

АЛИ МАНСУР МОХАМЕД

РЫНОК ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

1. Особенности становления рынка труда в Республике Беларусь

2. Становление рынка труда в Республике Беларусь — это длительный, сложный, противоречивый и многоплановый процесс, суть которого состоит в переходе от ресурсоограниченного рынка труда к рынку труда с ограниченным спросом на труд.

Наличие рынка труда с ограниченными ресурсами в условиях административно-командной системы подтверждается рядом обстоятельств. Во-первых, спрос на труд со стороны государственных предприятий характеризовался неограниченностью, порождая постоянный дефицит рабочей силы. Так, при согласовании пятилетнего плана на 1985-1990 годы министерства и ведомства, в основном союзные, запросили прирост рабочих в количестве 200 тыс.чел. при приросте населения республики в трудоспособном возрасте всего в 14 тыс. чел. [1] Наличие дефицита рабочей силы является на таком рынке труда постоянным ограничителем хозяйственной деятельности.

Во-вторых, предложение рабочей силы характеризовалось немобильностью и внеэкономическим закреплением работников (институт прописки, очередь на получение жилплощади, др.).

В-третьих, заработная плата устанавливалась государством на сознательно низком уровне и являлась "жесткой" на понижение и повышение, в оплате труда преобладали уравнивательные тенденции. Это привело к снижению производительности труда, потере стимулов к повышению квалификации и качеству работы.

В-четвертых, гарантированная всеобщая занятость сформировала соответствующий тип сознания работников — не знающих конкуренции со стороны безработных, неэффективно занятых.

Таким образом, ресурсоограниченный рынок труда — это рынок труда продавца (работника), где наличие дефицита рабочей силы сопряжено с неограниченным спросом на труд.

Характерными чертами такого рынка труда является наличие монополии и монополии государства на нем. Проявлением монополии государства на рынке труда можно считать централизованное определение цены на рабочую силу (по затратам на ее воспроизводство). Удельный вес заработной платы в национальном доходе Республики Беларусь очень низок и составлял в 1991 г. 39 %, в 1992 г. - 25,7 % (в сравнении, например, с США - 61 %).

Формой проявления государственной монополии на рынке труда в Беларуси можно считать наличие барьеров на предприятиях. Подавляющая часть трудовых ресурсов республики занята в госсекторе — в 1992 г. в нем было занято 84,5 % общей численности занятых в народном хозяйстве [3].

Монополия государства на рынке труда, т.е. ее поведение как единственного

продавца рабочей силы, выражается через положение и деятельность профсоюзов, которые по существу являлись "приводными ремнями", необходимыми для привлечения работников на выполнения заданий центра (с помощью распределения материальных благ, социальной помощи, жилья и пр.), но не выражали интересов работников.

Таким образом, в отличие от трехсубъектной модели рынка труда (работники и их организации — работодатели и их организации — государство), в республике по существу функционировал односубъектный рынок труда, всецело монополизированный государством. Это обусловило специфику ресурсоограниченного рынка труда в Республике Беларусь и его формальный характер.

Формирование многоукладной рыночной экономики в Республике Беларусь сопряжено с переходом к рынку труда, с ограниченным спросом на труд. Этот процесс имеет ряд особенностей. Если в промышленно развитых странах современный рынок труда возник как логическое следствие длительной эволюции системы рыночного хозяйства в условиях цикличности его развития, то в Беларуси этот процесс идет как "возвращение из тупика" после попытки искусственно ограничить и запретить действие законов товарно-денежного обращения в сфере трудовых отношений.

Непосредственный переход к спросоограниченному рынку труда не может быть непосредственным, опосредован промежуточными механизмами, но в условиях слабости рыночных начал и остающейся в силе государственной монополии любые промежуточные механизмы таят опасность трансформирования в их суррогаты, удобные для административно-командного управления. В этой обстановке опасно навешивать "рыночные" ярлыки на те явления и процессы, по своей природе не являющиеся таковыми, а служащие лишь подготовительной ступенью и разрешающие трудности дня.

Республика Беларусь по многим исходным параметрам отличается от промышленно развитых стран. Беларусь имеет комплекс обрабатывающих отраслей, зависящих от поставок топливно-энергетических ресурсов и сырья из Российской Федерации (а сейчас эти источники сужаются), систему транспорта, связи и информации, которые не соответствуют требованиям цивилизованного рыночного хозяйства, народное хозяйство нуждается в коренном перевооружении на новой технической основе и в структурной перестройке (в направлении развития непромышленной сферы). Для экономики до сих пор характерны высокий уровень огосударствления производства и медленный рост частного сектора. Все это резко сужает возможности развития рынка средств производства и рынка жилья, затрудняя перелив капитала и географическую мобильность населения как важнейших условий функционирования цивилизованного рынка труда.

Белорусский рынок труда после распада СССР формируется как обособленный в связи с отсутствием соответствующей организационно-правовой среды. Это тормозит налаживание новых межгосударственных контактов по вопросам занятости, миграции.

Белорусский рынок труда функционирует в условиях, когда важнейшие компоненты его самонастройки — заработная плата, уровень душевого потребления — не приведены в соответствие со стоимостью товара рабочая сила, что уже изначально деформирует спрос и предложение на нем. Инфляция усугубляет положение.

Рынок труда в Беларуси функционирует в условиях неразвитости института социального партнерства, который только зарождается и охватывает пока не все уровни. Это крайне затрудняет выработку политики солидарности и согласия в вопросах ценообразования, заработной платы, доходов, налогов с учетом интересов разных субъектов рынка труда, существенно снижает роль этого института

регулирования в процессе становления спросоограниченного рынка труда.

Белорусский рынок труда недостаточно хорошо организован в плане его инфраструктуры. Только налаживается система сбора информации о рынке труда, не завершено создание нормативно-правовой среды. Нет механизма учета и регулирования скрытого рынка труда, только начинает создаваться единая республиканская автоматизированная система учета спроса и предложения на рынке труда.

В Беларуси еще не сложилось общественное сознание, адекватное рыночной экономике. Формирование рыночной психологии затруднено укоренившимися стереотипами нравственных критериев, сложившимися в эпоху административно-командной системы, антисобственнического менталитета населения, а также социально-уравнительной психологии (как равенство всех в нищете).

Столь специфичные условия, в которых происходит становление спросоограниченного рынка труда в Республике Беларусь, накладывают отпечаток на процессы взаимодействия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в Беларуси, на динамику и структуру безработицы.

В исследовании конъюнктуры белорусского рынка труда можно выделить два уровня: скрытый и открытый (в последнем, в свою очередь, выделяются официальная и неофициальная части). Скрытый рынок труда образуют работники, сохраняющие статус занятых, но фактически не занятые на производстве и подлежащие сокращению. Это специфическое наследие ресурсоограниченного рынка труда, вытекающее из многолетней практики резервирования избыточной рабочей силы на предприятиях.

Гипертрофия скрытого рынка труда — отличительная черта рынка труда в Республике Беларусь. Размер скрытого рынка труда оценивается по отношению к открытому как 5:1 [4].

Открытый рынок труда охватывает трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные места и должности, ученические места в государственном и негосударственном секторах. По оценкам Республиканского центра занятости населения Республики Беларусь он составлял в 1991 г. — 670 тыс. чел., в 1992 г. — 702,5 тыс. чел., в 1993 г. - 694 тыс. чел. [5].

Официальная часть открытого рынка труда включает в себя рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в Республиканской службе занятости и ученические места в системе профобразования. В 1992 г. в Республиканскую службу занятости обратилось 195,6 тыс. чел., в 1993 г. — 184,9 тыс. чел., количество заявленных вакансий в 1992 г. составило 18 187 ед., в 1993 г. - 12 523 ед. [6].

Неофициальная часть открытого рынка аккумулирует ту часть спроса и предложения рабочей силы, которая не опосредуется услугами органов трудоустройства и учебных структур образования. Их согласование осуществляется на основе прямых контактов с работодателями, а также опосредуется различного рода негосударственными каналами. Число трудоустроившихся самостоятельно в 1992 г. составило 592,3 тыс. чел., в 1993 г. — 530,3 тыс. чел. [7], т.е. официальная часть рынка труда составляет около 30 % открытого рынка труда.

Факторы, влияющие на конъюнктуру рынка труда в Республике Беларусь, можно условно разделить на две группы — факторы, вызванные кризисом социально-экономической системы общества и факторы, вызванные формированием многоукладной рыночной экономики и структурной перестройкой. Эти факторы противоречиво воздействуют на спрос и предложение рабочей силы, вызывая в их

взаимодействии разнонаправленные тенденции.

Так, в области предложения рабочей силы на рынке труда в Беларуси характерным является ухудшение демографической ситуации вследствие снижения темпов естественного прироста населения, низкого коэффициента рождаемости, старения населения республики, увеличения нагрузки на трудоспособное население — на 1000 лиц трудоспособного возраста в 1993 г. ожидалось 811 нетрудоспособных (детей и стариков), а в сельской местности — 1253, в то время как в США — 542, ФРГ — 470, Японии — 444 человек [8].

Снижение объемов промышленного производства приводит к закрытию убыточных производств, сокращению штатов, что снижает уровень участия населения в производстве и увеличивает предложение рабочей силы на рынке труда. Снижение уровня жизни влечет к сверхзанятости ряда социально-демографических групп населения в связи с желанием обеспечить сносный уровень жизни, пополнением предложения рабочей силы за счет пенсионеров, домохозяек, учащейся молодежи. Опасность социального взрыва в обществе побуждает правительство поддерживать убыточные производства только по соображениям обеспечения занятости, что ведет к разбуханию скрытого рынка труда и увеличению груза неэффективного труда в экономике республики.

Преобладающей тенденцией в области спроса на рабочую силу на рынке труда в Республике Беларусь является сокращение спроса со стороны государственных предприятий. Если в 1989 г. потребность предприятий и организаций в работниках составляла 87,7 тыс. чел., то в 1991 г. — 64,8 тыс. чел., а в 1993 г. — 12,5 тыс. чел. [9]. То есть спрос на труд сокращается, и, следовательно, идет процесс становления спросо-ограниченного рынка труда в Беларуси.

Одновременно происходит некоторое увеличение спроса на труд со стороны частного сектора экономики, но в общем объеме совокупного спроса его доля невелика — не более 3 %.

Происходящее внутриотраслевое изменение спроса на рабочую силу говорит скорее о кризисе в экономике, а не о начавшейся структурной перестройке, т.к. магистральной тенденции расширения сферы услуг в отечественной экономике пока выделить невозможно.

Таким образом, если предложение рабочей силы характеризуется расширением (на официальной части открытого рынка труда за период 1991—1993 гг. — в 1,25 раза), то спрос на рабочую силу — сокращением (в 5,2 раза за этот же период) [10]. Это расхождение не только количественное, но также и качественное (в профессионально-квалификационном разрезе) — 80 % вакансий в 1993 г. предназначались для рабочих, тогда как примерно 40 % безработных — специалисты с высшим и средним специальным образованием [11].

Динамика, структура и уровень безработицы являются важнейшими характеристиками взаимодействия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Характерной особенностью современного этапа становления рынка труда в Республике Беларусь является появление и рост безработицы во всех ее видах. Если в 1991 г. уровень безработицы составили 0,04 %, в 1992 г. — 0,53 %, то в 1993 г. — 1,5 %. Сам по себе уровень безработицы в 1,5 % — невысокий, но особенностями белорусского рынка труда являются высокие темпы роста безработицы и наличие скрытой безработицы, которая по оценкам специалистов Республиканского центра занятости населения оценивается в 9 %, а по расчетам НИЭИ Госэкономплана РБ — 20—30 %.

Безработица в республике вышла за рамки фрикционной (т.е. обусловленной

паузой при перемене места работы), т.к. основными источниками пополнения рядов безработных являются высвобожденные с производства (26,5 %), уволенные по собственному желанию (34 %), выпускники учебных заведений (15 % общего числа безработных) в 1993 г. [12]

С точки зрения структуры безработицы в Республике Беларусь преобладающими тенденциями в течение 1991 — 1993 гг. являлись снижение удельного веса женщин в массе безработных (с 74,5 % в 1991 г. до 66 % в 1993 г.); омоложение контингента безработных (удельный вес безработных в возрасте до 25 лет увеличился с 10,1 % до 36,7 %, а в возрасте старше 50 лет — снизился с 17 % до 5,5 %); снижение образовательного уровня безработных (удельный вес безработных с высшим образованием снизился с 60 % в 1991 г. до 17 % в 1993 г.); увеличение числа безработных (доля безработных свыше 1 года составляла 4 % в 1993 г., а безработных со сроком от 6 мес. до 1 года возросла с 10 % в 1992 г. до 28 % в 1993 г.). Эти изменения сходны с общемировыми тенденциями динамики безработицы. Одновременно перечисленные особенности взаимодействия спроса и предложения рабочей силы в Республике Беларусь, динамики и структуры безработицы свидетельствуют о становлении в Беларуси спросо-ограниченного рынка труда, т.к. особенности этого вида рынка труда, на которые указывает Я. Корнай, налицо в белорусской экономике:

постепенно снижается чрезвычайно высокий уровень участия населения в занятости по найму, резко сокращается спрос на рабочую силу;

постепенно увеличивается потенциальный резерв рабочей силы, хотя он еще не весь "легализован" на открытом рынке труда;

появилась и растет безработица, которая вышла за рамки фрикционной и существует в многообразных видах, появилась хроническая безработица;

традиционно занятым по найму также угрожает безработица.

Условия и особенности становления рынка труда в Республике Беларусь вызывают необходимость изучения опыта регулирования рынка труда в промышленно развитых странах для создания национальной модели регулирования рынка труда, которая бы отвечала реальному состоянию белорусской экономики, опиралась на учет специфичности факторов формирования рыночной среды в системе отношений занятости.

3. Государственное регулирование рынка труда

4. Механизм регулирования рынка труда включает корпорационное регулирование рынка труда (микроуровень), государственное регулирование (макроуровень) и межгосударственное регулирование (интеруровень). Проявлением государственного регулирования рынка труда на поверхности экономической деятельности является политика занятости, проводимая в стране, которая зависит от: а) социально-экономических, политических и национальных особенностей страны, б) от переживаемой экономической ситуации в стране и фазы цикла, в) от преобладающей теоретической основы.

В зависимости от теоретической основы, положенной во главу угла проводимой политики занятости, условно выделяют политику "регулируемого" рынка труда по кейнсианским рецептам, политику "гибкого" рынка труда по рекомендациям неоклассиков, монетаристов, активную политику рынка труда, теоретическую основу которой представляет шведская школа, некоторые идеи социально-институционального направления.

Теоретическую основу политики "регулируемого" рынка труда составляет теория занятости Дж.М.Кейнса. Она включает разработку и осуще

ствление законодательных мер защиты и сохранения рабочего места вплоть до правительственных обязательств поддержания полной занятости, государственный контроль за развитием трудовых отношений, взятие государством на себя части издержек по воспроизводству рабочей силы, особенно среди неимущих слоев населения, государственное предпринимательство, оформление общенациональных программ создания рабочих мест, общественных работ, материальная помощь безработным и неимущим. Модель "регулируемого рынка труда" строится на признании необходимости проведения налоговой и финансовой политики, обеспечивающих усиление темпов экономического роста. Быстрый и стабильный экономический рост рассматривается как основа и гарантия реализации государственной политики на рынке труда. :

Характерные черты рынка труда промышленно развитых стран до 70-х гг. хорошо вписывались в экономическую стратегию регулирования рынка труда кейнсианского типа: стабильность рынка труда, обеспеченность доходами, государственное сохранение занятости, организация общественных работ и др. Но по мере изменения условий функционирования капитала в 70-е и 80-е гг. (снижение темпов экономического роста, усиление нестабильности развития, углубление международного разделения труда, обострение международной конкуренции, стагфляция) вышеназванные черты рынка труда стали рассматриваться как чрезмерно "жесткие". Поэтому встал вопрос о придании рынку труда "гибкости", что означало одновременно отход от модели "регулируемого" рынка труда.

Если политика "регулируемого" рынка труда концентрировала внимание на расширении спроса на рабочую силу, то политика "гибкого" рынка труда — на предложении рабочей силы посредством стимулирования всех форм ее подвижности (географической, профессиональной), снижении государственных гарантий занятости и социальной помощи, распространении более гибких форм трудовых отношений (занятость неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, практика дележа одного рабочего места двумя работниками, надомного труда, работы по временным контрактам), развитии самозанятости и снижении экономической и социальной активности государства. Модель гибкого рынка труда получила достаточно широкое распространение в США ("рейганомика") и в Великобритании (в рамках "британского эксперимента"). В них нашли воплощение идеи монетаризма, согласно которым все невзгоды в области занятости населения возникли из-за замедленной реакции рынка труда на меняющиеся условия, "жесткость" рынка труда они видели в существовании социальных доплат и социальной защите населения, "монопольной" силе профсоюзов, препятствующих снижению заработной платы, немобильности рабочей силы.

Объективной основой перехода к модели гибкого рынка труда стали изменения в содержании и организации труда, обусловленные влиянием НТР на экономику (что выразилось в повышении спроса на высококвалифицированную рабочую силу), структурная перестройка экономики, которая повлекла за собой развитие сферы услуг с ее возможностями организации нестандартных форм занятости, постоянное изменение структуры спроса на товары и услуги. Становлению гибкого рынка труда способствовали социальные и демографические факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении жизни, необходимость в постоянном расширении профессиональных знаний, возможность выбора подходящего режима рабочего времени, более широкие возможности для реализации трудового потенциала у таких категорий работников как замужние женщины, пожилые люди, молодежь. Развивается внутренний

рынок труда предприятий — формируются квалификационное "ядро" фирмы, которое защищено от прямой конкуренции на рынке труда путем гарантии занятости и заработков, и отряд периферийной рабочей силы, за счет которого фирма получает возможность маневрировать объемом применяемой рабочей силы в зависимости от циклических колебаний экономики. Формирование внутренних рынков труда ведет к смещению акцента в решении социальных вопросов с уровня государства на уровень предприятия, в зависимости от возможностей последнего.

Переход к модели гибкого рынка труда, с одной стороны, предоставил более широкие возможности в условиях, получения и организации труда как для работников предприятий, так и для общества в целом. Поэтому эти формы занятости имеют устойчивую тенденцию к развитию. С другой стороны, как считают исследователи МОТ, рынок труда оказался сегментированным, усилилась поляризация населения, ухудшилась охрана труда, увеличилась долговременная безработица, сократились средства на социальные программы, ужесточились критерии признания права на получение пособия по безработице. Это обусловило необходимость очередного изменения системы мер государственного воздействия на занятость, получившего на Западе название активной политики рынка труда, которая первоначально возникла в Швеции как одна из составляющих шведской модели механизма регулирования рынка труда.

В широком смысле под активной политикой рынка труда понимают современный этап перестройки в развитых странах всей совокупности мер воздействия на рынок труда с целью активизации процессов занятости (последнее трактуется как активная политика рынка труда в узком смысле).

Активная политика рынка труда — это комплекс учреждений в целях поддержания занятости, повышения мобильности рабочей силы, создания новых рабочих мест, а также селективные меры по повышению возможностей людей получить и сохранить работу. Она является составной частью социально-экономической и политической стратегии развития страны.

Центр тяжести переносится с борьбы с негативными социальными явлениями на деятельность по созданию условий, препятствующих их возникновению и массовому распространению, в переориентации пассивной помощи безработным на меры активного характера — организацию переподготовки, общественных работ, развитие субсидируемой государством занятости для некоторых категорий работников. Отсюда возникает необходимость выявления "групп риска" с точки зрения занятости и активная превентивная работа. Ставятся задачи активизировать самого безработного в деятельных поисках работы, вести активную "профилактику" безработицы и ее массового распространения. В проводимых мероприятиях упор делается на инвестирование в человеческий капитал, особенно в систему образования, профподготовки, переподготовки и ориентации. На этих принципах перестраиваются сейчас программы занятости в большинстве промышленно развитых стран. Вместе с тем такая трансформация политики занятости отнюдь не исключает использовавшихся ранее методов. Наоборот, активная политика рынка труда является как бы продолжением на более высоком уровне и модели "регулируемого" рынка труда (на макроуровне) и модели гибкого рынка труда (на микроуровне).

В целом специалисты считают, что активная политика рынка труда станет основным инструментом его регулирования в предстоящие годы. Вместе с тем, как единодушно признается на Западе, ее осуществление является дорогостоящим и сложным. Она требует роста затрат, развитой инфраструктуры рынка труда,

продуманной организации и четкого функционирования служб занятости, их тесного взаимодействия с органами власти всех уровней, системой образования и социальной помощи, профсоюзами и другими организациями трудящихся, средствами массовой информации и т.п., увязки всех видов деятельности с программами экономического и социального развития. Это предполагает достаточно высокий уровень развития самого рынка труда.

Успех политики занятости во многом зависит от того, насколько учитываются национальные традиции, политическая ситуация, общественное настроение. Так, возможность внедрения и функционирования шведской модели занятости зависела от доверия правительству социально-демократической партии и политики сотрудничества с профсоюзами. В Японии вся система трудовых отношений строится с учетом национального характера японских трудящихся, для которых характерны стремление к устойчивости в комбинации с высокой адаптивностью к изменениям внешней среды (поэтому и трудовые отношения внутри предприятия сформировались по принципу семейно-клановых — "семья фирмы").

Действенность мер государственного регулирования рынка труда зависит и от их соответствия фазе экономического цикла. Так, в период подъема экономики государство акцентирует внимание на качестве рабочей силы, проводя превентивную работу на рынке труда, активную политику рынка труда, а в период спада и кризиса — на количественной стороне соотношения между спросом и предложением рабочей силы, материальной помощи безработным (т.е. преобладают пассивные меры).

В целом политика занятости в каждой стране представляет собой синтез всех трех направлений теоретических школ в разной пропорции в зависимости от социально-экономических, политических, национальных особенностей страны и фазы экономического цикла.

Можно выделить направления регулирования рынка труда общие для всех стран:

- государственные законы о занятости и социальной поддержке населения;
- государственное предпринимательство;
- государственные меры по развитию системы образования, содействие повышению мобильности рабочей силы;
- материальная помощь безработным;
- проведение семейной политики;
- инвестирование в образование и здравоохранение на микро- и макроуровнях;
- развитие субсидируемых государством форм занятости для работников, которые не могут на равных условиях конкурировать на рынке труда (инвалиды, пенсионеры, учащаяся молодежь, длительно безработные);
- организация общественных работ;
- развитие гибких форм занятости и организации труда, самозанятости и предпринимательства, помощь в организации собственного дела;
- мероприятия по стимулированию создания рабочих мест в государственном и негосударственном секторах экономики.

В зависимости от социально-экономических, политических и национальных особенностей страны, фазы экономического цикла, теоретической основы в каждой стране выбирается свой набор конкретных мер государственного регулирования рынка труда и их сочетание формирует национальную политику занятости. Их изучение необходимо для выработки собственной концепции регулирования рынка труда в Республике Беларусь, которая не может быть позаимствована ни у одной промышленно развитой страны, а представляет собственную модель, учитывающую конкретные

особенности республики.

Принимая во внимание опыт промышленно развитых стран, а также особенности белорусской экономики, очевидно, что политика занятости в Республике Беларусь должна иметь синтезированный характер. Она должна основываться на сочетании отдельных элементов практики организации гибкого рынка труда и "регулируемого" рынка труда кейнсианского типа с постепенным овладением и приоритетом методов проведения активной политики рынка труда.

Учитывая высокую степень монополизации отечественной экономики, актуальными для Беларуси являются положения теории занятости Дж.М.Кейнса — расширение совокупного спроса на рабочую силу за счет роста инвестиций (но не государственных, а частных), организация общественных работ и программ занятости, сочетание определенного уровня занятости с определенными темпами экономического роста, не вызывающего инфляции. Активная роль государства на рынке труда должна проявляться прежде всего в создании нормативно-правовой среды и инфраструктуры рынка труда, обеспечивающих становление цивилизованного рынка труда в республике.

Позитивными в части восприятия являются многие рекомендации неоклассиков в области развития самозанятости, мелкого и среднего предпринимательства, их всемерной поддержки со стороны государства (путем снижения налогов, предоставления кредитов и ссуд), разгосударствления и приватизация экономики, развития гибких форм занятости (неполный рабочий день и неделю, временные, сезонные работы, работы по контракту и пр.). Целесообразно использовать монетаристскую политику "расчистки почвы" для рыночного регулирования путем прекращения дотирования многих убыточных государственных производств и ужесточения бюджетного финансирования, вывода скрытой безработицы на открытый рынок труда и пр.

Необходимость структурной перестройки экономики и преодоления чрезмерной зависимости белорусской экономики от топливно-энергетических и сырьевых ресурсов Российской Федерации, конверсия оборонного комплекса, усиление миграционных процессов делают актуальными и полезными многие направления регулирования рынка труда, разработанные в рамках активной политики рынка труда представителями шведской школы и социально-институционального направления. Это прежде всего создание инфраструктуры рынка труда, соответствующей требованиям современного рыночного хозяйства, развитие системы социального партнерства, налаживание сети различных институций на рынке труда (биржи труда, центры по трудоустройству, подготовке, переподготовке и переквалификации, сеть информационных служб и органов печати, институт социальной защиты и материальной помощи безработным, помощи по переезду на новое рабочее место и пр.), материально-техническое, кадровое и финансовое обеспечение политики занятости, — словом, расширение комплекса превентивных работ по максимальному приближению структуры предложения рабочей силы к структуре спроса на нее.

Становление рынка труда в Беларуси должно с самого начала носить открытый по отношению к международному рынку труда характер, тогда этот процесс будет динамичным и необратимым. При выработке государственной политики занятости в Республике Беларусь необходимо учитывать специфику республики и мировой опыт теоретического и научно-практического анализа этой проблемы.