (информация) каналов управления. Этот процесс сегодня оказывает огромное влияние на состояние всех форм занятости населения как в условиях рыночного механизма, так и в условиях переходной экономики. Особенно чувствителен процесс флексибилизации к изменениям экономической конъюнктуры. Так, в период спада экономического цикла, когда возникает проблема лишнего рабочего персонала на производстве, флексибилизация занятости становится необходимой. В результате этого, проблема регулирования труда занятых на предприятии входит в русло разрешимости, тем самым не прибегая к увольнениям.

Гибкие формы занятости, так же как и политика содействия занятости, играют важную роль в решении проблемы регулирования труда занятого населения.

Под гибкими формами занятости имеется в виду занятость:

- связанная с различными нестандартными режимами как полного, так и неполного рабочего времени;
- на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, работники по вызовам;
- по нестандартным организационным формам: временные работники.

В диссертации дан подробный анализ всех форм гибкой занятости.

Вторая глава – «*Формирование системы регулирования труда занятых работников в переходной экономике Республики Беларусь*» – представляет собой исследование основных проблем и тенденций в процессах регулирования труда занятых работников в условиях Республики Беларусь и на основе этого разрабатываются практические рекомендации для решения данной проблемы.

В современных условиях занятость населения претерпевает кардинальные изменения. Это обусловлено прежде всего демократизацией общественных отношений, их гуманизацией, становлением рыночной экономики.

Развитию и модернизации трудового поведения человека, его отношению к занятости, её содержанию способствует экономическая реформа в стране,

связанная со становлением рыночной экономики и формированием рынка труда.

В предшествующие годы нарастало несоответствие между динамикой производства и динамикой занятости. Спад производства и ухудшение финансово-экономического положения предприятий не сопровождалось адекватным сокращением численности трудовых коллективов. При этом надо иметь в виду, что численность трудовых коллективов была завышена задолго до начала реформ и нынешний спад производства лишь усугубил ситуацию.

В то же время не просматривается пока и развитие процессов, ведущих к высвобождению излишней рабочей силы. Сохранение избыточной занятости обрекает белорусскую экономику на низкую эффективность производства, обуславливает конверсацию неразвитой системы стимулов к труду, задерживает формирование рынка труда и многих других элементов рыночной системы.

Такой ход рассуждений позволил сделать следующий вывод. Констатируя устойчивое обострение ситуации на рынке труда, мы имеем в виду не столько рост безработицы, сколько усиление нерационального характера занятости, снижение эффективности использования трудового потенциала, отсутствие многих необходимых сдвигов в структуре занятости, появление новых диспропорций. Отрицательные экономические последствия консервации нерациональной занятости подрывают и возможность получения положительного социального эффекта сохранения постоянной занятости в трудовых коллективах: обеспечения работникам хотя бы минимальных доходов, некоторого ослабления социальной напряженности.

В работе доказывается, что важнейшей особенностью формирующегося рынка труда в Республике Беларусь является гипертрофированное развитие скрытой его части, именуемой чаще всего скрытой безработицей. Автор пытается ее структурировать, чтобы точнее определить само содержание термина.

Одна часть (скрытая безработица первого рода) охватывает лиц, формально не имеющих работы и не зарегистрированных органами службы занятости. Главные причины этого: низкий уровень пособий по безработице, невысокие шансы получить работу через систему службы занятости. К тому же часть населения, относимая к категории скрытой безработицы первого рода, извлекает доходы от неформальной (теневой) экономики, существенно превышающие размеры пособия по безработице.

Скрытой безработицей второго рода охвачены лица, формально занятые в производстве, но которые из-за сокращения объемов производства могли бы быть без ущерба высвобождены. В работе речь ведется именно о ней.

Диссертант выделяет следующие формы скрытой безработицы:

- излишняя численность работников на предприятиях, получающих полную зарплату;
- занятые на условиях неполного рабочего времени и получающие соответствующую заработную плату;
- лица, находящиеся в административных отпусках без сохранения или с

частичным сохранением содержания (иногда в размере минимальной заработной платы).

Рост устранимых целодневных и внутрисменных простоев из-за отсутствия сырья, материалов и другие нарушения режима производства – также форма проявления скрытой безработицы.

На основе глубокого изучения зарубежных и отечественных источников и мировой практики в области регулирования процессов занятости автором в соответствии с решением Могилевского горисполкома от 20.12.97 г. №20-37 «О Программе занятости населения города Могилева на 1998 год» (раздел 5, п.5.10) разработана программа для исследования структуры избыточной занятости. В этом исследовании очерчиваются количественные контуры проблемы лишь в региональном аспекте (промышленные предприятия города Могилева), анализируются масштабы, основные формы и причины придерживания рабочей силы.

Итоги проделанного исследования по проблемам труда занятых работников на промышленных предприятиях города Могилева позволили сделать следующие выводы:

1. Часть предприятий страдает от избытка рабочей силы труд которых не до конца востребован. Рыночная реформа в Республике Беларусь не привела пока к радикальному сокращению избыточной занятости. Причем за последнее время масштабы этого явления не уменьшаются. Это, в свою очередь, приводит к нерациональному использованию трудовых ресурсов.

2. Основной формой трудоизбыточности является низкая загрузка рабочей силы. Традиционные способы измерения избыточной занятости – через частоту использования укороченной рабочей недели и вынужденных административных отпусков – дают некоторое представление об этом явлении.

3. Среди наиболее распространенных причин трудоизбыточности – патерналистские установки административного корпуса предприятий, подкрепленные во многих случаях ожиданиями скорого спроса на продукцию предприятия.

4. Трудоизбыточность накладывает заметный отпечаток на экономическое поведение предприятий. Её величина оказывается связанной как с характером ограничений, с которыми сталкиваются предприятия, так и с их целевыми установками. Степень недоиспользования персонала выше в тех случаях, когда предприятие сильнее сковано административными ограничениями, когда оно сталкивается с более острой конкуренцией на рынках сбыта и когда оно не имеет налаженных связей с органами государственной власти. Консервации избыточной занятости способствует установка на сохранение численности коллектива, хотя её влияние достаточно ограничено.

5. В то же время приспособление предприятий к трудоизбыточности протекает довольно активно и развивается сразу в нескольких направлениях. Происходит замедление роста номинальной заработной платы и заметное «удешевление» рабочей силы с точки зрения самих предприятий; наблюдается производство убыточной продукции; ускоряется отток рабочей силы, причем в

значительной мере за счет интенсификации вынужденных увольнений. Результат такого способа реагирования – поддержание загрузки рабочей силы большинством трудоизбыточных предприятий на более или менее стабильном, ставшем привычным для них уровне.

6. Трудоизбыточность тесно связана с финансовым состоянием предприятий, причем с показателями платежеспособности намного теснее, чем с показателями рентабельности.

7. Наблюдаемая устойчивость бремени трудоизбыточности во многом является чисто динамическим явлением. Она есть результат примерного равновесия, установившегося между тенденцией к нарастанию избыточной занятости, которая провоцируется некоторым спадом производства, с одной стороны, и тенденцией к избавлению от «лишних» работников, которой охвачено большинство предприятий, – с другой.

Механизм регулирования рынка можно рассматривать как реакцию производственных отношений, направленную на регулирование противоречий функционирования рынка труда. Важно то, что во взаимодействии государственного регулирования и рынка первичным звеном является рынок, поэтому вмешательство государства в процесс его функционирования не должно нарушать самих рыночных начал.

В Республике Беларусь предстоит освоить принципиально новую модель занятости, ориентированную на формирование развитого и социально корректируемого рынка труда и использовать его закономерности. Достижение оптимально высокой, структурно рациональной, экономически эффективной и социально обоснованной занятости – неотъемлемая и в конечном счете важнейшая составная часть процесса регулирования труда занятых работников.

При решении вопросов регулирования занятости населения следует учитывать основные специфические черты белорусской модели рынка труда, которая будет иметь отличия от существующих моделей. Реальные социально-экономические условия, с которыми надо считаться, очевидно, будут обуславливать более высокую степень коллективизма как традиционного способа взаимной поддержки работающих, невысокую гибкость рабочей силы, разную скорость продвижения к рынку различных отраслей и секторов экономики и т.д.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведённого диссертационного исследования могут быть сделаны следующие выводы и предложены авторские рекомендации по регулированию процессов труда занятых работников.

1. Изучение и анализ зарубежных моделей рынка труда, форм и методов регулирования занятости в этих моделях показали, что формирование и эффективное функционирование той или иной модели занятости, форм и методов её регулирования, зависят от того, на сколько учитываются национальные традиции, социально-экономическое положение государства и

политическая ситуация в обществе. Следовательно, не может быть раз и навсегда разработанной модели занятости и эффективность форм и методов регулирования труда работников будет зависеть от их гибкости и адаптивности к происходящим изменениям в экономике в целом. В Республике Беларусь предстоит освоить свою новую модель занятости, ориентированную на формирование развитого и социально корректируемого рынка труда. При этом следует учитывать основные специфические черты белорусской модели, которая будет иметь отличия от существующих моделей рынка труда и занятости. Реальные социально-экономические условия, с которыми надо считаться, будут обуславливать более высокую степень коллективизма как традиционного способа взаимной поддержки работающих, невысокую гибкость рабочей силы, разную скорость продвижения к рынку различных отраслей и секторов экономики.[4, 6]

2. Анализ опыта стран с рыночной экономикой по проблеме регулирования труда занятого населения создаёт предпосылки для использования его позитивных сторон в хозяйственной практике Республики Беларусь. В частности, следует принять к сведению, что в странах с рыночной экономикой преобразуется традиционная система организации занятости: происходит отказ от узкой специализации, границы между специальностями становятся менее жесткими, расширяются функции рабочих, соответственно сокращаются градации в классификации рабочих мест. Всё это позволяет повышать гибкость использования рабочей силы для процессов регулирования труда занятых на предприятиях работников.

Объективные потребности инновационного развития вызвали к жизни и новую концепцию подготовки кадров в промышленно-развитых странах. В её основе – становление и развитие творческой личности как главного ресурса экономики. Расходы на подготовку кадров внутри предприятия рассматриваются администрацией не как издержки на рабочую силу, а как долгосрочные инвестиции, необходимые для процветания производства.

Анализ опыта регулирования труда занятых работников в зарубежных странах указывает на то, что руководители фирм и предприятий осознают настоятельную необходимость во имя собственного выживания отказаться от традиционной «кадровой политики», основанной на авторитарных принципах, и перейти к политике «управления человеческими ресурсами», к формированию новой производственной культуры, ориентированной на человека. Управление человеческими ресурсами должно опираться на философию общности интересов, предусматривать вовлеченность персонала в дела предприятия, отмену или смягчение жёстких статусных различий между рабочими, ИТР, служащими. Важно, чтобы техническая модернизация производства шла в ногу с освоением новых форм организации и регулирования занятости, включающих ротацию рабочих мест, принципы гибкой занятости работников.[1, 2]

3. Принцип флексибилизации занятости, используемый во всех зарубежных моделях регулирования занятости, имеет основополагающее значение для практики регулирования труда занятых работников в условиях Республики Беларусь. Так как флексибилизация предстаёт как внутренне

единый, но многофакторный по своим формам и характеру процесс, систему регулирования которого можно охарактеризовать как сложное сочетание универсальных (законодательство), направленных (внутрипроизводственные директивы и решения) и диффузных (информация) каналов управления. Этот процесс сегодня оказывает огромное влияние на состояние всех форм занятости как в условиях рыночного механизма, так и в условиях приходной экономики. Особенно чувствителен процесс флексибилизации к изменениям экономической конъюнктуры. Так, в период спада экономического цикла, когда возникает проблема лишнего рабочего персонала на производстве, флексибилизация занятости становится необходимой. В результате этого, проблема регулирования труда занятых на предприятии входит в русло разрешимости, тем самым не прибегая к увольнениям.

На основании этого принципа возможно достижение оптимально высокой, структурно рациональной, экономически эффективной и социально обоснованной занятости, а это, в свою очередь, неотъемлемая и в конечном счёте важнейшая составная часть процесса регулирования труда занятых работников. В связи с этим, гибкие формы занятости играют важную роль в решении данной проблемы. Гибкие формы занятости имеют возможность предупредить некоторые формы безработицы путём перераспределения работы между работниками, занятыми на предприятии. Они предоставляют трудоспособному населению возможности наиболее приемлемых форм занятости или режимов труда в условиях изменяющейся экономической конъюнктуры, с одной стороны. С другой, они помогают предпринимателям манипулировать количеством рабочей силы, применяемой на предприятиях, исходя из потребностей развития производства и сложившейся экономической ситуации.[1, 3]

4. Исследования социально-экономических проблем труда занятого населения на могилевских промышленных предприятиях показали, что основной проблемой является наличие трудоизбыточности. Анализ этого явления позволил сделать следующие выводы:

- часть предприятий города страдает от избытка рабочей силы труд которых не до конца востребован. Рыночная реформа в Республике Беларусь не привела пока к радикальному сокращению избыточной занятости. Причем за последнее время масштабы этого явления не уменьшаются. Это, в свою очередь, приводит к нерациональному использованию трудовых ресурсов;

- основной формой трудоизбыточности является низкая загрузка рабочей силы. Традиционные способы измерения избыточной занятости – через частоту использования укороченной рабочей недели и вынужденных административных отпусков – дают некоторое представление об этом явлении;

- среди наиболее распространенных причин трудоизбыточности – патерналистские установки административного корпуса предприятий, подкрепленные во многих случаях ожиданиями скорого спроса на продукцию предприятия;

- трудоизбыточность накладывает заметный отпечаток на экономическое поведение предприятий. Её величина оказывается связанной как с характером ограничений, с которыми сталкивается предприятие, так и с их целевыми

установками. Степень недоиспользования персонала выше в тех случаях, когда предприятие сильнее сковано административными ограничениями, когда оно не имеет налаженных связей с органами государственной власти и когда оно сталкивается с более острой конкуренцией на рынках сбыта. Консервации избыточной занятости способствует установка на сохранение численности коллектива, хотя её влияние достаточно ограничено;

– в то же время приспособление предприятий к трудоизбыточности протекает довольно активно и развивается сразу в нескольких направлениях. Происходит замедление роста номинальной заработной платы и заметное «удешевление» рабочей силы с точки зрения самих предприятий; наблюдается производство убыточной продукции; ускоряется отток рабочей силы, причем в значительной мере за счет интенсификации вынужденных увольнений. Результат такого способа реагирования – поддержание загрузки рабочей силы большинством трудоизбыточных предприятий на более или менее стабильном, ставшем привычным для них уровне;

– трудоизбыточность тесно связана с финансовым состоянием предприятий, причём с показателями платежеспособности намного теснее, чем с показателями рентабельности;

– наблюдаемая устойчивость бремени трудоизбыточности во многом является чисто динамическим явлением. Она есть результат примерного равновесия, установившегося между тенденцией к нарастанию избыточной занятости, которая провоцируется некоторым спадом производства, с одной стороны, и тенденцией к избавлению от «лишних» работников, которой охвачено большинство предприятий, – с другой.[5,6, 7]

5. Исходя из анализа социально-экономических проблем регулирования труда занятого населения и основываясь на имеющемся опыте зарубежных стран, автор рекомендует следующие практические пути решения данной проблемы:

– для достижения соответствия между потребностью в труде и фактическими возможностями коллектива рекомендуется использование регулирования режимов рабочего времени. Таким способом удастся удовлетворить изменяющуюся потребность в труде с той же самой численностью работников, никого не увольняя и никого не принимая со стороны, что в условиях становления рыночных отношений имеет большое экономическое и социальное значение. Предлагаемый для использования режим сокращенного рабочего года предусматривает временный наем работников (сезонные рабочие, временные работники, принятые по срочному контракту), в связи с этим есть смысл перевода персонала на контрактную форму работы, предоставление административных отпусков, по длительности превышающих установленные трудовым законодательством оплачиваемые отпуска. Применительно к некоторым категориям работников (как правило, наиболее ценным для предприятия, фирмы) в период снижения потребности в рабочей силе возможно направление на учёбу, на переподготовку.

В рамках регулирования режимов рабочего времени рекомендуется использовать неполную рабочую неделю или месяц. Организационно эти

режимы могут строиться по-разному: работа через день, два дня рабочих и день отдыха, 3-4 рабочих дня в неделю и т.п., а так же одна неделя рабочая, а другая – нерабочая.

Сокращённый рабочий день (не как следствие установленной законом сокращённой рабочей недели по условиям труда, а как мера в период снижения потребности в рабочей силе) также можно рекомендовать для регулирования труда занятого населения.

– нестандартные режимы рабочего времени, не имеющие отклонения от нормы рабочего времени («гибкая» организация рабочего времени) также могут быть использованы для решения данной проблемы.

Гибкость в организации рабочего времени в случае как полной, так и неполной занятости связана с «плавающим» началом и окончанием работы. Основное условие здесь – полная отработка длительности рабочего дня в тот же самый день или длительности рабочей недели – в течение той же недели, однако возможен перенос работы с одного рабочего дня на другой, с одной рабочей недели на другую, но в течение одного и того же месяца. Это всё имеет значение для регулирования трудовой нагрузки персонала особенно в периоды недозагрузки производственных мощностей;

– для регулирования труда занятых работников могут быть рекомендованы инструменты добровольного сокращения лишнего персонала. Одним из таких методов является добровольный отказ работника от рабочего места по экономическим причинам.

Мотивом добровольного отказа от рабочего места по экономическим причинам может быть только предложение денежной компенсации. Было бы вполне разумным, если бы эта сумма могла освободиться от налогообложения. Денежная компенсация может быть предложена всем лишним работникам или только тем, чьи рабочие места подлежат сокращению. Исходя из практики зарубежных предприятий, для добровольного отказа от рабочего места может быть рекомендована следующая формула денежной компенсации:

Денежная компенсация = Возраст x Стаж x Месячная зарплата ;

90

– если предприятия для решения этой проблемы будут использовать режим неполного рабочего времени, то целесообразно организовать в нерабочие дни упреждающее (оперативное или опережающее) профессиональное переобучение за счёт средств предприятий или служб занятости по широкому спектру профессий для повышения конкурентоспособности работников на рынке труда, на котором могут оказаться и часть из тех, кто сегодня работает. Организация подобного переобучения может быть осуществлена как на предприятиях непосредственно в привычных для работающих условиях, так и через службу занятости с учётом возможного спроса на перспективные профессии на рынке труда.[5, 7]

Основные положения диссертации отражены в следующих работах:

1. Рошупкина (Маковская) Н.В. Гибкий рынок труда и занятость населения // Вестник БГЭУ. - 1997. - №2. - с. 58-64.
2. Рошупкина (Маковская) Н.В. «Пожизненный найм» как элемент японского чуда // Человек и экономика. - 1997. - №11-12. - с. 54-55.
3. Рошупкина (Маковская) Н.В. Новые процессы в сфере занятости населения // Вестник БГЭУ. - 1999. - №1. - с. 16-21.
4. Рошупкина (Маковская) Н.В. Новые подходы к занятости в современных условиях // Сб. Материалы исследований молодых ученых, аспирантов, соискателей и студентов. - Могилев, 1997. - с. 123-126.
5. Рошупкина (Маковская) Н.В. Гибкий рынок труда и эффективность деятельности предприятий // Проблемы повышения эффективности коммерческой деятельности предприятия. Тез. докл. научно-практ. конф. - Могилев, 1997. - с. 65.
6. Рошупкина (Маковская) Н.В. Проблемы занятости в условиях переходной экономики // Проблемы реформирования предприятий Республики Беларусь. Тез. докл. республ. науч-практ. конф.- Ч.1.- Мн: БГЭУ, 1998.- с. 110-111.
7. Рошупкина (Маковская) Н.В. Основные принципы кадрового менеджмента в условиях рыночной экономики // Проблемы маркетинга и менеджмента в условиях трансформации экономики. Тез. докл. междунар. конф. «Экономическая наука и образование: проблемы и перспективы». - Мн.: БГЭУ, 1998. - с. 159-160.

Умак

РЭЗІЮМЕ

Макоуская Наталля Уладзіміраўна
САЦЫЯЛЬНА-ЭКАНАМІЧНЫЯ ПРАБЛЕМЫ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ
ЗАНЯТАГА НАСЕЛЬНІЦТВА

Занятасць, празмерная занятасць, рэгуляванне занятасці, дзяржава, рыначная эканоміка, прадпрыемства, формы і метады рэгулявання, мадэлі рэгулявання.

Аб'ект даследавання - працэс рэгулявання сацыяльна-эканамічных праблем працы занятага насельніцтва.

Прадметам даследавання з'яўляецца сістэма сацыяльна-працоўных зносін у сучасных мадэлях рэгулявання працы занятага насельніцтва, формы і метады рэгулявання занятасці.

Асноўная мэта дысертацыйнага даследавання заключаецца ў тым, каб на аснове вывучэння вопыту рэгулявання працы занятых работнікаў у краінах рыначнай эканомікі (Японія, ЗША, Швецыя) і на аснове праведзенага эканамічнага даследавання па праблемах працадастатковых прадпрыемстваў г. Магілёва прапанаваць шляхі рашэння праблем занятасці насельніцтва рэспублікі.

У працы дапаўняецца палажэнне аб тым, што ў Рэспубліцы Беларусь патрэбна будзе асвоіць новую мадэль занятасці, арыентаваную на фарміраванне развітога і сацыяльна карэкціруемага рынку працы і выкарыстанне яго заканамернасцей.

У даследаванні даказваецца, што дасягненне аптымальна высокай, структурна-рацыянальнай, эканамічна эфектыўнай і сацыяльна абаснаванай занятасці - гэта неад'емная і ў канечным ліку важнейшая састаўная частка працэсу рэгулявання працы занятых работнікаў. Мадэрнізацыя занятасці - гэта актыўны элемент, рычаг гэтага працэсу. Яна можа быць дасягнута толькі ў выніку савакупных рыначных перабудоў эканомікі і прагрэсіўных змен яе структурных і тэхніка-тэхналагічных характарыстык. Аргументуецца неабходнасць таго, што гэтыя змены павінны стымулявацца рыначнымі адносінамі і мэтанакіраванымі мерамі гаспадарчай палітыкі на усіх узроўнях.

На аснове вывучэння вопыту рэгулявання працы занятых работнікаў у краінах з рыначнай эканоміяй (Японія, ЗША, Швецыя) і на аснове праведзенага эканамічнага даследавання па праблемах працадастатковых прадпрыемстваў г. Магілёва, у працы прапанаваны аўтарскія рэкамендацыі па рэгуляванню працэсу занятасці занятых работнікаў.

Вынікі даследавання былі выкарыстаны пры складанні «Праграмы занятасці насельніцтва горада Магілёва на 1998 год» і пры распрацоўцы і выкладанні навучальнага курса «Кіраванне персаналам». Асноўныя вывады і рэкамендацыі дысертацыі могуць быць выкарыстаны дзяржаўнымі і гаспадарчымі органамі пры разроботцы метадаў рэгулявання працэсу занятасці на прадпрыемствах.

Матэрыялы дысертацыйнага даследавання могуць выкарыстоўвацца ў выкладанні курса эканамічнай тэорыі ў вышэйшых навучальных установах.

РЕЗЮМЕ

Маковская Наталья Владимировна

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

Занятость, избыточная занятость, регулирование занятости, государство, рыночная экономика, предприятие, формы и методы регулирования, модели регулирования.

Объект исследования - процесс регулирования социально-экономических проблем занятого населения.

Предметом исследования является система социально-трудовых отношений в современных моделях регулирования труда занятого населения, формы и методы регулирования занятости.

Основная цель диссертационного исследования состоит в том, чтобы на основе изучения опыта регулирования труда занятых работников в странах рыночной экономики (Япония, США, Швеция) и на основе проведенного экономического исследования по проблемам трудоизбыточных предприятий г. Могилева предложить пути решения проблем занятости населения республики.

В работе дополняется положение о том, что в Республике Беларусь предстоит освоить новую модель занятости, ориентированную на формирование развитого и социально корректируемого рынка труда и использование его закономерностей.

В исследовании доказывается, что достижение оптимально высокой, структурно рациональной, экономически эффективной и социально обоснованной занятости - это неотъемлемая и в конечном счете важнейшая составная часть процесса регулирования труда занятых работников. Модернизация занятости - это активный элемент, рычаг этого процесса. Она может быть достигнута лишь вследствие совокупных рыночных преобразований экономики и прогрессивных изменений ее структурных и технико-технологических характеристик. Аргументируется необходимость того, что эти изменения должны стимулироваться рыночными отношениями и целенаправленными мерами хозяйственной политики на всех уровнях.

На основе изучения опыта регулирования труда занятых работников в странах с рыночной экономикой (Япония, США, Швеция) и на основе проведенного экономического исследования по проблемам трудоизбыточных предприятий г. Могилева, в работе предложены авторские рекомендации по регулированию процессов занятости занятых работников.

Результаты исследования были использованы при составлении «Программы занятости населения города Могилева на 1998 год» и при разработке и преподавании учебного курса «Управление персоналом». Основные выводы и рекомендации диссертации могут быть использованы государственными и хозяйственными органами при разработке методов регулирования процессов занятости на предприятиях.

Материалы диссертационного исследования могут использоваться в преподавании курса «Экономическая теория» в высших учебных заведениях.

SUMMARY

Natalia V. Makovskaya

**SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF LABOUR REGULATION OF THE
EMPLOYED POPULATION**

Employment, surplus employment, employment regulation, state, market economy, enterprise, forms and methods of regulation, regulation models.

Regulation process of socio-economic problems of the employed population is the subject of inquiry.

The system of socio-labour relations in the modern models of employed population labour regulation and also forms and methods of employment regulation are the subject matter.

The basic purpose of the dissertation research is to offer the way of solution of republic population employment problems on the basis of experience studies of the employed workers labour regulation in market economy countries (Japan, USA, Sweden) and on the basis of conducted economic research of problems of the Mogilev enterprises with excessive manpower resources.

The position, that it is necessary to master a new model of employment oriented on forming the developed and socially corrective labour market in the Republic of Belarus and use of its regularities, is supplemented in the work.

It is proved in the research, that the attainment of optimum high, structurally rational, economically effective and socially based employment is essential and eventually major part of the regulation process of the employed workers labour. The updating of employment is the active element and the key factor of this process. It can be achieved only in consequence of the aggregate market transformations of economy and progressive modifications of its structural and technico-technological characteristics. The necessity that these modifications should be stimulated by market relations and purposeful actions of economic policy at all levels is argued in the work.

The author's recommendations for the regulation processes of the employed workers employment are offered in the work on the basis of experience studies of the employed workers labour regulation in market economy countries (Japan, USA, Sweden) and on the basis of conducted economic research of problems of the Mogilev enterprises with excessive manpower resources.

The outcomes of the research were used for compiling "The Programs of population employment of the city of Mogilev for year 1998" and for development and teaching the "Staff management" educational course. The thesis basic conclusions and recommendations can be used by state and economic organizations for the development of the employment processes regulation methods at the firms.

The thesis research data can be used in educational course of an economic theory in the institutions of higher learning.

Подписано в печать 15.10.99. Формат 60x84/16. Печать офсетная.
Усл.печ. 1,4. Тираж 100 экз. Заказ 325

Белорусский государственный экономический университет
Лицензия ЛВ № 170 от 21.01.98
220070, Минск, пр.Партизанский, 26

Отпечатано в БГЭУ. ЛП №336 от 16.03.99
220070, Минск, пр.Партизанский, 26