

нятых в непроизводственной сфере из общей численности рабочих и служащих были разделены на 4 группы:

а) города, в которых численность промышленно-производственного потенциала составляет более 50 % общей численности рабочих. Это город Борисов с показателем 51,2 %;

б) города, в которых численность промышленно-производственного потенциала составляет от 40 до 50 % общей численности рабочих (Жодино и Солигорск);

в) города, в которых численность промышленно-производственного потенциала составляет от 30 до 40 % общей численности рабочих. К таким городам относятся Молодечно и Заславль;

г) города, в которых численность промышленно-производственного потенциала составляет менее 20 % общей численности рабочих. К этой группе городов относится Слуцк с показателем 24,2 %.

5. По доле занятых в непроизводственной сфере все города указанной категории в 2003 г. разделяются на 2 группы:

а) в которых доля занятых в непроизводственной сфере составляет более 50 % (Слуцк, Молодечно, Заславль, Солигорск, Жодино);

б) в которых доля занятых в непроизводственной сфере составляет менее 50 % (Борисов).

С.К. Пакульнис
БелГУТ (Гомель)

ПРОБЛЕМЫ И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА В ЕС

Проблемы рынка труда становятся все более актуальными в связи с глобализацией мировой экономики и изменением структуры общеевропейского рынка рабочей силы. Основными проблемами рынка рабочей силы являются снижение рождаемости, старение населения и высокий уровень безработицы.

Реализация программы повышения занятости в ЕС предполагает создание гибкого рынка труда, увеличение инвестиций в науку и образование. Квалифицированная, мобильная рабочая сила, обеспеченная возможностями повышения профессионального уровня и продвижения по службе, гибкая организация и надежные системы безопасности труда есть ключ к повышению его производительности, росту занятости и уровня заработной платы. Активное воздействие на рынок трудовых ресурсов оказывают инвестиции в профессиональную подготовку, которые компенсируют растущую нестабильность в сфере занятости, создают основу рынка труда нового типа на будущее.

Свободному переливу рабочей силы в рамках ЕС все еще мешают различия в правилах предоставления социальной защиты. Поэтому повышение географической и профессиональной мобильности рабочей силы предполагает создание универсальной системы социального обеспечения, а также усиление взаимодействия в сфере подготовки квалифицированных кадров.

Ситуация на рынке труда Европы быстро меняется в значительной степени за счет стран-новичков ЕС. С целью защиты своего рынка труда от массового притока рабочей силы после расширения страны ЕС расставили барьеры ввиду опасности наплыва дешевой рабочей силы из стран Центральной и Восточной Европы. Из 15 стран союза только Ирландия приняла решение не ограничивать доступ к рынку труда для мигрантов из стран ЦВЕ.

Европейская комиссия (ЕК) приняла решение о постепенном снятии барьеров и введении свободного передвижения рабочей силы в рамках ЕС к 2011 г.

С открытием европейского рынка труда в странах-новичках ожидалось уменьшение безработицы. Однако возможны проблемы: "утечка умов", нехватка квалифицированной рабочей силы. Кроме того, уменьшится число налогоплательщиков. Такие тенденции наиболее актуальны в первые годы членства в ЕС, пока будет сохраняться существенная разница между размерами зарплат в странах ЕС. Но эксперты считают, что с поступлением инвестиций в новые страны и оживлением экономики люди вновь вернуться.

"Старые" члены ЕС закрыли рынок труда не для всех, т.е. проводится политика двойных стандартов. Так, выезд из Латвии врачей не только не стали препятствовать, но даже создали для этого условия. Оплата труда врача в странах ЕС значительно выше. Массовый выезд медицинских кадров уже привел к катастрофической ситуации, когда в Латвии остаются свободными сотни вакансий для работников этой категории.

"Утечка мозгов" "истощает интеллект" Центральной и Восточной Европы, откуда молодые люди с высшим образованием устремляются на Запад. Она может помешать развитию новых стран Евросоюза. Возможно, удастся затормозить этот процесс путем превращения "утечки мозгов" в обмен специалистами.

Для гармонизации экономик новых стран ЕС потребуются проведение кардинальных экономических и социальных реформ. Расширение ЕС — хороший стимул, который заставит его страны серьезно отнестись и к проведению реформ на рынке труда.

Опыт реформирования рынка труда в ЕС может быть полезен для стран, вступающих в экономические союзы и содружества государств.