

В.Г. Локтев
доктор экономических наук, профессор
О.В. Волкова
БГЭУ (Минск)

ФАКТОРЫ, ФОРМИРУЮЩИЕ СПРОС НА РЫНКЕ ТРУДА МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье представлена характеристика факторов, влияющих на спрос на трудовые ресурсы Могилевской области. В данной статье автор дает характеристику факторам спроса на труд на микро- и макроуровнях. В статье рассматривается влияние неценовых факторов спроса на трудовые ресурсы Могилевской области, которое выражено во взаимосвязи численности занятых в экономике и начисленной среднемесячной заработной платы. Также прослеживается степень влияния неценовых факторов на спрос с помощью корреляционно-регрессионной зависимости.

The article presents the characteristics of the factors affecting the demand for labor Mogilev region. In this article the author gives a description of the demand for labor in the micro- and macro level. The article examines the impact of non-price factors, the demand for labor, Mogilev region, which is expressed in the relationship of employment in the economy and the gross average wage. Also traced the degree of influence of non-price factors on demand using correlation and regression dependence.

Введение

Рынок труда — это своего рода арена, на которой разворачивается действие факторов, наполняющих реальным содержанием функционирование его механизма, формирующих различные конкретные ситуационные варианты влияния спроса на рабочую силу и ее предложения и, соответственно, оказывающих определяющее воздействие на масштабы, уровень, формы, структуру и динамику безработицы. Арсенал таких факторов достаточно велик и многообразен. Он находится в процессе постоянного изменения и обновления. Одни факторы устаревают, в то же время появляются новые, вызванные к жизни изменяющимися условиями общественного воспроизводства. Несомненно, требуется классификация данных факторов, которые служат надежным методологическим инструментом исследования механизма воздействия спроса на труд. Необходимо также изучить влияние представленных факторов спроса на трудовые ресурсы Могилевской области.

Основная часть

С методологических позиций следует рассмотреть общие, глобальные факторы, воздействующие на спрос на трудовые ресурсы независимо от уровня его предъявления и реализации. На первый план должна быть поставлена объективная необходимость расширенного воспроизводства материальных благ и услуг. В процессе исторического развития человечества имело место не только расширенное, но и простое воспроизводство, т.е. воспроизводство материальных благ в неизменном масштабе как по стоимости, так и по натурально-вещественной форме. Однако законом развития является не простое, а расширенное воспроизводство, т.е. экономический рост, постоянное увеличение объемов выпускаемой продукции. Непременным условием осуществления экономического роста является наращивание капитальных вложений и постоянное вовлечение в сферу занятости дополнительных работников, т.е. расширение спроса на рабочую силу.

Закономерный характер расширенного воспроизводства обусловлен следующими факторами объективного порядка:

- 1) увеличение численности населения, побуждающее общество к расширению производства за счет как интенсивных, так и экстенсивных факторов;
- 2) цель производства — удовлетворение материальных и духовных потребностей членов общества;
- 3) конкуренция как бескомпромиссная борьба за выживание, рынки сбыта производимой продукции, право вести предпринимательскую деятельность и получать максимально высокую прибыль [1, с. 38].

К числу факторов, непосредственно определяющих объем, структуру и динамику спроса на рабочую силу на микроуровне, относятся: заработная плата; спрос на производимую предприятием продукцию; ее прибыльная реализация; эффективность функционирования в конкурентной среде, измеряемая нормой и массой получаемой прибыли.

Причинно-следственная связь между спросом на продукцию организации и спросом фирмы на рабочую силу может быть выражена следующей закономерностью: чем выше спрос на продукцию организации и, следовательно, выше эффективность ее функционирования, тем больше объем спроса на рабочую силу, предъявляемого данной организацией на рынке труда. В то же время чем меньше спрос на продукцию и, следовательно, ниже эффективность ее хозяйственной деятельности, тем меньше спрос организации на рабочую силу.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о том, что в рыночной экономической системе существуют на микроуровне и макроуровне ограничители спроса на рабочую силу, заложенные в рыночных отношениях и в самих условиях производства. К их числу относятся: научно-технический прогресс и обусловленное им движение производительности труда; внутриотраслевая и межотраслевая конкуренция; цены.

Соотношение цены на продукцию и занятости на предприятии есть стоимостное (денежное) выражение соотношения между спросом на продукцию и спросом на рабочую силу. Здесь причинно-следственная связь может быть выражена формулой: чем выше цена на производимую предприятием продукцию, тем выше экономическая, или чистая, прибыль, тем, соответственно, больше возможностей имеет предприятие для расширения штата сотрудников, и наоборот.

Необходимо отметить, что спрос на рабочую силу в значительной степени зависит от достигнутого уровня оплаты труда. Зависимость этих двух экономических категорий является важнейшим элементом рыночных отношений в сфере труда, определяющим в конечном итоге уровень и движение занятости и безработицы в экономике страны. Высокий уровень заработной платы рассматривается как главная причина ограничения спроса организации на рабочую силу и, следовательно, снижения уровня занятости трудоспособного населения, роста безработицы. Негативное воздействие высокой зарплаты на движение спроса на рабочую силу обусловлено законом спроса, который заключается в следующем: чем выше цена рабочей силы, тем ниже спрос, и наоборот. В то же время повышение зарплаты предполагает увеличение покупательной способности наемных работников, что увеличивает прибыль организаций. К тому же между повышением заработной платы и падением спроса на рабочую силу существует определенный временной период: падение спроса не произойдет до тех пор, пока повышение заработной платы не достигнет определенного пункта, за которым, если рост зарплаты не остановится, начнется сокращение прибыли организации [1, с. 107].

Роль низкой заработной платы в формировании спроса на рабочую силу сложна и противоречива. Понижение уровня оплаты труда не влечет за собой автоматическое расширение

спроса на рабочую силу. Данные возможности значительно ограничиваются факторами экономического, социального и правового характера. Во-первых, спрос на рабочую силу — величина производная, зависящая от спроса на продукцию, объем которой определяет покупательная способность населения. Сокращение заработной платы ведет к снижению покупательной способности и, как следствие, уменьшению емкости рынка организаций, что приводит к затруднениям в сбыте продукции и падению уровня прибыли. Это не может не сказаться на заработной плате. Во-вторых, минимизация заработной платы ухудшит качество воспроизводства рабочей силы и приведет к падению производства. В-третьих, низкий доход наемных работников пагубно влияет на их мотивацию к высокопроизводительному труду, снижает их заинтересованность в работе, приводит к высокой текучести кадров. И, в-четвертых, низкий уровень оплаты труда, хоть и позволяет организациям повысить спрос на рабочую силу, но не стимулирует предложение труда, что приводит к оттоку рабочей силы и масштабному сокращению занятости [1, с. 110].

Спрос на труд на макроуровне, т.е. на региональном и общенациональном уровнях, имеет определенные особенности. Величина спроса на рабочую силу в данном случае может быть определена как сумма спроса всех организаций и предприятий, функционирующих во всех отраслях экономики на уровне региона, области или страны. Из этого следует, что при определении совокупного спроса на рабочую силу должны приниматься во внимание межотраслевые и межрегиональные миграционные движения капитала и труда, поскольку они обуславливают стихийное перераспределение рабочей силы между отраслями и регионами.

Величина спроса на труд на макроуровне зависит от ценовых и неценовых факторов. Основным ценовым фактором является размер начисленной заработной платы работников в среднем по региону, области или стране. В качестве неценовых факторов можно выделить следующие:

- а) валовый внутренний продукт, который в Республике Беларусь на региональном уровне выражается показателем валового регионального продукта;
- б) прибыль в экономике;
- в) инвестиции в основной капитал;
- г) объем розничного товарооборота и платные услуги населению;
- д) количество убыточных предприятий [1, с. 45].

Влияние неценового фактора на спрос на трудовые ресурсы Могилевской области выражено во взаимосвязи численности занятых в экономике и начисленной среднемесячной заработной платы (табл. 1) [2].

Таблица 1. Динамика численности занятых в экономике Могилевской области и начисленной среднемесячной заработной платы, 2007—2012 гг.

Показатель	Год					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Спрос на труд в экономике, тыс. чел.	508,0	513,2	513,7	513,7	509,0	498,1
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	502,9	509,0	510,8	509,0	503,5	491,1
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, тыс. р.	643,4	785,9	863,6	1090,0	1712,8	3356,4
Индекс потребительских цен, %	112,1	113,3	110,1	109,9	208,7	121,8
Среднемесячная заработная плата с учетом индекса потребительских цен, тыс. р.	573,9	693,6	784,4	991,8	820,7	2755,7

Как следует из таблицы, до 2010 г. при росте заработной платы с учетом индекса потребительских цен в экономике Могилевской области не происходит пропорционального снижения уровня занятости, что говорит о «жесткости» занятости и гибкости заработной платы.

Однако начиная с 2011 г. занятость населения области падает при одновременном повышении уровня заработной платы, что обусловлено законом спроса на труд.

Темпы роста спроса на труд и среднемесячной заработной платы с учетом индекса потребительских цен рассмотрены в табл. 2.

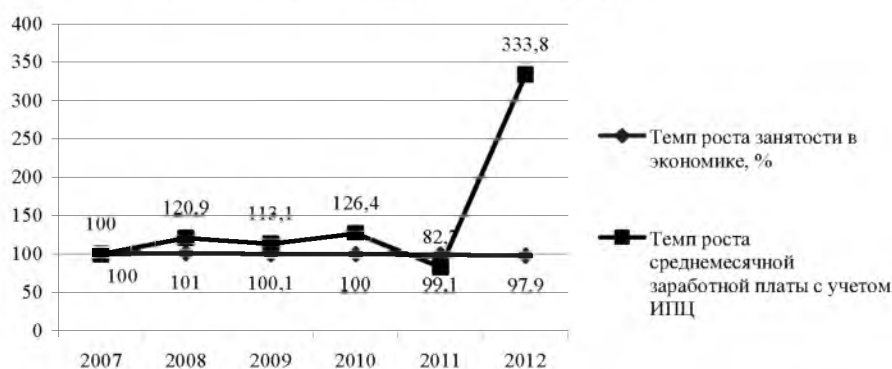
Таблица 2. Темпы роста численности занятых в экономике и заработной платы в Могилевской области, 2007—2012 гг.

Показатель, %	Год					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Темп роста спроса на труд	100	101,0	100,1	100,0	99,1	97,9
Темп роста среднемесячной заработной платы с учетом ИПЦ	100	120,9	113,1	126,4	82,7	335,8

В данном случае наблюдался эффект замещения, т.е. происходило увеличение занятости населения Могилевской области при росте инвестиций в основной капитал. До 2009 г. наблюдался одновременный рост заработной платы и спроса на труд.

В 2010 и 2012 гг. зарплата росла с незначительным снижением спроса на трудовые ресурсы. В 2011 г. в связи с кризисными явлениями в экономике темп роста заработной платы с учетом индекса потребительских цен был ниже, чем темп роста занятости в экономике. Проведенный регрессионный анализ зависимости спроса на труд и размера среднемесячной заработной платы показал, что между ними существует отрицательная статистическая связь (коэффициент корреляции составляет $-0,8587$).

Вышеописанная тенденция также представлена на рисунке.



Зависимость темпа роста занятости от изменения заработной платы в Могилевской области за период 2007—2012 гг.

Это позволяет сделать вывод о том, что заработная плата оказывала непосредственное воздействие на изменение объемов занятости.

Для оценки влияния неценовых факторов на динамику спроса на трудовые ресурсы Могилевской области также использовалась корреляционно-регрессионная зависимость. Проведенный анализ направленности влияния неценовых факторов спроса на труд осуществлялся за период 2008—2012 гг. Исходные данные для проведения анализа представлены в табл. 3 [2].

Таблица 3. Неценовые факторы, влияющие на изменение спроса на труд в Могилевской области, 2008—2012 гг.

Показатель	Год				
	2008	2009	2010	2011	2012
Спрос на труд в экономике, тыс. чел.	513,2	513,7	513,7	509,0	498,1
Валовый региональный продукт, млрд р.	10 159,0	10 530,4	13 006,1	20 898,7	39 841,8
Прибыль в экономике региона, млрд р.	799,0	697,0	902,9	1 891,6	4 495,8
Инвестиции в основной капитал, млрд р.	3 484,8	4 029,4	5 602,2	11 414,3	16 904,7
Объем розничного товарооборота, млрд р.	5 017,8	5 012,2	6 383,0	10 644,1	18 900,2
Платные услуги населению, млрд р.	1 169,5	1 313,3	1 445,3	1 969,8	3 371,6
Количество убыточных предприятий, ед.	1 180,4	1 380,9	1 472,9	1 517,1	1 488,0

Результаты парных корреляционных признаков, позволяющих оценить влияние неценовых факторов на спрос на трудовые ресурсы Могилевской области, приведены в табл. 4.

Таблица 4. Результаты оценки влияния неценовых факторов на уровень спроса на труд в экономике Могилевской области, 2008—2012 гг.

Факторы	Коэффициент корреляции
Валовый региональный продукт, млрд р.	-0,993
Прибыль в экономике региона, млрд р.	-0,998
Инвестиции в основной капитал, млрд р.	-0,953
Объем розничного товарооборота, млрд р.	-0,989
Платные услуги населению, млрд р.	-0,990
Количество убыточных предприятий, ед.	-0,449

Произведенные расчеты позволяют сделать вывод о том, что коэффициент корреляции близок к -1 . Это означает, что между переменными наблюдается отрицательная корреляция. Иными словами, если значение основного показателя будет возрастать, то величины неценовых факторов начнут уменьшаться, и наоборот. Полученные результаты позволяют утверждать, что степень влияния неценовых факторов на спрос на трудовые ресурсы Могилевской области за изучаемые периоды прямо противоположна.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что при увеличении спроса на труд все неценовые факторы, влияющие на него, снижаются.

Заключение

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать следующие *выводы*:

1. Выделяют следующие факторы спроса на рабочую силу на микроуровне: заработную плату работников; спрос на производимую предприятием продукцию; ее прибыльную реализацию; эффективность функционирования в конкурентной среде.

2. Величина спроса на труд на макроуровне зависит от ценовых и неценовых факторов. Основным ценовым фактором является размер начисленной заработной платы работников в среднем по области или стране. К неценовым факторам относятся: валовой региональный продукт; прибыль в экономике; инвестиции в основной капитал; объем розничного товарооборота; количество убыточных предприятий. Данные факторы были взяты в качестве оценочных при изучении их влияния на спрос на трудовые ресурсы Могилевской области.

3. На рынке труда Могилевской области объем спроса на труд снижается при одновременном увеличении других факторов, т.е. влияние всех ценовых и неценовых факторов прямо противоположное по отношению к занятости населения.

Литература

1. *Мрачковский, А.Е.* Рынок труда: учеб. пособие / А.Е. Мрачковский, А.А. Михайлов. — Омск: ОмГТУ, 2011.
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2012: стат. сб. // Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — 2012. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/homep/ru/publications/yearbook/2012/about.php>

Статья поступила в редакцию 03.01.2014 г.

О.Н. Лопачук

кандидат экономических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕССИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В СФЕРЕ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Современные условия экономического развития Республики Беларусь характеризуются приоритетностью активизации инвестиционной деятельности. Это в свою очередь требует разработки и внедрения новых схем привлечения инвесторов, одной из которых является институт концессии. Целью статьи является формирование комплексного представления о концессионной деятельности в сфере недропользования в Республике Беларусь. Выявление преимуществ и противоречий концессии, анализ ее отдельных сторон и обоснование возможности расширения ее применения в Республике Беларусь делают тему исследования актуальной.

Modern conditions of the economic development of the Republic of Belarus is characterized by priority of investment activities. This, in its turn, requires the development and implementation of new schemes to attract investors. One of such schemes is the institution of concession. The purpose of this article is to form an integrated understanding of the concession activity in the sphere of mineral resources use in the Republic of Belarus. Revelation of the advantages and contradictions of the concession, the analysis of its individual aspects and study of the possibility of expanding its application in the Republic of Belarus actualize this research topic.

В мировой практике, активно адаптируемой в настоящее время к белорусским условиям, широко используются возможности государственно-частного партнерства на основе таких инструментов, как концессионные соглашения. Концессия (от лат. *concession* — разрешение, уступка) — долгосрочная форма осуществления инвестиций, основанная на разрешении государством эксплуатации возобновляемых и невозобновляемых природных ресурсов, а также осуществления иных видов хозяйственной деятельности на условиях долгосрочной аренды. К содержательным признакам концессионных соглашений в сфере недропользования относится предоставление инвестору, в том числе иностранному, права разведки и(или) разработки природных ресурсов на долгосрочной, возвратной и платной основе, т.е. своего рода кредитование инвестора государством в специфической форме. В этом случае, в отличие от обычного кредита, предоставляемого в денежной форме, или кредитования в натурально-вещественной форме, происходит кредитование имущественными правами (нематериальными активами) [1].