

грозит дестабилизацией рынка – доля МАЗа на российском рынке составляет около 24 %, а его основного конкурента – АО «КамАЗ» – около 47 %, т.е. в 2 раза больше. Именно стабильность цен позволяет МАЗу выдерживать конкуренцию со стороны КамАЗа, вынужденного для достижения рентабельности производства проводить политику повышения отпускных цен. Что касается рынков Юго-Восточной Азии, Китая, Южной Америки, то здесь предприятие проводит типичную агрессивную ценовую политику, учитывая невысокие требования местных потребителей к экологичности, эргономичности, надежности автомобилей, их ресурсу, и высокую чувствительность рынка к уровню цены. (Неудачный опыт работы на подобных рынках МАЗ уже имел в 1996 г., когда из-за резкого повышения цен на свою стандартную, серийно выпускаемую продукцию потерял контракт с аргентинской фирмой.) Помимо политики агрессивных цен, МАЗ пытается занять новую нишу, выпустив принципиально новый автомобиль, соответствующий требованиям стандартов ЕС по экологичности и экономичности, и приспособленный к дорожным условиям республик бывшего СССР. Будущее подобного продукта пока еще неопределенно, поскольку он находится уже в иной ценовой нише, чем серийная продукция МАЗа.

Таким образом, проведя анализ сложившейся ценовой политики ряда крупных производителей сложнотехнической продукции, можно сделать вывод о том, что ее основу составляет стратегия лидерства в ценах. Реализация же этой политики сегодня возможна либо при государственной поддержке (что дает временный эффект, который необходимо использовать для перехода к политике лидерства по качеству), либо на рынках, особо чувствительных к цене продукта при невысоких требованиях к качеству. Последняя ситуация объективно является более предпочтительной на сегодня, поскольку не требует больших затрат на НИОКР, но в случае выхода рынка из состояния равновесия и либо роста, либо падения платежеспособности, может обернуться его потерей.

Рассмотренные выше примеры свидетельствуют также о том, что крупные предприятия Беларуси чрезвычайно нуждаются в инвестициях с тем, чтобы перевести конкуренцию из ценовой плоскости во внеценовую – в область передовых технологичных и организационных решений. Только в этом случае может наступить качественный скачок в конкурентоспособности сложнотехнической продукции.

*И.В. Корнеевец*, аспирантка кафедры экономической теории БГЭУ

### **Избыточная занятость в условиях реформирования предприятий Республики Беларусь**

Содержание избыточных занятых стало одной из характерных черт экономического поведения белорусских предприятий в переходной экономике. Наличие на предприятиях огромной излишней

численности занятых при спаде производства, задержки и невыплата заработной платы, а в некоторых случаях и работа без оплаты, недопустимо низкий уровень цены труда, который не обеспечивает нормального качественного воспроизводства рабочей силы — все это является существенным препятствием на пути повышения производительности труда и эффективности производства.

Нарушение связи между трудовым вкладом работника и его доходами, отсутствие на производстве возможности для работающих эффективным трудом поддерживать социально приемлемый уровень жизни и улучшать свое материальное положение, неопределенность фактического положения работника по статусу занятости и незанятости, когда многие занятые по сути являются безработными, а безработные нередко заняты в неформальном секторе (подразумевается экономическая деятельность граждан, которые не платят налогов и трудятся в незарегистрированных хозяйственных структурах) — все это проявление нерыночных элементов развития занятости в условиях переходной экономики.

Согласно официальной статистике, относительно небольшому масштабу высвобождения работников (численность официально зарегистрированных безработных на конец октября 1997 года составила 133,9 тыс., или 2,9 % экономически активного населения (1)) сопутствует значительная вынужденная неполная занятость, т.е. содержание на предприятиях большой численности работников, не обеспеченных работой и находящихся под угрозой увольнения. По данным статистического учета в январе — июле 1997 года численность работников, работающих в режиме неполного рабочего дня, составила 231,1 тыс. чел. (6,1 % всех работающих), в результате чего было не отработано 28,906 тыс. чел.-часов. 238,9 тыс. человек (6,3 %) были отправлены в отпуск по инициативе администрации, в том числе без сохранения заработной платы — 107,9 тыс. человек (2,8 %)(2).

Точные статистические данные о размере избытка рабочей силы на предприятиях (исключая данные о вынужденных отпусках и сокращенном графике работы) получить, естественно, невозможно. Однако этот избыток относительно точно оценивается руководителями предприятий.

В связи с этим интересна информация, представленная научно-исследовательским институтом труда Министерства труда Республики Беларусь по результатам экспертного опроса руководителей и специалистов кадровых служб 160 предприятий промышленности, относящихся к различным отраслям и разной организационно-правовой формы существования (3). Среди них 72 % составляют государственные предприятия, 28 % — акционерные, арендные и коллективные предприятия. По данным проведенного обследования, на наличие избытка труда указали 90,3 % государственных и 82,2 % предприятий смешанной формы собственности. При этом почти на половине государственных предприятий, обладавших излишней рабочей силой (47 %) избыток не превышал 10 % общей численности занятых, на 35,4 % государственных предприятий он составлял от 10 до 30 % и 7,9 % предприятий имели излишнюю численность рабо-

тающих от 30 до 50 %. 9,7 % государственных и 17,8 % акционерных, арендных и коллективных предприятий указали на отсутствие фактической избыточности рабочей силы, что говорит о более эффективном ее использовании на предприятиях смешанной формы собственности.

40 % этих предприятий указывают на наличие избыточной рабочей силы до 10 % от общей численности работающих. В то же время каждое пятое предприятие смешанной формы собственности имеет потенциал скрытой безработицы от 20—30 %, а каждое седьмое содержит до 20 % избытка труда.

Как отмечается по результатам проведенного экспертного опроса, расчетный показатель среднего значения потенциала скрытой безработицы составил по государственным предприятиям 12,39 % и смешанным — 12,56 % (табл. 1).

Таблица 1

Группы предприятий	Потенциал скрытой безработицы, %						
	0	10	11—20	21—30	31—40	41—50	51—60
Государственные	9,7	47	19,5	15,9	4,4	3,5	—
Акционерные, арендные, коллективные	17,8	40	13,3	20	6,7	—	2,2

Проведенный анализ содержания на предприятиях избыточной численности работников показывает, что реальное сокращение спроса на рабочую силу пока лишь в относительно небольшой степени отразилось на сокращении занятости и выражается в основном в снижении производительности труда и накоплении скрытой безработицы.

Экономическое объяснение внутрифирменной избыточной занятости впервые (в 1980 г.) предложил Я. Корнаи в своей книге "Экономика дефицита". Суть его концепции состоит в том, что мягкость бюджетного ограничения снижает стимулы предприятия к освобождению от избытка труда (4). Хотя с тех пор экономическая ситуация коренным образом изменилась, скрытая безработица внутри предприятий не только не исчезла, но и выросла.

В решении проблем, связанных с избыточной численностью занятых на предприятиях, руководители отдают предпочтение мероприятиям по финансированию создания рабочих мест, разработке специальных программ по переобучению, помощи со стороны службы занятости и местных органов власти в организации и финансировании переобучения высвобождаемых.

Вместе с тем следует отметить, что исследование, проведенное НИИ труда, выявило серьезную озабоченность руководителей предприятий проблемами, обусловленными избыточной численностью работников. В ответах на вопрос о мерах, способствующих поддержанию эффективной занятости, каждый третий эксперт считает одной из необходимых мер "сокращение избыточной численности", что отражает их стремление обеспечить выживание предприятий.

Проведенный анализ ответов экспертов в зависимости от оценки финансового состояния обследованных предприятий показывает, что руководители и финансово благополучных, и неблагополучных предприятий в значительной степени обеспокоены излишней численностью работников на своих предприятиях. Более половины руководителей финансово устойчивых предприятий и более трети финансово неблагополучных считают возможным сокращение до 10 % работающих. Причем наиболее высокую трудоизбыточность имеет большинство несостоятельных предприятий: на 44 % предприятий оценивают трудоизбыточность в пределах 20—50 % от общей численности занятых. В 10 раз ниже этот показатель по группе финансово устойчивых предприятий.

Таким образом, достижение прибыльности и эффективности производственной деятельности требуют от предприятий оптимизации численности занятых на них работников и сокращение значительных скрытых резервов рабочей силы.

Нельзя не согласиться с точкой зрения директора Института проблем занятости РАН, члена-корреспондента К. Микульского (5), который считает недопустимым дальнейшее сохранение высокой занятости населения без повышения экономической эффективности труда. Поскольку перспективы занятости определяются динамикой и уровнем экономической эффективности производства, более рациональное использование работников является приоритетным направлением по сравнению с сохранением существующих рабочих мест. Сокращение излишней численности занятых и увеличение за счет этого числа безработных (при их достаточной материальной поддержке) во многих отношениях эффективней, чем сохранение на предприятиях скрытого резерва рабочей силы.

Политика занятости должна предусматривать меры, способствующие созданию условий для возможно более полного использования трудового потенциала занятого населения. В то же время необходимо стремиться к обеспечению продуктивной занятости, несовместимой с практикой избыточного резервирования рабочей силы на предприятиях и увеличением скрытой безработицы.

Сложность решения этой задачи в переходной экономике заключается в том, чтобы найти баланс между законами рыночной экономики, имеющими специфический механизм самонастройки занятости по критерию эффективности, предполагающий как норму высвобождения работников в связи с ликвидацией финансово неблагополучных предприятий, сокращением объемов производства и возможностями удовлетворения потребностей трудоспособного населения в рабочих местах как источнике средств существования и поддержания социально приемлемого уровня жизни.

В этой связи необходима переориентация предприятий с тактики сдерживания высвобождения работающих на политику обеспечения эффективной занятости населения, а также создания и сохранения рабочих мест в объемах и структуре, обеспечивающих нормализацию условий жизнеобеспечения населения.

Преодоление значительной части скрытой безработицы и дру-

гих нерыночных элементов функционирования трудовой сферы хотя и усилит напряженность на скрытом рынке труда, но в то же время создаст благоприятные предпосылки для снятия этой напряженности и обеспечения устойчивых позитивных сдвигов в занятости в будущем на основе роста производительности труда и эффективности производства.

### Литература

1. О работе народного хозяйства Республики Беларусь в январе-октябре 1997 г. // Нац. экон. газ. 1997. № 49. С. 5.
2. Одни показатели растут, другие - падают // Белорус. рынок. 1997. № 39. С. 9.
3. Кондратенко О. ... Но очень плохо - с другой стороны // Нац. экон. газ. 1997. № 37. С. 30.
4. Корнаи Я. Дефицит. М.: Наука. 1990. С. 51 - 55, 273 - 279.
5. Миккульский К. Формирование новой модели занятости // Экономист. 1997. № 3. С. 46 - 52.

*В.М.Олинович*, соискатель кафедры  
экономической теории БГЭУ

### Приватизация и экономический рост

Приватизация явилась тем переломным моментом, который оказал влияние как на правительство, так и на общество в целом. Впервые в истории правительство под воздействием приватизации поставило перед собой задачу способствовать экономическому росту.

Нынешняя волна приватизации, которая достигла своего пика за счет распространения на страны бывшего социалистического содружества, начала приобретать характер общемировой тенденции на пороге 80-х гг. По данным Всемирного банка, с начала 80-х гг. в мире приватизировано более 6800 государственных предприятий, при этом более 2000 из них приходится на развивающиеся страны. По пути приватизации пошли страны, различные как по уровню национального богатства и степени индустриализации, так и по своим культурным традициям, причем некоторые из них добились значительных успехов в проведении приватизации.

Первый тип приватизации, начавшейся во второй половине 70-х гг. в развитых странах Запада, а затем "экспортированный" в развивающиеся страны, характеризуется одной ключевой характеристикой: проведением приватизации в рамках уже существующей рыночно-конкурентной среды при наличии (доминировании) частного сектора и в ходе поступательного эволюционного развития экономики. Второй же тип приватизации, начавшейся примерно в 1989 г. в бывших социалистических странах, проходил в контексте перехода от административно-командной системы хозяйства к системе, основанной на рыночно-конкурентных принципах.

Основной экономической целью приватизации является повышение эффективности хозяйствования как на уровне предприятия, так и в экономической системе в целом; обеспечение стабильности