

не сформирован действенный механизм привлечения и закрепления высокообразованных кадров.

В связи с этим встает вопрос о необходимости формирования в рамках социальной политики мероприятий по созданию дополнительных источников доходов населения для повышения качества жизни (включая образовательный уровень) и формирования сбережений в экономике. Необходима разработка мер по стимулированию расходов граждан на обучение, включая формирование осознанной потребности в повышении уровня образования, сохранение и развитие инфраструктуры образования, изменение трудового законодательства, задействование финансовых рычагов (например, налоговые сберегательные схемы и льготирование средств, инвестированных в образовательные процессы), а также создание условий для полной реализации инновационной составляющей знаний работников.

М.П. Пилуй

НИЭИ Минэкономики (Минск)

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ БЕЛАРУСИ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Конкурентоспособность рабочей силы предопределяется как демографическими процессами (численностью трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, его половой и возрастной структурой и т.д.), так и процессами модернизации экономики, межотраслевого перераспределения рабочей силы, развития всех звеньев профессионального образования.

Процесс формирования и повышения конкурентоспособности рабочей силы проходит в три этапа. На первом потенциальная рабочая сила получает полное среднее образование. На втором этапе обучение продолжается с целью получения профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации, учеба в аспирантуре и докторантуре. На третьем этапе главным становится повышение конкурентоспособности рабочей силы в процессе использования полученных знаний и навыков.

Среди конкурентных преимуществ рабочей силы страны особо выделяется ее высокий образовательно-квалификационный уровень, который продолжает расти. Если в 1994 г. на 1000 занятых в экономике приходилось 154 человек с высшим образованием, то в 2003 г. — 214. Рост специалистов, имеющих высшее образование, наблюдается практически во всех отраслях. Увеличивается доля работников в наиболее активном трудоспособном возрасте — 30—49 лет (до 56 %) при одновременном сокращении лиц старших возрастов. В системе международно-

го разделения труда наблюдается востребованность высококвалифицированных кадров (программистов, электронщиков, математиков, физиков и др.). Данные специалисты владеют современными технологиями, поэтому успешно конкурируют на международном рынке интеллектуального труда.

Однако конкурентные преимущества рабочей силы используются недостаточно эффективно. Это обусловлено наличием значительной по своим масштабам вынужденной неполной занятости, регистрируемой и скрытой безработицы, особенно молодежи, профессионально-квалификационным и территориальным несоответствием спроса и предложения рабочей силы на рынке труда и т.д. Снижены возможности трудоустройства специалистов с высшим и средним специальным образованием (по состоянию на 1 января 2004 г. доля специалистов в общей численности безработных составляла 27,2 %); многие из них трудоустраиваются не по специальности, а нередко и там, где уровень их квалификации не нужен. Многие выпускники общеобразовательных школ, имея высокий конкурентный потенциал, не могут трудоустроиться в связи с отсутствием профессии и опыта работы и вынуждены регистрироваться в государственной службе занятости в качестве безработных.

В использовании конкурентных преимуществ рабочей силы негативную роль играет идентичность оплаты труда работников определенного уровня образования, квалификации и профессии во всех отраслях экономики и видах деятельности. В странах с развитой рыночной экономикой коэффициент разброса оплаты труда примерно равен единице, а во многих странах (США, Японии, Великобритании, Дании, Финляндии, Италии) разброса вообще нет, оплата труда одинакова или очень близка при равенстве профессионально-квалификационных характеристик. Для Беларуси, как и других стран СНГ, характерны значительные различия в оплате одного и того же труда. Это является сильнейшим тормозом повышения и использования конкурентоспособности рабочей силы.

Эффективное использование накопленного человеческого капитала должно стать основным приоритетом макроэкономической политики государства. Для повышения уровня использования конкурентных преимуществ рабочей силы необходимо:

- сконцентрировать усилия на достижении наиболее полной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы;
- обеспечить подготовку кадров в соответствии с потребностями экономики;
- повысить профессиональную, отраслевую и территориальную мобильность рабочей силы;
- усилить трудовую адаптацию безработных к новым условиям занятости и их социальную защищенность на принципах социального страхования вынужденной безработицы;
- обеспечить постепенную ликвидацию вынужденной неполной занятости на предприятиях;

- улучшить качество рабочих мест с точки зрения перспективы профессионального роста, оплаты труда, обогащения его содержания, а также эффективного использования конкурентных преимуществ работников;

- усилить государственную поддержку и содействие развитию всех форм предпринимательской деятельности, самостоятельной занятости населения на основе совершенствования нормативно-правовой базы.

Требуется в кратчайшие сроки восстановить систему непрерывной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на производстве, в том числе на рабочем месте. В настоящее время организация обучения работника в течение всей рабочей жизни практически не проводится. Это может стать сдерживающим фактором модернизации экономики страны, разработки и внедрения новых технологий.

Особое внимание следует уделять трудоустройству социально незащищенных слоев населения. Целью в данном случае является снижение растущего недоиспользования трудового потенциала экономически активного населения, в первую очередь молодежи, женщин с малолетними детьми, инвалидов.

Л.Ю. Плискевич

ИЭ НАН Беларуси (Минск)

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ АСПЕКТОВ ВСТУПЛЕНИЯ БЕЛАРУСИ ВО ВСЕМИРНУЮ ТОРГОВУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ

Вступление Республики Беларусь во Всемирную торговую организацию (ВТО) окажет непосредственное влияние на формирование сферы социально-трудовых отношений в стране, что отразится на функционировании каждого конкретного предприятия и благосостоянии каждого отдельного человека.

Приток прямых иностранных инвестиций в страну и увеличение объема международной торговли будут выступать детерминирующими факторами в определении спроса на рабочую силу, а также в формировании уровня заработной платы в Республике Беларусь. Появление международных компаний на внутреннем рынке, их технологические преимущества приведут к различиям в уровне производительности труда в национальных и зарубежных компаниях, что и окажет непосредственное влияние на уровень заработной платы рабочих. Причем требования при выборе трудового персонала зарубежными компаниями возрастут по сравнению с требованиями национальных компаний даже в рамках одной отрасли. Внедрение зарубежными компаниями прогрессивных технологий увеличит производительность труда квалифицированных рабочих, повышая спрос на них. Многие квалифицированные