

РЫНКИ ТРУДА МАЛЫХ ГОРОДОВ БЕЛАРУСИ*

Особенности функционирования, изучения и управления

Е.В. Ванкевич,

*доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента
Витебского государственного технологического университета*

Трудности процессов социально-экономических преобразований в Республике Беларусь сопровождаются усиливающейся неравномерностью регионального развития. Нарастающие тенденции поляризации экономического пространства и усиления неравномерности концентрации хозяйственной деятельности в современных условиях входят в противоречие с исторически сложившейся структурой расселения жителей республики и усугубляются негативными демографическими тенденциями (старением населения, высокими темпами миграции из села в город и др.). В этой связи повышенный интерес исследователей к региональным аспектам экономического роста является достаточно закономерным [1; 2].

Регионализация и рынок труда

Следует отметить, что противоречия регионализации экономического роста в первую очередь отразились на динамике совокупного рынка труда. Рынок труда в Беларуси неоднороден. Он дифференцируется не только по степени контролируемости государством, но и по региональным признакам. Региональный рынок труда по своей структуре часто не совпадает с принятым в республике административно-территориальным делением. Это связано со сложившейся структурой производственно-хозяйственных комплексов в республике и экономическими связями внутри них. В итоге при принятии государственных документов в области регулирования занятости чаще всего рассматривается областной срез динамики официально контролируемой части рынка труда.

Соответственно и статистическая база все исследуемые параметры дает в областном разрезе. Но, как показывают последние исследования в области региональной экономики [2; 3], регионализация в Беларуси не сводима к областному делению, поскольку внутри каждой из областей можно выделить промышленные и сельскохозяйственные районы, развивающиеся и стагнирующие. Это формирует совершенно разные типы региональных рынков труда в рамках области, часть из которых подвержена влиянию факторов, находящихся за пределами области и даже республики [4. С. 125]. Регионализация совокупного рынка труда в Беларуси объективно обуславливает необходимость определения понятия регионального рынка труда; исследования механизма появления критического регионального рынка труда и формирования системы ранней диагностики кризиса для разработки основ управления региональными рынками труда в контексте программ развития регионов.

Под региональным рынком труда понимается сложившаяся относительно самостоятельная система взаимодействия спроса и предложения рабочей силы, выделенная определенным образом из системы национального рынка труда, не противоречащая его нормативно-правовому полю, но имеющая ряд особенностей, обусловленных ее местом в системе национальной экономики, географическим положением, демографическими тенденциями, производственно-хозяйственным комплексом и пр. Региональный рынок труда – это часть совокупного рынка труда страны, имеющая свои специфические особенности. В рамках совокупного рынка труда Беларуси можно выделить промышленные рынки труда и преимущественно сельскохозяйственные; многофункциональные рынки труда крупных городов и монопрофильные рынки труда малых городов; по

* Исследование проведено в рамках совместного проекта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Программы развития ООН (ПРООН) по социально ответственному реструктурированию градообразующих предприятий.

степени развития – развитые рынки труда, депрессивные (вызванные промышленной депрессией) и отсталые (вызванные общей отсталостью региона, преобладанием в его экономике сельского хозяйства с устаревшими формами хозяйствования, слабым развитием инфраструктуры, недостаточным объемом капиталовложений, низкой степенью переработки сельскохозяйственного сырья).

Особенности формирования рынков труда малых городов

Особый интерес представляют рынки труда малых городов Беларуси. Общее число малых городов и городских поселений в республике – 171 (с численностью жителей до 20 тыс. чел.). Главной особенностью рынка труда 42,7% малых городов является монопрофильность, что связано с наличием в них градообразующих предприятий.

Почему опасна монополия со стороны покупателя труда (которую Дж. Робинсон назвала монопсонией [5])? Монопсония меняет кривую спроса на труд: здесь заработная плата ниже, чем стоимость предельного физического продукта труда. Расширение занятости в этих условиях достижимо путем снижения реальной заработной платы. Поэтому, согласно Дж. Робинсон, любое произвольное повышение заработной платы выше реальной величины дохода любого фактора производства должно привести к безработице. У нас это проявляется в том, что поддержание уровня заработной платы при ухудшении других показателей деятельности предприятия в условиях невозможности роста открытой безработицы провоцирует рост избыточной занятости на предприятии, ухудшение его финансового состояния, рост скрытой безработицы и теневой занятости. Еще один вывод по поводу размера единиц управления. Неокейнсианцами доказано наличие следующей связи: чем больше средний размер предприятий в отрасли, тем меньше эластичность предложения факторов производства (в том числе и труда). В условиях высококонцентрированного белорусского производства эластичность предложения труда невысока. Следовательно, занятость в малых городах Республики Беларусь держится на невысокой заработной плате и неэластичности предложения труда в условиях государственной монополии на труд.

Особенностью рынков труда малых городов является их замкнутость, которая объясняется, на наш взгляд, двумя факторами: наличием градообразующих предприятий, являющихся монополистами на региональном рынке труда, что позволяет говорить о каждом из них как ориентированном на 1-2 профессии (работники электростанции в Новолукомле, работники стекольной промышленности в г. Березовка и пр.), и территориальной немобильностью рабочей силы в Беларуси (если, например, в развитой рыночной экономике место жительства человека определяется местом его работы, то у нас наоборот). Градообразующее предприятие играет определяющее значение на рынке труда малого города: оно обеспечивает занятостью подавляющую часть трудовых ресурсов города; диктует перечень профессий и специальностей; формирует городской бюджет и содержит социальную инфраструктуру города. В случае ухудшения производственно-хозяйственной деятельности градообразующего предприятия на рынке труда малого города нарастают критические явления.

Критический рынок труда возникает там, где относительная узость структуры промышленности (и, следовательно, занятости) сопровождается слабой адаптацией к альтернативным видам деятельности, малой диверсифицированностью производства, слабым развитием рыночной инфраструктуры, социальной сферы. Возрастающая конкуренция, появление новых рынков сбыта, изменение потребительских предпочтений и пр. – все это обуславливает появление депрессивных регионов, а затем и критических региональных рынков труда. Вначале происходит нарушение традиционного воспроизводственного цикла, что провоцирует появление диспропорций в развитии территориального комплекса. Инерционность хозяйственной структуры региона и несвоевременная или низкая адаптивность к меняющейся внешней среде сопровождаются спадом производства, вызывают резкое снижение доходов населения, значительное сокращение объектов социальной инфраструктуры, объема и качества услуг населению региона и, как результат, миграцию населения, снижение уровня жизни, высокий уровень безработицы (в том числе и скрытой).

Критическим региональным рынком труда можно считать локальный территориаль-

ный сегмент совокупного рынка труда, на котором под воздействием определенных причин утрачены возможности стабилизации ситуации собственными силами, поэтому негативные явления и процессы в его динамике принимают постоянный характер. Суть критичности регионального рынка труда состоит в устойчивом напряженном состоянии в области воспроизводства трудовых ресурсов региона, что проявляется в наличии значительных, постоянных (в течение длительного промежутка времени) негативных явлений и процессов на нем, значительно превышающих характеристики деструктивных социально-экономических процессов в среднем по республике. Само понятие критичности – не одномерный показатель. Он детерминируется не столько состоянием официально контролируемой части рынка труда в данном населенном пункте, сколько общей социально-экономической средой региона в сравнении со среднереспубликанскими тенденциями.

К особенностям рынка труда малых городов можно отнести слабую активность субъектов инфраструктуры регионального рынка труда. Под инфраструктурой рынка труда принято понимать «экономические, правовые, административные институты и организации, способствующие выполнению рынком труда своих функций» [6. С. 122]. К основным субъектам инфраструктуры рынка труда малого города относятся: кадровая служба и профсоюзная организация градообразующего предприятия; местные органы власти; учреждения образования города; региональное подразделение государственной службы занятости населения; негосударственные структуры, занимающиеся уменьшением дисбаланса на местном рынке труда (региональные центры поддержки предпринимательства, бизнес-инкубаторы, негосударственные коммерческие и некоммерческие агентства по трудоустройству и пр.). В реальности проблемами регулирования регионального рынка труда практически в одиночку занимаются региональные центры занятости населения, причем в самом моногороде его может и не быть. Поэтому возлагать всю нагрузку регулирования рынка труда моногорода только на государственную службу занятости было бы неправильно.

К важнейшим субъектам инфраструктуры рынка труда моногорода относится само

градообразующее предприятие – его кадровая служба, профсоюзная организация, учреждения образования при нем. Современные условия диктуют необходимость активизации их усилий в области поддержания спроса на труд, содействия профессиональной мобильности рабочей силы на местном рынке труда, согласования спроса и предложения труда на нем, усиления информационной прозрачности.

Своеобразно проявляются на рынках труда малых городов некоторые институциональные факторы, влияющие на гибкость рынка труда, преимущественное действие которых определяет сниженную адаптационность местного рынка труда к меняющимся условиям. В совокупности это может привести к увеличению издержек на согласование спроса и предложения на рынке труда, сформировать хроническую безработицу. Вместе с тем определенное отставание реакции местного рынка труда от требований сложившейся ситуации дает субъектам инфраструктуры рынка труда некоторый временной лаг для принятия превентивных регулирующих мер [7. С. 87–100]. Этот шанс необходимо использовать. К числу институциональных факторов, вызывающих инерционность рынков труда малых городов в Республике Беларусь, относятся:

- регламентация процедур найма и увольнения, в частности массовых высвобождений. В 1995 г. в Беларуси Постановлением Совета Министров принято Положение «Об организации взаимодействия государственных органов, профессиональных союзов и нанимателей в целях предотвращения массовой безработицы», которое практически весь арсенал усилий направляет на недопущение массовых увольнений. Кроме того, согласно закону о занятости, в случае высвобождения работника наниматель должен выплатить ему трехмесячное выходное пособие (на что у предприятий часто просто нет средств);

- слабая реакция занятости на динамику заработной платы. Поэтому снижение покупательной способности реальной заработной платы не вызывает соответствующего оттока из предложения труда в моногороде, так как альтернативы для занятости на рынке труда малого города значительно меньше, чем на рынках труда многофункциональных городов;

- высокая ставка налогообложения фонда оплаты труда, что увеличивает совокупные

издержки градообразующего предприятия и, при наличии на нем избыточной численности работников, заставляет предприятия искать источники снижения издержек в части трудовых затрат. Это, в свою очередь, способствует снижению спроса на труд со стороны градообразующего предприятия. Кроме того, как справедливо отмечают некоторые авторы, «основным противоречием в функционировании градообразующего предприятия является противоречие между рыночным характером ценообразования на их продукцию и нерыночным механизмом формирования издержек» [8], что значительно снижает конкурентоспособность их продукции по ценовому фактору, усложняя проблему сбыта. Институциональная негибкость рынка труда малого города обусловлена наличием ряда правовых предписаний и требований к градообразующему предприятию, не позволяющих ему, с одной стороны, провести высвобождение избыточных работников, а с другой стороны, обеспечить эффективную занятость всему персоналу.

В целом, рынки труда малых городов могут быть охарактеризованы как замкнутые, инерционные, с вероятностью превращения их в критические и риском роста социальной напряженности в случае высвобождения рабочей силы с градообразующего предприятия, слабом на данный момент взаимодействии и сотрудничестве субъектов инфраструктуры регионального рынка труда. Следует отметить, что состояние данной проблемы находит понимание в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Беларусь, в Департаменте по занятости населения. На повышение степени готовности всех субъектов инфраструктуры рынка труда в случае реструктуризации градообразующего предприятия, недопущение при этом роста безработицы и бедности направлен совместный проект Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и ПРООН по социально ответственному реструктурированию градообразующих предприятий.

Проблемы исследования и оценки рынков труда малых городов

При анализе рынков труда малых городов одной из основных проблем является недостаточность информации для оценки. Усилиями региональной службы занятости акку-

мулируется информация лишь о динамике официально регистрируемой части рынка труда, что составляет не более 5-6% от совокупного рынка труда города. Часто в таких городах нет городских отделов статистики, а сводная информация по району не отражает специфики городского рынка труда, так как в районе преобладает сельское население. Кроме того, достаточно сложно при оценке рынка труда малого города учесть объем маятниковой трудовой миграции, поскольку городская черта практически всегда условна, а параметры данных явлений не отслежены. Поэтому рынок труда малого города, на наш взгляд, необходимо оценивать с помощью следующих данных: динамики официально контролируемой части рынка труда (по сведениям регионального центра занятости населения); оценки внутреннего рынка труда градообразующего предприятия и оценки трудовых ресурсов города (с помощью проведения квартирного опроса).

Исследование интенсивности потока предложения на официальной части рынка труда малого города (на примере г. Березовка Лидского района Гродненской области) показало, что при невысоком уровне безработицы (1,4%) в последнее время на нем обозначилась тенденция превышения входа в безработицу над выходом из нее, что таит опасность превращения рынка труда в застойный, с высокой продолжительностью безработицы при невысоком ее уровне. Исследование структуры безработицы показало, что существует проблема женской безработицы; представляет угрозу рост молодежной безработицы; высок уровень длительной безработицы; основная часть безработных либо не имеет среднего образования, либо имеет среднее общее образование. Указанные характеристики официальной безработицы в г. Березовка обуславливают необходимость активизации молодежной политики в регионе, развития гибких форм занятости и информационной прозрачности инфраструктуры рынка труда, реализации комплекса мер по стимулированию повышения индивидуальной конкурентоспособности на рынке труда молодежи.

С точки зрения причин безработицы, в г. Березовка ситуация не вполне соответствует состоянию на региональном рынке труда. Так, значительно выше доля уволенных по собственному желанию (23% против 12% по реги-

ону); ниже доля высвобожденных с предприятий (на 10%); значительно ниже доля выпускников, среди которых только выпускники, имеющие среднее общее или среднее специальное образование; значителен удельный вес уволенных за нарушение дисциплины (8%), что в условиях растущей напряженности в сфере занятости не совсем типично.

Предложение на официальной части рынка труда растет в основном за счет лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда (молодежь, женщины, выпускники, длительно неработающие) и увеличения потребности в дополнительной работе в свободное от учебы время. Спрос на официальной части рынка труда г. Березовка формируется преимущественно предприятиями государственной формы собственности, причем почти на 96% – со стороны градообразующего предприятия. Конъюнктура рынка труда моногорода составляет 3 безработных на 1 вакансию. Однако практически все вакансии предназначаются для мужчин, и в первую очередь по рабочим специальностям. Условно спрос на официальной части рынка труда г. Березовка можно разделить на две части: на 95% он формируется из потребности в высококвалифицированных рабочих (отдельщики, выдувальщики, газосварщики), менее чем на 5% – в специалистах (врач-терапевт, стоматолог, маркетолог). По расчетам, доля структурной безработицы в официально зарегистрированной составляет около 72%.

Анализ состава мероприятий, проводимых Лидским региональным центром занятости населения в г. Березовка, позволяет назвать в качестве позитивных сторон его деятельности разнообразие оказываемых службой занятости услуг и высокий уровень трудового посредничества – 77,8% безработных трудоустроено (для сравнения, по Беларуси этот показатель составил в 2001 г. 44,69%).

Вместе с тем по результатам исследования особенностей официально контролируемой части рынка труда в моногороде можно выделить ряд направлений, нуждающихся в развитии: активизация профориентационной работы, особенно среди молодежи; развитие гибких форм занятости, организация надомного труда и расширение практики совместительства; расширение практики организации оплачиваемых общественных работ и

охвата ими различных категорий граждан; приближение системы переподготовки и профессионального обучения к запросам рынка труда. В настоящее время обучение ведется по тем специальностям, которые уже являются трудоизбыточными – повар, секретарь-референт, пользователь ПЭВМ, бухгалтерский учет.

Особенностями состояния открытого рынка труда малого города являются сокращение спроса на труд при растущем предложении труда, что обусловлено как трудностями функционирования градообразующего предприятия, так и общими макроэкономическими проблемами. Сокращение спроса на труд на совокупном рынке труда малого города проявляется в ограниченном числе предприятий в городе, являющихся генераторами спроса на труд, ухудшением их финансово-экономического положения и узкой инвестиционной базой, не позволяющей создавать новые места и поддерживать часть существующих рабочих мест. Бюджетный сектор экономики города также испытывает трудности, что провоцирует снижение доходов и уровня жизни занятых в нем. Увеличение предложения труда на совокупном рынке труда малого города проявляется:

- в превышении фактической безработицы над официальной;
- в ухудшении демографической ситуации в городе, в результате чего обостряются проблемы трудоустройства отдельных социально-демографических групп населения (молодежи, инвалидов, женщин) и усиливается потребность в диверсификации форм занятости (полная, частичная, временная, надомный труд, совместительство);
- в сохранении значительных масштабов скрытой безработицы и занятости в теневом секторе экономики (недоступном достоверной статистической оценке и налогообложению).

Система профессионального образования на местном рынке труда представлена достаточно узко, что не позволяет ей быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда. В результате увеличивается разрыв между требуемым работодателями качеством рабочей силы и квалификацией соискателей рабочих мест, существует дефицит опытных высококвалифицированных кадров при преобладании в предложении трудовых ресур-

сов лиц со средним общим или неполным средним образованием.

Важным направлением оценки рынка труда моногорода является оценка внутреннего рынка труда градообразующего предприятия, которая может быть проведена по формам статистической отчетности предприятия и методом экспертного опроса руководителей подразделений предприятия.

Анализ форм статистической отчетности предприятия (на примере ПРУП «Стеклозавод «Неман») показал, что на нем происходит сокращение численности персонала (в 2001 г. – в основном за счет персонала неосновной деятельности). В структуре ППП 91,5% – рабочие. Высшее образование имеют только 4,5% списочной численности работников, около 78% имеют среднее общее образование. Доминирующей является возрастная группа 25–39 лет, растет доля лиц предпенсионного возраста. Общий оборот персонала снизился с 21% в 2000 г. до 13,2% в 2002 г. (I полугодие), коэффициент выбытия превышает коэффициент найма. Несмотря на снижение численности персонала (на 3,1% в год), ресурсы рабочего времени растут. Доля потерь рабочего времени в эффективном фонде рабочего времени невысока (1,6–1,8%). За 10 мес. 2002 г. 6,4% от среднесписочной численности работников работали по инициативе администрации неполный рабочий день. Вместе с тем в странах Евросоюза около 16% занятых работают в режиме неполной занятости, примерно 20% из них – по инициативе администрации. В странах с переходной экономикой добровольная неполная занятость составляет 6%, неполная вынужденная – около 4% [9. С. 68–71]. Таким образом, руководство завода предпринимает все усилия как для недопущения сокращений, так и для ограничения практики использования неполной вынужденной занятости. Анализ потерь рабочего времени показал, что, несмотря на их общее снижение, доля потерь, связанных с прогулами, неявками из-за нарушения трудовой дисциплины, возросла. Доля работников, совершивших прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, в 2001 г. составила 9,6%.

Совокупный уровень избыточной занятости на заводе (оцененный по объему неполной вынужденной занятости и нереализованной продукции) за 2000–2001 гг. возрос с 2 до

7,8%. Суть расчета избыточной занятости состоит в том, чтобы определить, с каким уровнем трудоизбыточности произведен выпуск продукции за определенный промежуток времени. Расчеты показывают, что при снижении потерь рабочего времени растет объем трудоизбыточности, вызванный производством продукции, на которую нет спроса. По своим экономическим последствиям это даже хуже, поскольку использованные оборотные средства выводятся из оборота, не происходит возмещения затрат на производство продукции (в том числе и трудовых). В перспективе это может привести к дефициту оборотных средств предприятия и задержкам в выплате заработной платы. Уровень избыточной занятости в 7,8% говорит о совокупном потенциале высвобождений без учета возможной реструктуризации предприятия. Растущий уровень избыточной занятости свидетельствует, что без реструктуризации предприятие уже имеет излишних работников, причем если ничего не менять, то эта цифра будет расти. Для относительно замкнутого, немобильного и институционально негибкого рынка труда малого города такой потенциал избыточной занятости может стать причиной роста социальной напряженности.

Экспертный опрос руководителей подразделения завода показал, что в границы внутреннего рынка труда в среднем по заводу входят 70% персонала. Совокупный уровень трудоизбыточности в оценке экспертов находится в диапазоне 5–10%. Наряду с этим указано на наличие трудодефицитных специалистов – выдувальщиков стекла и отделщиков IV и V разрядов; маркетологов, программистов и др. В целом, как показало экспертное обследование внутреннего рынка труда, предприятие не стремится использовать массовые сокращения персонала. Следует отметить, что при данном состоянии местного рынка труда особой необходимости пока в этом нет.

Анализ структуры трудовых ресурсов г. Березовка проведен на основе выборочного поквартирного опроса жителей города в трудоспособном возрасте. Согласно статистическим данным о демографии города, ориентировочная численность трудовых ресурсов г. Березовка – 7,1 тыс. чел. Расчеты показывают, что объем выборочной совокупности должен составить 95 чел. (с коэффициентом доверия,

устанавливающим уровень доверительной вероятности 95%, максимальной дисперсией доли альтернативного признака в выборке и предельной ошибкой выборки, не превышающей 10%). В ноябре 2002 г. в рамках данного исследования проведено выборочное обследование трудовых ресурсов г. Березовка (число респондентов составило 100 чел.). Опрос был поквартирным и с помощью телефонного опроса (на допустимость такой формы сбора информации указывают многие исследователи) [10, С. 63; 11, С. 18].

Характеристика выборочной совокупности по возрасту, образованию и социальному статусу приблизительно соответствует среднеобластным значениям (с отклонениями 5–10%), доля рабочих в ней составляет 54%. В результате опроса выявлено, что 80% трудовых ресурсов г. Березовка работают полный рабочий день, 4% – неполный рабочий день. Официально зарегистрированная безработица в выборочной совокупности составила 1%, неофициальная безработица (по трем основным признакам безработицы, принятым МОТ: человек не работает, желает работать и готов приступить к работе в ближайшие 1–2 недели) – 4%. Удельный вес трудовых ресурсов, потенциально находящихся на открытом рынке труда (т. е. работающие, но желающие сменить место работы и находящиеся в поисках более подходящей работы), составляет в выборочной совокупности 13%. На вопрос о соответствии базового образования выполняемой работе (занимаемой должности) на данный момент 48% респондентов ответили утвердительно (из них 10% желают сменить место работы). У 52% респондентов выполняемая работа не соответствует полученному образованию. Среди них 9,6% безработные, 67,3% полностью заняты, 7,6% заняты неполный рабочий день и 15,4% желают сменить место работы. В совокупности данные о соответствии образования выполняемой работе и стаже работы могут быть полезными при планировании необходимого объема повышения квалификации, профпереподготовки, оказания профориентационных и консультационных услуг на местном рынке труда – потребности в них составляют не менее 32–35% от численности трудовых ресурсов города.

Угрозу потерять свою работу испытывают 26% респондентов. Их трудовой портрет:

88,5% заняты полный рабочий день; 42% работают на стекольном заводе, 23% – на объектах социальной сферы города; 27% имеют высшее образование, 34,6 – среднее специальное, 38,4% – среднее общее образование. 82% респондентов имеют только один источник дохода – заработную плату по основному месту работы, 18% указали на наличие нескольких источников дохода, основными из них являются доходы от личного подсобного хозяйства, случайные заработки. 2% респондентов указали на наличие дополнительной занятости (по профессиям бухгалтер и продавец).

Исследование распределения трудовых ресурсов города по уровню заработной платы в отношении к бюджету прожиточного минимума (который на 1.11 2002 г. принят в размере 87 072 руб.) показало, что 27% респондентов оценили свою заработную плату ниже прожиточного минимума и 21% – как примерно соответствующую ему. Среди респондентов, имеющих заработную плату ниже прожиточного минимума, только 16,7% хотят сменить свое место работы. В отраслевом разрезе в этой группе преобладают работники образования, торговли и ЖКХ, 96% среди них имеют среднее специальное или среднее общее образование. Косвенно это подтверждает, что, в принципе, передавать объекты социальной инфраструктуры завода в городе некому, так как городские учреждения здравоохранения, образования, культуры и искусства сами испытывают значительные трудности.

Статичный характер рынка труда моногорода отражается сопоставлением распределения населения по уровню дохода и степени профессиональной мобильности трудовых ресурсов. Так, 72% респондентов ответили на вопрос «Ваша работа Вас устраивает?» утвердительно, причем среди них 37,5% имеют заработную плату на уровне или ниже бюджета прожиточного минимума. 24% респондентов отметили, что ищут другую работу, средняя продолжительность поиска составляет 8–9 месяцев. В квалификационном разрезе это бухгалтеры, водители, юристы, инженеры, шлифовщики, выдувальщики стекла, делопроизводители. Исследование выборочной совокупности по признаку профессиональной мобильности показало, что только 12,5% желающих сменить место работы настаивают на трудоустройстве по прежней специальности;

около 30% частично готовы сменить профессию, но с возможностью использовать имеющиеся навыки и знания (речь идет об объеме услуг по повышению квалификации). Их средний возраст – около 30 лет, преобладают лица с высшим и незаконченным высшим образованием. 50% желающих сменить место работы готовы полностью переквалифицироваться при условии хорошей оплаты – средний возраст этой группы составляет 27–28 лет, 90% из них имеют среднее специальное или среднее общее образование. 8% готовы на любую работу (их средний возраст 43–44 года, 100% из них имеют среднее общее образование).

На наличие обстоятельств, осложняющих трудоустройство, указало 24% опрошенных, из них 37,5% (или 9% в выборочной совокупности) попадают в категорию граждан с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда. На вопрос о том, что бы им в первую очередь помогло при трудоустройстве, 60% выборочной совокупности затруднилось ответить; 11% указали на необходимость переобучения и 17% – на необходимость повышения квалификации. 5% опрошенных (среди них воспитатели дошкольных учреждений, бухгалтеры) нуждаются в гибком графике работы и организации надомного труда, и только 7% рассчитывают на помощь государства. В профессиональном разрезе на необходимость переобучения указали выдувальщики, шлифовщики, воспитатели и делопроизводители (средний возраст по группе – до 29 лет). В повышении квалификации нуждаются учителя, водители, воспитатели, бухгалтеры, продавцы (средний возраст по группе – до 30 лет). На защиту государства рассчитывают респонденты в среднем в возрасте 44 лет.

Результаты опроса трудовых ресурсов г. Березовка позволяют сделать вывод о достаточно напряженном состоянии местного рынка труда: совокупный уровень безработицы в городе составляет 5,5%; примерно четвертая часть трудовых ресурсов города испытывает угрозу потерять свою работу, а около половины имеют доходы на уровне и ниже бюджета прожиточного минимума; около 9% трудовых ресурсов города относятся к категории граждан с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда, что обуславливает потребность в гибких формах занятости, организации надомного труда, расширении сети социальных ра-

бот в городе. Объем теневой занятости в городе, согласно опросу, может быть оценен в 12% к численности трудовых ресурсов города, а по ориентировочным подсчетам (исходя из официальной статистической базы) – около 9%.

В целом, совокупный рынок труда города достаточно статичен, что объясняется не только ограниченными возможностями смены места работы (узким спросом на труд), но и профессиональной негибкостью предложения труда на нем. Кроме того, рынок труда моногорода характеризуется относительной удаленностью от многопрофессиональных рынков труда, что в условиях общей низкой мобильности рабочей силы в Беларуси еще больше укрепляет их замкнутость.

Анализ рынка труда малого города (на примере г. Березовка) показал, что механическое сокращение избыточной занятости не может повысить эффективность занятости в городе, а только усилит напряженность на официальном рынке труда и расширит круг лиц, нуждающихся в материальной и организационной поддержке центров занятости. Речь должна идти не о сокращении, а о выборе оптимального варианта перераспределения экономически активного населения монофункционального города в перспективные сферы занятости, о поэтапном сокращении избыточной занятости совместными усилиями кадровой службы градообразующего предприятия, участников института социального партнерства, органов государственного и регионального управления, государственной службы занятости. В международной практике такой вариант реструктуризации называется «социально ответственным реструктурированием» [12. С. 52], поскольку направлен на учет интересов всех заинтересованных участников (самих работников, работодателей, государства, регионов).

Направления взаимодействия субъектов рынка труда малого города при реструктуризации градообразующего предприятия

Актуализация проблем региональных рынков труда в контексте регионального развития высветила ряд особенностей и противоречий в сложившейся отечественной практике управления рынком труда и отношениями занятости в целом. Если проанализировать отечественную литературу по проблемам рын-

ка труда, то главным лейтмотивом в ней в настоящее время является прогнозирование роста открытой безработицы при планируемой реструктуризации предприятий. На наш взгляд, одной из главных особенностей развития белорусского рынка труда является слабое реагирование численности занятых (как одного из концентрированных проявлений спроса и предложения труда) на колебания объемов выпуска продукции и снижение реальной заработной платы. То есть численность занятых не детерминируется этими показателями и не обнаруживает сильной зависимости от их динамики.

Второй особенностью белорусской модели развития трудорыночных отношений является отношение к человеческому капиталу как второстепенному фактору экономического роста, хотя на словах все говорят об обратном. На практике же большинство хозяйственных руководителей выход из кризиса видят в пополнении оборотных средств, обновлении основных производственных фондов, активизации сбытовой деятельности, но никак не в развитии человеческой составляющей экономического роста. Поэтому в планах реструктуризации кадровый аспект рассматривается как второстепенный, несмотря на то, что опыт индустриальных стран свидетельствует об обратном.

Наконец, третьей особенностью развития белорусского рынка труда является противоречивость его институциональной структуры. К сильным преимуществам институционального оформления белорусского рынка труда можно отнести сформировавшуюся государственную службу занятости населения, отлаженную систему сбора и обработки информации, широкий спектр профессионально оказываемых услуг и готовность к гибкому обновлению. Однако государственная служба занятости во всех странах осуществляет регулирование рынка труда через «непосредственный контакт с безработными» [13. С. 65], в этом ее главное предназначение. И она не является ответственной за уровень безработицы в стране, это результат макроэкономической ситуации в целом.

В Беларуси в отношении государственной службы занятости не сложилось четкого понимания ее сферы полномочий. Так, когда в 1992–1996 гг. уровень безработицы в стране

возрос (с 0,5 до 4%), это было воспринято как результат неудовлетворительной работы службы занятости (хотя на самом деле свидетельствовало об ухудшении экономической ситуации и росте доверия граждан к службе занятости). Но как только вследствие Декрета Президента (от 17.03 1997 г.) уровень безработицы был снижен (до 2%), все активнее стал обсуждаться вопрос о неактуальности проблем регулирования занятости и рынка труда в Беларуси, нецелесообразности существования службы занятости в сложившемся виде, необходимости реорганизации и пр.

На наш взгляд, значимость государственной службы занятости в современных условиях развития Республики Беларусь возрастает. Это обусловлено не только ростом напряженности в сфере трудорыночных отношений, но и многослойностью совокупного рынка труда при значительной дифференциации его региональных сегментов. В таких условиях все большее значение приобретает централизованная политика в области управления безработицей – для преодоления замкнутости региональных рынков труда, освоения новых услуг, обеспечения единой политики в области регулирования занятости и скоординированных действий заинтересованных сторон (профсоюзов, объединений нанимателей, учреждений образования, органов местного управления, финансовых институтов). В этой связи во многих индустриальных странах (Франция, Финляндия, Япония, Швеция и др. [14; 15]) усиливается тенденция к централизации в управлении безработицей. В Беларуси ситуация усугубляется тем, что ни одно учебное заведение республики в настоящее время не готовит специалистов для службы занятости и кадровых подразделений предприятий. Как правило, эти люди приобрели свои навыки в процессе непосредственной деятельности.

Выявленные особенности региональных рынков труда заставляют иначе подойти к регулированию занятости в малых городах. Инструментом преодоления указанных негативных явлений на региональных рынках труда представляется организация активного взаимодействия руководства градообразующего предприятия, центра занятости, органов местного управления, представителей профсоюзов, учреждений образования, объединений нанимателей, основные усилия которых должны быть направ-

лены на разработку плана социально ответственного высвобождения персонала.

Главной задачей кадровой службы на этом этапе является поиск наиболее приемлемых форм оптимизации занятости на предприятии. Ими могут стать: использование гибких графиков работы и сокращенного рабочего времени; развитие надомного труда и общественных работ на территории предприятия (при поддержке центра занятости); повышение квалификации молодых рабочих совместными усилиями с ПТУ при заводе (возможно составление индивидуальных социальных планов и планов карьерного роста для специалистов); поощрение добровольного досрочного выхода на пенсию (при возможной доплате со стороны профсоюзов разницы между пенсией и среднемесячной заработной платой по данной специальности); оперативное перераспределение работников между подразделениями предприятия в зависимости от степени их востребованности; расширение перечня специальностей в ПТУ при заводе; развитие собственной дилерской сети предприятия с привлечением в качестве сбытовиков своих работников; содействие формированию сети франчайзинга при предприятии; поиск со стороны предприятия (при поддержке местных органов власти) выгодных альянсов при производстве и реализации своей продукции.

Задачами профсоюзной организации градообразующего предприятия являются: обеспечение дополнительной социальной защиты работников, выведенных за границы внутреннего рынка труда предприятия; постоянное и оперативное информирование сотрудников о планах реструктуризации (для избежания паники, искажения информации и сопротивления переменам); организация диалога между руководством предприятия и трудовым коллективом; контроль за соблюдением трудового законодательства и др.

Значительную помощь в проведении социально ответственной реструктуризации предприятия должны оказать местные органы власти. В их первоочередные задачи входят: стимулирование развития малого бизнеса и самозанятости потенциальных кандидатов на сокращение (продажа, аренда неиспользуемых производственных мощностей или площадей; предоставление юридического адреса); помощь в организации сети сбытовиков продукции

предприятия; оплата услуг бизнес-консультантов; привлечение инвесторов. Особое внимание вопросы реструктуризации градообразующих предприятий малых городов должны найти у областных органов власти, например, в снижении единого налога с мелких предпринимателей в малом городе, содействии развитию производственной и социальной инфраструктуры малого города и пр.

Задачи региональной службы занятости состоят в расширении ее спектра услуг за пределы официально контролируемой части рынка труда; оказании помощи в переводе высвобождаемых работников на другие предприятия в рамках региона (трудонедостаточные); расширении переобучения, переподготовки (совместными усилиями центров занятости и учреждений образования региона); организации общественных работ на территории предприятия или по заявкам городских органов власти; посредничестве во взаимодействии других субъектов инфраструктуры местного рынка труда. Требуется расширения практика взаимодействия службы занятости с предприятием. На данный момент это взаимодействие инициируется только службой занятости, хотя отвечает интересам в первую очередь предприятий, испытывающих кадровые проблемы. Важными аспектами взаимодействия должны стать вопросы оказания помощи не только при создании новых рабочих мест и предоставлении сведений о вакансиях, но и в изучении возможности гибкого перераспределения работающих внутри предприятия или между предприятиями региона, минуя состояние безработицы.

Разработанная модель социально ответственного высвобождения избыточной занятости поможет снизить напряженность региональных рынков труда и уменьшить возможные деструктивные социально-экономические издержки при проведении реструктуризации белорусских предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Региональные проблемы переходной экономики: вопросы теории и практики* / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Экономика, 2002.

2. *Фатеев В.С.* Региональная экономическая политика // Белорусский экономический журнал. 1999. № 2.
3. *Шехова М.А.* Проблемы и направления развития малого бизнеса в регионах // Белорусский экономический журнал. 2000. № 1.
4. *Семенкевич Д.И., Клевко Э.Н.* Проблемы и перспективы развития малых городов Республики Беларусь // Белорусский экономический журнал. 1999. № 2.
5. *Робинсон Дж.В.* Экономическая теория несовершенной конкуренции / Пер. с англ. А.Г. Фонотова; Вступ. статья и общ. ред. М.И. Осадчей. М.: Прогресс, 1986.
6. *Чернейко Д.С.* Формирование рынка труда: опыт, проблемы. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1999.
7. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
8. *Лисиц И.В.* Монопрофильные города и градообразующие предприятия. В 5 т. М., 2000 // exiņ@glasnet.ru
9. *Вишневская Н., Гимпельсон В., Монусова Г.* Динамика рабочего времени: сравнительный анализ // Мировая экономика и международные отношения. 2001. № 2.
10. *Бенус Я.М., Джонсон Т.Р., Вуд М., Грувер Н., Шеен Т.* Программа samozанятости – новая стратегия трудоустройства // Активные программы содействия занятости населения: проблемы реализации и повышения эффективности: Сб. статей. М.: Просвещение, 2002.
11. *Прогнозирование рынка труда: профессионально-квалификационные аспекты* / Под ред Д.С. Чернейко. СПб: ОАО «ПФП», 2001.
12. *Социально-ответственное реструктурирование предприятий.* Введение в предмет / Под ред. А. Лузина. М.: МОТ, 2001.
14. *Прокопов Ф.Т.* Основы политики на российском рынке труда в переходный период // Государственная политика на российском рынке труда: реалии и перспективы. Сб. статей; Под ред. Л.Ю. Ельцовой. М.: Экономиздат, 2001.
15. *Рикка С.* Служба занятости: Природа, назначение, функционирование / Пер. с франц. М.И. Дунаевой. М.: Центр учебных и информационных технологий, 1993.
16. *Волгин Н.А.* Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. М.: Экономика, 1998.

