

Установа адукацыі  
“БЕЛАРУСКІ ДЗЯРЖАЎНЫ ТЭХНАЛАГІЧНЫ ЎНІВЕРСІТЭТ”

**А. С. Казлоў**

**РЭГІЯНАЛЬНЫЯ РЫНКІ ПРАЦЫ  
Ў ТРАНСФАРМАЦЫЙНАЙ ЭКАНОМІЦЫ  
БЕЛАРУСІ**

Мінск 2011

УДК 331.5(476)  
ББК 65.9(2)-6(4Бен)  
К14

Разгледжана і рэкамендавана да выдання рэдакцыйна-выдавецкай радай Беларускага дзяржаўнага тэхналагічнага ўніверсітэта

Рэцэнзенты:

доктар эканамічных навук, прафесар,  
загадчык кафедры менеджменту Віцебскага дзяржаўнага  
тэхналагічнага ўніверсітэта *А. В. Ванкевіч*;  
доктар эканамічных навук, прафесар,  
загадчык кафедры эканамічнай тэорыі і эканамічнага выхавання  
Беларускага дзяржаўнага педагагічнага ўніверсітэта  
імя Маскіма Танка *Л. М. Давыдзенка*

**Казлоў, А. С.**

К14 Рэгіянальныя рынкі працы ў трансфармацыйнай эканоміцы  
Беларусі / А. С. Казлоў. – Мінск : БДГУ, 2011. – 200 с.  
ISBN 978-985-530-045-9.

У манаграфіі вызначаюцца дыспропорцыі ў размеркаванні беспрацоўя на рэгіянальных рынках працы (у раённым падзеле), разглядаецца магчымасць іх ліквідацыі за кошт рэгіянальнай мабільнасці працоўнай сілы. Зроблены тыпалагізацыі рэгіянальных рынкаў працы на аснове рэгіянальнай структуры занятасці ў раёнах Рэспублікі Беларусь і ўзроўню развіцця інфраструктуры. Разглядаецца самазабеспячэнне насельніцтва як стратэгія падтрымання жыццёвага ўзроўню беспрацоўных, што асабліва праяўляецца ў раёнах з адносна высокім беспрацоўем. Зроблены аналіз канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы на рэгіянальным узроўні пры дапамозе прыватных і інтэгральных індэксаў. Прааналізаваны дзяржаўныя меры па рэгуляванні і стымуляванні рэгіянальна-раўнамернага эканамічнага развіцця.

Выданне можа выкарыстоўвацца навукоўцамі і дзяржаўнымі служачымі.

УДК 331.5(476)  
ББК 65.9(2)-6(4Бен)

ISBN 978-985-530-045-9

© УА «Беларускі дзяржаўны  
тэхналагічны ўніверсітэт», 2011  
© Казлоў А. С., 2011

## ПРАДМОВА

У сучасны момант сацыяльна-эканамічная сістэма Беларусі знаходзіцца ў працэсе трансфармацыі з планава-адміністрацыйнай у сацыяльна-арыентаваную рыначную. Значная ўвага надаецца рэгіянальнаму эканамічнаму развіццю, павышэнню ўзроўню жыцця ў малых і сярэдніх гарадах, сельскай мясцовасці. Найбольш важным унутраным рэсурсам Рэспублікі Беларусь з'яўляецца чалавечы капітал, таму неабходна забяспечыць яго эфектыўнае выкарыстанне, назапашванне і ўзнаўленне, асабліва на рэгіянальным узроўні. У сувязі з гэтым істотным элементам працэсу трансфармацыі з'яўляецца эфектыўнае рэгуляванне і развіццё рэгіянальных рынкаў працы. Ад таго, наколькі паспяхова гэта будзе адбывацца і якімі будуць сацыяльныя выдаткі грамадства ў выглядзе беспрацоўя і зніжэння ўзроўню жыцця, залежыць паспяховасць усяго працэсу трансфармацыі эканомікі. У выніку рэформаў неабходна забяспечыць мінімальныя сацыяльныя выдаткі грамадства і максімальны эканамічны эфект ад выкарыстання працоўных рэсурсаў эканомікі, а таксама рэгіянальна-раўнамернае сацыяльна-эканамічнае развіццё ў краіне.

Эфектыўныя ў доўгатэрміновым перыядзе рашэнні дзяржаўных органаў патрабуюць добра распрацаванай метадалагічнай базы для маніторынгу сацыяльна-эканамічных працэсаў у рэгіёнах. Неабходна вызначыць тэндэнцыі і ўзаемазалежнасці сацыяльна-эканамічных працэсаў на ўзроўні малых гарадоў і раёнаў. Існуе патрэба ў вызначэнні і навуковым тлумачэнні рэакцый рэгіянальных і лакальных рынкаў працы на адпаведныя рэгулюючыя акты. З мэтай забеспячэння рэгіёнаў высокакваліфікаванымі працоўнымі рэсурсамі, а таксама вырашэння дэмаграфічнай праблемы на рынку працы неабходна вызначыць фактары, што ўплываюць на павышэнне канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы на ўзроўні раёнаў, і фактары, якія ўздзейнічаюць на рэгіянальныя міграцыйныя працэсы.

Вывучэннем рэгіянальных рынкаў працы ў Беларусі ў розныя часы займаліся такія вядомыя айчынныя даследчыкі, як Ванкевіч А. В., Базылеў М. І., Базылева М. М., Бондар А. В., Морава А. П., Новікава І. В., Бутоўская В. М., Бабкова І. М., Давыдзенка Л. М., Баравік Л. С., Клюня У. Л., Кулажанка У. А., Сокалава Г. М., Струк Т. Г., Лешчалоўскі П. В., Ткачэнка С. С.,

Удовенка І. М., Ціханова Л. Я., Юк З. М., а таксама замежныя – Капялюшнікаў Р. І., Вішнеўская І. Т., Квяткоўскі М., Скарпэта С., Хубэр П., Тадаро М. і інш. Пастаўленыя гэтымі аўтарамі праблемы патрабуюць абагульнення і пастаяннага ўдасканалення для выпрацоўкі больш эфектыўных праграм дзяржаўнага рэгулявання рэгіянальных рынкаў працы. Метадалагічныя распрацоўкі, што існуюць у дадзены момант, датычацца галоўным чынам даследаванняў асобна ўзятых рэгіёнаў на ўзроўні раёнаў або абласцей. Аднак адсутнічае параўнанне ўсіх рынкаў працы на раённым узроўні і іх тыпалагізацыя ў залежнасці ад структуры занятасці.

Актуальнасць вызначаных праблем, важнасць дадатковых тэарэтычных і практычных распрацовак абумоўліваюць неабходнасць правядзення даследавання, яго мэту і задачы.

Праца выконвалася ва ўзаемасувязі з навуковымі даследаваннямі на кафедры эканамічнай тэорыі і маркетынгу БДТУ: “Эканамічныя праблемы структурных пераўтварэнняў у прамысловасці ў пераходны перыяд”, 2000–2005 гг., № ГБ 35–20; “Рэструктурызацыя вытворчасці і павышэнне інвестыцый у чалавечы капітал”, 2005–2007 гг., № ГБ 05М-047; “Роля знешняй іміграцыі ў стымуляванні эканамічнага развіцця рэгіёнаў Беларусі”, 2009–2011 гг., № ГБ 09М-079.

Мэтай даследавання з’яўляецца развіццё і ўдасканаленне навукова абгрунтаваных тэарэтычных і метадалагічных падыходаў рэгулявання рэгіянальных рынкаў працы, а таксама выяўленне тэндэнцый і працэсаў, што ўсталяваліся на рэгіянальных рынках працы ва ўмовах трансфармацыйнага перыяду ў Рэспубліцы Беларусь. У адпаведнасці з пастаўленай мэтай даследавання вырашаліся наступныя тэарэтычнага і прыкладнага характару задачы:

- даследаваць заканамернасці і механізмы функцыянавання рынкаў працы ва ўмовах трансфармацыі эканомікі, выявіць асаблівасці рэгіянальных рынкаў працы ў Беларусі; вызначыць прычыны і маштабы рэгіянальнай дыферэнцыяцыі беспрацоўя ў Беларусі; выявіць магчымасці самарэгулявання рэгіянальных рынкаў працы пры дапамозе ўнутранай рэгіянальнай мабільнасці працоўнай сілы і ацаніць яе ўплыў на ліквідаванне рэгіянальных дыспрапорцый у працэсе дастасавання попыту і прапановы на рэгіянальных рынках працы;

- вивучыць і крытычна прааналізаваць дзеючыя ў сусветнай практыцы методыкі тыпалагізацыі рэгіянальных рынкаў працы і распрацаваць методыку тыпалагізацыі на аснове рэгіянальнай структуры занятасці і паказчыкаў развіцця рэгіёна;

- вызначыць спецыфічны тып занятасці па самазабеспячэнні, умовы яго пашырэння і прычыны ўзнікнення, а таксама ўплыў на ўзровень жыцця і прадукцыйнасць працы;

- распрацаваць методыку аналізу і маніторынгу канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы на рэгіянальным узроўні;

- унесці метадычныя прапановы па фарміраванні Дзяржаўнай і рэгіянальных праграм занятасці насельніцтва Рэспублікі Беларусь і распрацаваць падыходы да ўстойлівага рэгіянальна-раўнамеранага развіцця эканомікі Беларусі.

Аб'ектам даследавання з'яўляюцца рэгіянальныя рынкі працы Рэспублікі Беларусь (у абласным і раённым адміністрацыйным падзеле).

Прадметам даследавання выступаюць эканамічныя адносіны, заканамернасці, працэсы і праблемы функцыянавання і рэгулявання рэгіянальных рынкаў працы ў Беларусі ў перыяд трансфармацыі.

Метадалагічнай асновай даследавання сталі працы айчынных і замежных вучоных у галіне даследаванняў рынку працы. У фарміраванні навуковай пазіцыі аўтара вызначальную ролю адыгралі даследаванні названых вышэй аўтараў.

У якасці інфармацыйнай асновы даследавання выкарыстоўваліся дадзеныя Міністэрства статыстыкі і аналізу Рэспублікі Беларусь, Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь, айчынныя і замежныя навуковыя публікацыі.

Распрацаваны навукова абгрунтаваны падыходы па вызначэнні прыярытэтных кірункаў рэгулявання рэгіянальных рынкаў працы ў Рэспубліцы Беларусь, выяўлены фактары, якія зніжаюць эфектыўнае выкарыстанне працоўнага патэнцыялу краіны ва ўмовах трансфармацыйнага працэсу. Найбольш істотнымі вынікамі даследавання з'яўляюцца наступныя. Вызначаны дыспрапорцыі на рэгіянальных рынках працы, якія заключаюцца ў рэгіянальна-нераўнамерным размеркаванні беспрацоўя паміж раёнамі Беларусі, даследаваны тэндэнцыі і ўплыў рэгіянальнай міграцыі працоўнай сілы, які з'яўляецца недастатковым для самарэгулявання попыту і прапановы на рэгіянальных рынках працы і не ў стане ліквідаваць

рэгіянальныя адрозненні беспрацоўя без адпаведнага дзяржаўнага рэгулявання.

У працы разглядаецца метадыка тыпалагізацыі рэгіянальных рынкаў працы на падставе структуры занятасці ў рэгіёне і фактараў эканамічнага развіцця (узроўню развіцця інфраструктуры і сферы паслуг) метадам паслядоўнага шматмернага выбарачнага працэсу. Выдзеленыя пры дапамозе названай метадыкі групы рэгіёнаў характарызуюцца падобнымі паводзінамі індыкатараў рынку працы. Праведзеная тыпалагізацыя дазволіла выявіць прычынную залежнасць узроўню беспрацоўя ад структуры занятасці ў рэгіёне і ўзроўню развіцця інфраструктуры. Абгрунтавана аб'ектыўная неабходнасць дыверсіфікацыі структуры занятасці на рэгіянальным узроўні, якая заключаецца ў стварэнні ўмоў і стымулаў для рэалакацыі працоўных рэсурсаў паміж галінамі вытворчасці і рознымі формамі ўласнасці з мэтай павышэння эфектыўнасці занятасці.

У рабоце раскрываюцца наступствы «кансервацыі» дэпрэсіўных рэгіянальных рынкаў працы і тэндэнцыя пашырэння занятасці па самазабеспячэнні як асаблівым спосабе падтрымання ўзроўню жыцця беспрацоўных. Разгледжаны прырода гэтай з'явы, умовы яе ўзнікнення і пашырэння, а таксама ўплыў на прадукцыйнасць працы і ступень захавання вытворчых здольнасцяў працоўнай сілы. У рабоце зроблены аналіз канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы ў рэгіёнах Рэспублікі Беларусь на падставе разліку інтэгральных і прыватных індэксаў. Абгрунтавана неабходнасць павышэння канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы на рэгіянальным узроўні праз дадатковыя інвестыцыі ў чалавечы капітал і разгледжаны спосабы іх стымулявання. Зроблены прапановы па фарміраванні Дзяржаўнай і рэгіянальных праграм занятасці насельніцтва Рэспублікі Беларусь. З улікам палітыкі павышэння занятасці абгрунтавана канцэпцыя рэгіянальнай палітыкі занятасці, якая ўлічвае міжрэгіянальную мабільнасць працоўнай сілы і заснавана на стымуляванні павышэння ўзроўню ўзнаўлення працоўнай сілы і занятасці ў малых населеных пунктах. Такі падыход з'яўляецца больш эфектыўным ва ўмовах працэсу трансфармацыі, паколькі дазваляе прадухіліць адмоўны міграцыйны эфект, у выніку якога наваствораныя працоўныя месцы ў буйных гарадах будуць займацца імігрантамі з сельскай мясцовасці, што не дазволіць знізіць беспрацоўе, а наадварот, павысіць напружанасць і негатыўныя тэндэнцыі на рэгіянальных рынках працы.

# 1. РЫНКИ ПРАЦЫ Ў ПРАЦЭСЕ ТРАНСФАРМАЦЫІ ЭКАНОМІКІ

## 1.1. Эвалюцыя вывучэння рынку працы і беспрацоўя

Эфектыўнасць рынку працы ў кожнай эканоміцы характарызуецца здольнасцю адпаведна і найбольш трапна спалучыць кваліфікацыю працаўніка з прафесіяй. Частая змена працы нясе працаўнікам новы вопыт. Аднак змена працы з'яўляецца эфектыўнай толькі ў тым выпадку, калі працаўнікі знаходзяць пасады, якія найлепшым чынам адпавядаюць іх кваліфікацыі, а ўзровень іх заробковай платы павышаецца.

З аднаго боку, рынак працы павінен стварыць такія ўмовы, каб індывід меў магчымасць у найбольш поўнай ступені выкарыстаць свой патэнцыял (прафесійны вопыт, веды, здольнасці, творчыя імкненні). З другога боку, у пераходнай эканоміцы попыт на рынку працы не адпавядае таму патэнцыялу працоўнай сілы, які існуе, што можа прывесці да зніжэння інвестыцый у чалавечы капітал у будучыні і знізіць ужо існуючы працоўны патэнцыял.

Механізм функцыянавання рынку працы вызначаецца ўзаемадзеяннем і ўзгадненнем разнастайных інтарэсаў працадаўцаў і працаздольнага насельніцтва, якое жадае працаваць па найме і выбірае прафесію на аснове інфармацыі, атрыманай у выглядзе змен цаны на працу [112]. Структура рынку працы уключае наступныя элементы: попыт на працу, прапанова працы, цана працы, канкурэнцыя.

На сучасным этапе многія катэгорыі рынку працы ўжо ўсталяваліся і лічацца агульнапрызнанымі. Важную ролю ў станаўленні навукова абгрунтаваных паняццяў і практычнага іх прымянення выконваюць міжнародныя арганізацыі, якія займаюцца вывучэннем рынкаў працы і ўкараненнем сацыяльных стандартаў і сістэмы сацыяльнай абароны ў свеце. У першую чаргу, гэта Міжнародная арганізацыя працы (МАП). Азначэнні многіх катэгорый і паняццяў у Беларусі таксама прыняты згодна са стандартамі гэтай арганізацыі.

Згодна з азначэннем [112], рынак працы – гэта “дынамічная сістэма, якая ўключае ў сябе комплекс сацыяльна-працоўных адносін з прычыны ўмоў найму, выкарыстання і абмену рабочай

сілы на жыщцёвыя сродкі, а таксама ўключае механізм попыту і прапановы, які функцыянуе на аснове інфармацыі, што паступае ў выглядзе змен цаны працы (заработнай платы)”.

Як і іншыя тыпы рынкаў, рынак працы характарызуецца пас-  
таянным працэсам ураўнаважвання попыту і прапановы на тавар,  
якім у дадзеным выпадку з’яўляецца рабочая сіла, адпаведна пра-  
ца як функцыя рабочай сілы, а цана працы прымае канчатковую  
форму заработнай платы.

Попыт на працоўную сілу можна вызначыць [112] як аб’ём і  
структуру патрэбы ў працаўніках з боку прадпрыемстваў і аргани-  
зацый розных формаў уласнасці, што выступаюць у якасці суб’ек-  
таў рыначнай гаспадаркі, з мэтай запаўнення вакантных працоў-  
ных месцаў (якія вызваляюцца або наваствораных) пры дадзеных  
аб’ёмах вытворчасці і ўзроўні прадукцыйнасці працы.

Велічыня попыту на працоўную сілу вызначаецца колькасцю  
працаўнікоў, прынятых на працу на працягу пэўнага перыяду часу  
(рэалізаваны попыт), і колькасцю працоўных месцаў, якія засталі-  
ся вольныя (вакансій) у выніку невыканання заявак і іншых пры-  
чын (нерэалізаваны попыт). Структура попыту на працоўную сілу  
вызначаецца канкрэтнымі відамі працы, якія выконваюцца на  
прадпрыемствах у адпаведнасці з іх вытворчым профілем і ступен-  
ню грамадскага падзелу працы, абумоўленымі грамадскім попы-  
там на вырабляемы прадукт. Гэта адпавядае меркаванням амеры-  
канскіх эканамістаў Р. Эрэнберга і Р. Сміта [139]: попыт на працу  
з боку прадпрымальніка з’яўляецца функцыяй характарыстык по-  
пыту на рынку прадуктаў. Адначасова ён з’яўляецца і функцыяй  
характарыстык вытворчага працэсу, а менавіта наколькі проста ра-  
бочая сіла можа быць заменена на капітал і іншыя фактары выт-  
ворчасці. Попыт на працу – гэта да таго ж функцыя цаны працы, а  
таксама цэн на іншыя фактары вытворчасці.

Беларуская даследчыца рынку працы Ванкевіч А. В. [18] адз-  
начае, што галоўным фактарам, які абумоўлівае сукупны попыт на  
працу ў Беларусі, з’яўляецца сукупны плацежаздольны попыт на  
тавары і паслугі, што ствараюцца з дапамогай дадзенай працы. Гэ-  
ты попыт фарміруюць прадпрыемствы – суб’екты гаспадарання,  
домагаспадаркі (насельніцтва), дзяржава.

Такім чынам, попыт на працу ў эканоміцы выражаецца нава-  
створанымі працоўнымі месцамі і вольнымі вакансіямі [112].  
У фарміраванні попыту на працоўную сілу на рэгіянальным узроў-



ні галоўную ролю адыгрываюць буйныя горадаўтваральныя прадпрыемствы, дзяржаўны сектар, а таксама малы прыватны бізнес.

Важную ролю ў фарміраванні попыту на працоўную сілу ў Беларусі адыгрываюць дзяржаўныя прадпрыемствы, якія часта з'яўляюцца манапаністамі на рэгіянальных рынках працы, а таксама дзяржаўнымі ўстановамі.

Мадэль попыту на працоўную сілу ў дзяржаўным сектары эканомікі, дзе адсутнічае перадумова максімізацыі прыбытку, залежыць ад цаны на яго паслугі. “Рост кошту дзяржаўных паслуг вядзе да скарачэння попыту на колькасць паслуг таксама, як павышэнне цаны на які-небудзь тавар прымушае спажыўца менш набываць дадзенага тавару” [3]. Такім чынам, павышэнне заробтнай платы дзяржаўных служачых павінна прымушаць дзяржаўных працадаўцаў скарачаць попыт на іх працу. Таму попыт на дзяржаўных служачых – гэта зыходная функцыя стаўкі іх заробтнай платы нягледзячы на адсутнасць імкнення атрымаць максімальны прыбытак у гэтым сектары.

Становішча крывой попыту дзяржаўных органаў на працоўную сілу залежыць ад цэлага шэрагу фактараў. Рост агульных рэсурсаў, якія маюцца ў нааўнасці ў грамадстве і вымяраюцца, напрыклад, у выглядзе або падушавога сямейнага бюджэту, або сродкаў, што паступаюць з вышэйшага ўзроўню дзяржаўнага кіравання на кожную душу насельніцтва, перамяшчае попыт на дзяржаўных служачых, паводле вядомага графіка рыначнай раўнавагі, управа. Падобным чынам фактары, якія павялічваюць патрэбы грамадства ў атрыманні грамадскіх паслуг, напрыклад рост колькасці насельніцтва школьнага ўзросту, таксама перамяшчаюць попыт на рабочую сілу ўправа [149].

Структура попыту на працоўную сілу, такім чынам, вызначаецца канкрэтнымі відамі працы, якія выконваюцца на прадпрыемствах у адпаведнасці з іх вытворчым профілем, а таксама ступенню грамадскага падзелу працы.

Калі адсутнічае канкурэнцыя з боку попыту на працу і толькі адно прадпрыемства на рынку працы выступае пакупніком, рынак працы мае манапанічны характар, а прадпрыемства называецца манапаністам. Дж. Робінсан даказала, што крывая попыту на працу ва ўмовах недасканалай канкурэнцыі размешчана ніжэй, чым ва ўмовах дасканалай канкурэнцыі. Робінсан выдзяляе фактар, ад якога залежыць аб'ём занятасці, – эластычнасць сукупнага попыту

на прадукцыю. Манапсонія змяняе крывую попыту на працу. Заработная плата ў гэтым выпадку знаходзіцца ніжэй, чым вартасць гранічнага прадукту працы. Пашырэнне занятасці ў гэтых умовах дасягаецца шляхам устанаўлення мінімуму заробтнай платы. Любое адвольнае павышэнне зарплаты вышэй за рэальную велічыню даходу любога фактару вытворчасці прывядзе да беспрацоўя. Чым большы памер прадпрыемства ў галіне, тым меншая эластычнасць прапановы фактараў вытворчасці (у тым ліку працы).

Ванкевіч А. В. [22] адзначыла, што ў Беларусі “ва ўмовах высокаканцэнтраванай вытворчасці, штучна сфарміраванай у рамках былога СССР, эластычнасць прапановы працы невысокая. Таму поўная занятасць у Рэспубліцы Беларусь трымаецца на невысокай заробтнай плаце і немабільнасці занятых ва ўмовах дзяржаўнай манапсоніі на працу”.

Беспрацоўе лічылася ў савецкай эканамічнай навуцы з’явай выключна адмоўнай. Аднак неабходна прызнаць, што невысокі яго ўзровень з’яўляецца важным стымулам павышэння канкурэнтных пераваг працаўнікоў і інвестыцый у чалавечы капітал. Беспрацоўе, ствараючы канкурэнцыю за працоўныя месцы, садзейнічае актывізацыі насельніцтва, стымулюе працаўнікоў да эфектыўнай працы і адказнага выбару будучай прафесіі. З другога боку, беспрацоўе – гэта запас вольнай працоўнай сілы, з якога прадпрымальнік у любы момант можа наняць дадатковую колькасць кваліфікаваных спецыялістаў.

Беспрацоўе, як вынік неадпаведнасці попыту і прапановы рабочай сілы, застаецца найбольш значнай праблемай на рынках працы. Яго ўзровень сведчыць пра ступень эфектыўнасці выкарыстання працоўных рэсурсаў у краіне і рэгіёнах. Катэгорыя беспрацоўя прымяняецца ў наш час для характарыстыкі рынкаў працы ва ўсіх краінах, аднак да гэтай пары існуюць некаторыя супярэчнасці ў вызначэнні дадзеных паказчыка і тэрміна.

Упершыню паняцце “беспрацоўе” ў сэнсе прафесійнай бяздзейнасці ўвёў англійскі эканаміст Дж. Гобсан у сярэдзіне дзевяностых гадоў XIX стагоддзя. Перыяд дынамічнага развіцця капіталізму ў другой палове XIX – пачатку XX стагоддзя, звязаны з цыклічнымі ваганнямі эканомікі і зменаў ў выкарыстанні рабочай сілы, стварылі патрэбу інтэрпрэтацыі з’явы беспрацоўя. Вялікі крызіс трыццатых гадоў XX стагоддзя і звязаны з гэтым высокі ўзровень беспрацоўя сталі чарговым штуршком да больш паглыбленых разваг

над сутнасцю беспрацоўя. Гэтыя факты і тэндэнцыі развіцця капіталістычнай эканомікі знайшлі сваё адлюстраванне ў зацікаўленні з боку прадстаўнікоў галоўных кірункаў эканамічнай тэорыі. Адам Сміт, Давід Рыкарда, пазней Карл Маркс заняліся праблематыкай функцыянавання рынку працы і выкарыстання рабочай сілы. Гэтыя праблемы сталі прадметам развагі прадстаўнікоў неакласічнай эканомікі (А. Пігу і інш.), а таксама іх галоўнага апанента Дж. Кейнса.

А. Сміт схіляўся да меркавання, што рынак у стане самастойна ўраўнаважыць попыт і прапанову, што рабіла “лішак рабочай сілы” часовым, у той час як Д. Рыкарда прызнаў, што назапашванне капіталу змяншае попыт на рабочую сілу, у выніку гэта вядзе да наяўнасці незанятых (фактычна ён акрэсліў тэхналагічнае беспрацоўе). К. Маркс [72] выдзяляў дзве супрацьлеглыя тэндэнцыі ў фарміраванні занятасці: з аднаго боку, тэндэнцыю да росту попыту на працу і занятасці, што вынікае з назапашвання капіталу, а з другога – тэндэнцыю да выпіхвання рабочай сілы з вытворчасці, звязаную з прымяненнем машын. На думку Маркса, другая тэндэнцыя з’яўляецца значна мацнейшай і ў выніку развіццё капіталістычнай эканомікі вядзе да росту беспрацоўя (“рэзервовай арміі працы”, а таксама ўмоўнага перанасялення). Наяўнасць “рэзервовай арміі працы” і яе рост мае ўплыў на зніжэнне зароботнай платы працаўнікоў.

Традыцыйная неакласічная эканоміка ўнесла значныя змены ў трактаванне з’явы беспрацоўя. У працах В. Джэванса і А. Маршала [75] беспрацоўе ўспрымалася як элемент больш шырокай праблемы беднасці, звязвалася з асабістай няздольнасцю працаўнікоў. Аднак больш познія аўтары гэтай школы прызналі і звярнулі ўвагу на агульнаграмадскі характар беспрацоўя. Найбольш поўную інтэрпрэтацыю беспрацоўя, характэрную для неакласічнай эканамічнай школы, даў А. Пігу. Ён прапанаваў два істотныя сцвярджэнні, што з’яўляюцца асновай яго тэорыі беспрацоўя. Па-першае, ва ўмовах вольнага дзеяння рыначных механізмаў у эканоміцы выступае тэндэнцыя да поўнай занятасці. Па-другое, прычыны беспрацоўя ляжаць у абмежаванні механізмаў даставання на рынку працы, якія асабліва датычацца змен ставак зарплаты. Істотную ролю ва ўтрыманні беспрацоўя неакласікі прыпісвалі сістэме дапамогі па беспрацоўі. Яны падкрэслівалі, што існаванне сістэмы дапамогі па беспрацоўі спрыяе павышэнню

зарплат, што павялічвае маштаб беспрацоўя. Дзякуючы дапамозе па беспрацоўі меншым становіцца зніжэнне ўзроўню жыцця падчас беспрацоўя, у выніку чаго падаўжаецца перыяд пошуку працы. Існаванне дапамогі беспрацоўным зніжае таксама попыт на працу з боку працадаўцаў, паколькі яны абцяжарваюцца коштамі выплат у фонд сацыяльнай абароны, што адпаведна павышае кошт працы. Характэрнай рысай прычын беспрацоўя, паводле неакласічнай тэорыі, з'яўляецца абмежаванне вольнага рынку. Моцныя прафсаюзы перашкаджаюць эластычнасці зарплат, а выплаты па беспрацоўі абмяжоўваюць канкурэнцыю на рынку працы. Гэтыя фактары, згодна з меркаваннем неакласікаў, перашкаджаюць дасягненню стану поўнай занятасці, які, аднак, можна дасягнуць дзякуючы механізмам вольнага рынку. З неакласічнай эканамічнай тэорыі вынікае, што беспрацоўе мае добраахвотны характар, паколькі з'яўляецца вынікам абмежаванняў рыначных механізмаў, дабравольна і свядома ствараемых працаўнікамі і прафсаюзамі.

Да трывалых элементаў гэтай тэорыі без сумневу можна аднесці разуменне ўплыву цыклічных ваганняў на памеры беспрацоўя, канцэпцыю маржынальнай прадукцыйнасці як тлумачэнне рацыянальнай дзейнасці прадпрыемства, а таксама ўстанаўленне залежнасці дынамікі рэальных зарплат і прадукцыйнасці працы.

Неакласічная тэорыя сустрэлася з разнароднымі рэакцыямі ў пазнейшай эканамічнай літаратуры. З аднаго боку, яна мае да сённяшняга дня прыхільнікаў, з другога боку – стала асновай развіцця супрацьлеглых канцэпцый. Перадусім варты ўвагі ўклад у разуменне беспрацоўя Дж. Кейнса, які [53] падкрэсліваў няздольнасць рыначнай эканомікі самастойна забяспечыць стан поўнай занятасці, аднак лічыў, што гэтага стану можна дасягнуць або значна да яго наблізіцца дзякуючы актыўнаму ўмяшанню дзяржавы ў эканамічныя працэсы. Асноўным спосабам дзейнасці дзяржавы, якая імкнецца знізіць беспрацоўе, павінна быць, на думку Кейнса, актыўнае стымуляванне эфектыўнага попыту. З гэтай мэтай можна выкарыстоўваць грашовую палітыку. Прырост прапановы грошай, які выклікае паніжэнне працэнтнай стаўкі, можа стымуляваць эфектыўны попыт, а таксама вытворчасць і занятасць праз рост інвестыцый і мультыплікацыйныя эфекты. Кейнс, аднак, папярэджаў пра шматлікія ўмовы, якія могуць зрабіць гэты метада малаэфектыўным, як, напрыклад, пастка інвестыцый і пастка грашовай бягучасці. Таму ён большую ўвагу надаваў фіскальнай палітыцы,

асабліва выдаткам дзяржавы і падаткам. Кейнс падтрымліваў выкарыстанне фіскальных інструментаў для пераразмеркавання даходаў у бок бяднейшых груп насельніцтва, паколькі адносна высокая схільнасць да спажывання гэтых груп павышае памер эфектыўнага попыту. Ён таксама быў прыхільнікам публічных інвестыцый, лічыў іх фактарам, які прыбліжае эканоміку да стану поўнай занятасці. Адзначаныя Кейнсам сувязі цыклічных ваганняў кан'юнктуры з памерамі беспрацоўя скіравалі ўвагу эканамічнай навукі на з'яву кан'юнктурнага беспрацоўя, пакідаючы пры гэтым фрыкцыйнае і структурнае беспрацоўе.

Распрацаваная Кейнсам тэорыя беспрацоўя стала дамінуючай у эканоміцы на шмат гадоў. Істотнае значэнне для далейшых даследаванняў беспрацоўя мелі інтэрпрэтацыі тэорыі беспрацоўя Кейнса. Адной з такіх тэорый з'яўляецца “неакласічны сінтэз”, згодна з якой лічыцца, што пастулат Кейнса аб раўнавазе пры існаванні беспрацоўя вынікае з неэластычнасці намінальных зарплат, у той час як ва ўмовах гнуткіх намінальных зарплат і цэн выступае тэндэнцыя да поўнай занятасці.

У 70-х гадах XX стагоддзя адзначалася адраджэнне класічнай і неакласічнай тэорый, што адлюстравалася і ў тэорыі беспрацоўя. Неабходна адзначыць тэорыю беспрацоўя раўнавагі, у распрацоўку якой значны ўклад унеслі вядомыя эканамісты М. Фрыдман і Э. Фэлпс. На аснове дадзеных статыстычных даследаванняў В. Філіпса і тэарэтычных высноў пра наяўнасць пастаяннай перавагі прапановы рабочай сілы Р. Ліпсея (R. Lipsey) яны (асобна адзін ад другога) тэарэтычна абгрунтавалі крывую В. Філіпса. Крывая адлюстроўвае ўзаемазалежнасць узроўню беспрацоўя і інфляцыі.

На аснове гэтай тэорыі групай брытанскіх эканамістаў (Р. Лайард, Л. Нікель, С. Яцкман) у 80-х гадах была сфармулявана іншая тэорыя беспрацоўя раўнавагі, а менавіта тэорыя беспрацоўя, якое не прыспешвае інфляцыю (NAIRU – non-accelerating inflation rate of unemployment). З гэтай тэорыі вынікае, што эфектыўнасць зніжэння інфляцыі ў значнай ступені залежыць ад узроўню беспрацоўя NAIRU, вышэйшы яго ўзровень запавольвае інфляцыйныя працэсы. Узровень беспрацоўя раўнавагі ў гэтай тэорыі залежыць ад узроўню рэальных зарплат, якія ўсталёўваюцца ў эканоміцы і адпавядаюць зарплатам, вызначаным эканамічнымі рэаліямі. Асноўным фактарам, што ўплывае на ўзровень зарплат, з'яўляецца ўзровень прадукцыйнасці працы. Рост прадукцыйнасці працы

стварае магчымасць павышэння рэальных зарплат, а яе спад адпаведна павінен адбіцца на зніжэнні рэальных зарплат. Іншымі фактарамі, якія ўплываюць на ўзровень рэальных зарплат, з'яўляюцца, па-першае, узровень беспрацоўя і, адпаведна, вастрыня канкурэнцыі за месцы працы, што спрыяе зніжэнню рэальных зарплат. Па-другое, ціск на рост зарплат залежыць ад умоў атрымання і ўзроўню дапамогі па беспрацоўі, кампенсацыі страчаных даходаў у час беспрацоўя і перыяду іх атрымання. Па-трэцяе, узровень ціску на рост зарплат залежыць ад ступені абароненасці ад звальнення і коштаў звальнення, што дазваляе працаўнікам патрабаваць павышэння зарплат. Па-чацвёртае, важным фактарам, дзякуючы якому могуць павышацца зарплаты, з'яўляецца сіла прафсаюзнага руху, які ў стане запатрабаваць павышэння зарплат. Па-пятае, ціск на павышэнне зарплат залежыць ад ступені інтэнсіўнасці пошукаў працы. Чым вышэйшая інтэнсіўнасць пошукаў, тым значна адчуваецца канкурэнцыя на рынку працы і адпаведна меншым з'яўляецца ціск на ўзровень зарплат. Неабходна адзначыць пры гэтым такі фактар, як удзельная вага доўгатэрміновых беспрацоўных. Павышэнне перыяду знаходжання ў стане беспрацоўя пазбаўляе працаўнікоў адпаведных неабходных якасцяў і кваліфікацыі, паніжае ўзровень чалавечага капіталу. Паколькі гэтых беспрацоўных не жадаюць прымаць працадаўцы і самі яны губляюць веру ў магчымасць знайсці працу, то інтэнсіўнасць іх пошукаў зніжаецца. Больш высокая ўдзельная вага доўгатэрміновых беспрацоўных павышае ціск на рост зарплат. Ціск на павышэнне зарплат залежыць таксама ад ступені структурнага недапасавання попыту і прапановы на рынку працы паводле полу, прафесіі, адукацыі, рэгіёна.

Мікраэканамічныя асновы даследавання рынкаў працы знайшлі сваё адлюстраванне ў “тэорыі пошукаў на рынку працы”, распрацаванай амерыканскімі эканамістамі Э. Фэлпсам, Д. Мортэнсенам, С. Хольтам, А. Альхіянам. З тэорыі пошукаў на рынку працы вынікае, што ў эканоміцы, якая характарызуецца існаваннем няпоўнай рыначнай інфармацыі, выступае тэндэнцыя да фарміравання пэўнага ўзроўню беспрацоўя, звязанага з пошукам працы. З'ява беспрацоўя, згодна з гэтай тэорыяй, – гэта з'ява добраахвотная, паколькі вынікае з дабравольных рашэнняў людзей аб пошуку лепшай працы. Рашэнні гэтыя з'яўляюцца вынікам разлікаў людзей і выбару паміж прыемным і непрыемным. Гэты тып беспрацоўя разглядаецца як натуральная з'ява, што выступае таксама ў сітуацыі раўнавагі

на рынку працы. У літаратуры было распрацавана некалькі кірункаў тэорыі пошукаў на рынку працы. Найбольш важныя з іх – гэта мадэль “велічыні выбаркі” і “парогавай зарплаты” (reservation wage – найніжэйшай зарплаты, на якую пагаджаецца той, хто шукае працу). З першай тэорыі вынікае, што да той пары, пакуль чаканне маржынальнай карысці пошукаў вышэйшая за іх маржынальныя выдаткі, беспрацоўнаму выгадна працягваць пошукі працы. Інакш кажучы, частка беспрацоўя з’яўляецца вынікам аптымізацыі карысці і страт асоб беспрацоўных. Паніжэнне коштаў пошукаў працы (напрыклад, у выніку павышэння грашовай дапамогі беспрацоўным) павышае велічыню выбаркі вакансій, разглядаемых шукальнікам працы. Гэта азначае, што павышэнне дапамогі беспрацоўным падаўжае перыяд беспрацоўя і павышае яго ўзровень.

Новая Кейнсіянская эканоміка спрабавала знайсці адказ на пытанне: чаму пры спадзе агульнага попыту на тавары і попыту на працу не адбываецца спад рэальных і намінальных зарплат? Адною з тэорый з’яўляецца “тэорыя няпісаных кантрактаў”. Гэтая тэорыя ўнесла істотны ўклад у фарміраванне мікраэканамічных асноў прымусовага беспрацоўя ва ўмовах цвёрдых зарплат, у ёй акцэнтуюцца ўвага на элементах страхавання ў адносінах працаўнікоў і працадаўцаў, якія ў пэўнай ступені змяняюць сутнасць залежнасці на рынку працы.

Іншай тэорыяй, якая спрабавала растлумачыць неэластычнасць зарплат, з’яўляецца тэорыя “матывацыйнай зарплаты”. У аснове гэтай тэорыі ляжыць сувязь зарплат і прадукцыйнасці працы. Гэтая думка падкрэслівалася і неакласічнай эканамічнай школай. Напрыклад, А. Маршал сцвярджаў, што “добрааплачваемая рабочая сіла з’яўляецца высокапрадукцыйнай і таму недарагая”. Г. Ляйбенштайн (H. Leibenstein) адзначаў істотнае значанне высокіх зарплат для стану здароўя і жыцця працаўнікоў.

Р. Салоў (R. Solow) тлумачыў нягнуткасць зарплат іх сувяззю з прадукцыйнасцю працы. Намаганні працаўнікоў, якія адлюстроўваюцца ў прадукцыйнасці іх працы, аказваюць прамое ўздзеянне на фарміраванне прыбыткаў прадпрыемства. Апошняе зацікаўлена, каб устанавіць такія адпаведны ўзровень зарплат, які б матываваў працаўнікоў да прадукцыйнай працы. Адпаведны ўзровень не азначае такі, які б мінімізаваў выдаткі, а такі, які б максімізаваў прыбыткі. Салоў сцвярджае, што прадпрыемствы імкнуцца ўстанавіць зарплаты на ўзроўні, пры якім эластычнасць прадукцыйнасці да зарплат

роўная адзінцы. Гэта азначае, што любая адвольная працэнтная змена зарплаты вядзе да такой самай працэнтнай змены прадукцыйнасці працаўніка. Гэтая ўмова названа ўмай Салоў. Кіруючыся дадзенай стратэгіяй, прадпрыемствы ўстанаўліваюць узровень зарплат, які перавышае ўзровень “зарплат, што ачышчаюць рынак працы”. Гэта азначае, што ёсць працаўнікі, якія б пагадзіліся працаваць нават за ніжэйшую зарплату, але застаюцца беспрацоўнымі, паколькі прадпрыемствы не зніжаюць узровень зарплат, таму што гэта можа прывесці да зніжэння ўзроўню прадукцыйнасці ўжо працуючых. У 80-х гадах ХХ стагоддзя гэтая тэорыя была дапрацавана і ў ёй ўзніклі мадэлі, якія імкнуліся растлумачыць узаемазалежнасць прадукцыйнасці працы і ўзроўню зароботнай платы [162].

- Мадэль “лайдацтва на працы”, распрацаваная С. Шапіра і Т. Шцігліц, падкрэслівае дысцыплінуючую ролю высокага ўзроўню зарплат. З гэтай мадэлі таксама вынікае тое, што высокі ўзровень дапамогі беспрацоўным уплывае на рост матывуючай зарплат, а таму і на павышэнне беспрацоўя.

- Мадэль “ратацый кадраў” сцвярджае, што значная ратацыя кадраў нявыгадная для прадпрыемства і каб яе знізіць, прадпрыемствы ўстанаўліваюць узровень зарплат вышэйшы за узровень, “які ачышчае” рынак працы, што вядзе да пэўнага ўзроўню вымушанага беспрацоўя.

- Мадэль “негатыўнай селекцыі” тлумачыць матывацыйныя зарплат неабходнасцю падбору адпаведных працаўнікоў.

Тэорыя “insider-outsider” была распрацавана ў 80-х гадах ХХ стагоддзя, галоўным чынам дзякуючы такім аўтарам, як А. Ліндбэк (A. Lindbeck) і Д. Сноўэр (D. Snower), а таксама О. Бланшар (O. Blanchard) і Л. Самерс (L. Summers). Згодна з асноўнай ідэяй гэтай тэорыі, працаўнікі прадпрыемства, што валодаюць неабходнымі для дадзенага прадпрыемства ведамі і ўменнямі (так званыя “інсайдары”), выкарыстоўваюць сваю моцную рынкавую пазіцыю для ўстанаўлення зарплат на адносна высокім узроўні, які перавышае ўзровень зарплат, “што ачышчаюць” рынак працы, у выніку чаго ўсталёўваецца пэўны ўзровень вымушанага беспрацоўя. Паколькі кошты пошуку новых неабходных працаўнікоў, а таксама выдаткі, звязаныя з іх ніжэйшай прадукцыйнасцю працы, пэўны перыяд перавышаюць выдаткі, звязаныя з больш высокай зарплатай “інсайдараў”, то прадпрыемства схіляецца да ўтрымання высокіх зарплат і, адпаведна, кадраў.



Тэорыя гістэрэзісу беспрацоўя сцвярджае, што ўзровень беспрацоўя раўнавагі ў дадзены перыяд залежыць не толькі ад актуальнага стану фактараў, якія вызначаюць гэты ўзровень (велічыні дапамогі беспрацоўным, ступені аховы адносін працы, ролі доўгатэрміновага беспрацоўя, інтэнсіўнасці пошукаў працы, прадукцыйнасці працы і г. д.), але і ад ранейшых тэндэнцый беспрацоўя. Гэта азначае, што пасля павышэння ўзроўню беспрацоўя вышэй за натуральны ўзровень (у выніку негатыўнага шоку попыту або прапановы) беспрацоўе не зніжаецца да першапачатковага ўзроўню, а застаецца больш высокім, нават калі кан'юнктура палепшылася. Прычыны з'явы гістэрэзісу знайшлі сваё тлумачэнне ў наступных мадэлях:

- мадэль зніжэння чалавечага капіталу;
- мадэль зніжэння фізічнага капіталу;
- мадэль “інсайдар-аўтсайдар”.

Пры падагульненні аналізу тэорый рынку працы ў заходняй эканамічнай навуцы можна сцвярджаць, што паняцце “беспрацоўе” перацярапела значныя змены і ўдасканальвалася ў працэсе сваёй эвалюцыі. Пачынаючы ад “прафесійнай бяздзейнасці”, паводле Т. Гобса, і “лішку працоўнай сілы”, згодна з азначэннем А. Сміта, былі развіты асобныя мадэлі, якія адлюстроўваюць уплыў беспрацоўя на іншыя макраэканамічныя паказчыкі, такія, як інфляцыя, узровень жыцця і г. д. Распрацаваны таксама тэорыі беспрацоўя выбару на мікраўзроўні.

Аднак ва ўмовах трансфармацыйных змен у постсавецкіх краінах існуюць супярэчнасці ў вызначэнні беспрацоўя, некаторыя эканамічныя заканамернасці на рынку працы праяўляюцца інакш, чым ва ўмовах развітой рыначнай гаспадаркі. Выяўляюцца пэўныя недахопы ў тэарэтычным абгрунтаванні з'явы беспрацоўя. Выпрацаваныя ва ўмовах рыначнай эканомікі палажэнні патрабуюць ўдакладненняў і ўліку асаблівасцяў трансфармацыйнай гаспадаркі.

## **1.2. Асаблівасці фарміравання і функцыянавання рэгіянальных рынкаў працы ў працэсе трансфармацыі эканомікі**

Працэс трансфармацыі, які пачаўся ў канцы 80-х – пачатку 90-х гадоў мінулага стагоддзя і ахапіў усю постсавецкую прастору, прынёс новыя выклікі эканамічнай тэорыі і разуменню прычын і сутнасці некаторых працэсаў на рынку працы.

Неабходна адзначыць, што ва ўмовах сацыялістычнай эканомікі і “поўнай”, або “пагалоўнай”, занятасці з’ява беспрацоўя разглядалася толькі як негатыўны элемент капіталістычнай формы гаспадарання. У савецкай эканамічнай літаратуры ўвага галоўным чынам надавалася тэорыі занятасці і прадукцыйнасці працы, а з’ява беспрацоўя не даследавалася да 90-х гадоў.

Аднак даследаванні расійскіх эканамістаў паказваюць, што ў савецкі час беспрацоўе таксама існавала. Расія, напрыклад, увайшла ў працэс трансфармацыі абцяжараная ўзроўнем беспрацоўя ў 2,5–3 млн. чалавек [134].

Параўноўваючы краіны, якія праходзяць працэс трансфармацыі эканомікі з сацыялістычнай да рыначнай формы гаспадарання, можна выдзеліць дзве мадэлі дастасаванняў на рынку працы. Першая характэрна для краін, якія правялі хуткія рыначныя рэформы, так званую “шокавую тэрапію” (Польшча, Венгрыя і інш.). Тут адзначаецца рэзкі і глыбокі спад ВУП, а таксама значны рост наяўнага беспрацоўя. У пазнейшым перыядзе назіраюцца актывізацыя і эканамічны рост з частковым скарачэннем беспрацоўя. Прычыны, якія спрыялі зніжэнню ўзроўню беспрацоўя ў гэтых краінах, наступныя:

- павышэнне занятасці ў выніку эканамічнага росту;
- памяншэнне долі зарэгістраваных беспрацоўных пасля сканчэння перыяду грашовай дапамогі;
- пераход значнай колькасці працоўных рэсурсаў ў ценявую эканоміку;
- ранейшы выхад на пенсію асоб перадпенсійнага ўзросту;
- дэактывізацыя часткі працоўнай сілы.

Цяжар рэформаў у гэтай мадэлі трансфармацыйнай эканомікі прыйшоўся на занятасць са значным яе скарачэннем. Высокі ўзровень беспрацоўя пры гэтым аказаўся досыць устойлівым і цяжка ліквідуемым па прычыне гістэрэзісу беспрацоўя. Многія аўтары [142, 152] з перспектывы часу адзначаюць, што *высокі ўзровень беспрацоўя не з’яўляўся неабходнай умовай для правядзення рыначных рэформаў*.

Другая мадэль (уласцівая краінам СНД, у тым ліку і Беларусі) характарызуецца павольнай і асцярожнай палітыкай рэформаў у спалучэнні з пратэекцыянісцкай палітыкай у сектары вытворчасці, а таксама павольным і, часам, менш глыбокім зніжэннем ВУП (табл. 2.1).

Для гэтай мадэлі характэрныя нізкі ўзровень афіцыйнага і высокі ўзровень схаванага беспрацоўя. У працэсе трансфармацыі адзначылася значная эластычнасць зарплат і трывалая сувязь з прадпрыемствам. Работнікі працягвалі працаваць на прадпрыемстве, атрымліваючы нізкія зарплаты або ўвогуле іх не атрымліваючы, карыстаючыся, часам, іншымі формамі сацыяльных даброт прадпрыемства. Такім чынам, адсутнасць раўнавагі на рынку працы выявілася ў назапашванні схаванага беспрацоўя пры значным зніжэнні рэальных зарплат і прадукцыйнасці працы [61].

Эксперты па рынку працы Арганізацыі еўрапейскага супрацоўніцтва і развіцця С. Фішэр і Р. Шахай [145] таксама бачаць асаблівасці фарміравання беларускага рынку працы і прычыны невысокага ўзроўню беспрацоўя ў Беларусі ў тым, што ў краіне не адбыліся эканамічныя рэформы і таму не было значнага вызвалення рабочай сілы. Параўноўваючы працэсы трансфармацыі ў краінах Усходняй і Цэнтральнай Еўропы, аўтары адзначаюць нязначны спад ВУП і адносна кароткі яго перыяд ў Беларусі. Гэта, на іх думку, звязана з захаваннем значнага аб'ёму экспарту ў Расію ў перыяд трансфармацыі, што дапамагло зберагчы прамысловую вытворчасць. Ізаляванне пры дапамозе пратэкцыйнай прамысловай палітыкі і стымуляванне ўнутранага попыту з дапамогай інвеставання ў жыллёвае будаўніцтва таксама садзейнічала захаванню нерэфармаванай прамысловасці і нізкага беспрацоўя.

Расійскія даследчыкі Капьялюшнікаў Р. І., Вішнеўская Н. Т. [52] разглядалі прычыны нізкага ўзроўню беспрацоўя ў Расіі і прыйшлі да высновы, што тут праявіліся асаблівасці постсавецкіх краін. Яны выдзелілі наступныя фактары адносна ўмеранага ўзроўню адкрытага беспрацоўя і яго плаўнай дынамікі, што таксама характэрна для беларускай эканомікі і эканомік іншых постсавецкіх краін:

1) утрыманне залішняй працоўнай сілы. Прадпрыемствы захоўвалі рабочую сілу нават тады, калі яе колькасць была відавочна залішняй. Гэтаму спрыяла эканамічная палітыка дзяржавы, якая, па сутнасці, рабіла ўсё магчымае, каб стрымаць вызваленне ад лішкаў рабочай сілы і папярэдзіць сацыяльны выбух, які, паводле агульнага меркавання, мог бы пасля гэтага адбыцца. На ранейшых этапах галоўным інструментам выступалі прамыя субсідыі прадпрыемствам. Фінансавыя ўліванні дазвалялі неэфектыўным прадпрыемствам утрымацца, а ў іншым выпадку яны б збанкрутавалі;

2) высокая эластычнасць зароботнай платы. Скарачэнне рэальнай аплаты працы на пачатку трансфармацыйнага перыяду склала прыкладна 60%. Распаўсюджаным спосабам зніжэння рэальнай зароботнай платы служылі затрымкі ў яе выплаце (асабліва ў перыяд высокай інфляцыі). У адрозненне ад большасці краін Цэнтральнай і Усходняй Еўропы ЦУЕ, дзе рэальная зарплата значна вырасла, у Беларусі і іншых краінах СНД адбываўся працэс паніжэння цаны рабочай сілы. Гэта дазваляла прадпрыемствам падтрымліваць на яе высокі попыт, перасцерагаючы тым самым рэзкі ўздым адкрытага беспрацоўя;

3) адток з шэрагаў рабочай сілы ў эканамічную неактыўнасць і нефармальны сектар быў важным амартызатарам, які дазволіў стрымаць патэнцыяльны рост беспрацоўя. Разлікі [21] паказалі, што калі б эканамічная актыўнасць працаздольнага насельніцтва заставалася нязменнай, то беспрацоўе сярод іх перавысіла фактычны ўзровень у краінах ЦУЕ на 5–20 працэнтных пунктаў. Падобны эфект мела нефармальная занятасць. Яна паглынала тых, хто не мог атрымаць месца працы ў фармальным сектары і каму пры іншых умовах пагражала беспрацоўе. Часта працаўнікі пераходзілі з “ценявой” у адкрытую занятасць і наадварот, мінаючы стадыю беспрацоўя;

4) у Беларусі і іншых краінах СНД былі абмежаваны маштабы падтрымкі беспрацоўных з боку дзяржавы. У адносным параўнанні беспрацоўныя ў Беларусі атрымлівалі меншую матэрыяльную падтрымку з боку дзяржавы і былі пазбаўлены шматлікіх формаў сацыяльнай дапамогі, на што маглі разлічваць беспрацоўныя ў краінах ЦУЕ. Гэта стрымала рост “рэзерваванай” зароботнай платы, ніжэйшы парог якой вызначаецца згодна з памерам дапамогі па беспрацоўі. Стымулы да рэгістравання ў цэнтрах занятасці былі аслаблены. Нізкая “рэзерваваная” зарплата стрымлівала прыток беспрацоўных і актывізавала іх адплыць з цэнтраў занятасці, спрыяючы зніжэнню маштабаў беспрацоўя.

Ванкевіч А. В. унесла значны ўклад у тлумачэнне з’явы схаванага беспрацоўя ў Беларусі і распрацавала методыку разліку колькасці схаваных беспрацоўных на мікраўзроўні. Падлік па такой методыцы дазваляе вызначыць, колькі патэнцыяльных беспрацоўных утрымлівае дадзенае прадпрыемства і якую сацыяльную пагрозу можна чакаць пры вызваленні лішкаў працоўнай сілы.

Акрамя гэтага, неабходна памятаць, што значны ўзровень патэнцыяльных беспрацоўных утрымлівае неактыўная частка насель-

ніцтва. Даследаванні рынку працы ў Беларусі пацвярджаюць наяўнасць “згубіўшых надзею” беспрацоўных у катэгорыі неактыўнага насельніцтва, якія пры змене абставін могуць вярнуцца на рынак працы. “Амаль паўмільёна чалавек у апошнія гады выбылі з прадпрыемстваў і, згодна з афіцыйнай статыстыкай, заняты ў дамашніх гаспадарках. У большасці гэта людзі, здольныя да вытворчай працы. Аднак спачатку яны не змаглі знайсці працу, а потым страцілі надзею або, па пэўных прычынах, не жадаюць яе шукаць. Па сутнасці, адбываецца люмпенізацыя значнай часткі насельніцтва, што сацыяльна вельмі небяспечна” [47].

Расійскія вучоныя Папкоў Ю. В., Касцюкоў В. Г., Ушакоў Д. В., [102] прыйшлі да высновы пра неабходнасць “экспертнай ацэнкі сацыяльнага складу ўсіх незанятых (а не толькі беспрацоўных), асабліва пры ўмове сацыяльна-эканамічнай неабароненасці тых або іншых груп насельніцтва”. Гэта неабходна таму, што ў цэнтры занятасці фіксуецца інфармацыя пра сацыяльна-прафесійны статус толькі тых, хто звярнуўся па дапамогу, і тых, хто афіцыйна прызнаны беспрацоўным. Па ацэнцы расійскай службы занятасці і згодна з сацыялагічнымі апытаннямі, падчас пошукаў працы ў службу занятасці звяртаецца менш за палову, а часцей толькі 25–30% беспрацоўных.

Расійскія даследчыкі Капялюшнікаў Р. І., Вішнеўская Н. Т. [52] адзначаюць, што неактыўнасць уяўляе сабой складаны і недастаткова вывучаны феномен, на дынаміку якога ўздзейнічае мноства фактараў як з боку попыту на працоўную сілу (патрэбы эканомікі ў дадатковых працаўніках, структура рабочых месцаў, узровень зарплаты і інш.), так і з боку прапановы (прафесійна-кваліфікацыйны і полаваўзроставы склад насельніцтва). На выбар індывіда, які аддае перавагу эканамічнай неактыўнасці, істотны ўплыў робяць узровень бягучых даходаў і агульны матэрыяльны стан сям’і, маштабы дзяржаўных сацыяльных праграм. Важную ролю адыгрывае іерархія жыццёвых каштоўнасцяў у грамадстве, у прыватнасці выбар паміж працай і адпачынкам, прыярытэт сямейных каштоўнасцяў і г. д.

Англійскі эканаміст Н. Бар [142] сцвярджае, што ў краінах з развітой рыначнай эканоміяй занятасць – з’ява бінарная (гэта значыць асоба або працуе, або беспрацоўная; занятая ці знаходзіцца на пенсійным адпачынку). У краінах, якія праходзяць працэс трансфармацыі эканомікі, гэтая мяжа размываецца па прычыне схаванага

беспрацоўя, а таксама занятасці ў ценявой эканоміцы, падсобнай гаспадарцы і інш. Беспрацоўе ў значнай ступені носіць сацыяльны характар і выходзіць са структуры інстытутаў рынку працы.

Паўстала неабходнасць высветліць недакладнасць у вызначэнні беспрацоўя ва ўмовах трансфармацыйнай эканомікі Беларусі. Так, Ванкевіч А. В. вызначае беспрацоўе як адну з катэгорый эканамічных адносін занятасці, другая – гэта ўласна занятасць. Эканамічныя адносіны занятасці пры гэтым вызначаюцца як “складаная, шматузроўневая сістэма адносін паміж іх суб’ектамі, аб’ектамі і ўнутры суб’ектаў з прычыны вызначэння ўмоў і формаў узнаўлення чалавечага капіталу” [20].

Расійскі даследчык рынку працы Грышчанка М. М. [34] сцвярджае, што беспрацоўе – гэта “рэзерв працоўнага патэнцыялу, што характарызуе натуральны стан рыначнай эканомікі”. <...> “З’яўляючыся неабходнай, унутрана абумоўленай часткай руху працоўнай сілы, беспрацоўе носіць аб’ектыўны характар. Па сваім эканамічным змесце яно выконвае функцыі размеркавання і перамеркавання рабочай сілы ў адпаведнасці з патрэбамі развіцця вытворчасці. Сацыяльны змест характарызуе беспрацоўе як адзін са спосабаў задавальнення патрабаванняў працаўнікоў, якія яны прад’яўляюць да месца працы, а таксама носяць асабісты характар, абумоўлены прыватнымі асаблівасцямі і зацікаўленнямі людзей.”

Бутоўская В. М. дае наступнае азначэнне з’яве беспрацоўя: “Беспрацоўе – гэта сацыяльна-эканамічная з’ява, уласцівая капіталістычнаму спосабу вытворчасці, падчас якога частка працоўных не можа знайсці сабе працу, становіцца пры гэтым адносна залішнім насельніцтвам, рэзервай арміяй працы” [14].

У Законе “Аб занятасці насельніцтва Рэспублікі Беларусь” азначэнне катэгорыі беспрацоўя сфармулявана згодна са стандартам Міжнароднай арганізацыі працы (МАП). “Беспрацоўе – гэта з’ява ў эканоміцы, пры якой частка працаздольнага насельніцтва, якое жадае працаваць на ўмовах працоўнай і грамадзянска-прававой дамовы або займацца прадпрымальніцкай дзейнасцю, не можа прадаць (прымяніць) сваю рабочую сілу” [85]. Гэтае азначэнне выкарыстоўваецца Міністэрствам працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь падчас вызначэння ўзроўню беспрацоўя ў рэгіянальных цэнтрах Беларусі, а таксама фарміравання рэгіянальных дзяржаўных праграм занятасці.

Такім чынам, нягледзячы на тое, што з часоў Дж. Гобсана беспрацоўе з’яўляецца ключавой сацыяльнай, эканамічнай і палітычнай праблемай, азначэнне гэтай з’явы да нашага часу мае супярэчнасці. Як мы высветлілі, у сучаснай эканамічнай літаратуры звычайна падкрэсліваюцца тры рысы беспрацоўных (яны выступаюць як крытэрыі ў вызначэнні ўзроўню беспрацоўя па метадалогіі МАП):

- 1) знаходжанне без працы;
- 2) пошук працы;
- 3) гатоўнасць працаваць.

Нягледзячы на сваю відавочнасць, гэтыя крытэрыі, аднак, таксама змяшчаюць супярэчнасці. Так, знаходжанне без працы з’яўляецца важнай умовай выяўлення беспрацоўя. Можна сказаць, што беспрацоўныя складаюць падгрупу тых, хто не працуе. Аднак у рэчаіснасці існуе вялікая група людзей, якія працуюць і маюць пры гэтым выразную сувязь з беспрацоўем. Адной з падгруп часткова беспрацоўных людзей, якія працуюць, з’яўляюцца занятыя няпоўны рабочы дзень па ініцыятыве прадпрыемства. Нявыкарыстаны час гэтых людзей складае лёгкадаступны запас рабочай сілы, які можна выкарыстаць. У сувязі з гэтым уключэнне ўсіх занятых няпоўны рабочы дзень у групу занятых і выключэнне іх з групы беспрацоўных зніжае фактычны маштаб беспрацоўя. Польскі даследчык Я. Квяткоўскі [153] сцвярджае, што паказчык беспрацоўя, які не ўключае занятых няпоўны рабочы дзень не па сваёй волі, зніжае ўзровень нявыкарыстанай рабочай сілы ў эканоміцы. Гэта датычацца таксама групы працуючых, якія неэфектыўна выкарыстоўваюцца ў працэсе вытворчасці. Маецца на ўвазе залішняя занятасць.

Крытэрыі ідэнтыфікацыі беспрацоўных “пошук працы” таксама выклікае пэўныя сумненні на практыцы. З аднаго боку, “пошук працы” можна па-рознаму разумець. Ён праяўляецца ў розных формах – гэта рэгістрацыя ў цэнтры занятасці з мэтай знайсці працу, а таксама самастойныя пошукі, напрыклад даванне аб’яў у газетах, рэагаванне на аб’явы пра месцы працы, наведванне патэнцыяльных працадаўцаў, апытанне знаёмых пра наяўнасць вольных месцаў працы і інш. Формы пошукаў працы могуць быць разнастайнымі, а таму розная і іх інтэнсіўнасць. Неабходна вызначыцца з адзінай фармулёўкай гэтага крытэрыю. З другога боку, узнікаюць сумневы, ці адпавядае гэты крытэрыі паняццю беспрацоўнага. Актыўнасць пошукаў можна вызначыць як дзейнасць,

звязаную з выдаткамі (у грашовай або неграшовай форме) і дасягненнем пэўнай карысці. У выпадку, калі чакаемая карысць вельмі малая або папярэднія пошукі былі безвыніковыя, то далейшыя пошукі не будуць прадпрымацца, нягледзечы на жаданне асобы працаваць. Ці не належыць лічыць гэтых людзей беспрацоўнымі? Выключэнне іх з групы беспрацоўных, бессумнеўна, заніжае маштаб даступнай прапановы рабочай сілы ў эканоміцы.

Згодна са стандартным азначэннем беспрацоўя, беспрацоўныя павінны адначасова адпавядаць усім прынятым крытэрыям. Напрыклад, яны павінны адначасова быць без працы і шукаць працу.

Амерыканскі даследчык А. Сэн сцвярджае, што гэты падыход непрыдатны для апісання беспрацоўя ў краінах, якія развіваюцца. У гарадах гэтых краін вельмі шмат людзей шукае працу, але паколькі адсутнічае сацыяльнае забеспячэнне, большасць з іх працуе за вельмі нізкую зарплату, каб забяспечыць мінімальныя патрэбы. У той жа час у сельскай мясцовасці, нягледзечы на вялікую колькасць людзей, якія не маюць працы, мала хто шукае працу, паколькі няма вольных вакансій. Таму, на думку Сэна, прыняцце стандартнага азначэння беспрацоўя ў гэтых краінах значна заніжае ўзровень беспрацоўя.

З вышэйпрыведзеных заўваг вынікае, што азначэнне беспрацоўя мае досыць агульны характар і без канкрэтызацыі выглядае неадназначным.

Нягледзячы на існуючыя контраверсіі і сумневы, якія датычацца асноўных рыс беспрацоўных, у большасці азначэнняў беспрацоўя ў літаратуры падкрэсліваюцца толькі агульныя крытэрыі ідэнтыфікацыі з'явы, без паглыблення ў падрабязнасці інтэрпрэтацый. Гэта зразумела, паколькі існуе велізарная колькасць інтэрпрэтацый. Звычайна лічыцца, што беспрацоўе – гэта адсутнасць працы, якая б прыносіла даход сярод людзей пэўнай узроставай групы (вызначанага прадукцыйным узростам), якія здольныя і гатовыя працаваць і шукаюць працу.

Падагульняючы вышэйпрыведзеныя развагі, можна прыйсці да высновы, што беспрацоўе – гэта аб'ектыўная з'ява эканомікі рыначнага тыпу, якая знаходзіцца ў залежнасці ад такіх жа аб'ектыўных эканамічных законаў. Яго ўзровень можа вагацца ў залежнасці ад ваганняў развіцця ўсёй эканомікі. Узровень беспрацоўя залежыць ад многіх фактараў эканомікі. Неабходна выдзяляць узровень агульнага беспрацоўя; афіцыйнае, або рэгістраванае; схаванае;



ванае, або латэнтнае; нерэгістраванае (як частка эканамічна неактыўнага насельніцтва і занятага у падсобнай гаспадарцы). Адсюль можна зрабіць наступнае азначэнне катэгорыі беспрацоўя.

*Беспрацоўе – гэта аб’ектыўная сацыяльна-эканамічная з’ява, якая адлюстроўвае ўзровень нявыкарыстаннага патэнцыялу працоўных рэсурсаў, з’яўляецца ўнутрана абумоўленай часткай руху працоўнай сілы ў працэсе яе размеркавання і пераразмеркавання ў адпаведнасці з патрэбамі развіцця эканомікі, скіраваная на задавальненне патрэб людзей у вытворчым працэсе і характарызуецца прыватнымі асаблівасцямі і зацікаўленямі індывідаў.*

Беспрацоўе ў розных формах можа праяўляцца як у рыначнай, так і ў планавай эканоміках. Для апошняй характэрна павышэнне ўзроўню схаванага беспрацоўя, размеркаванне цяжару беспрацоўя на ўсіх членаў працоўнага калектыву, што негатыўна адбіваецца на дысцыпліне працы і эфектыўнасці вытворчасці. Такім чынам, беспрацоўе можа насіць “размыты” характар, што асабліва праяўляецца ў трансфармацыйнай эканоміцы.

Складаны шматаспектны характар беспрацоўя вызначае разнастайнасць формаў яго праяўлення. Вялікая колькасць сустракаемых класіфікацый беспрацоўя вынікае таксама з разнароднага характару выкарыстоўваемых статыстычных дадзеных па беспрацоўі і розных аналітычных падыходаў, што выкладаюцца ў літаратуры.

Традыцыйна выдзяляюць асноўныя тры тыпы беспрацоўя – фрыкцыйнае, структурнае і цыклічнае (кан’юнктурнае) [135, 153]. Такі падзел адыгрывае істотную ролю ў вывучэнні спосабаў зніжэння маштабаў гэтай з’явы. Выдзяляюць таксама беспрацоўе доўгатэрміновае і кароткатэрміновае, беспрацоўе раўнавагі і нераўнавагі.

Пры азначэнні фрыкцыйнага беспрацоўя розныя аўтары, як за межня, так і айчынныя, не маюць значных разыходжанняў [20, 153]. Фрыкцыйнае беспрацоўе звязана з натуральнай дынамікай на рынку працы ў рыначнай эканоміцы. Дынамічныя працэсы адбываюцца на рынку працы як з боку попыту, так і з боку прапановы. Ствараюцца новыя месцы працы і ліквідуюцца некаторыя, ужо існуючыя. Гэта вызначае звальненні з працы і пошук новай занятасці. На рынак працы выходзіць моладзь, якая дасягнула працоўнага ўзросту, а таксама тыя, хто па ўласным выбары знаходзіўся ў групе прафесійна неактыўных. Многія часова шукаюць лепшай працы і г. д.

У выніку гэтых працэсаў заўсёды існуе пэўная колькасць вольных працоўных месцаў і пэўная колькасць людзей, якія шукаюць працу, нават тады, калі попыт на працу роўны яе прапанове. Працэс займання вольных месцаў працы не з'яўляецца імгненным. Шмат залежыць ад інстытутаў, якія распаўсюджваюць інфармацыю пра даступныя месцы працы і пра асобы, што шукаюць працу. Важны фактар таксама – інтэнсіўнасць пошукаў працы. Таму павышэнне якасці распаўсюджвання інфармацыі і інтэнсіўнасці пошукаў працы павінна спрыяць зніжэнню фрыкцыйнага беспрацоўя. Яго ўзровень таксама залежыць ад такіх фактараў, як тэмп стварэння і ліквідацыі месцаў працы, колькасць людзей, што выходзяць на рынак працы, распаўсюджванасць інфармацыі пра вольныя месцы працы.

Структурнае беспрацоўе не мае такіх адназначных інтэрпрэтацый, як фрыкцыйнае беспрацоўе. У літаратуры можна сустрэць два падыходы да яго азначэння: у вузкім і шырокім сэнсе. У вузкім сэнсе яго інтэрпрэтуюць як вынік недастасаванняў структуры прапановы рабочай сілы да структуры попыту на рабочую сілу, а ў шырокім сэнсе падкрэсліваецца яго сувязь з раўнавагай на рынку працы. Паколькі ў літаратуры сустракаюцца разнастайныя канцэпцыі тэорыі раўнавагі на рынку працы (напрыклад, тэорыя натуральнага ўзроўню беспрацоўя, або тэорыя беспрацоўя NAIRU, – узровень беспрацоўя, які не павышае інфляцыю), то існуе мноства інтэрпрэтацый структурнага беспрацоўя ў шырокім сэнсе. Да паняцця структурнага беспрацоўя ў шырокім сэнсе звычайна адносяць фрыкцыйнае беспрацоўе, структурнае беспрацоўе ў вузкім сэнсе, а таксама інстытуцыянальнае беспрацоўе.

Інстытуцыянальнае беспрацоўе звязана з існуючымі правіламі, заканадаўствам, адносінамі і паводзінамі працадаўцаў, працаўнікоў і беспрацоўных. Інстытуцыянальныя фактары робяць значны ўплыў на ўзровень рэгістраванага беспрацоўя. Напрыклад, прынятая ў 1997 г. Пастанова аб прызнанні асоб, якія звярнуліся ў службу занятасці, у якасці беспрацоўных, і аб іх пастаноўцы на ўлік у выніку ўступлення ў сілу Дэкрэта № 7 ад 17.07.1997 г. вызначыла больш жорсткія ўмовы рэгістрацыі беспрацоўных. Гэта, у сваю чаргу, яшчэ больш знеахвоціла беспрацоўных да рэгістрацыі і тым самым знізіла агульны ўзровень рэгістраванага беспрацоўя, на што звяртаюць увагу даследчыкі [150].

Асновай структурнага беспрацоўя ў вузкім сэнсе з'яўляюцца змены ў структуры попыту на працу і структуры прапановы працы, што адбываюцца на ўзроўні прафесій, адукацыі, галін, а таксама геаграфічнага размяшчэння. Працаўнікі, якія складаюць прапанову працы, могуць павышаць сваю кваліфікацыю, адукацыю, атрыманую калісьці прафесію, а таксама месцажыхарства, а гэта вядзе да змен у прапанове працы. Частыя і адчувальныя структурныя змены адбываюцца ў попыце на працу. У рыначнай эканоміцы яны абумоўлены перадусім наступнымі прычынамі: 1) зменаі ў структуры попыту на прадукты; 2) укараненнем дасягненняў тэхнічнага прагрэсу і звязаным з гэтым зніжэннем запатрабавання працаўнікоў з састарэлымі прафесіямі і кваліфікацыямі пры адначасовым узросце запатрабавання на працаўнікоў з сучаснымі кваліфікацыямі; 3) зменаі геаграфічнага размяшчэння прадпрыемстваў і нераўнамерным размяшчэннем новага капіталу; 4) зменаі ў таварнай структуры замежнага гандлю ва ўмовах адкрытай эканомікі, якія выклікаюць змены ў прафесійнай, галіновай, кваліфікацыйнай і геаграфічнай структуры попыту на працу [153].

Такім чынам, змены ў структуры попыту на працу і структуры прапановы працы, якія адбываюцца ў дынамічнай эканоміцы, вядуць да структурных неадпаведнасцяў на рынку працы. Структура беспрацоўных з пункту гледжання прафесіі, кваліфікацыі, адукацыі і месцажыхарства не адпавядае структуры існуючых вольных месцаў працы, што выклікае з'яўленне структурнага беспрацоўя. Маштаб структурных неадпаведнасцяў, а таму і памер структурнага беспрацоўя залежаць не толькі ад велічыні першапачатковых перамен у структуры попыту на працу і прапановы працы. Істотную ролю адыгрываюць таксама глыбіня і хуткасць дастасоўных працэсаў на рынку працы, асабліва дастасаванне прапановы да попыту на працу. Больш хуткія працэсы дастасавання вызначаюць меншы памер структурнага беспрацоўя пры дадзеных зменах у структуры попыту і прапановы.

Істотную ролю ў з'яўленні структурнага беспрацоўя ў рыначнай эканоміцы адыгрывае тэхнічны прагрэс, паколькі ён выклікае рост попыту на працаўнікоў з сучаснымі прафесійнымі кваліфікацыямі і спад попыту на працаўнікоў з састарэлымі кваліфікацыямі. Насамрэч гэты ўплыў больш складаны, абумоўлены рознымі фактарамі і адбываецца на аснове супрацьлеглага дзеяння эфекту выпіхвання рабочай сілы і эфекту кампенсацыі. Эфект выпіхвання

рабочай сілы звязаны са зніжэннем запатрабавання ў працы ў выніку ўвядзення тэхнічных інавацый. Яго дзеянне залежыць ад дынамікі і характару тэхнічнага прагрэсу, адносінаў цэн фактараў вытворчасці, а таксама маштабу экспансіі вытворчасці, выкліканай тэхнічным прагрэсам. Дзеянне эфекту выпіхвання рабочай сілы больш значнае, калі тэхнічны прагрэс заахвочвае да павышэння капіталаёмкасці і калі павышаюцца адносіны заробтнай платы да платы за паслугі капіталу.

А. Ванкевіч падкрэслівае [20], што ў Беларусі структурнае беспрацоўе мала звязана з НТП і ў сваёй большасці носіць, наадварот, рэгрэсіўны характар. Яно абумоўлена скарачэннем аб'ёмаў вытворчасці і пагаршэннем папярэдніх гаспадарчых сувязяў, неабходнасцю незадзейнічанай працоўнай сілы змяняць прафесію, кваліфікацыю, форму занятасці для забеспячэння ўмоў узнаўлення, часта з пераходам на менш кваліфікаваную працу. Вялікую ролю для з'яўлення структурнага беспрацоўя ў Беларусі адыгралі трансфармацыйныя працэсы, якія выклікалі неабходнасць змен папярэдніх, сфарміраванай падчас планава-каманднай эканомікі структуры і размяшчэння вытворчасці ў межах былога СССР. Найбольш пры гэтым пацярпелі невялікія гарады (да 100 тыс. насельніцтва), для якіх характэрная монаструктура вытворчасці савецкага тыпу.

Падагульняючы, можна зрабіць наступныя высновы.

1. Змены на рынку працы падчас трансфармацыі ў Беларусі значна адрозніваюцца ад тых, што адбываюцца ў краінах Цэнтральнай Еўропы. Для Беларусі, як для і некаторых іншых краін СНД, характэрныя павольны характар рэформаў і ніжэйшы ўзровень зарэгістраванага беспрацоўя.

2. Падчас аналізу паўстала неабходнасць вызначыць прычыны нізкага агрэгаванага ўзроўню беспрацоўя ў Беларусі, а таксама выявіць групы насельніцтва, якія ў найбольшай ступені падвержаны рызыцы беспрацоўя. Тэарэтычна абгрунтаваны прычыны адрозненняў у паводзінах індикатараў рынку працы ў мадэлі трансфармацыі, якая характэрная для Рэспублікі Беларусь. Гэта дазваляе прадугледзець магчымыя крыніцы павышэння беспрацоўя і вызначыць рэгіёны з найбольшай рызыкай, што дазволіць пазбегнуць небяспекі сацыяльных напружанняў.

3. У ходзе даследавання высветлена, што катэгорыя “беспрацоўе” ў Беларусі мае няпэўны, “размыты” характар у адрозненне

ад азначэння, прынятага для развітой рыначнай эканомікі. Значная частка беспрацоўных у Беларусі знаходзіцца ў стане схаванага беспрацоўя і эканамічнай неактыўнасці. Неэфектыўная занятасць і схаванае беспрацоўе павінны паступова скарачацца, гэта можа прывесці да пераплываў працоўнай сілы ў іншыя формы адносін на рынку працы: яўна беспрацоўных, эканамічна неактыўных, занятых. Узровень беспрацоўя залежыць ад розных умоў рэгістрацыі, а таксама ад розных метадык і прынцыпаў падліку беспрацоўных. Гэтыя супярэчнасці выявілі неабходнасць удакладніць паняцце “беспрацоўе” ў трансфармацыйнай эканоміцы ў наступнай форме: беспрацоўе – гэта аб’ектыўная сацыяльна-эканамічная з’ява, якая адлюстроўвае ўзровень нявыкарыстанага патэнцыялу працоўных рэсурсаў, з’яўляецца ўнутрана абумоўленай часткай руху працоўнай сілы ў працэсе яе размеркавання і перамеркавання ў адпаведнасці з патрэбамі развіцця эканомікі, скіраваная на задавальненне патрэб людзей у вытворчым працэсе і характарызуецца прыватнымі асаблівасцямі і зацікаўленнямі індывідаў.

### **1.3. Метадалогія даследаванняў рэгіянальных рынкаў працы**

Аналіз айчыннай і замежнай літаратуры дае падставу сцвярджаць, што метадалагічная база даследавання рынку працы ў эканамічнай тэорыі распрацавана досыць глыбока і рознабакова.

Пры аналізе рынку працы айчынныя аўтары выкарыстоўваюць галоўным чынам два метадалагічныя падыходы – дыялектычны метада сацыяльна-эканамічнага аналізу і функцыянальны метада, выпрацаваны ў рамках заходняй эканомікі працы. Напрыклад, айчынная даследчыца рынку працы Ванкевіч А. В. [21], разглядаючы ўсе фазы ўзнаўлення працоўнай сілы і працоўнага патэнцыялу (вытворчасць, размеркаванне, абмен і спажыванне), выдзеленыя К. Марксам [72], выкарыстала таксама элементы метадыкі, выпрацаванай ў межах функцыянальнага метада заходняй эканамічнай тэорыі, зрабіўшы асабістыя дапаўненні.

Метады аналізу дзейнасці рэгіянальных рынкаў працы можна падзяліць на метадалагічны апарат эканомікі працы, метадалогію рэгіянальнай эканомікі, а таксама сацыялагічныя метады даследавання рынкаў працы. Першы метада абапіраецца на паказчыкі

попыту і прапановы рынку працы, другі тып выпрацаваных метадаў улічвае ўзаемныя ўплывы рэгіянальных цэнтраў і агламерацыйныя эфекты, а трэці заснаваны на сацыялагічных апытаннях і даследаваннях асобных суб'ектаў рынку працы.

Аналізуючы рэгіянальныя рынкі працы, нельга не звярнуцца да метадалогіі рэгіянальнай эканомікі. У большасці прац, якія датычацца рэгіянальных аспектаў рынку працы, аўтары абмяжоўваюцца аналізам залежнасцяў рынку працы, выкарыстоўваючы пры гэтым толькі інструменты эканомікі працы. Можна пагадзіцца з новым кірункам даследаванняў заходніх аўтараў, якія для тлумачэння праблем рэгіянальных рынкаў працы выкарыстоўваюць метадалогію “новай геаграфічнай эканомікі” і так званай “простаравай эканомікі” (Spatial Economics). Ключавымі паняццямі гэтай метадалогіі з’яўляюцца агламерацыйныя эфекты, знешнія эфекты, ёмістасць рынку і развіццё па прынцыпе “махавіка”. Уздел рэгіёна ў агульным падзеле працы ў краіне мае важнае значэнне. Таму гэтая галіна эканамічнай навукі апісвае механізмы, што вызначаюць размеркаванне эканамічнай актыўнасці ў прасторы, у тым ліку месцаразмяшчэнне вытворчасці і спажывання. Адным з важных аспектаў геаграфічнай эканомікі з’яўляецца аналіз змен у простаравым размеркаванні попыту на працу і яго ўплыў на прапанову рабочай сілы і наадварот. Методыка вывучэння рэгіянальных рынкаў працы, выпрацаваная ў межах рэгіянальнай эканомікі, набывае папулярнасць у сучаснай эканамічнай навуцы. Значныя напрацоўкі ў гэтым кірунку прадставіў брытанскі даследчык П. Кругман (P. Krugman).

Польскі даследчык А. Радзівіл [160], выкарыстоўваючы метадку рэгіянальных даследаванняў, вызначыў прычыны значнай дыферэнцыяцыі беспрацоўя ў Польшчы, якімі з’яўляюцца розныя ёмістасць спажывецкіх рынкаў і агламерацыйныя эфекты.

Прасторавае размяшчэнне эканамічнай актыўнасці з’яўляецца адным з найбольш грунтоўных палажэнняў эканомікі. Пытанне, чаму некаторыя беларускія рэгіёны (раёны) развіваюцца хутка, маюць высокі ўзровень даходу, нізкае беспрацоўе і сучасную эканамічную структуру, а іншыя знаходзяцца на нізкім узроўні развіцця, нельга высветліць толькі праз механізм рынку працы або лакальныя макраэканамічныя эфекты. Гэта вырашаюць перш за ўсё сілы, якія вызначаюць геаграфічнае размяшчэнне эканамічнай актыўнасці. Вытворчасць ў краіне размяшчаецца нераўнамерна.

Аналіз размяшчэння рынкаў мае свае карані перш за ўсё ў нямецкіх традыцыях вывучэння праблемаў размяшчэння эканамічнай актыўнасці ў прасторы, што развіваліся ў першай палове XX стагоддзя і прадстаўлены такімі аўтарамі, як М. Вебер (M. Weber), А. Лёш (A. Losch), В. Крысталер (W. Christaller) і інш. Прыкладам можа быць тэорыя цэнтральнага пункта Лёша, згодна з якой эканамічная дзейнасць размяшчаецца гексаганальна вакол цэнтральнага пункта. Згодна з Крысталерам, прасторавая структура складаецца з цэнтраў, акружаных іншымі цэнтрамі другаснага ўзроўню, якія абслугоўваюць прылеглыя тэрыторыі. У гэтых тэорыях разглядаецца аптымальнае размяшчэнне вытворчых прадпрыемстваў з улікам такіх паказчыкаў, як велічыня рыначнага попыту, адлегласць і кошты транспарту.

Чарговым этапам вывучэння прасторавых уплываў было стварэнне мадэляў, якія мелі падабенства з фізічнымі законамі. Вядомая мадэль, што паўстала такім чынам, – гэта гравітацыйная мадэль узаемадзеяння рэгіёнаў. Яна паказвае залежнасць узаемадзеяння двух рэгіёнаў (абмен таварамі, працоўнай сілай і г. д.) ад іх памераў і адлегласці паміж імі. Памер рэгіёнаў вымяраецца колькасцю людзей або велічынёй сукупнага даходу. На падставе закону прыцягнення таксама была распрацавана тэорыя рыначнага патэнцыялу месцаў у прасторы, які вымяраецца індэксам даступнасці рынку. Індэкс выражае меру ёмістасці ўсіх рынкаў, на якіх можна прадаваць з дадзенага месца, і адлегласці да гэтых рынкаў. Аналіз рыначнага патэнцыялу тлумачыць тэндэнцыі “снежнага камяка” ў развіцці рэгіёнаў. Фірмы жадаюць вырабляць там, дзе рыначны патэнцыял найвышэйшы, гэта значыць на невялікай адлегласці ад буйных цэнтраў. Наплыў фірмаў, у сваю чаргу, павышае рыначны патэнцыял месца, што вядзе да далейшага іх наплыву, і, такім чынам, кола развіцця рэгіёна замыкаецца. Такая ж тэндэнцыя можа адбывацца ў адваротным кірунку, калі назіраецца ўпадак рэгіёна.

Мадыфікацыя мадэлі “Біг-пуш” (Big Push – у перакладзе з англійскай мовы – вялікі штуршок) для апісання эканамічнага росту рэгіёнаў была распрацавана П. Кругманам (P. Krugman). У гэтай версіі мадэлі эканамічная актыўнасць рэгіёна расце да моманту, пакуль выгадным з’яўляецца замяшчэнне імпортных прадуктаў, якія вырабляюцца з эфектам маштабу, таварамі, што вырабляюцца

ў рэгіёне. Такое замяшчэнне павялічыць занятасць у рэгіёне, прыцягне працоўную сілу з іншых рэгіёнаў і павялічыць унутраны попыт, што прывядзе да наступнага цыкла замяшчэння. Павялічаная прапанова працы, нават дзякуючы больш эфектыўнаму працэсу адбору кадраў, надалей павялічвае рэнтабельнасць вытворчасці. Гэтая мадэль была эмпірычна пацверджана Р. Лайардам, які звярнуў увагу на абязлюджванне некаторых рэгіёнаў паўднёвай часткі Еўропы. У гэтых рэгіёнах пры зніжэнні колькасці месцаў працы не адбылася росту беспрацоўя, якое, дзякуючы заробкаваму механізму, павінна прывесці да зніжэння ўзроўню зарплат і наплыву інвестыцый. Зніжэнне занятасці прывяло да страты колькасці працоўнай сілы, якая шляхам міграцыі перамясцілася ў лепш развітыя рэгіёны.

Урбанізацыя XX стагоддзя прывяла да ўзнікнення гарадоў-мегаполісаў, структура якіх тэрытарыяльна і функцыянальна істотна адрозніваецца ад класічных гарадоў пачатку XIX стагоддзя. Горад становіцца своеасаблівым рэгіёнам. Горад-агламерацыя, які маланкава расце, як правіла, развіваецца ў форме зоркі, зацягваючы ў рытмы свайго жыцця дробныя гарады і паселішчы, што размяшчаюцца побач з яго прамянямі. У той жа час вялікія ўчасткі тэрыторыі, якія знаходзяцца ў міжмагістральнай прасторы, застаюцца незаселенымі. Да горада могуць далучацца асобныя спецыялізаваныя раёны (вайсковыя гарадкі, адукацыйныя цэнтры і г. д.). Агульная плошча кругпадобнай зоны, у якой размяшчаюцца ўрбанізаваныя тэрыторыі і пусткі паміж імі, даволі вялікая, таксама як колькасць насельніцтва і аб'ём вытворчасці ў гэтай зоне. Такім чынам, паводле эканамічнай ролі і тэрытарыяльнай структуры такі мегаполіс робіцца падобным на сярэдніх памераў рэгіён са складанай сістэмай функцыянальных сувязяў паміж асобнымі адносна аддаленымі ўчасткамі. Для тлумачэння эканамічнага ўплыву такіх агламерацыйных цэнтраў на рэгіянальныя рынкі працоўнай сілы можна выкарыстаць распрацаваны мадэлі рэгіянальнай эканомікі. Вядомая мадэль Г. Цыпфа “ранг-памер” тлумачыць уплыў горада на развіццё рэгіёна ў залежнасці ад яго памеру, за вызначальнік памеру прынята колькасць жыхароў у горадзе. У яго аснове ляжыць гіпотэза, што эканамічнае значэнне горада ў істотнай ступені можа быць ахарактарызавана сумарным штогадовым даходам яго жыхароў або сумарным узроўнем сукупнага багацця, якім яны валодаюць.



Выкарыстоўваемыя метады даследавання рэгіянальных рынкаў працы маюць розныя накіраванасць, ступень складанасці і дакладнасці. Іх комплекснае выкарыстанне служыць добрай аналітычнай базай для далейшай працы.

Крыніцай дадзеных для разліку паказчыка беспрацоўя могуць выступаць паказчыкі, падлічаныя рознымі метадамі, што часта прыводзіць да розных узроўняў беспрацоўя. Пры статыстычных падліках прымяняюць наступныя метады разліку беспрацоўя, імкнучыся канкрэтызаваць яго рысы:

- рэгістрацыю беспрацоўных у цэнтрах занятасці;
- рэгістрацыю людзей, якія звяртаюцца па дапамогу для беспрацоўных (страхавыя выплаты для беспрацоўных);
- анкетныя даследаванні прэзентабельнай групы людзей.

Можна вызначыць дадаткова камбінаваны метады, які базуюцца на падставе афіцыйных статыстычных дадзеных, што разлічваюцца органамі дзяржаўнай статыстыкі з розных даступных крыніц і сацыялагічных апытанняў.

Разлік беспрацоўя на падставе колькасці людзей, зарэгістраваных у цэнтрах занятасці, – гэта шырока распаўсюджаны ў свеце метады. Ён таксама прымяняецца з 1992 г. у Беларусі. Колькасць зарэгістраваных беспрацоўных у значнай ступені залежыць ад прынятых правілаў рэгістрацыі і ўмоў, якім павінны адпавядаць беспрацоўныя, каб быць зарэгістраванымі. Названыя правілы рэгістрацыі адрозніваюцца ў розных краінах, якія выкарыстоўваюць гэты метады падліку беспрацоўных, а таксама яны неаднолькавыя і ў розныя перыяды ў той самай краіне, паколькі могуць быць прыняты новыя змены. Таму ўзнікаюць значныя складанасці пры параўнанні ўзроўню беспрацоўя паміж краінамі і ў доўгатэрміновы перыяд у адной краіне.

Колькасць зарэгістраваных беспрацоўных у значнай ступені залежыць ад ступені матывацыі людзей рэгістравацца ў якасці беспрацоўных. Натуральнай матывацыяй да рэгістрацыі з'яўляецца магчымасць знайсці працу з дапамогай цэнтра занятасці. Гэтая матывацыя можа быць значна зніжана, калі верагоднасць знайсці патрэбную працу такім чынам будзе малая. У гэтай сітуацыі частка беспрацоўных можа не быць зацікаўлена рэгістрацыяй, і ў выніку колькасць зарэгістраваных беспрацоўных не будзе адлюстроўваць рэальнага маштабу беспрацоўя ў краіне. Пры гэтым можа ўзнікнуць значная па колькасці група незарэгістраваных беспрацоўных.

Могучь таксама ўзнікаць іншыя матывацыі для рэгістрацыі ў цэнтры занятасці. Рэгістрацыя часта з'яўляецца неабходнай умовай для атрымання выплат па беспрацоўі, матэрыяльнай дапамогі для заснавання малога бізнесу, беспрацэнтных крэдытаў або для ўдзелу ў навучальных і перападрыхтоўчых курсах і г. д. Таму часта людзі рэгіструюцца для таго, каб атрымаць крэдыт або для ўдзелу ў навучальных курсах, а не для таго, каб знайсці працу. Калі такія выпадкі маюць месца, то колькасць зарэгістраваных беспрацоўных завышае рэальны маштаб беспрацоўя ў краіне.

Даследаванні паказваюць, што ў Беларусі значная колькасць беспрацоўных не рэгіструецца ў службе занятасці і некаторая іх частка звяртаецца па дапамогу ў службу занятасці пасля доўгага (звыш аднаго года) перыяду беспрацоўя. У 1999 г. гэтая група ў службе занятасці складала 14,5%.

Дынаміка рэгістраванага беспрацоўя ў Расіі [52] не столькі адлюстроўвала аб'ектыўную сітуацыю на рынку працы, колькі залежала ад фінансавых магчымасцяў службы занятасці: калі яны абмяжоўваліся, рэгістраванае беспрацоўе зніжалася, калі павялічваліся – пачынала ўзрастаць.

На практыцы таксама прымяняецца метада падліку беспрацоўя з дапамогай рэгістрацыі людзей, якія звярнуліся за грашовымі выплатамі з прычыны беспрацоўя (страхаванне па беспрацоўі). Аднак гэты метада не з'яўляецца пашыраным у свеце і не прымяняецца ў Беларусі. Выкарыстоўваецца галоўным чынам у Вялікабрытаніі. Згодна з гэтым метадам, колькасць беспрацоўных можа залежаць у пэўнай ступені не толькі ад умоў, якія дазваляюць атрымліваць дапамогу па беспрацоўі, але і ад памеру гэтай дапамогі. Павышэнне памеру дапамогі можа павышаць актыўнасць да рэгістрацыі. З другога боку, існуюць беспрацоўныя, якія не адпавядаюць умовам атрымання выплат па беспрацоўі, што можа заніжаць колькасць беспрацоўных у краіне.

Іншым метадам з'яўляецца анкетнае даследаванне прэзентабельнай групы насельніцтва. Гэты метада шырока распаўсюджаны ва ўсім свеце. Ацэнка беспрацоўя з дапамогай метаду анкетнага апытання дае найбольш поўнае ўяўленне пра рынак працы. Перавагай гэтага метаду з'яўляецца стандартызацыя прынятых азначэнняў і прынцыпаў разлікаў. Правядзенне ў розных краінах анкетных даследаванняў рабочай сілы абапіраецца на рэкамендацыі МАП,

таму атрыманыя вынікі прыдатныя для міжнародных параўнанняў. Недахопам гэтага метаду з'яўляецца тое, што вынікі абцяжараны статыстычнай памылкай выбаркі. Звычайна выбарка настолькі вялікая, што памылка неістотная ў маштабе краіны, аднак яна істотная для асобных рэгіёнаў, што не дазваляе выкарыстоўваць гэтыя дадзеныя для рэгіянальнай характарыстыкі беспрацоўя.

Да катэгорыі беспрацоўных, згодна з метадам выбарачных анкетных апытанняў, адносяць асобы ва ўзросце 15–72 гады, якія падчас разглядаемага перыяду адпавядалі адначасова тром крытэрыям: не мелі працы (занятку, які б прыносіў даход); займаліся пошукам працы – звярталіся ў дзяржаўную або камерцыйную службу занятасці, выкарыстоўвалі або змяшчалі абвесткі ў друку, непасрэдна звярталіся да адміністрацыі прадпрыемства або працадаўцы, выкарыстоўвалі асабістыя сувязі і г. д. ці прадпрымалі крокі да арганізацыі ўласнай справы; былі гатовыя пачаць працаваць на працягу пэўнага перыяду часу [52].

Міністэрства статыстыкі і аналізу Рэспублікі Беларусь апрабавала і дастасавала метадыку сацыялагічных апытанняў у разліку колькасці беспрацоўных, прапанаваную МАП. Праведзенае Міністэрствам статыстыкі даследаванне на падставе апытання дамашніх гаспадарак, згодна з гэтай метадыкай, паказала, што ўзровень беспрацоўя ў краіне па меншай меры ў 3 разы перавышае афіцыйны ўзровень і складаў у 1999 г. 7,6%, а зарэгістраванае беспрацоўе на 1 снежня 1998 г. было на ўзроўні 2,3% ад эканамічна актыўнага насельніцтва.

Прааналізаваўшы метады падліку беспрацоўя, можна зрабіць выснову, што статыстыка, выкарыстоўваючы розныя падыходы, можа апераваць паказчыкамі ўзроўню беспрацоўя, якія значна разыходзяцца. Таму неабходна ўлічваць, з дапамогай якога метаду былі атрыманы дадзеныя ўзроўню беспрацоўя.

Такім чынам, беспрацоўе ў Беларусі мае “размыты” характар, гэта значыць уключае зарэгістраванае беспрацоўе і схаванае беспрацоўе. Схаванае беспрацоўе мае месца ў значнай ступені сярод неактыўнай часткі насельніцтва і сярод неэфектыўна занятых на дзяржаўных прадпрыемствах. Таму мэтазгодна выкарыстоўваць метады балансу працоўных рэсурсаў для аналізу руху ўсіх працоўных рэсурсаў паміж рознымі станами на рынку працы. Такі метады, як найлепшы для беларускай рэчаіснасці, выкарыстоўваецца для

прагнозу ўзроўню занятасці ў Міністэрстве працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь.

Баланс працоўных рэсурсаў па рэспубліцы і ў абласным падзеле складаецца з дзвюх частак: рэсурснай і размеркавальнай. На ўзроўні раёнаў і гарадоў для гэтай мэты выкарыстоўваюцца дадзеныя тэрытарыяльных органаў статыстыкі.

У рэсурснай частцы разлічваецца колькасць працаздольнага насельніцтва ў працаздольным узросце, якая вызначаецца на падставе дэмаграфічнай колькасці насельніцтва ў працаздольным узросце шляхам выключэння з яе колькасці непрацуючых інвалідаў I і II груп і непрацуючых асоб працаздольнага ўзросту, што атрымліваюць пенсію па ўзросце на льготных умовах, а таксама з даданнем (адыманнем) маятнікавых мігрантаў. Колькасць працоўных рэсурсаў разлічваецца шляхам падсумоўвання колькасці працаздольнага насельніцтва ў працаздольным узросце з прагназуемай колькасцю працуючых асоб старэйшага ўзросту і падлеткаў да 16 гадоў [84].

У размеркавальнай частцы балансу праводзіцца разлік колькасці рэсурсаў працы па асноўных сферах дзейнасці:

- занятыя ў эканоміцы (вызначаецца шляхам сумы колькасці працуючых па ўсіх галінах матэрыяльнай вытворчасці і невытворчай сферы; колькасць працуючых па галінах матэрыяльнай вытворчасці вызначаецца зыходзячы з суадносін прагназуемых тэмпаў аб'ёму вытворчасці і прадукцыйнасці працы, у невытворчых галінах – зыходзячы з колькасці насельніцтва і забяспечанасці на 1000 жыхароў і некаторага яе росту ў перспектыве па кожнай з сацыяльных галінаў);

- колькасць навучэнцаў 16 гадоў і старэйшыя, што навучаюцца з адрывама ад вытворчасці (вызначаецца зыходзячы з дэмаграфічнага прагнозу полаваўзроставай структуры насельніцтва, з улікам экспертнай ацэнкі іх ўдзельнай вагі ў агульнай колькасці моладзі ва ўзросце 16–29 гадоў);

- колькасць працаздольнага насельніцтва ў працаздольным узросце, незанятага ў эканоміцы (разлічваецца метадам рэшты як рознасць паміж агульнай колькасцю працоўных рэсурсаў і той часткай, якая занята ў эканоміцы і на вучобе).

Размеркавальная частка балансу працоўных рэсурсаў уключае ў сябе таксама паказчыкі занятых па формах уласнасці – дзяржаўнай, прыватнай, змешанай, замежнай.

Колькасць занятых у прыватным сектары эканомікі, а таксама на прадпрыемствах замежнай формы ўласнасці, разлічваецца на падставе Агульнадзяржаўнага класіфікатара арганізацыйна-прававых формаў юрыдычных асоб і індывідуальных прадпрымальнікаў з улікам экспертных ацэнак тэндэнцый іх развіцця.

Паказчыкі колькасці занятых на недзяржаўных суб'ектах гаспадарання (юрыдычныя асобы) разлічваюцца на падставе дадзеных справаздачы аб спісачнай колькасці працаўнікоў. Колькасць занятых індывідуальным прадпрымальніцтвам – на падставе дадзеных падаткавых органаў і вынікаў выбарачных даследаванняў дамашніх гаспадарак па даходах і выдатках.

Правёўшы аналіз метадаў даследавання рэгіянальных рынкаў працы, прыходзім да высновы, што ў сучасных даследаваннях рэгіянальных рынкаў працы шырока выкарыстоўваюцца падыходы рэгіянальнай эканомікі і эканомікі працы, пры гэтым кожная валодае добра распрацаваным метадалагічным апаратам. Мы схіляемся да неабходнасці выкарыстоўваць гэтыя падыходы комплексна для атрымання як мага больш поўнай інфармацыі пра даследуемую праблему.

Такім чынам, выкарыстоўваецца параўнаўча-лагічны метада, метада дэдукцыйна-індукцыйнага аналізу. Прымяняецца метадыка статыстычнага аналізу дадзеных з дапамогай прыкладных праграм для аналізу вялікай колькасці дадзеных рэгіянальных параўнанняў. Паказчыкі рынку працы, такія, як рэгіянальныя ўзроўні беспрацоўя, структура занятасці на рэгіянальным узроўні, міграцыя працоўнай сілы і канкурэнтаздольнасць працоўнай сілы, разлічваюцца і адлюстроўваюцца на графіках пры дапамозе Microsoft Excel і MatLab. Для гэтага створана база дадзеных па ўсіх раёнах рэспублікі пры дапамозе Microsoft Access.

Для аналізу самазабеспячэння выкарыстоўваем метадалогію, распрацаваную ў сацыялогіі, і анкету, распрацаваную намі.

Для вывучэння эфектыўнасці працэсу рэструктурызацыі прымяняем параўнаўчы аналіз, выкарыстоўваючы вопыт краін Усходняй Еўропы, якія таксама рэструктурызуюць свае гаспадаркі. Найлепш для гэтага падыходзяць блізкія суседзі – Расія і Польшча.

Для аналізу міграцыі працоўнай сілы і ацэнкі ўзаемаўплыву рэгіёнаў мы выкарыстоўваем метадалогію, распрацаваную ў межах рэгіянальнай эканомікі.

Абагульняючы разгледжаныя праблемы, а менавіта асаблівасці беспрацоўя ў трансфармацыйных умовах, фарміраванне рэгіянальных рынкаў працы, метады іх даследавання, розныя прынцыпы падліку беспрацоўя і г. д., можна зрабіць наступныя высновы і вызначыць канкрэтныя задачы далейшага даследавання.

- Тэарэтычны аналіз замежных і айчынных даследаванняў праблем беспрацоўя паказаў, што ў Беларусі і іншых трансфармацыйных эканоміках вызначэнне з’явы беспрацоўя мае асаблівасці і адрозненні ад вызначэння гэтай катэгорыі ў краінах з развітой рыначнай эканомікай. Калі ў рыначнай эканоміцы беспрацоўе – з’ява “бінарная”, гэта значыць чалавек заняты або з’яўляецца беспрацоўным, то ў многіх трансфармацыйных гаспадарках беспрацоўе носіць “размыты” і “завуалёваны” характар. Паўстала неабходнасць удакладніць катэгорыю “беспрацоўе” для пераходнай эканомікі Беларусі з мэтай абстрагавацца ад уплыву розных метадаў падліку яго узроўню і спосабаў рэгістрацыі беспрацоўных.

- Вывучэнне рынку працы ў маштабе краіны і ўжыванне агрэгаваных паказчыкаў не дазваляе выявіць значныя дыспропорцыі і супярэчнасці ў яго развіцці. Рэгіянальны аналіз у Беларусі традыцыйна праводзіўся ў межах абласнога адміністрацыйнага падзелу. Аднак многія аўтары сведчаць пра супярэчнасць і недакладнасць выдзялення рэгіянальных рынкаў працы ў падзеле абласцей. Значна больш інфармацыі дае аналіз тэндэнцый на рэгіянальных рынках працы меншых тэрытарыяльных адзінак. Улічваючы айчынныя і замежныя азначэнні рэгіянальных рынкаў працы, мы ўдакладнілі паняцце рэгіянальнага рынку працы ва ўмовах Рэспублікі Беларусь.

- Аналіз паказаў, што нягледзячы на прызнанне многімі аўтарамі існавання ў Беларусі адрозненняў на рэгіянальных рынках працы, даследаванні галоўным чынам скіроўваліся на вывучэнне агрэгаваных паказчыкаў нацыянальнага рынку працы або асобна ўзятых крытычных рэгіёнаў. Гэта не дазваляе прасачыць агульныя тэндэнцыі і выявіць рэгіянальныя праблемы. Нявывучанай застаецца праблема рэгіянальнай дыферэнцыяцыі беспрацоўя ў Беларусі і нявыяўленымі прычыны яе ўстойлівага характару.

- Прапанаваная тыпалагізацыя рэгіянальных рынкаў працы ў даследаваннях айчынных аўтараў абапіраецца на паказчыкі рынку працы, такія, як беспрацоўе і напружанасць на рынку працы. Таму

яна дазваляе адзначаць факты, аднак не ўлічвае прычыны пагаршэння або паляпшэння сітуацыі на рэгіянальным рынку працы. Нягледзячы на важнасць і неабходнасць выдзялення груп рэгіянальных рынкаў працы з падобнымі тэндэнцыямі, не існуе метадыкі тыпалагізацыі рэгіёнаў, якая б абапіралася на аналіз структуры занятасці і эканамічнае становішча рэгіёна. Не быў дастаткова вывучаны ўплыў структуры рэгіянальнай занятасці на ўзровень беспрацоўя ў рэгіёне. Для эфектыўнай палітыкі на рынку працы неабходна ўлічваць спецыялізацыю рэгіёнаў і яе змены ў працэсе трансфармацыі.

- У Беларусі назіраецца міжрэгіянальная міграцыя працоўнай сілы, аднак яе вывучэнню не надавалася належнай увагі ў айчынных даследаваннях рынку працы. Існуе неабходнасць высветліць, якая мадэль апісвае заканамернасці міграцыі працоўнай сілы ў Рэспубліцы Беларусь. Неабходна вызначыць, які ўплыў мае міграцыя працоўнай сілы на функцыянаванне рэгіянальных рынкаў працы і ці ўплывае міграцыя працоўнай сілы на рэгуляванне рэгіянальных дыспрапорцый на рынку працы ў беларускай рэчаіснасці. Важнай і не даследаванай ва ўмовах трансфармацыі гаспадаркі таксама з'яўляецца праблема маятнікавай міграцыі працоўнай сілы. Неабходна адзначыць, што пры даследаванні памераў маятнікавай міграцыі ў рэгіёнах узнікаюць значныя складанасці, галоўным чынам па прычыне адсутнасці ўліку маятнікавых мігрантаў і дадзеных пра маштаб і кірункі гэтай з'явы ў канкрэтным рэгіёне. Нявывучаным пытаннем застаецца праблема фарміравання прапановы працоўнай сілы. Рэгіёны і малыя гарады краіны адчуваюць недахоп высокаадукаваных кадраў. Якія кірункі міграцыі ў малых гарадах і які можа быць прагноз на будучыню? Якія шляхі прыцягнення рабочай сілы ў малыя гарады? Адказ на гэтыя пытанні з'яўляецца асновай для прыцягнення інвестыцый і рэгіянальна-раўнамеранага развіцця краіны. Праблемай з'яўляецца значны негатыўны ўплыў рэгіянальнага беспрацоўя на развіццё рэгіёнаў, паніжэнне якасці працоўнай сілы, абязлюджванне тэрыторый, міграцыя, пашырэнне самазабеспячэння.

- Неабходна прасачыць, якія тэндэнцыі назіраюцца ў зніжэнні ўзроўню жыцця беспрацоўных і якія стратэгіі выбіраюць беспрацоўныя для падтрымання стандартаў свайго жыцця і эканамічнага выжывання. Малараспрацаваным пытаннем застаецца навуковае

абгрунтаванне разліку дапамогі беспрацоўным. Патрэбна аптымізаваць яго ўзровень зыходзячы з неабходнасці падтрымання якасці жыцця беспрацоўных і адпаведна не павышаць працягласць знаходжання беспрацоўных у стане беспрацоўя і парогавы ўзровень зароботнай платы.

- Нягледзячы на некаторыя распрацоўкі ў вызначэнні канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы на ўзроўні дзяржавы, да гэтай пары ў беларускай эканамічнай літаратуры не існуе метадыкі рэгіянальных параўнанняў канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы. Не выяўлены фактары, якія ўплываюць на павышэнне інвестыцый у чалавечы капітал і павышэнне канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы на ўзроўні рэгіёнаў Рэспублікі Беларусь.



## 2. РЭГІЯНАЛЬНЫЯ ПРАБЛЕМЫ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТАСЦІ І БЕСПРАЦОЎЯ Ў БЕЛАРУСІ

### 2.1. Дэмаграфічныя фактары прапановы працы

За 1994–2009 гг. несельніцтва ў Беларусі скарачалася ў сярэднім на 0,4% у год. Узровень натуральнага прыросту насельніцтва знізіўся з 4,9 да 1,1 ў 1992 і да –5,8 у 2002 г. Пачынаючы з 2002 узровень смяротнасці паступова зніжаецца, а ўзровень нараджальнасці паступова ўзрастае. Аднак у 2007 г. адзначана натуральнае зніжэнне насельніцтва – 3 чалавек на 1000 чалавек насельніцтва. Станоўчы міграцыйны прырост (у памеры 0,5 чалавека на 1000 чалавек насельніцтва) быў недастатковы, каб змяніць тэндэнцыю зніжэння колькасці насельніцтва. Галоўнай прычынай такой тэндэнцыі з’яўляецца вельмі нізкі ўзровень фертыльнасці. У 2007 г. ён вызначаўся ў памеры 1,37 дзіцяці на жанчыну ў фертыльным узросце. Нягледзячы на пэўны прырост гэтага ўзроўню, у апошнія гады ён значна ніжэйшы за ўзровень простага ўзнаўлення ў 2,3 дзіцяці на тысячу чалавек насельніцтва.

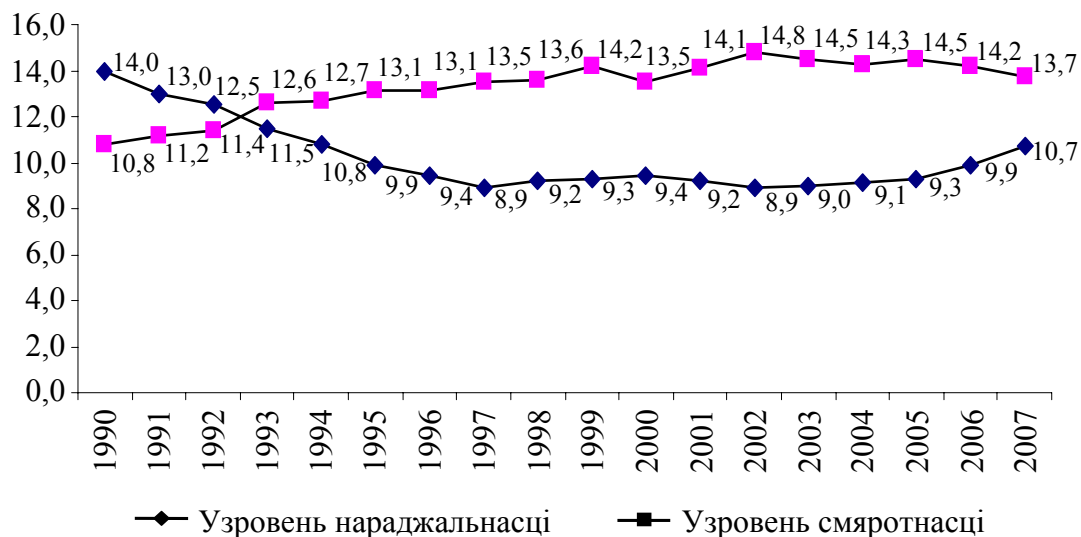
У перыяд паміж 1989 і 2007 гг. узровень гарадскога насельніцтва ўзрос на 7,1 працэнтнага пункта. Галоўная прычына гэтага – унутраная міграцыя з сельскай мясцовасці ў гарадскую (нягледзячы на тое, што фертыльнасць вышэйшая ў сельскай мясцовасці – 1,71 у параўнанні з 1,9 дзіцяці на жанчыну ў фертыльным узросце). На 1 студзеня 2007 г. гарадское насельніцтва складала 72,8%. Піраміда насельніцтва ў Беларусі трансфармавалася са стацыянарнай (канец 80-х – пачатак 90-х) у рэгрэсіўную.

Беручы пад увагу сучаснае пенсійнае абцяжарванне працоўнай сілы, можна сказаць, што старэнне насельніцтва становіцца важным выклікам для доўгатэрміновага развіцця Беларусі.

Падобна да іншых краін з трансфармацыйнай эканомікай, наступныя фактары паўплывалі на змену тэндэнцыі павышэння разрыву смяротнасць-нараджальнасць у 2004 г. У першую чаргу, гэта тое, што ў дзетародны ўзрост увайшло насельніцтва 80-х (так званы дзіцячы бум, што быў выкліканы савецкай палітыкай стымулявання нараджальнасці). Па-другое, узровень нараджальнасці на пачатку другога тысячагоддзя павысіўся дзякуючы росту ўзроўню жыцця, паколькі эканоміка стабілізавалася ў параўнанні з пачаткам 90-х.

Паступовы рост узроўню жыцця прывёў да павышэння ўзроўню нараджальнасці. Па-трэцяе, павышэнне колькасці народжаных, асабліва другога і трэцяга дзіцяці, у пэўнай ступені вызначаецца павышэннем сацыяльнай дапамогі ў выглядзе льготных крэдытаў на жыллё і інш. Аднак з'яўляецца верагодным тое, што Беларусь патрапіць у дэмаграфічную яму ў бліжэйшы перыяд, асабліва калі значна меншае па колькасці і з горшым здароўем пакаленне 90-х дасягне дзятароднага ўзросту.

Узровень смяротнасці ў Беларусі высокі і пастаянна ўзрастае па прычыне знешніх фактараў, якіх магчыма было б пазбегнуць. У адрозненне ад узроўню нараджальнасці, узровень смяротнасці ў Беларусі вельмі высокі ў міжнароднай перспектыве. У 2007 г. агульны ўзровень смяротнасці дасягнуў 10,7 на 1000 чалавек (мал. 2.1), што крыху менш, чым на Украіне, – 16,4 на 1000 чалавек, але вышэй, чым сярэдні ўзровень ў краінах Еўрапейскага Саюза, – каля 9,0. На працягу 1998–2007 гг. павышэнне ўзроўню смяротнасці адзначалася практычна ва ўсіх узроставых групам, старэйшых за 25 гадоў, з асабліва высокім узроўнем сярод насельніцтва працаздольнага ўзросту ў параўнанні з краінамі з развітой эканомікай. Мужчынская смяротнасць значна перавышае смяротнасць сярод жанчын, асабліва ў старэйшых узроставых групам. Іншая асабліва негатыўная тэндэнцыя – гэта павышэнне дзіцячай смяротнасці з узроўню 9,8 на 1000 чалавек у 2006 да 11 ў 2007 г.



Крыніца: распрацоўка аўтара на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь.

Мал. 2.1. Нараджальнасць і смяротнасць (на 1000 чалавек) за 1990–2007 гг.

Пакідаючы ўнутраныя фактары смяротнасці, звязаныя са слабым здароўем насельніцтва (высокі ўзровень сардэчна-сасудзістых хвароб, злаякасныя новаўтварэнні, рэспіраторныя хваробы і хваробы страўніка) і высокі ўзровень захворванняў так званымі сацыяльнымі хваробамі (туберкулёз, СНІД і іншыя інфекцыйныя і паразітычныя захворванні), нельга не адзначыць, што дарожныя здарэнні, самазабойствы, парушэнні правапарадку, смяротныя выпадкі і інтаксікацыя, як вынік алкагольнай залежнасці, з'яўляюцца найбольш важнай прычынай смяротнасці ў апошні час. Важнейшым клопатам з'яўляецца тое, што працаздольнае мужчынскае насельніцтва знішчаецца хваробамі, звязанымі з алкаголем, дрэннымі працоўнымі ўмовамі і нізкім узроўнем жыцця.

Такім чынам, найбольш актыўная рэалізацыя прэвентыўных мер, такіх, як кантроль над алкагольнай, табачнай, наркатычнай залежнасцю, зніжэнне прафесійнай рызыкі, рэгулярная праверка асоб з высокай рызыкай і г. д., не кажучы ўжо пра паляпшэнне медыцынскага абслугоўвання, могуць знізіць на палову колькасць смяротных выпадкаў працаздольнага насельніцтва. Працягласць жыцця ў Беларусі нізкая ў параўнанні з развітымі краінамі. Назіраецца значнае адставанне па працягласці жыцця ад развітых краін. Працягласць жыцця ў 64 гады ў Беларусі прыкладна на 7–12 гадоў меншая, чым у краінах Заходняй Еўропы і Паўночнай Амерыкі. Беларусь мае крыху лепшы паказчык працягласці жыцця толькі ў параўнанні з Расіяй і некаторымі іншымі краінамі СНД, а таксама з Балівіяй, Гаянай і некаторымі азіяцкімі і афрыканскімі краінамі.

У нашай краіне існуе несучасальная розніца ў працягласці жыцця паміж жанчынамі і мужчынамі прыкладна ў 10 гадоў. Працягласць жанчын у сярэднім складае 74 гады, мужчын – 64. Аналіз паказвае, што галоўнай прычынай такой значнай розніцы ў працягласці жыцця мужчын і жанчын з'яўляецца высокая смяротнасць мужчын ва ўзросце 25–64 гадоў.

Прагназуецца, што працягласць жыцця павысіцца да 2050 г. у Беларусі да ўзроўню 71,5 і 79,5 гадоў для мужчын і жанчын адпаведна (па ацэнках ААН, прыкладна 75 гадоў для абодвух палоў). Згодна з горшым сцэнарыем прагнозу, працягласць жыцця застанеца на тым самым нізкім узроўні.

Беларусь знаходзіцца на мяжы глыбокай дэпапуляцыі. За перыяд незалежнасці ад 1991 да канца 2007 г. насельніцтва Беларусі знізілася з 10 мільёнаў да 9,6 мільёна. Такое значнае зніжэнне насельніцтва сталася па прычыне негатыўных натуральных змен і адмоўнай чыстай міграцыі. Беларусь знаходзіцца на трэцім месцы пасля Расіі і Украіны па натуральным узроўні зніжэння колькасці насельніцтва ў свеце.

Насельніцтва ў Беларусі старэе. Тэндэнцыі фертыльнасці, працягласці жыцця і міграцыі ўплываюць не толькі на памер насельніцтва, але і на яго ўзрост і гендэрную структуру. Нізкі ўзровень фертыльнасці і нараджальнасці, які склаўся ў сярэдзіне 90-х, адлюстраваліся ў зніжэнні долі насельніцтва ва ўзросце да 15 гадоў, удзельная вага гэтай групы насельніцтва працягвае зніжацца. Доля насельніцтва ў працаздольным узросце, пачынаючы з 2000 г., скарачаецца штогод прыкладна на 0,5%. Згодна з горшым сцэнарыем прагнозу, працаздольнае насельніцтва будзе скарачацца з 9,6 млн. у 2007 да 6,5 млн. у 2050 г. (прыкладна на 30%).

Калі дэмаграфічныя трэнды не змяняцца – а большасць дэмографіаў пагаджаюцца з тым, што неабходныя змены фертыльнасці і смяротнасці малаверагодныя, – то да 2050 г. колькасць насельніцтва ва ўзросце 65 і старэйшага будзе складаць прыкладна 23,7% беларускага насельніцтва.

У Беларусі, аднак, насельніцтва старэе іначай, чым у краінах Заходняй Еўропы і Азіі. Як адзначалася вышэй, смяротнасць у Беларусі ўзрастае, а працягласць жыцця нізкая, таму адзначаюцца значныя страты насельніцтва па прычыне адносна высокай смяротнасці і хваравітасці сярод насельніцтва ў працаздольным узросце (асабліва мужчын), а таксама па прычыне эміграцыі працаздольнага насельніцтва і іх сям'яў.

Згодна з даследаваннямі старэння насельніцтва ў трансфармацыйных эканоміках [156], Беларусь (разам з іншымі краінамі СНД) аднесена да краін з адкладзенымі рэформамі і старэннем насельніцтва. Гэтыя краіны сутыкаюцца са значнай пагрозай старэння насельніцтва не толькі з-за дэмаграфічных прычын, але і таму, што хуткасць правядзення рэформаў неадпаведная для змякчэння эфекту старэння насельніцтва. Каэфіцыент нагрузкі насельніцтва ў старым узросце павышаецца. Старэнне насельніцтва мае шмат важных сацыяльна-эканамічных наступстваў, уключаючы суадносіны людзей у сталым узросце да насельніцтва ў працаздольным узросце.

Насельніцтва Беларусі становіцца больш фемінізаваным з узростам. Празмерна высокі ўзровень смяротнасці мужчын у параўнанні з жанчынамі паўплываў на значны перакос гендэрнай структуры насельніцтва. Дэмаграфічная палітыка ў Беларусі галоўным чынам накіравана на манетарныя трансферты для падтрымкі высокай фертыльнасці. Усведамляючы бягучыя і прагназуемыя дэмаграфічныя праблемы, урад Беларусі зрабіў некаторыя спробы змякчыць дэпапуляцыю і старэнне насельніцтва, увёўшы пэўныя стымулы да павышэння нараджальнасці ў выглядзе дапамогі па цяжарнасці і родах, а таксама льготных крэдытаў для шматдзетных сем'яў (пры гэтым паняцце шматдзетнай сям'і змяняецца). Беларускі Працоўны кодэкс, прыняты ў спадчыну з савецкага часу, дазваляе атрымліваць дапамогу па нараджэнні дзіцяці да трох гадоў.

Згодна з даследаваннем дэмаграфічнай палітыкі ў Расіі, якое праводзілася ААН (2008 г.), эфектыўная палітыка для стымулявання павышэння фертыльнасці павінна ўключаць наступнае: а) падтрымліваць маладыя сем'і ў набыцці жылля; б) паляпшаць сацыяльную падтрымку і сістэму дапамогі сем'ям з дзецьмі; в) даць магчымасць бацькам спалучаць працу з выхаваннем дзяцей; г) павысіць даступнасць дзіцячых дашкольных устаноў; д) узмацняць сямейныя каштоўнасці, асабліва сацыяльны прэстыж, звязаны з вялікай сям'ёй; ж) змяншаць колькасць абортаў, будуючы свядомае сямейнае планаванне; з) абараняць здароўе і паляпшаць яго ўзнаўленне.

Згодна са сцвярджаннем мясцовых дэмографічных фактараў, ключавымі рысамі бягучага дэмаграфічнага крызісу ў Беларусі з'яўляецца пагаршэнне якасных характарыстык працаздольнага насельніцтва. Найгоршыя праблемы, якія неабходна вырашыць, – гэта высокі ўзровень дачаснай смяротнасці сярод дарослых мужчын, якой можна было б пазбегнуць у большасці выпадкаў. Палітыка па зніжэнні смяротнасці павінна мець на мэце крыніцу праблемы. Найбольш важнымі фактарамі зніжэння смяротнасці і павышэння працягласці жыцця ў Беларусі з'яўляюцца наступныя: а) зніжэнне беднасці і сацыяльнай маргіналізацыі, прычынай якой з'яўляецца нізкі ўзровень адукацыі, доўгатэрміновае беспрацоўе сярод некаваліфікаваных і абмежаваны доступ да сацыяльнай дапамогі і падтрымкі ў пошуках занятасці; б) паляпшэнне гігіены і стандартаў

харчавання; в) стымуляванне здоровага ладу жыцця і зніжэнне алкагольнай і наркатычнай залежнасці; д) рэалізацыя і прасоўванне актыўных прафілактычных мер; ж) зніжэнне выпадкаў сацыяльных хвароб, такіх, як туберкулёз, СНІД, гепатыты і іншыя інфекцыйныя і паразітныя захворванні; з) паляпшэнне доступу да недарагой, эфектыўнай і кваліфікаванай медыцынскай дапамогі; і) зніжэнне смяротнасці і траўміравання ў выніку дарожных здарэнняў, пажараў, інтэнсівацыі і іншых знешніх прычын.

Праблемы ў дэмаграфічнай сітуацыі прывялі да прыняцця Праграмы дэмаграфічнага развіцця ў Беларусі да 2010 г. Гэты дакумент з'явіўся ў 2006 г. і вызначае наступныя галоўныя мэты:

- павышэнне ўзроўню нараджальнасці і ўзмацненне сям'і;
- паляпшэнне здароўя, зніжэнне смяротнасці і павышэнне працягласці жыцця;
- рэгуляванне міграцыйных працэсаў;
- змякчэнне негатыўных наступстваў старэння насельніцтва;
- ажыццяўленне мер, звязаных з дэмаграфічнымі зменамі на рэгіянальным узроўні.

Гэты дакумент ужо змяшчае большасць элементаў, засяроджаных на бягучых і прагназуемых дэмаграфічных праблемах, што падымаліся раней. Аднак меры, што ўзгадваюцца ў дэмаграфічнай праграме, ніколі паўнаватасна не рэалізоўваліся. Адмова ад безадкладнай рэалізацыі гэтых мер прывядзе да дэпапуляцыі і пагаршэння дэмаграфічнай сітуацыі.

## **2.2. Рэгіянальная дыферэнцыяцыя беспрацоўя ў Рэспубліцы Беларусь**

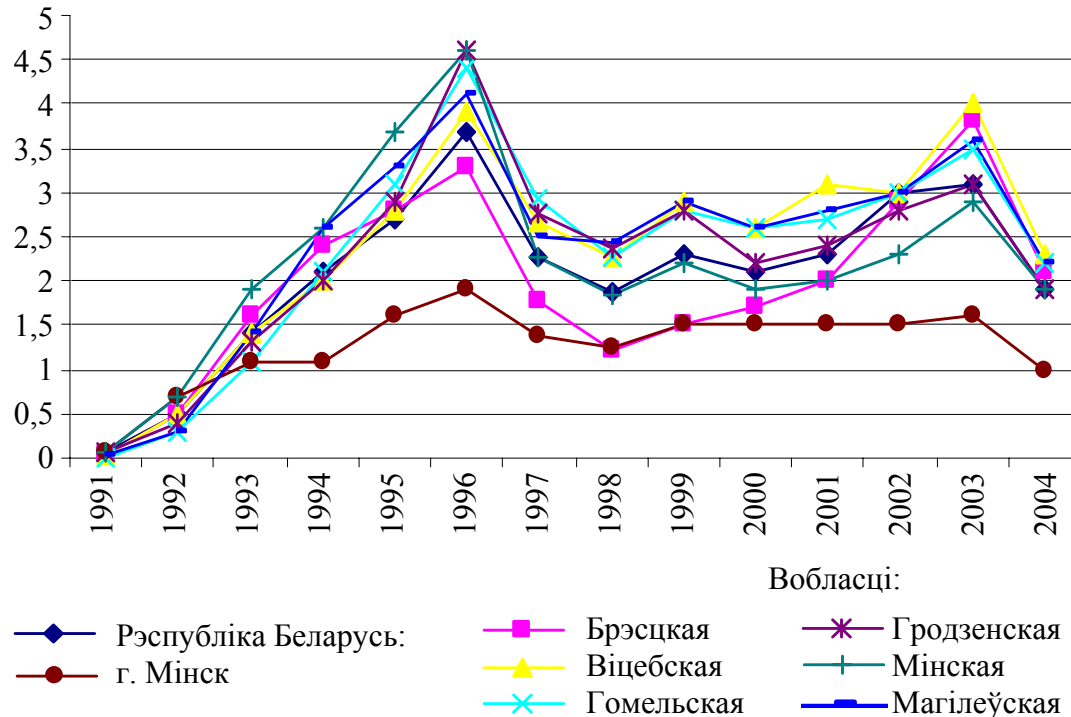
Рэгіянальная дыферэнцыяцыя беспрацоўя з'яўляецца істотным элементам ведаў пра рынак працы ў Беларусі. Наяўнасць раёнаў і мясцовасцяў, у якіх узровень беспрацоўя з'яўляецца хранічна высокім, можа стаць прычынай развіцця сацыяльных паталогій, а таксама прывесці да лакальнага эканамічнага крызісу. Сярэднія паказчыкі беспрацоўя не могуць адлюстроўваць сапраўдных сацыяльных і эканамічных коштаў гэтай з'явы. Да таго ж высокі ўзровень дыферэнцыяцыі беспрацоўя можа павышаць паказчык сярэдняга ўзроўню беспрацоўя [63].

Рэгіянальная дыферэнцыяцыя беспрацоўя ў Беларусі значная пры адносна невысокім яго сярэднім узроўні. Неабходна адзначыць, што дыферэнцыяцыя ўзнікла на пачатку пераходнага перыяду і застаецца ўстойлівай на працягу доўгага часу, не ліквідуецца дзякуючы механізмам самарэгуляцыі рынку. Гэта нясе ў сабе небяспеку геаграфічна-нераўнамернага развіцця краіны, супярэчыць палітыцы ўстойлівага развіцця. Могуць узнікаць значныя адрозненні і сацыяльныя напружанні паміж рэгіёнамі з адносна добрай сітуацыяй на рынку працы (а таму з вышэйшымі даходамі і ўзроўнем жыцця) і тымі, што церпяць доўгатэрміновую эканамічную рэцэсію.

Польскі даследчык рынку працы Я. Квяткоўскі [153] падзяляе дыферэнцыяцыю беспрацоўя на дыферэнцыяцыю рэгіянальную і міжгрупавую. Міжгрупавая дыферэнцыяцыя беспрацоўя асветлена таксама ў працах расійскіх і айчынных аўтараў. Яна стварае цяжкавырашальныя сацыяльныя і эканамічныя праблемы [61], а таксама ўзмацняе няроўнасць у размеркаванні даходаў, спрыяючы беднасці ў пэўных сегментах грамадства. Даследаваннем рэгіянальных рынкаў працы ў Беларусі займаюцца многія навукоўцы. Ванкевіч А. В., Морава А. П., Новікава І. В. [24] адзначаюць, што “цяжкасці працэсаў сацыяльна-эканамічных пераўтварэнняў у Рэспубліцы Беларусь суправаджаюцца ўзмацненнем нераўнамернасці рэгіянальнага развіцця. Супярэчнасці рэгіяналізацыі эканамічнага росту ў першую чаргу адлюстраваліся на дынаміцы сукупнага рынку працы. Рынак працы ў Беларусі неаднародны. Ён дыферэнцуецца не толькі па ступені кантралявання дзяржавай, але і па рэгіянальных прыкметах”. Тэндэнцыі змен узроўню беспрацоўя з 1992 па 2008 г. адлюстраваны на мал. 2.2.

На мал. 2.2 можна бачыць, што ўзровень беспрацоўя ва ўсіх абласцях мала адрозніваецца і блізкі да сярэдняга на працягу ўсяго перыяду даследавання. Найбольш нізкі ўзровень беспрацоўя адзначаўся на працягу ўсяго перыяду на рынку працы г. Мінска. Як відаць з мал. 2.2, сярэдні ўзровень беспрацоўя ў Беларусі не дасягнуў высокіх паказчыкаў падчас працэсу трансфармацыі эканомікі. Дыферэнцыяцыя беспрацоўя ў абласным падзеле не была значнай. Паказчык беспрацоўя ў краіне не дасягнуў узроўню 5% у перыяд трансфармацыі з 1992 па 2004 г. як агульна па рэспубліцы, так і па кожнай асобна ўзятай вобласці. Многія аўтары [17, 24] звяртаюць увагу на тое, што нізкі ўзровень беспрацоўя ў Беларусі 1,5–2,3%,

які можна лічыць за натуральны ўзровень беспрацоўя, насамрэч не адлюстроўвае рэальнай сітуацыі ў краіне, паколькі застаюцца няўлічанымі значныя рэсурсы рабочай сілы, якія не жадаюць або не могуць зарэгістравацца ў службе занятасці.



Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь.

Мал. 2.2. Змены ў агульным узроўні беспрацоўя ў краіне і па кожнай з абласцей

Некаторыя аўтары [48] лічаць, што рост і зніжэнне ўзроўню беспрацоўя ў Беларусі выклікана цыклічнасцю развіцця беларускай эканомікі. Аднак прычынай зніжэння ўзроўню беспрацоўя было таксама інстытуцыянальнае рэгуляванне рынку працы ў выніку прыняцця новага рэгулюючага заканадаўчага акта (Дэкрэт Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь № 7 ад 17.07.1997 г.), які увёў пэўныя абмежаванні на колькасць прымаемых на ўлік беспрацоўных. Як сцвярджаюць беларускія даследчыкі рынку працы [115], гэта, аднак, паспрыяла таму, што значная колькасць беспрацоўных перамясцілася ў ценявы сектар рынку працы, і, фактычна, яны засталіся сам-насам са сваёй праблемай беспрацоўя. Такім чынам пэўная група беспрацоўных выйшла з-пад кантролю дзяржаўнай службы занятасці.



Як вядома, у 1991–1995 гг. адбыўся спад усіх складальных плацежаздольнага попыту ў эканоміцы: у 1996 г. даходы домагаспадарак складалі 19,4% да ўзроўню 1993 г., прадпрыемстваў – 10,2%, дзяржавы – 14,17%. Гэта азначае, што і попыт на працу скараціўся. З 1996 г. гэтая тэндэнцыя змянілася ў лепшы бок. У 2003 г. даходы домагаспадарак складалі 246,6% да ўзроўню 1996 г., суб’ектаў гаспадарання – 107,9%, дзяржавы – 299%. Аднак відавочна, што попыт на працоўную сілу на прадпрыемствах у Беларусі не аднавіўся пасля яго спаду.

Паступовы рост беспрацоўя ва ўсіх абласцях ад пачатку пераходнага перыяду быў рэзка спынены і зніжаны пасля 1996 г. У гэты перыяд адзначаецца спыненне зніжэння ВУП (табл. 2.1) і зафіксаваны пачатак эканамічнага росту ў краіне. Аднак рост ВУП не выклікаў павышэння попыту на рабочую сілу і не адбылося значнага павышэння занятасці, пра што сведчаць дынаміка колькасці занятых, паказаная ў табл. 2.1.

Табліца 2.1

**Дынаміка прыросту ВУП і занятасці ў Беларусі і іншых краінах, што праходзяць працэс трансфармацыі эканомікі**

Краіна	Прырост ВУП			Прырост занятасці		
	1991–1995	1996–2000	2001–2005	1991–1995	1996–2000	2001–2005
Беларусь	-35,4	35,8	30,6	-15,2	0,8	-2,7
Балгарыя	-15,5	-4,1	20,3	-20,8	-9,6	8,5
Венгрыя	-11,4	21,8	15,2	-31,3	5,7	1,2
Польшча	11,5	28,4	12,2	-9,7	2,0	-3,6
Расія	-38,1	8,3	26,5	-12,4	-3,2	4,6
Украіна	-53,1	-9,5	40,9	-6,8	-10,7	0,7

Крыніца: [117].

Дадзеных пра ўзровень беспрацоўя, акрамя падлічаных па выніках рэгістрацыі, няма. Падлік па метадалогіі Міжнароднай арганізацыі працы не праводзіцца рэгулярна. Праведзенае Міністэрствам статыстыкі даследаванне на падставе апытання дамашніх гаспадарак згодна з метадыкай МАП паказала, што ўзровень беспрацоўя ў краіне прыкладна ў 3 разы перавышае афіцыйны ўзровень і складаў у 1999 г. 7,6%, а зарэгістраванае беспрацоўе на 1 снежня 1998 г. было на ўзроўні 2,3% ад эканамічна актыўнага насельніцтва. Згодна з ацэнкай беларускіх прафсаюзаў, фактычнае беспрацоўе ў Беларусі вагаецца ў межах 8–10%.

Можна выдзеліць наступныя прычыны невысокага ўзроўню рэгістраванага беспрацоўя ў краіне.

- Нежаданне беспрацоўных рэгістравацца ў службе занятасці. Вельмі малы памер выплат па беспрацоўі (8% ад сярэдняй зарплаты ў эканоміцы) і адсутнасць адпаведных вакансій знеахвочваюць большасць людзей, якія страцілі працу, звяртацца па дапамогу ў дзяржаўную службу занятасці. Многія беспрацоўныя шукаюць працу самастойна, праз знаёмых або звяртаюцца да недзяржаўных цэнтраў па працаўладкаванні (напрыклад, “Квадрат”, “Персанал-плюс” і інш.).

- Правое рэгуляванне скіравана на зніжэнне ўзроўню беспрацоўя. Беспрацоўе змяніла тэндэнцыю ў кірунку зніжэння пасля 1996 г., што прасочваецца на мал. 2.2. Гэта з’яўляецца галоўным чынам вынікам змен у Пастанове аб прызнанні асоб, якія звярнуліся ў службу занятасці, у якасці беспрацоўных і аб іх пастаноўцы на ўлік. Пасля ўступлення ў сілу Дэкрэта № 7 ад 17.07.1997 г. у атрыманні статусу беспрацоўнага адмоўлена тым, хто не адпрацаваў вызначанай колькасці гадзін на грамадскіх працах, на што звяртаюць увагу многія даследчыкі. У сучасны момант “дзяржаўная служба занятасці Рэспублікі Беларусь успрымаецца як орган, які адказвае за ўзровень беспрацоўя ў краіне, а таму павінен яго зніжаць” [25]. Такое стаўленне вядзе да зніжэння ўзроўню беспрацоўя. Аднак неабходна памятаць, што беспрацоўе – гэта вынік недавальняючага функцыянавання ўсёй сістэмы эканамічных адносін занятасці, а не дзяржаўнага органа.

- Жаданне працаўнікоў заставацца на працы нават пры значным зніжэнні ўзроўню зарплат. У выпадку зніжэння попыту на рынку працы (выкліканага як шокамі попыту, так і шокамі прапановы) істотнай з’яўляецца ступень эластычнасці заробкавых чаканняў працаўнікоў. Згодна з вынікамі даследаванняў [155], дапасаванні зарплат да негатыўных шокаў у Еўрасаюзе былі вельмі павольныя, што выклікала вышэйшы ўзровень беспрацоўя, чым калі рэальныя зарплаты былі б больш эластычныя. Асабліва падкрэсліваюць значэнне эластычнасці зарплат у краінах з працэсам трансфармацыі заходнія аўтары Р. Лайард, А. Рыхтэр [155]. Згодна з праведзеным імі аналізам, менавіта высокая эластычнасць зарплат у Расіі стала вынікам нізкага (6%) беспрацоўя і адсутнасці доўгатэрміновага беспрацоўя. Дзякуючы эластычнасці зарплат працаўнікі застаюцца занятымі нават пры вельмі кепскай фінансавай сітуацыі на прадпры-

емствах і нягледзячы на нізкую прадукцыйнасць працы. У крайніх выпадках працаўнікам проста не аплачвалася іх праца. У Беларусі сітуацыя значна адрозніваецца, паколькі даўгі па зарплатце своечасова пагашаліся, а ў апошні час увогуле адсутнічаюць.

- Схаванае беспрацоўе. Адміністрацыйнае рэгуляванне звальненняў прывяло да яшчэ адной праблемы, якая знайшла месца ў эканоміцы Беларусі, – гэта лішняя занятасць і схаванае беспрацоўе на некаторых прадпрыемствах. Часткова схаванае беспрацоўе – гэта няпоўная занятасць з ініцыятывы адміністрацыі, якая разлічваецца па метадалогіі МАП і ў 1997 г. складала 7,9%. Другая яго частка – залішняя занятасць у адносінах да выпускаемага аб’ёму прадукцыі як вынік састарэлых нормаў і арганізацыі працы. Гэта невыкарыстоўваемы ўнутрывытворчы запас працоўнай сілы.

Аўтары Ванкевіч А. В., Морава А. П., Новікава І. В. [24] схіляюцца да меркавання, што ў межах вобласці згладжваюцца адрозненні ў паказчыках беспрацоўя. Статыстычныя дадзеныя па Рэспубліцы Беларусь, у тым ліку і паказчыкі рынку працы, звычайна прыводзяцца ў абласным дзяленні. Гэта звязана з усталяванай структурай вытворча-гаспадарчых комплексаў у рэспубліцы і эканамічнымі сувязямі ўнутры іх.

У іншых даследаваннях [24] адзначаецца, што “рэгіяналізацыя Беларусі не зводзіцца да абласнога дзялення, паколькі ўнутры кожнай вобласці можна выдзеліць прамысловыя і сельскагаспадарчыя раёны, а таксама раёны, якія развіваюцца, і стагнуючыя раёны. Гэта фарміруе цалкам розныя тыпы рэгіянальных рынкаў працы ў межах вобласці, частка з якіх падпадае пад уплыў фактараў, што знаходзяцца па-за межамі вобласці і нават рэспублікі”.

З вышэйсказанага можна зрабіць вывад, што існуюць пэўныя супярэчнасці ў выдзяленні “рэгіёна” ў эканамічным сэнсе, паколькі ён не заўсёды супадае з адміністрацыйным падзелам. Адсюль таксама ўзнікае пытанне, што лічыць рэгіянальным рынкам працы. Паколькі адміністрацыйная вобласць значна буйная прастора, а межы адміністрацыйных раёнаў часта не ўлічваюцца пры пошуках працы і паездках на працу.

Згодна з азначэннем, якое падаецца ў айчыннай літаратуры [24], рэгіянальны рынак працы – “гэта самастойная сістэма ўзаемадзеяння попыту і прапановы рабочай сілы, выдзеленая адпаведным чынам з сістэмы нацыянальнага рынку працы, якая не супярэчыць яго нарматыўна-прававому полю, але мае шэраг асаблівасцяў, абумоўленых

яе месцам у сістэме нацыянальнай эканомікі, геаграфічным становішчам, дэмаграфічнымі тэндэнцыямі, вытворча-гаспадарчым комплексам і інш. Рэгіянальны рынак працы – гэта частка сукупнага рынку працы краіны, якая мае свае спецыфічныя асаблівасці.”

У заходняй эканамічнай літаратуры [147] рэгіянальны рынак працы вызначаюць як “геаграфічную прастору, у межах якой працяўляецца выразная спецыфіка прасторава вызначаных магчымасцяў занятасці, даступных для працаўнікоў без патрэбы змены месцажыхарства”, і 1) штодзённыя паездкі на працу па-за абшары рэгіёна не маюць вялікага значэння; 2) кошты паездкі на працу ў межах рэгіёна значна ніжэйшыя за кошты пры паездках па-за рэгіёны; 3) кошты шукання працы ў межах рэгіёна значна ніжэйшыя за кошты пошукаў працы па-за рэгіёнамі”.

Аналізуючы вышэйпрыведзеныя азначэнні, можна адзначыць наступнае. У першым выпадку падкрэсліваецца, што рэгіянальны рынак працы – гэта адносна аднародная (па дэмаграфічных тэндэнцыях, вытворча-гаспадарчым комплексе і г. д.) частка больш складанай сістэмы агульнанацыянальнага рынку працы, якая абмяжоўваецца геаграфічным і прававым становішчам. Другое азначэнне ў большай ступені засяроджвае ўвагу на магчымасці працаўнікоў знайсці працу пры адносна невысокіх коштах (без змены месцажыхарства, прапіскі і г. д.). У абодвух выпадках вызначаецца агульная рыса, што рэгіянальны рынак працы – гэта выдзеленая прастора, частка больш складанай сістэмы.

Улічваючы ўмовы сучаснай глабалізаванай эканомікі і ўзровень развіцця інфармацыйных тэхналогій, можна адзначыць тэндэнцыі ўзнікнення якасна новых умоў рэгіяналізацыі сусветнай эканомікі.

Удакладняючы паняцце “рэгіянальны рынак працы ў Беларусі”, можна адзначыць, што гэта адасобленая геаграфічная і прававая прастора, у межах якой адбываецца свабодны пераплыў працоўнай сілы, што характарызуецца ніжэйшым узроўнем выдаткаў на пошук працы і паездкі на працу у межах рэгіянальнага рынку працы ў параўнанні з адпаведнымі выдаткамі па-за рэгіёнам.

Такім чынам, рэгіянальны рынак працы нельга вызначаць у межах адміністрацыйных абласцей Беларусі, паколькі гэта дастаткова разнародная тэрытарыяльная і прававая прастора. Відавочна таксама, што адміністрацыйныя раёны Беларусі ў большасці выпадкаў значна меншая геаграфічная прастора, чым рэгіянальныя

рынкі працы. Рэгіянальны рынак працы ў Беларусі можа ўключаць “больш чым адзін раён або таксама субрэгіён, які складаецца з выдзеленых тэрыторый суседніх паміж сабой раёнаў” [24]. Аднак статыстычныя дадзеныя, якія мы выкарыстоўваем для даследавання, – гэта дадзеныя раённых цэнтраў занятасці і дадзеныя Міністэрства статыстыкі і аналізу Рэспублікі Беларусь, якія прыводзяцца ў раённым падзеле. Таму ўлічваючы недакладнасць, прымаем, што рэгіянальныя рынкі працы ў Беларусі геаграфічна супадаюць з адміністрацыйна выдзеленымі раёнамі рэспублікі.

Пасля вызначэння рэгіянальных рынкаў працы ў межах адміністрацыйных раёнаў можна заўважыць, што ўзровень беспрацоўя ў Беларусі характарызуецца дастаткова высокай ступенню дыферэнцыяцыі, што відаць з табл. 2.2.

Адрозненне паміж максімальным і мінімальным значэннямі з’яўляецца досыць значным, яно складала 10,0% і 7,0% адпаведна ў 2003 і 2004 гг. Тэндэнцыю да зніжэння можна растлумачыць часткова паляпшэннем эканамічнай кан’юнктуры і эканамічным ростам у краіне, а таксама вынікам адміністрацыйнага рэгулявання ўзроўню беспрацоўя. Нармалізаваны паказчык варыяцыі, які адлюстроўвае дыферэнцыяцыю беспрацоўя, знаходзіцца на высокім узроўні.

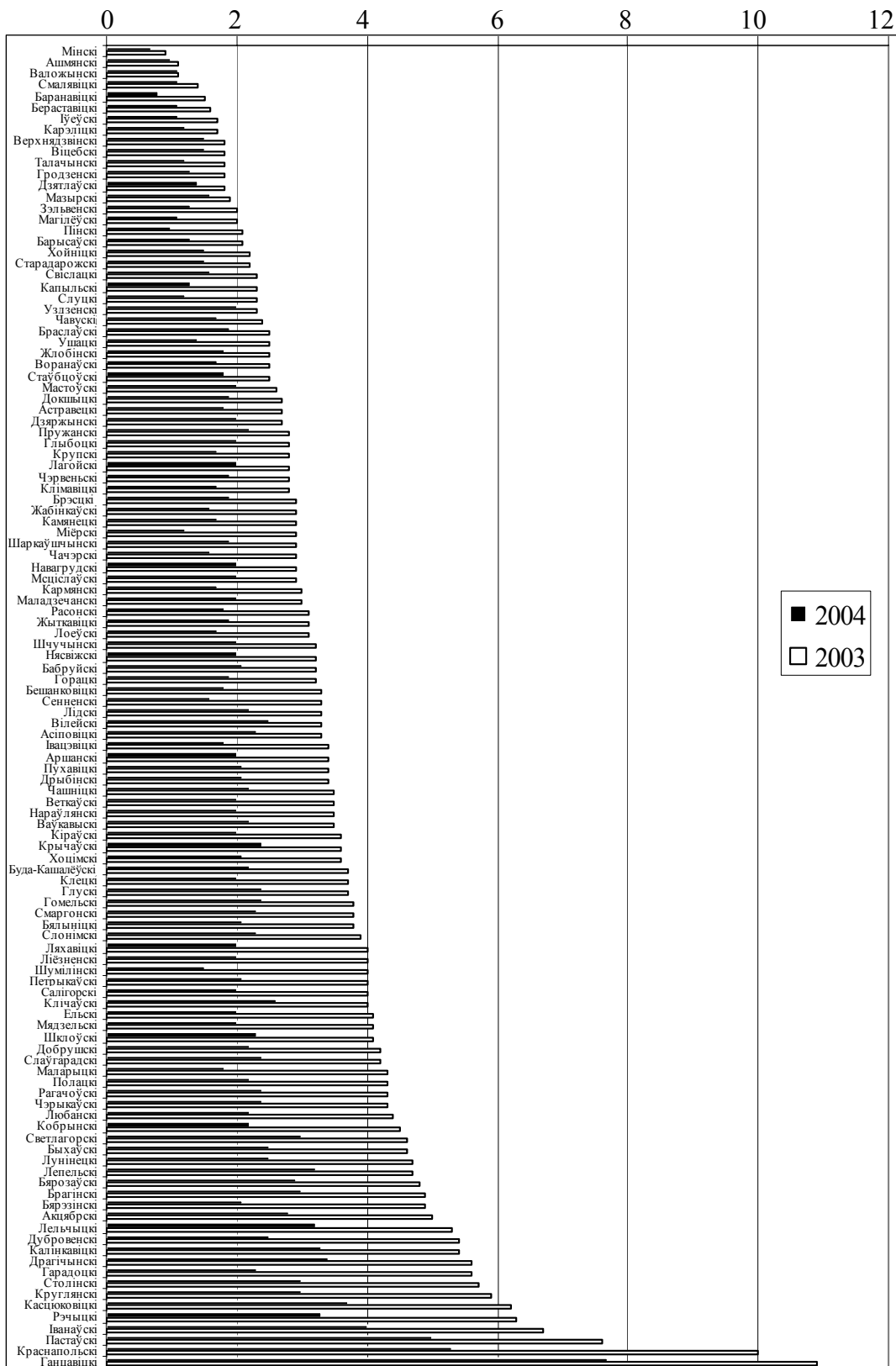
Табліца 2.2

**Дыферэнцыяцыя беспрацоўя на ўзроўні раёнаў у 2003 і 2004 гг.**

Паказчык	2003	2004
Сярэдняе арыфметычнае, %	3,5	2,1
Мінімум, %	0,9	0,7
Максімум, %	10,9	7,7
Розніца, %-ныя пункты	10,0	7,0
Стандартнае адхіленне	1,77	1,11
Варыяцыя	0,51	0,53

*Крыніца: Разлікі аўтара на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь.*

Узровень дыферэнцыяцыі беспрацоўя таксама адлюстраваны на мал. 2.3. Працэс дыферэнцыяцыі беспрацоўя ў раённым падзеле адбыўся на пачатку працэсу трансфармацыі, і яна застаецца ўстойлівай на працягу ўсяго перыяду. Раёны, якія на пачатку працэсу трансфармацыі апынуліся ў складанай сітуацыі на рынку працы, мелі праблемы і ў будучым.



Мал. 2.3. Узровень беспрацоўя ў раёнах у 2003 і 2004 гг.

Як відаць з мал. 2.3, у 2004 г. у параўнанні з 2003 г. узровень беспрацоўя знізіўся фактычна ва ўсіх раёнах. Пры гэтым узровень беспрацоўя стаў больш раўнамерна размяркоўвацца ў рэгіянальным вымярэнні, хоць адрозненні паміж рэгіёнамі засталіся. Узровень беспрацоўя знізіўся прыкладна раўнамерна ва ўсіх раёнах, пра што сведчыць паказчык карэляцыі паміж шэрагамі 2003 і 2004 гг., ён склаў  $r = 0,93$ .

Розніца ва ўзроўнях беспрацоўя асабліва адчувальная для жыхароў так званых “дэпрэсіўных” раёнаў. Яна адлюстроўвае розніцу сярэдняй верагоднасці стаць беспрацоўным паміж пэўнымі раёнамі. Асабліва характарыстычнай з’яўляецца палярызацыя ўзроўняў беспрацоўя паміж раёнамі з найлепшай сітуацыяй на рынку працы і тымі, што маюць высокі ўзровень беспрацоўя. Сталічная агламерацыя ўтрымлівала падчас усяго працэсу трансфармацыі вядучае становішча з найніжэйшым узроўнем беспрацоўя. Найбольш высокі ўзровень беспрацоўя адзначаецца ў сельскагаспадарчых рэгіёнах з нерэфармаванай структурай вытворчасці – Ганцавіцкі, Краснапольскі, Іванаўскі, Пастаўскі раёны.

Структура рэгіянальнай дыферэнцыяцыі беспрацоўя, якая ўсталявалася на пачатку працэсу трансфармацыі, цяжка паддаецца ліквідаванню на працягу перыяду трансфармацыі. Нават рост ВУП, які наступіў пасля 1996 г. (табл. 2.1), не здолеў значна змяніць карту рэгіянальнага размеркавання беспрацоўя ў Беларусі. Вышэйшы ўзровень беспрацоўя назіраецца ў тых самых раёнах на працягу перыяду трансфармацыі. Часткова гэта можна растлумачыць нізкай мабільнасцю працоўнай сілы, а таксама ўмовамі рэгіянальнага развіцця, такімі, як узровень развіцця інфраструктуры, газіфікацыя і г. д.

Група раёнаў “палескага субрэгіёна”, такіх, як Бярозаўскі, Драгічынскі, Іванаўскі, Кобрынскі, а таксама Ганцавіцкі, Лунінецкі, Столінскі і Лельчыцкі, – гэта суседнія раёны, што характарызуюцца адносна высокім узроўнем беспрацоўя. Выдзяляецца з іх толькі Пінскі раён з адносна нізкім узроўнем беспрацоўя. Высокім узроўнем беспрацоўя характарызуецца таксама наступная група раёнаў: Акцябрскі, Светлагорскі, Калінкавіцкі, Рэчыцкі, Брагінскі. Раёны з высокім узроўнем беспрацоўя таксама праяўляюцца ва ўсходняй і паўночна-ўсходняй частках Беларусі. Цэнтральная і паўночна-заходняя часткі, якія прадстаўлены раёнамі Гродзенскай і Мінскай абласцей, характарызуюцца адносна нізкім узроўнем беспрацоўя. Такое геаграфічнае размяшчэнне ўзроўняў беспрацоўя ў пэўным

сэнсе пацвярджае гіпотэзу, што негатыўныя і пазітыўныя працэсы ў эканоміцы могуць пераносіцца на суседнія рэгіёны. Гэта таксама звязана са структурай занятасці ў пералічаных раёнах, якая характарызуецца наяўнасцю гарадоў з манасанічнымі рынкамі працы.

Неабходна адзначыць, што існаванне значных рэгіянальных адрозненняў ва ўзроўнях беспрацоўя характэрнае не толькі для беларускай эканомікі. Значнай дыферэнцыяцыяй беспрацоўя характарызуюцца польскі і славацкі рынкі працы, а таксама іншых краін Цэнтральнай і Усходняй Еўропы, у якіх адбываецца працэс трансфармацыі. Згодна з дадзенымі [142], міжрэгіянальныя адрозненні існуюць таксама ва ўсіх краінах Еўрапейскага Саюза (ЕС). Варта заўважыць, што рэгіёны з найвышэйшым беспрацоўем у ЕС з'яўляюцца адначасова рэгіёнамі з найніжэйшым узроўнем даходаў на чалавека. Сярэдняе беспрацоўе ў дзесяці рэгіёнах з найвышэйшым узроўнем беспрацоўя ў Іспаніі складала 28,9%, а ў Італіі 22,6%, у той час як для дзесяці рэгіёнаў з ніжэйшым узроўнем беспрацоўя сярэдні паказчык беспрацоўя для Іспаніі 7,3% і для Італіі – 2,4% у 1990 г. У Польшчы ў 1996 г. гэтыя паказчыкі адпаведна былі роўныя 22,1 і 8,8% [163]. У Беларусі ў 2003 г. для дзесяці раёнаў з найвышэйшым узроўнем беспрацоўя сярэдні ўзровень склаў 7,05% і для дзесяці раёнаў з найніжэйшым паказчыкам – 1,46%. Улічваючы тое, што дзяржаўныя службы занятасці кантралююць толькі частку рынку працы, гэтыя лічбы сведчаць пра значную рэгіянальную дыферэнцыяцыю беспрацоўя ў Беларусі, а адсюль і падыходы да яе павінны быць адпаведныя.

У ЕС з 1986 па 1996 г. рэгіёны з найбольш высокім і найбольш нізкім узроўнем засталіся на тых самых пазіцыях, а рэгіёны з узроўнем беспрацоўя, блізкім да сярэдняга ў ЕС, змянілі становішча або на больш нізкі ўзровень, або на больш высокі ўзровень беспрацоўя. Гэта сведчыць пра працэсы палярызацыі на рынках працы ў сусветнай эканоміцы. Рэгіёны, у якіх знізіўся ўзровень беспрацоўя, адзначаліся прыростам занятасці адначасова з прыростам колькасці рабочай сілы. Змены ва ўзроўні беспрацоўя нельга прыпісаць якасці працоўнай сілы, паколькі склад працоўнай сілы адзначаўся прыкладна аднолькава. Прычына палярызацыі рэгіянальных рынкаў працы ляжаць як у галіне адрозненняў у попыце на працоўную сілу (яго зніжэнне павышае ўзровень беспрацоўя), так і ў галіне прапановы працоўнай сілы. Згодна з даследаваннямі Капялюшнікава Р. І.



і Вішнеўскай Н. Т. [52], значнай дыферэнцыяцыяй рэгіянальнага беспрацоўя характарызуецца эканоміка Расійскай Федэрацыі.

Выяўленне прычын рэгіянальнай дыферэнцыяцыі беспрацоўя з'яўляецца дастаткова складаным, паколькі эканамічныя з'явы моцна звязаны паміж сабой, а вызначэнне кірункаў уздзеяння розных фактараў з'яўляецца рызыкаўным. Традыцыйна ў эканамічнай тэорыі тлумачаць з'яўленне дыферэнцыяцыі беспрацоўя наступнымі прычынамі [148].

1. Неадпаведнасць прапановы і попыту на рабочую сілу. Канцэпцыя адсутнасці дапасаванняў попыту і прапановы на рынку працы тлумачыць, які ўплыў мае нязгоднасць абодвух бакоў рынку на павышэнне ўзроўню беспрацоўя, аднолькава як на геаграфічным, так і галіновым ўзроўнях. З'ява недапасавання мае дваісты характар. Па-першае, яна можа быць кароткатэрміновай і пераходнай, калі звязана са зменамі ў структуры попыту на тавары і паслугі. Гэтыя змены знаходзяць адлюстраванне на рынку працы. Па-другое, недапасаванні могуць мець доўгатэрміновы і фундаментальны характар. У такім выпадку іх складана зліквідаваць. Як вынік гэтага ўзнікаюць устойлівыя адрозненні ў велічыні беспрацоўя сярод розных груп на рынку працы. Частка беспрацоўных не можа пайсці на новую працу ўнутры абшару рэгіёна па прычыне адсутнасці адпаведнай кваліфікацыі і ўмення. Яны таксама не могуць знайсці працу ў іншым рэгіёне па прычыне высокіх коштаў міграцыі.

2. Важнай прычынай узнікнення і ўтрымання высокага ўзроўню беспрацоўя з'яўляецца зніжэнне сукупнага попыту на тавары і паслугі (негатыўныя шокі попыту), што мае таксама рэгіянальны ўплыў. Рэгіёны рэагуюць на шок попыту з рознай інтэнсіўнасцю, што залежыць, напрыклад, ад структуры вытворчасці ў рэгіёне. Зніжэнне даходаў і ўзроўню жыцця ў некаторых рэгіёнах, што можна прасачыць па ўзроўні зарплаты ў раёне, у пэўнай ступені выклікала зніжэнне попыту на тавары і паслугі, а таму і зніжэнне попыту на працу, вынікам чаго было павышэнне ўзроўню беспрацоўя ў гэтых рэгіёнах.

3. Некаторыя аўтары адзначаюць, што прычынай утрымання высокага беспрацоўя ў асобных рэгіёнах з'явіўся абмежаваны ўзровень інвестыцый падчас працэсу трансфармацыі, вынікам чаго стаў недастатковы ўзровень капіталу ў некаторых рэгіёнах. Недастатковы ўзровень капіталу не дазваляе забяспечыць занятасць неабходнай колькасці працаўнікоў. Гэтая з'ява атрымала назву

“эфект скумуляванага недаінвеставання” і з’яўляецца найбольш відавочнай пры тлумачэнні адрозненняў рэгіянальных гаспадарак, у якіх недастатковасць капіталу вядзе да адставання рэгіёна як з пункту гледжання прымяняемых метадаў вытворчасці, так і па эканамічнай актыўнасці.

4. Асобнай прычынай можна выдзеліць зніжэнне кваліфікацыі беспрацоўных, калі яны доўгі час знаходзяцца ў стане беспрацоўя. Доўгатэрміновыя беспрацоўныя страчваюць узровень кваліфікацыі, а таму і прывабнасць ў вачах працадаўцаў у параўнанні з занятымі працаўнікамі. Гэта адбываецца перш за ўсё па прычыне няўдзелу ў працэсе працяглага паляпшэння і змен у спосабе вырабу тавараў. З цягам часу павялічваецца розніца паміж уменнямі, якія патрабуюць працадаўцы, і тымі, якія прапануюць беспрацоўныя. Непаспяховасць у пошуках працы адбівае жаданне беспрацоўных працягваць іх, і яны часта спыняюць інтэнсіўныя пошукі, выходзячы з групы працоўных рэсурсаў. Усе гэтыя працэсы адносяцца да эфекту гістэрэзісу (самапавышэнне ўзроўню беспрацоўя), што вядзе да павышэння беспрацоўя ў стане раўнавагі (так званага натуральнага ўзроўню беспрацоўя). Гэта адбываецца асабліва тады, калі ў больш доўгім перыядзе ўзровень беспрацоўя вышэйшы за папярэдні ўзровень раўнавагі. Гэты працэс асабліва моцна праяўляецца на рэгіянальных рынках працы. Тут выпрацоўваецца так званая “культура беспрацоўя”, у якой быць беспрацоўным становіцца сацыяльнай нормай, што вядзе да нежадання зменьваць статус на рынку працы. У такіх рэгіёнах беспрацоўе можа ўтрымлівацца на вельмі высокім узроўні ў доўгім перыядзе часу. Пра гэта асабліва яскрава сведчыць вопыт польскага рэфармавання эканомікі. Гістэрэзіс і недаінвеставанне – механізмы самападтрымкі высокага беспрацоўя.

5. На рэгіянальную нераўнамернасць таксама робяць уплыў агламерацыйныя фактары, якія заключаюцца перадусім у рознасці ёмістасцяў спажывецкіх рынкаў. У эканамічна моцных рэгіёнах высокі ўзровень попыту вядзе да таго, што новыя прадпрыемствы канцэнтруюцца менавіта ў гэтых рэгіёнах. Другі бок гэтага механізму – абмежаваны попыт, які ў эканамічна слабых рэгіёнах, аддаленых ад вядучых рэгіёнаў, не дазваляе пачаць дзейнасць у маштабе, які б гарантаваў даходнасць інвестыцый. Агламерацыйныя эфекты таксама маюць сваё вымярэнне прапановы. У эканамічна моцных рэгіёнах ствараецца структура прапановы рабочай сілы і ўзнікае сектар бізнес-паслуг, якія стымулююць развіццё эканамічнай

дзеінасці. Менавіта найбольш моцныя эканамічна рэгіёны могуць дазволіць сабе інвеставанне ў развіццё інфраструктуры транспарту і сувязі. Гэтыя эфекты пераважаюць над міграцыйным і заробковым механізмамі. Такім чынам, малаверагодным з'яўляецца тое, што рыначныя механізмы ў стане самастойна прывесці да значнай ліквідацыі рэгіянальнай дыферэнцыяцыі.

З другога боку, беларуская даследчыца Бабкова І. М. [8] сцвярджае, што абмежаваная ёмістасць рынку не выступае прычынай беспрацоўя ў Беларусі, паколькі існуе незадаволены попыт на рынку спажывецкіх і прамысловых тавараў. З гэтым можна было пагадзіцца на пачатку працэсу трансфармацыі эканомікі, калі механізмы рынку не спрацоўвалі дасканала і захоўваўся частковы дэфіцыт. Аднак на дадзены момант, па меры росту рэальнай заробковай платы ў Беларусі, спажывецкі попыт задавальняецца як за кошт тавараў айчыннай, так і замежнай вытворчасці.

Трэба падкрэсліць, што негатыўныя наступствы дыферэнцыяцыі беспрацоўя звязаны з сацыяльна-эканамічнай дэстабілізацыяй, павышэннем сацыяльнай напружанасці, праявам негатыўных адносін насельніцтва да эканамічных рэформаў. Высокі ўзровень беспрацоўя ў некаторых раёнах павялічвае выдаткі дзяржавы на сацыяльную абарону насельніцтва, тым самым зніжаючы магчымасці інвеставання на стварэнне новых працоўных месцаў, што таксама вядзе да паступовай дыскваліфікацыі і зніжэння якасці працоўных рэсурсаў краіны. Страта працы вядзе да зніжэння ўзроўню матэрыяльнай забяспечанасці працаўнікоў, паступовай дэградацыі чалавека і, як вынік, павышэння ўзроўню злачыннасці, наркаманіі, алкагалізму. Як падкрэсліваюць беларускія даследчыкі [5], дэпрэсія, псіхалагічныя стрэсы, пагаршэнне здароўя, рост захворванняў назіраецца амаль у кожнага другога беспрацоўнага. Пры гэтым беспрацоўе павышае смяротнасць на 7–8%, а колькасць самагубстваў – на 4%. З'яўленне беспрацоўя ў Беларусі звязана з пачаткам пераходу да рыначнай эканомікі. Таму галоўным чынам тут праяўляецца цыклічнае (вымушанае) беспрацоўе, абумоўленае агульным зніжэннем сукупнага попыту і аб'ёмаў вытворчасці, пазбаўленнем прадпрыемстваў лішняй працоўнай сілы. Даследаванні [47] паказваюць, што ўдзельная вага гэта віду беспрацоўя на працягу апошняга дзесяцігоддзя заставалася ў межах 50%.

Другі від беспрацоўя, які адзначаецца ў Беларусі, – структурнае беспрацоўе. Гэты від беспрацоўя ўзнікае па прычыне кваліфікацыйнай неадпаведнасці паміж попытам і прапановай на працоўную сілу.

Структурнае беспрацоўе праяўляецца ў дыспрапорцыях па прафесіях, кваліфікацыях, пры тэрытарыяльным размяшчэнні вольных працоўных месцаў, вакансій і беспрацоўных. Асабліва структурнае беспрацоўе адзначаецца ў невялікіх гарадах, дзе ў час існавання БССР у межах агульнасаюзнага падзелу і кааперацыі працы былі створаны буйныя прадпрыемствы агульнасаюзнага прызначэння. Па ўзроўні занятасці, а таксама ўзроўні развіцця і ўтрымання сацыяльнай інфраструктуры яны з'яўляюцца горадаўтваральнымі, паколькі забяспечваюць занятасць у горадзе значнай часткі насельніцтва (звычайна крытэрыі горадаўтваральнага прадпрыемства – забеспячэнне больш як 25% занятага насельніцтва горада). Горадаўтваральныя прадпрыемствы даюць працу не толькі працуючым непасрэдна на прадпрыемстве, але і працаўнікам сацыяльнай сферы (урачы, педагогі, выхавальнікі і г. д.), паколькі ўтрымліваюць на сваім балансе сацыяльную інфраструктуру горада (дзіцячыя дашкольныя ўстановы, арганізацыі аховы здароўя, культуры і г. д.). З пачаткам працэсу трансфармацыі беларускай эканомікі гэтыя прадпрыемствы набылі пэўную эканамічную самастойнасць і, каб захаваць прыбытковасць, пазбаўляюцца лішняй працоўнай сілы. Вызваленныя працаўнікі часта ў межах горада ці раёна не могуць знайсці новае месца працы па сваім профілі. Па-другое, яны таксама выводзяць са свайго балансу ўстановы сацыяльнай інфраструктуры, перадаючы іх на баланс горада, што спрыяе павышэнню беспрацоўя ў гарадах з манапанічным рынкам працы [19].

У Беларусі на рэгіянальным узроўні можна вылучыць яшчэ адзін від беспрацоўя – фрыкцыйнае. Яно ахоплівае людзей, што знаходзяцца ў стане беспрацоўя менш чым адзін месяц або шукаюць новае месца, маючы працу.

Ахарактарызаваць становішча на рэгіянальных рынках працы можна пры дапамозе паказчыка напружанасці на рынку працы і паказчыка дабрабыту ў рэгіёне. Паказчык напружанасці (сведчыць пра колькасць беспрацоўных, што прыходзіцца на адну вакансію і вызначаецца як дзель колькасці беспрацоўных на колькасць вакансій) на рынку працы адлюстроўвае ступень складанасці знаходжання месца працы беспрацоўным у рэгіёне. Паказчык дабрабыту ўлічвае такія фактары, як налічаная сярэднямесячная зароботная плата працаўнікоў адносна мінімальнага спажывецкага бюджэту; забяспечанасць насельніцтва жыллем; узровень добраўпарадкаванасці жылля (абсталяванне жыллёвага фонду гарачым водазабеспячэннем,

водаправодам і інш.); забяспечанасць насельніцтва прыватнымі легкавымі аўтамабілямі; рознічны таваразварот і аб'ём платных паслуг у разліку на аднаго чалавека. Паказчык дабрабыту быў разлічаны беларускім даследчыкам Сасноўскім В. М. [114] і прыводзіцца ў выглядзе сумарных рангаў (чым большае значэнне рангу, тым горшая сітуацыя ў рэгіёне). Мы выкарыстоўваем гэты паказчык для выяўлення ўзаемазалежнасці ўзроўню беспрацоўя і ўзроўню дабрабыту ў рэгіёне.

Для больш поўнай характарыстыкі стану на рэгіянальных рынках працы разгледзім раённыя рынкі працы адной Мінскай вобласці і, акрамя паказчыкаў беспрацоўя і каэфіцыента напружання, выкарыстаем паказчык дабрабыту ў рэгіёне. Для параўнання паказчыкі беспрацоўя і рангі дабрабыту прыведзены ў табл. 2.3.

Табліца 2.3

**Характарыстыка рэгіянальных рынкаў працы Мінскай вобласці**

Назва раённага цэнтра	Узровень беспрацоўя	Каэфіцыент напружанасці	Рангі дабрабыту*
Барысаў	1,58	5	10,4
Маладзечна	2,5	5	5,6
Слуцк	2,8	12	9
Салігорск	3,55	8	6
Вілейка	2,19	4	15,2
Дзяржынск	1,39	1	7,2
Беразіно	2,98	7	16,6
Валожын	1,03	8	16
Клецк	2,8	8	11,8
Капыль	1,8	2	12,2
Крупкі	1,89	5	14,8
Любань	2,4	5	19,0
Лагойск	1,7	2	16,8
Мінск	0,78	2	5
Мядзель	2,34	5	9,2
Нясвіж	2,36	7	6,4
Пухавічы	1,87	3	12
Смалявічы	0,91	3	8,8
Узда	1,79	7	10,0
Чэрвень	2,28	2	14,6
Стоўбцы	1,96	4	9,4

\* Дадзеныя па ўзроўні беспрацоўя і ўзроўні напружанасці прыведзены за 2003 г., паказчыкі рангаў дабрабыту ўзяты з даследаванняў Сасноўскага В. М. [114].

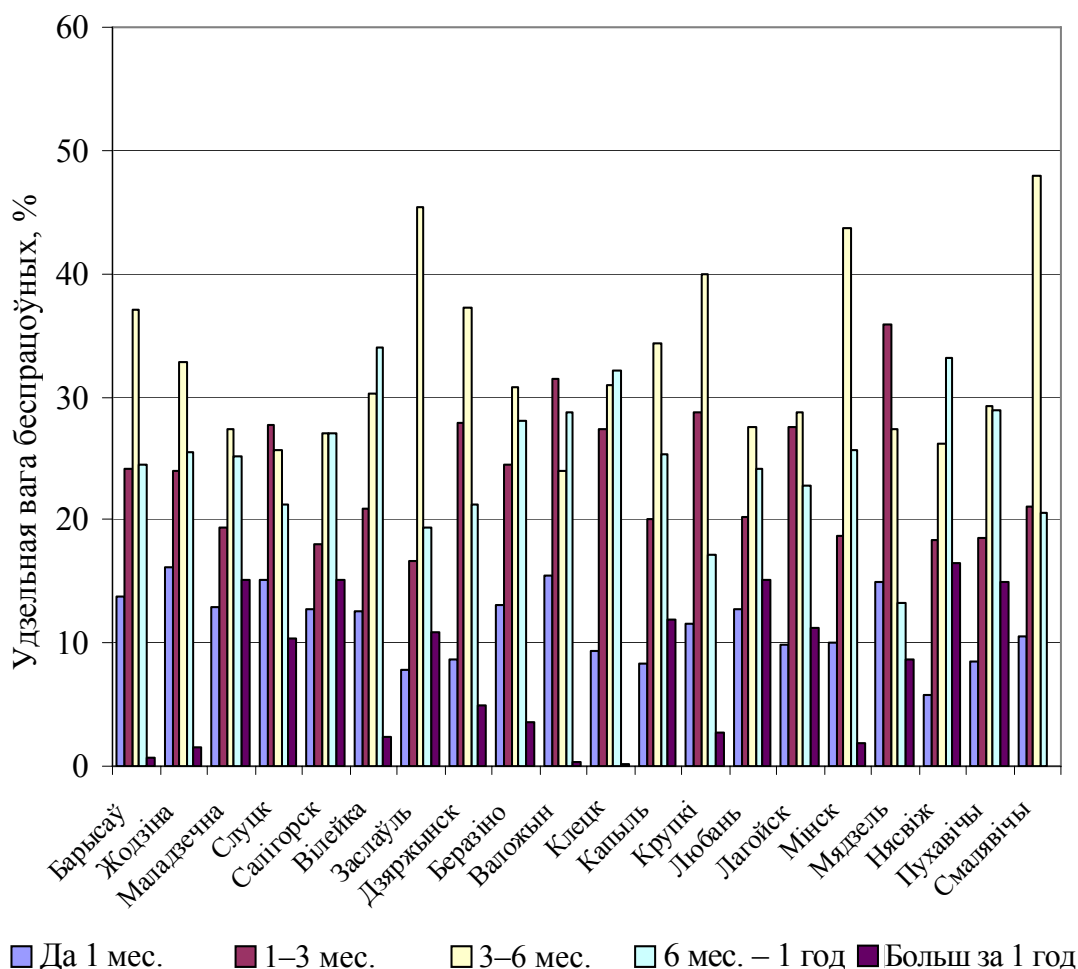
Як відаць з табл. 2.3, найвышэйшы ўзровень беспрацоўя ў Мінскай вобласці адзначаецца ў Салігорскім раёне, пры высокім каэфіцыенте напружанасці, аднак пры гэтым назіраецца адзін з лепшых паказчыкаў дабрабыту. Высокі ўзровень дабрабыту ў гэтым раёне таксама пацвярджаецца ўзроўнем сярэдняй зарплаты (гл. Д.3). Можна меркаваць, што ў гэтым раёне існуе недапасаванне паміж структурай попыту на працу і яе прапановай, а таму высокая ўдзельная вага структурнага беспрацоўя. Акрамя гэтага, высокі ўзровень заробочнай платы стымулюе павышэнне прапановы на рэгіянальным рынку працы, якая можа перавышаць узровень попыту. Найбольш высокі каэфіцыент напружанасці адзначаецца ў Слуцкім раёне пры высокім узроўні беспрацоўя, аднак ранг дабрабыту паказвае таксама параўнальна добрае становішча.

Адносна больш складаная сітуацыя склалася на рынку працы Бярэзінскага, Клецкага, Валожынскага раёнаў. Тут адзначаецца высокі каэфіцыент напружання на рынку працы, гэта значыць неадпаведнасць кваліфікацый патрабуемым вакансіям, нізкі ўзровень дабрабыту і высокі ўзровень беспрацоўя. Найлепшай сітуацыяй на рэгіянальных рынках працы характарызуецца малыя гарады, што знаходзяцца блізка ад вялікай агламерацыі. Так, найлепшай сітуацыяй характарызуецца Дзяржынскі і Смалявіцкі раёны, якія знаходзяцца ў непасрэднай блізкасці да сталіцы, на буйных чыгуначных шляхах. Як мы ўжо адзначалі, малы і сярэдні прыватны бізнес развіваецца хутчэй там, дзе агульная ёмістасць рынку вышэйшая.

Велізарнае значэнне для сітуацыі на рынку працы можа мець структура беспрацоўя з пункту гледжання часу знаходжання без працы. Кароткатэрміновае беспрацоўе можна мець нават пазітыўны ўплыў на эканоміку, што праяўляецца ў зніжэнні заробкавага ціску з боку працаўнікоў, павышэнні эфектыўнасці працы, а таксама праз паляпшэнне эканамічных дастасаванняў. Гэтыя пазітыўныя моманты знікаюць, калі з'яўляецца доўгатэрміновае беспрацоўе, якое вядзе да зніжэння кваліфікацыі беспрацоўных і ў доўгай перспектыве іх дэмаралізацыі (узростальнай залежнасці ад інстытутаў сацыяльнай дапамогі). Гэта змяншае прапанову працоўнай сілы і можа весці да з'явы гістэрэзісу.

Мал. 2.4 характарызуе структуру беспрацоўя ў раёнах Мінскай вобласці згодна з часам знаходжання ў стане беспрацоўя. Як відаць з мал. 2.4, у агульным узроўні беспрацоўя пераважае ўдзельная вага беспрацоўных з тэрмінам знаходжання ў стане беспрацоўя 3–6 мес.,

што не з'яўляецца небяспечным, аднак можа быць крыніцай росту доўгатэрміновага беспрацоўя. Найвышэйшы ўзровень доўгатэрміновага беспрацоўя назіраецца ў Нясвіжскім, Пухавіцкім, Капыльскім і Любанскім раёнах. Рост доўгатэрміновага беспрацоўя ў некаторых раёнах можа весці да закаранення крытычнай сітуацыі, з якой пасля складана выйсці без дзяржаўнай падтрымкі.



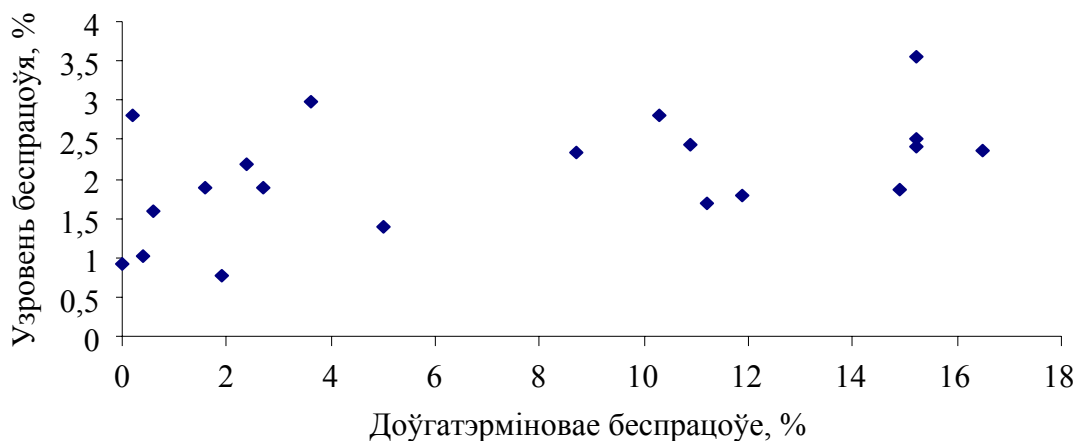
*Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных раённых цэнтраў занятасці Мінскай вобласці.*

Мал. 2.4. Структура беспрацоўя адпаведна працягласці знаходжання ў стане беспрацоўя па раёнах

Як паказала даследаванне, існуе значная карэляцыя паміж ўзроўнем беспрацоўя ў рэгіёнах і ўдзельнай вагой доўгатэрміновых беспрацоўных. Каэфіцыент карэляцыі, згодна з нашымі разлікамі, для раёнаў Мінскай вобласці склаў  $r = 0,482$ . Рэгіёны з

вышэйшым беспрацоўем маюць адпаведна вышэйшую ўдзельную вагу доўгатэрміновага беспрацоўя, што вядзе да ўзмацнення няроўнасці паміж рэгіёнамі. Гэта азначае, што ў большай ступені на павышэнне раённага ўзроўню беспрацоўя ўплывае колькасць доўгатэрміновых беспрацоўных.

На мал. 2.5 прасочваецца блізкая да лінейнай залежнасць паміж узроўнем беспрацоўя і колькасцю догатэрміновых беспрацоўных у раёнах Мінскай вобласці.



*Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных раённых цэнтраў занятасці Мінскай вобласці.*

Мал. 2.5. Залежнасць узроўню доўгатэрміновага беспрацоўя ад узроўню беспрацоўя ў рэгіёне

Даследаванні інтэнсіўнасці пlynі прапановы працы на афіцыйнай частцы рынку працы малага горада праведзены ў рамках сумеснага Праекта развіцця Арганізацыі Аб'яднаных Нацый (ПРААН) і Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь [19]. Вынікі гэтых даследаванняў паказваюць, што нават пры невысокім узроўні беспрацоўя ў апошні час на лакальных рынках працы зазначылася тэндэнцыя перавышэння ўваходу ў беспрацоўе над выхадам з яго, што ўтойвае небяспеку ператварэння рынку працы ў застойны, з высокай працягласцю беспрацоўя пры невысокім яго ўзроўні.

Існаванне міжгрупавой дыферэнцыяцыі беспрацоўя можа сігналізаваць, што значная частка яго мае структурны характар і абумоўлена неадпаведнасцямі паміж якаснымі характарыстыкамі рабочай сілы і патрабаваннямі вытворчасці. Гэта азначае, што працэс пераразмеркавання працоўных рэсурсаў са стагнуючых сектраў

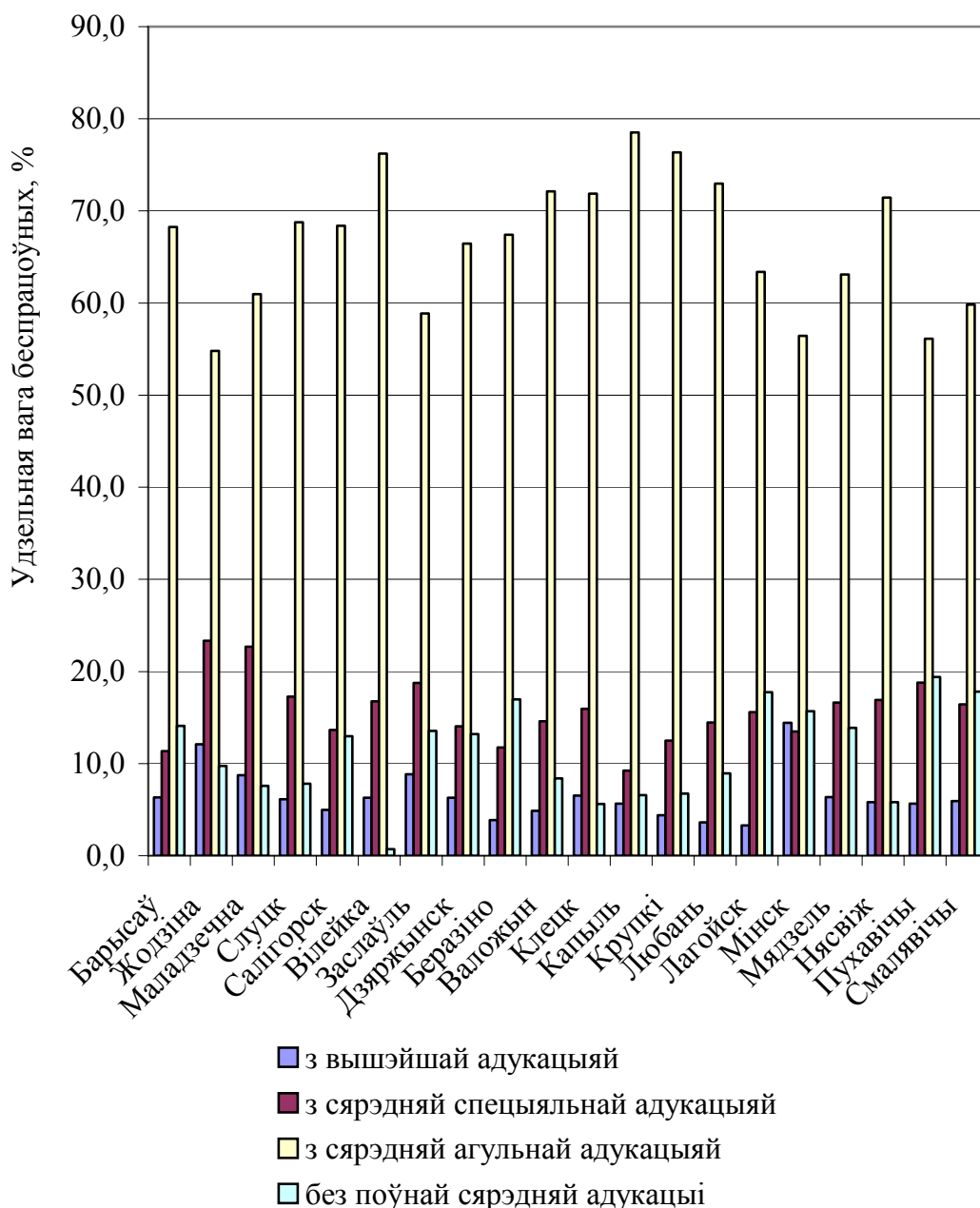


эканомікі ў эфектыўныя адбываецца са значнымі цяжкасцямі. Прычынай гэтаму службыць або нізкая якасць вызваляемых працаўнікоў, або сур'ёзныя фінансавыя, інфармацыйныя і сацыяльныя перашкоды іх мабільнасці. Такая сегментацыя рынку працы нясе пагрозу інфляцыйнага ціску. Паколькі адны сектары сутыкаюцца з дэфіцытам кадраў і ўзмацняльным ціскам у бок павышэння заробтнай платы, іншыя сектары валодаюць лішкам прапановы рабочай сілы. Беспрацоўе пры гэтым застаецца на высокім узроўні.

Такім чынам, зліквідаванне няроўнасці ў размеркаванні беспрацоўя можа быць таксама прыярытэтнай задачай дзяржаўнай палітыкі на рынку працы, як і зніжэнне яго сярэдняга ўзроўню. На гэта неабходна накіраваць “актыўныя” праграмы на рынку працы, якія павінны садзейнічаць занятасці розным “праблемным” катэгорыям беспрацоўных.

Некаторыя аўтары [1] менавіта розны ўзровень кваліфікацыі працаўнікоў у розных рэгіёнах ўспрымаюць як вырашальны фактар фарміравання рэгіянальных узроўняў беспрацоўя. Польшкія даследчыкі рынку працы М. Соха, У. Штандэрска [163] пераконваюць, што індывідуальныя рысы, такія, як узрост, пол або адукацыя, адыгрываюць вырашальную ролю ў дастасаваннях на рынку працы. У прыватнасці, верагоднасць адплыву беспрацоўнага да занятасці ў адносна вялікай ступені вызначаецца індывідуальнымі рысамі беспрацоўнага, а не месцам пражывання, з чаго аўтары робяць высновы, што рэгіянальная дыферэнцыяцыя з'яўляецца перш за ўсё вытворнай ад структуры прапановы працы ў рэгіёнах. Істотнымі з'яўляюцца дапушчэнні, што структура працоўнай сілы, вымяраемая сярэднім узроўнем адукацыі ў раёне, можа часткова растлумачыць адрозненні ў раённых узроўнях беспрацоўя.

Як відаць з мал. 2.6, асноўную частку беспрацоўных у рэгіянальным вымярэнні складаюць беспрацоўныя з агульнай сярэдняй адукацыяй, гэта значыць працаўнікі, якія прыняліся за працу адразу пасля сканчэння сярэдняй школы і не прадоўжылі навучанне. У той жа час значна меншая доля беспрацоўных мае вышэйшую і сярэдняю спецыяльную адукацыю, што можа сведчыць пра глыбокую адукацыйную неадпаведнасць на рынку працы. Такі факт дае падставу меркаваць, што дапасаванню попыту і прапановы на рынку працы можа садзейнічаць правядзенне мерапрыемстваў па павышэнні ўзроўню адукацыі беспрацоўных праз раённыя цэнтры занятасці і іншыя ўстановы.



Крыніца: уласныя разлікі на падставе дадзеных раённых цэнтраў занятасці за 2003 г.

Мал. 2.6. Структура беспрацоўя ў раёнах згодна з адукацыйным узроўнем беспрацоўных

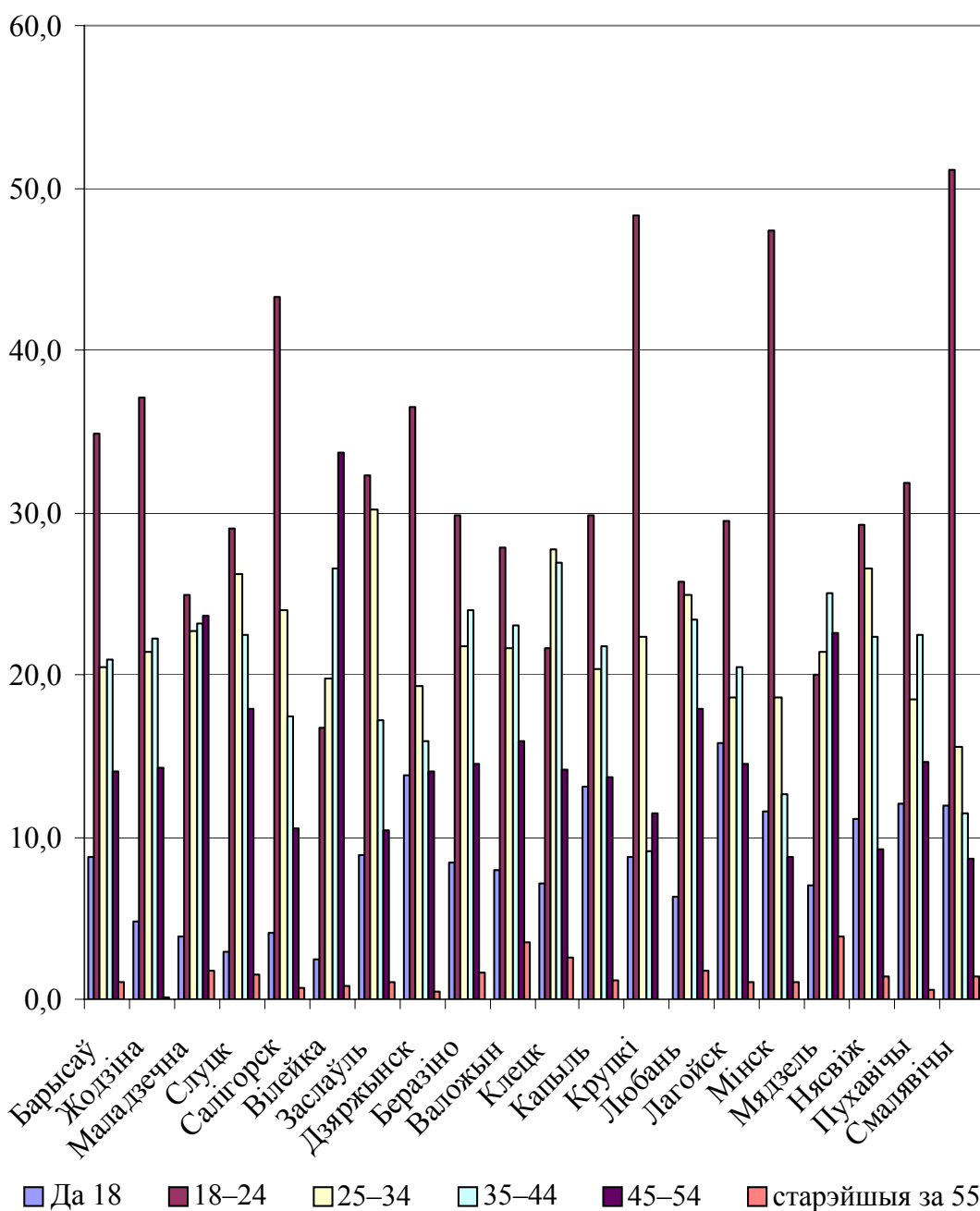
Прычынай зніжэння ўдзельнай вагі высокакваліфікаванай працоўнай сілы і росту нізкакваліфікаванай у колькасці беспрацоўных на рэгіянальным узроўні, на нашу думку, з'яўляецца адміністрацыйна-правое рэгуляванне рынку працы. Прынятая Саветам

Міністраў Рэспублікі Беларусь Пастанова аб парадку і ўмовах прадстаўлення першага працоўнага месца выпускнікам дзяржаўных вышэйшых, сярэдніх спецыяльных і прафесійна-тэхнічных навучальных устаноў, а таксама ваеннаслужачым тэрміновай службы, зволеным у запас, зволеным з Узброеных Сіл Рэспублікі Беларусь, мела дачыненне да павышэння ўдзельнай вагі некваліфікаваных беспрацоўных і часткова знізіла праблему моладзевага беспрацоўя з адукацыяй вышэйшай за агульную сярэднюю. Афіцыйна кантралюемым становіцца другасны рынак працы (некваліфікаваная працоўная сіла), а першасны рынак працы знаходзіцца па-за ўвагай дзяржаўных службаў занятасці.

Згодна са сцвярджаннем Ванкевіч А. В. [17], прадстаўнікам другаснага рынку працы выгадна рэгістравацца ў службе занятасці, таму што 1) гэта легалізуе іх бяздзейнасць; 2) статус беспрацоўнага забяспечвае шэраг сацыяльных ільгот (па аплаце камунальных паслуг). Прадстаўнікі першаснага рынку працы, наадварот, не маюць стымулу рэгістравацца ў службе занятасці, паколькі 1) невысокі памер выплат па беспрацоўі не дазваляе існаваць без дадатковых падпрацовак, але ў гэтым выпадку дапамога па беспрацоўі не выплачваецца; 2) арганізаваныя грамадскія працы прыраўноўваюць кваліфікаваную і некваліфікаваную працоўную сілу; 3) службы занятасці валодаюць звесткамі, галоўным чынам, пра вакансіі на непрэстыжных працоўных месцах; 4) у перыяд беспрацоўя ўскладняецца самастойны пошук працы з-за неабходнасці выконваць пэўныя абавязкі беспрацоўнага.

Структура беспрацоўя па ўзроставых групам беспрацоўных у раёнах Мінскай вобласці прадстаўлена на мал. 2.7, на якім паказана, што самай масавай узроставай групай беспрацоўных у раённым падзеле Мінскай вобласці з'яўляецца група моладзі ад 18 да 24 гадоў.

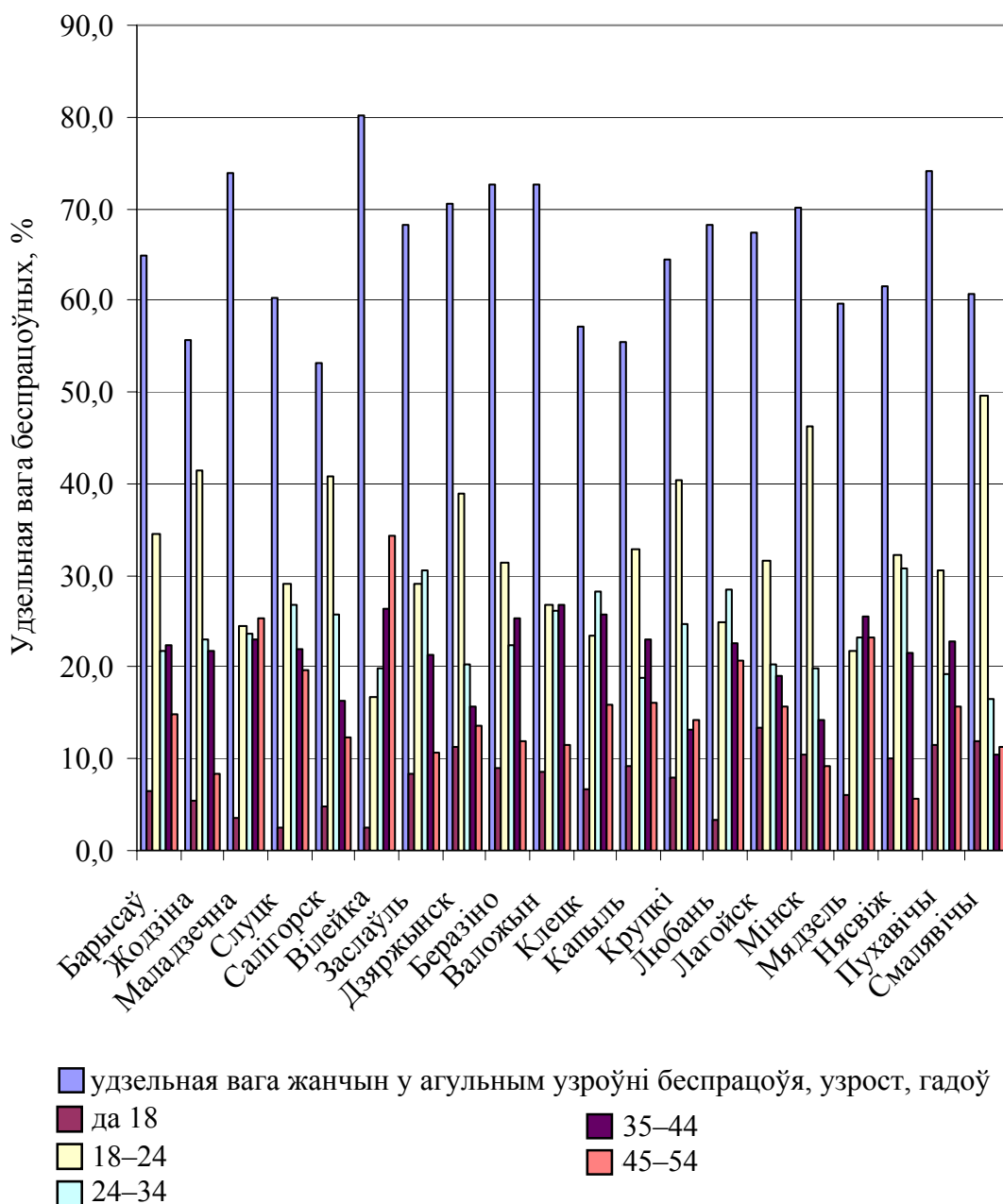
У 14 раёнах з 20 удзельная вага гэтай групы ў агульным узроўні беспрацоўя па раёне складае вышэй або каля 30%, а ў Смалявіцкім раёне перавышае 50%, і толькі ў трох раёнах – Мядзельскім, Клецкім і Вілейскім пераважаюць іншыя ўзроставыя групы. Узгадняючы гэтыя факты, можна сцвярджаць, што ў раённым падзеле вобласці накопліваецца моладзевая група беспрацоўных ад 18 да 24 гадоў з нізкім адукацыйным узроўнем, якія маюць агульную сярэднюю адукацыю (каля 60% усіх беспрацоўных).



Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных раённых цэнтраў занятасці Мінскай вобласці за 2003 г.

Мал. 2.7. Узроставая структура беспрацоўя ў раёнах Мінскай вобласці

На мал. 2.8 адлюстравана ўзроставая структура беспрацоўных жанчын. Мал. 2.8. сведчыць, па-першае, пра тое, што на рэгіянальным узроўні, як і ўвогуле па краіне, адбываецца фемінізацыя беспрацоўя, прынамсі афіцыйна кантралюемай яго часткі.



Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных раённых цэнтраў занятасці Мінскай вобласці.

Мал. 2.8. Удзельная вага жанчын у агульным узроўні беспрацоўя і структура жаночага беспрацоўя згодна з узростам

Ва ўсіх раёнах Мінскай вобласці больш за палову беспрацоўных – жанчыны. У такіх гарадах, як Валожын, Беразiно, Пухавiчы, Дзяржынск, Маладзечна, жаночае беспрацоўе перавысіла ўзровень 70%, а ў Вiлейцы дасягнула 80%. У большасці гарадоў пераважае

ўзроставае група 18–24 гадоў. Такім чынам, можна меркаваць, што найбольшую верагоднасць апынуцца ў стане беспрацоўя маюць маладыя жанчыны ва ўзросце ад 18 да 24 гадоў з агульнай сярэдняй адукацыяй.

Значная праблема для Беларусі – гэта з’яўленне крытычных рэгіянальных рынкаў працы. Як адзначаюць беларускія даследчыкі [22], крытычны рынак працы ўзнікае там, дзе адносная вузкасць структуры прамысловасці, а значыць, і занятасці суправаджаецца слабай адаптацыяй да альтэрнатыўных відаў дзейнасці, нізкай дыверсіфікацыяй вытворчасці, слабым развіццём рыначнай інфраструктуры, сацыяльнай сферы.

Асаблівасць рынкаў працы малых гарадоў – іх закрытасць, што тлумачыцца наяўнасцю горадаўтваральных прадпрыемстваў, якія з’яўляюцца манапаністамі на рэгіянальным рынку працы. Гэта дазваляе гаварыць пра кожнага з іх як пра арыентаванага на 1–2 прафесіі і тэрытарыяльнай немабільнасці працоўнай сілы. Горадаўтваральнае прадпрыемства адыгрывае вызначальную ролю на рынку працы малога горада: яно забяспечвае занятасцю асноўную частку працоўных рэсурсаў; дыктуе склад прафесій і спецыяльнасцей, забяспечвае асноўную частку гарадскога бюджэту і ўтрымлівае сацыяльную інфраструктуру горада [3]. У выпадку пагаршэння вытворча-гаспадарчай дзейнасці горадаўтваральнага прадпрыемства на рынку працы малога горада ўзмацняюцца крытычныя з’явы. Увогуле, рынкі працы малых гарадоў характарызуюцца закрытасцю, інерцыйнасцю, вялікай верагоднасцю ператварэння іх у крытычныя і рызыкай росту сацыяльнай напружанасці ў выпадку вызвалення працоўнай сілы з горадаўтваральнага прадпрыемства, слабым узаемадзеяннем і супрацоўніцтвам суб’ектаў інфраструктуры рэгіянальнага рынку працы.

Як паказвае сусветная практыка, абмежаванні выплат па беспрацоўі і іншай дзяржаўнай падтрымкі спрыяюць зніжэнню доўгатэрміновага беспрацоўя і больш актыўным пошукам працы, а таму фактычнаму зніжэнню беспрацоўя пры паніжэнні заробтнай платы і ўзроўню жыцця.

Падагульняючы праведзены аналіз рэгіянальнага беспрацоўя, можна зрабіць наступныя высновы.

- Беларусь, як і некаторыя іншыя краіны СНД, характарызуецца невысокім сярэднім узроўнем беспрацоўя. Прычыны, якія паспрыялі захаванню нізкага беспрацоўя ў краіне, наступныя:

- адміністрацыйна-прававое рэгуляванне ўзроўню зарэгістраваных беспрацоўных, якое вызначае катэгорыі грамадзян, што могуць быць зарэгістраваны ў якасці беспрацоўных;

- знеахвочванне да рэгістрацыі, якое выявілася пры зніжэнні памеру дапамогі па беспрацоўі;

- эластычнасць рэальных зарплат (праявілася ў захаванні занятасці, але зніжэнні ўзроўню аплаты працы);

- схаванае беспрацоўе і яго рост на прадпрыемствах дзяржаўнай уласнасці ў працэсе трансфармацыі.

- Нягледзячы на невысокі сярэдні паказчык беспрацоўя ў краіне і падобныя тэндэнцыі дынамікі ўзроўню беспрацоўя ва ўсіх абласцях, высветлілася, што на ўзроўні раённых рынкаў працы існуе значная дыферэнцыяцыя беспрацоўя. Выявіліся раёны з найбольш высокім узроўнем беспрацоўя і раёны з патэнцыялам росту беспрацоўя, а таксама раёны з нізкім беспрацоўем.

- Выявіліся прычыны значнай рэгіянальнай дыферэнцыяцыі беспрацоўя:

- недапасаванні прапановы і попыту на рабочую сілу;

- зніжэнне попыту на тавары і паслугі, а таму і на працу, якое было выклікана зніжэннем даходаў і ўзроўню жыцця ў рэгіянальным вымярэнні;

- недастатковы ўзровень інвестыцый у пэўных рэгіёнах, які, як вынік рэцэсіі, не дазваляе павысіць узровень занятасці;

- зніжэнне кваліфікацыі беспрацоўных у выніку доўгага перыяду знаходжання без працы;

- агламерацыйныя фактары, якія заключаюцца перш за ўсё у рознасці ёмістасцяў спажывецкіх рынкаў.

- Аналіз структуры беспрацоўя на рэгіянальным узроўні паказаў, што найбольшую верагоднасць патрапіць у стан беспрацоўя маюць жанчыны ва ўзросце 18–24 гадоў. Большая частка беспрацоўных мае агульную сярэдняю адукацыю або не мае сярэдняй адукацыі. Значны ўплыў на павышэнне сярэдняга паказчыка беспрацоўя мае ўзровень доўгатэрміновага беспрацоўя ў рэгіёне.

Вызначаныя характарыстыкі афіцыйнага беспрацоўя на рэгіянальным узроўні абумоўліваюць неабходнасць актывізацыі моладзевай палітыкі, развіцця гнуткіх формаў занятасці і інфармацыйнай празрыстасці інфраструктуры рынку працы, стымулявання павышэння індывідуальнай канкурэнтаздольнасці на рынку працы моладзі.

Падагульняючы сказанае, неабходна адзначыць, што ў айчыннай літаратуры рэгіянальныя рынкі працы разглядаліся галоўным чынам на ўзроўні абласнога адміністрацыйнага падзелу. Асобна вывучаліся таксама некаторыя крытычныя рынкі працы малых гарадоў, аднак не даследаваліся заканамернасці паводзін рынкаў працы ў межах усіх раёнаў Беларусі. Гэта не дазваляла выявіць некаторыя праблемы на рэгіянальных рынках працы і тэндэнцыі іх развіцця. Фактычна нявывучанай з'яўляецца праблема рэгіянальнай дыферэнцыяцыі беспрацоўя ў краіне на ўзроўні раёнаў і нявыяўленымі – прычыны яе ўстойлівага характару. Праведзеныя раней даследаванні рынку працы не бралі пад увагу важнае прасторавае вымярэнне з'явы беспрацоўя, істотным элементам якой з'яўляецца рэгіянальны падыход.

Адной з прычын нераўнамернага эканамічнага развіцця рэгіёнаў краіны ў працэсе трансфармацыі, што адлюстроўваецца ў негатыўных паказчыках рынку працы, можа быць структура занятасці на ўзроўні рэгіёна. Гэтая праблема разглядаецца ніжэй.

## **2.3. Структура занятасці на ўзроўні раёнаў Рэспублікі Беларусь**

### **2.3.1. Дыверсіфікацыя структуры занятасці**

Ва ўмовах трансфармацыі эканомікі на паводзіны рэгіянальных рынкаў працы значны ўплыў робіць тып структуры занятасці. Макраэканамічная і рэгіянальная палітыка на рынку працы можа аказваць ўздзеянне на асобныя сегменты рынку працы ў большай ступені, чым на іншыя. Пры гэтым структура занятасці з'яўляецца паказчыкам, які вызначае паводзіны індикатараў рынку працы (узроўню беспрацоўя, занятасці, міграцыі і г. д.) пры ўздзеянні палітыкі занятасці. Палітыка занятасці выклікае гетэрагенныя рэакцыі рынкаў працы, галоўным чынам, па прычыне рознастайнасці рэгіянальнай структуры занятасці. Спецыялізацыя рэгіянальнай занятасці можа мець пэўныя перавагі ў форме ефекту маштабу падчас спрыяльнай кан'юнктуры. З другога боку, выдаткі спецыялізацыі абумоўлены ростам рызыкі беспрацоўя ва ўмовах сектаральных шокаў. Паўстаюць перадумовы фарміравання мана- і алігапсанічнай структуры рынку працы. Фактарам, які зніжае рызык беспрацоўя ў гэтай сітуацыі, выступае дыверсіфікацыя рэгіянальнай структуры занятасці.



Ва ўмовах камандна-адміністрацыйнай сістэмы гаспадарання сацыяльна-працоўныя адносіны рэгламентаваліся дзяржавай. Цэнтралізаванае планаванне вызначала ключавыя суадносіны занятасці насельніцтва. Раўнавага на рынку працы дасягалася шляхам прамога рэгулявання інвестыцыйных плыняў, а таксама міжрэгіянальнай і міжпрафесійнай мабільнасці рабочай сілы. Там, дзе па этнічных прычынах насельніцтва адрознівалася нізкай мабільнасцю, праблемы занятасці і даходаў вырашаліся шляхам пераразмеркавання грамадскіх фондаў спажывання, аказання дзяржаўнай сацыяльнай дапамогі, палітыкі размяшчэння прадпрыемстваў.

Размяшчэнне прадпрыемстваў было арыентавана на стварэнне высокаспецыялізаваных вытворчасцяў і будаўніцтва заводаў-гігантаў, якія вызначалі масавы попыт на працоўную сілу ў рэгіёнах. Такая стратэгія здымала сацыяльную напружанасць у кароткатэрміновым перыядзе, аднак замацоўвала вузкую спецыялізацыю асобных рэгіёнаў і лакальных рынкаў працы, фарміравала прасторавыя дыспропорцыі структуры занятасці ў доўгатэрміновым перыядзе. Пры гэтым развіццю рэгіянальнай інфраструктуры (дарогі, транспарт, сістэмы сувязі і г. д.) не надавалася належнай увагі. Хранічнае недафінансаванне галін інфраструктуры мела адмоўныя доўгатэрміновыя наступствы, што праявілася ў нізкай інвестыцыйнай прывабнасці адсталых рэгіёнаў.

Для неакласічнай эканамічнай тэорыі праблема рэгіянальных адрозненняў на рынку працы існуе толькі як праблема кароткатэрміновага перыяду. У сярэднетэрміновай і доўгатэрміновай перспектыве механізмы міжрэгіянальнай міграцыі павінны прывесці рынак працы ў адносную раўнавагу. Аднак у Беларусі склаліся ўстойлівыя адрозненні паміж рэгіянальнымі рынкамі працы. Падчас пераходнага працэсу розныя рэгіёны па-рознаму дастасоўваліся да рыначных новаўвядзенняў. Слабей рэагавалі рэгіёны, аддаленыя ад вялікіх агламерацый, чыгуначных і аўтамабільных магістраляў, з дрэннай інфраструктурай і непрывабным інвестыцыйным становішчам. У выніку сфарміравалася гетарагенная структура сацыяльна-эканамічнай прасторы агульнанацыянальнага рынку працы.

Расійскія аўтары [7] прыходзяць да высновы, што да ўмоў пераходнай эканомікі лепш дастасаваліся рэгіёны, у якіх спад вытворчасці кампенсавалася развіццём недзяржаўнага сектара, малога і сярэдняга бізнесу, рынку паслуг. У горшых умовах на рынку працы апынуліся рэгіёны, у структуры занятасці якіх пераважалі “крызісныя” галіны і слабае развіццё атрымаў так званы “новы

сектар”, заснаваны на недзяржаўнай уласнасці, развіцці малога і сярэдняга бізнесу, пашырэнні занятасці ў фінансава-крэдытнай сферы, гандлі і сектары паслуг. Развіццё рынку паслуг і навукаёмістых прадпрыемстваў з’яўляецца тым кірункам дыверсіфікацыі структуры занятасці, які здольны пашырыць сферу прыкладання працы і зменшыць рызыку беспрацоўя на рэгіянальных рынках працы. Гетэрагенныя рэакцыі рэгіянальных рынкаў на працэс рэфармавання эканомікі прывялі да фарміравання рэгіянальных сегментаў рынку працы, якія істотна адрозніваюцца па структуры занятасці, узроўні і працягласці беспрацоўя. Даследаванне паводзін розных сегментаў рынку працы на падставе класіфікацыі рэгіёнаў Расійскай Федэрацыі зрабілі расійскія аўтары [7] і прыйшлі да высновы, што больш высокая доля занятых у сельскай гаспадарцы пагаршае стан рэгіёна на рынку працы. Горшае становішча сельскагаспадарчых рэгіёнаў на рынку працы праяўляецца не толькі ў высокіх колькасных паказчыках беспрацоўя, але і ў якасных зменах, звязаных з тым, што беспрацоўе прымае “хранічныя і застоўныя формы”.

У краінах Цэнтральнай і Усходняй Еўропы трансфармацыйны спад эканомікі таксама асабліва негатыўна адбіўся на сельскагаспадарчых рэгіёнах. У шэрагу сельскагаспадарчых рэгіёнаў высокі ўзровень беспрацоўя суправаджаецца ростам яго працягласці [142]. Галіновая структура занятасці ў краінах з рыначнай эканоміяй, краінах ЦУЕ і Беларусі прадстаўлена ў табл. 2.4.

Табліца 2.4

**Галіновая структура занятасці  
(працэнт да агульнай колькасці занятых у эканоміцы)**

Краіна	Сельская і лясная гаспадарка	Прамысловасць і будаўніцтва	Сфера паслуг
ЗША	2,7	23,9	73,4
Заходняя Еўропа	7,0	31,0	62,0
Вялікабрытанія	1,7	26,5	71,8
Германія	2,9	33,9	63,2
Францыя	4,4	25,1	70,5
Венгрыя	7,1	34,0	58,9
Польшча	27,5	28,0	44,5
Чэхія	5,2	40,6	54,2
Расія	13,7	30,3	56,0
Беларусь	14,8	36,2	49,0

Крыніца: [11].

Як відаць з табл. 2.4, краіны з развітой рыначнай эканоміякай маюць значна меншую ўдзельную вагу занятасці ў сельскай гаспадарцы ў параўнанні з краінамі, у якіх адбываецца працэс трансфармацыі. У эканамічна развітых краінах сельская гаспадарка ўяўляе сабой частку шматгаліновага вытворчага комплексу, заснаванага на сучасных індустрыяльных тэхналогіях. Прамысловай перапрацоўцы падлягае больш за 90% сельскагаспадарчай прадукцыі, а ўдзельная вага сельскай гаспадаркі ў канечнай спажывецкай прадукцыі не перавышае 10–15%. Такая сістэма фарміруе больш эфектыўную структуру занятасці з нізкай удзельнай вагою сельскай гаспадаркі і высокай удзельнай вагою прамысловых галін (табл. 2.4).

У Беларусі ўдзельная вага занятага ў сельскай гаспадарцы насельніцтва ў два разы перавышае ўзровень Еўрасаюза і ЗША, аднак таксама значна ніжэйшая, чым у Польшчы. Калгасна-саўгасная сістэма ў Беларусі была заснавана на манаполіі дзяржаўнай уласнасці, субсідыях з боку дзяржавы і залішняй колькасці працаўнікоў, што кампенсавала нізкую эфектыўнасць працы. У выніку сфарміравалася і існуе да гэтай пары галіновая структура аграпрамысловага комплексу з высокай удзельнай вагою сельскай гаспадаркі. Слабае развіццё сістэм захоўвання, спецыялізаванага транспарту, сучаснага гандлёвага абсталявання, вытворчасці тары, галін перапрацоўкі сельскагаспадарчай прадукцыі абмяжоўвае развіццё сферы прыкладання працы ў сельскай мясцовасці і малых гарадах. Структурныя змены ў гэтых умовах сталі непазбежнымі.

Неабходна адзначыць зніжэнне занятасці ў сельскай гаспадарцы Беларусі за час трансфармацыі. Гэта адбываецца за кошт міграцыі сельскай працоўнай сілы ў вялікія гарады па прычыне кепскіх умоў яе ўзнаўлення ў сельскагаспадарчых рэгіёнах і іх інвестыцыйнай непрывабнасці. Назіраецца старэнне сельскага насельніцтва, што пагражае простаму працэсу ўзнаўлення рабочай сілы ў сельскагаспадарчых рэгіёнах. Дынаміка колькасці занятых у сельскагаспадарчых арганізацыях прадстаўлена ў табл. 2.5.

З табл. 2.5 відаць, што колькасць занятых у сельскай гаспадарцы ад пачатку пераходнага перыяду знізілася па ўсіх абласцях у сярэднім у 2,5 разу. Аднак удзельная вага сельскай гаспадаркі ў структуры занятасці надалей застаецца высокай у параўнанні з краінамі Еўрасаюза, а таксама Расійскай Федэрацыяй.

Табліца 2.5

**Дынаміка сярэдняспісачнай колькасці працаўнікоў  
сельскагаспадарчых арганізацый, тыс. чалавек**

Вобласць	Год						
	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003
Брэсцкая	188,8	144,9	118,7	110	103	91	83,9
Віцебская	162,0	116,3	91,2	83	78	69	62,1
Гомельская	161,7	111,2	86,9	83	78	68,4	62,3
Гродзенская	170,1	121,2	104,1	98	93	82	75,9
Мінская	243,3	176,6	129,7	120	114	104	93,6
Магілёўская	141,9	98,2	77,1	71	67	59	52,4
<i>Рэспубліка Беларусь</i>	<i>1067,8</i>	<i>768,4</i>	<i>607,7</i>	<i>566</i>	<i>534</i>	<i>473,4</i>	<i>430,2</i>

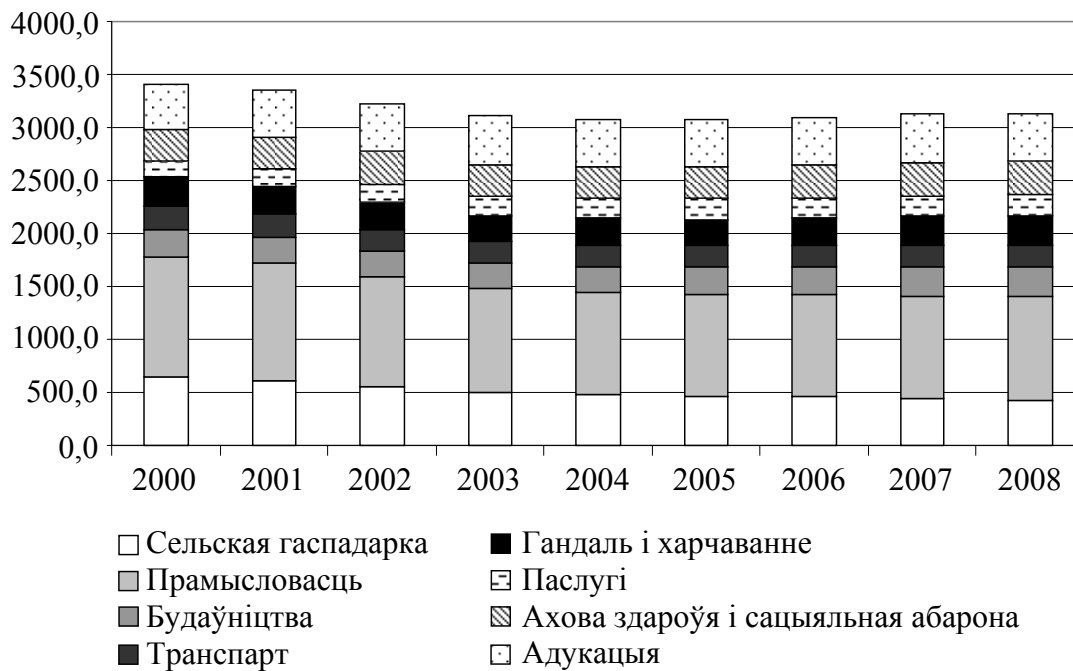
*Крыніца: Статыстычны зборнік Міністэрства сельскай гаспадаркі Рэспублікі Беларусь, 2004 г.*

Пагаршэнне сітуацыі на рынку працы відавочнае з дадзеных па занятасці, якія паказваюць, што ўзровень занятасці (які вымяраецца як доля занятага насельніцтва ў агульнай колькасці насельніцтва) скараціўся з 51% у 1990 да 44% у 2003 г.

Замест павышэння афіцыйнага беспрацоўя зніжэнне занятасці прывяло да зніжэння актыўнасці працоўнай сілы, паколькі частка працаўнікоў згубіла надзею знайсці прыстойнае месца працы. Нізкая эканамічная актыўнасць працоўнай сілы мае месца на фоне скарачэння насельніцтва. Гэта сведчыць пра тое, што пагаршэнне сітуацыі на рынку працы больш значнае, чым магло б падавацца з аналізу дадзеных па занятасці і беспрацоўі.

Падчас эканамічнага росту ўсе ўзроставыя і адукацыйныя групы атрымалі карысць у выглядзе павышэння занятасці.

Беларусь адстае ад іншых пераходных эканомік па колькасці занятых у прыватным сектары. Дзяржаўныя арганізацыі і прадпрыемствы з'яўляюцца даміруючымі ў беларускай гаспадарцы. Занятасць на гэтых прадпрыемствах складае 52% ад агульнай занятасці. Аднак прыватны сектар складае 48%, паказчык значна ніжэйшы ў параўнанні з большасцю трансфармацыйных эканомік дзесяць гадоў таму. Напрыклад, у 1997 г. сярэдні ўзровень занятасці ў краінах ЦУЕ быў роўны 65%.



Мал. 2.9. Занятасць па сектарах у 2000–2008 гг.

Такім чынам, параўнаўчы аналіз структуры занятасці дазваляе выявіць некаторыя дыспрапорцыі беларускага рынку працы (мал. 2.9). Адбылося значнае зніжэнне колькасці занятых у сельскай гаспадарцы рэспублікі, што сведчыць пра зніжэнне прапановы працы ў гэтай галіне. Гістарычны вопыт паказвае, што тэндэнцыя зніжэння занятасці ў сельскай гаспадарцы, пры ўмове павышэння прадукцыйнасці працы, была характэрная для ўсіх высокаразвітых прамысловых краін. Эфектыўная галіновая структура занятасці фарміравалася ва ўмовах павышэння прадукцыйнасці працы ў сельскай гаспадарцы і перамяшчэнні працоўнай сілы ў прамысловасць, якая развівалася ў гарадах. Аднак для Беларусі адрозненне заключаецца ў захаванні невысокай прадукцыйнасці працы ў сельскай гаспадарцы. А перамяшчэнне рабочай сілы звязана ў першую чаргу з горшымі ўмовамі ўзнаўлення рабочай сілы ў сельскай мясцовасці ў параўнанні з гарадамі. Нягледзячы на значнае зніжэнне колькасці занятых у сельскай гаспадарцы, можна адзначыць, што тут захоўваецца непрапарцыянальна высокая доля занятых у параўнанні з эканамічна развітымі краінамі. Развіццё сельскагаспадарчых рэгіёнаў павінна суправаджацца дыверсіфікацыяй структуры занятасці ў рэгіёне. Для сельскагаспадарчых рэгіёнаў гэта азначае развіццё аграрнага сервісу, перапрацоўчых галін,

пашырэнне несельскагаспадарчай занятасці. Дыверсіфікацыя рэгіянальнай структуры занятасці адбываецца за кошт развіцця недзяржаўнага сектара, малога бізнесу і рынку паслуг. Эфект спецыялізацыі, у сваю чаргу, галоўным чынам праяўляецца ў сельскагаспадарчых рэгіёнах і прамысловых рэгіёнах з абмежаванай колькасцю дамінуючых галін. Дадзеная праблема прызнаецца дзяржаўнымі органамі кіравання рэспублікі, і ў гэтым кірунку прымаюцца адпаведныя рашэнні.

Трансфармацыйны спад у эканоміцы Беларусі меў неаднолькавы ўплыў на розна тыповыя сегменты рынку працы. Чым вышэйшай была спецыялізацыя занятасці ў рэгіёне, тым у большай ступені рэгіянальныя рынкі працы становіліся залежнымі ад сітуацыі на галіновых рынках. Пры гэтым дыверсіфікацыя структуры занятасці дазваляе пераразмяркоўваць рызык беспрацоўя паміж рознымі сегментамі рынку працы. Важна ўлічваць, у якой ступені галіновы эфект з'яўляецца рэгіянальным і як ён адлюстроўваецца на лакальных рынках працы.

Уніфікаваны падыход і сярэднія ацэнкі сітуацыі на беларускім рынку працы не даюць аб'ектыўнай ацэнкі. Пры стварэнні эфектыўнай структуры занятасці неабходны ўлік галіновай спецыялізацыі рэгіянальных рынкаў працы і фактараў эканамічнай палітыкі на ўзроўні рэгіёна.

Для фарміравання эфектыўнай структуры занятасці ў Беларусі на рэгіянальным узроўні на першым этапе неабходна ацаніць, як паўплываюць ліквідацыя дзяржаўнай манаполіі, фарміраванне новай структуры ўласнасці, падтрымка малога і сярэдняга бізнесу, развіццё рынку паслуг на паводзіны рэгіянальных рынкаў працы.

### **2.3.2. Тыпалагізацыя рэгіянальных рынкаў працы**

Аналіз паказвае, што рэгіянальныя рынкі працы (на ўзроўні адміністрацыйных раёнаў) Беларусі характарызуюцца значнай дыферэнцыяцыяй і патрабуюць розных падыходаў у палітыцы занятасці і зніжэнні сацыяльнай напружанасці. Паўстае неабходнасць вызначыць групы рэгіёнаў з агульнымі рысамі. Тыпалагізацыя рэгіянальных рынкаў працы дазваляе зрабіць значны ўклад у разуменне глебоўных прычын рэгіянальных адрозненняў і дапамагае вызначыць адпаведны падыход у эканамічнай палітыцы на рэгіянальным узроўні. Правядзенне тыпалагізацыі рэгіянальных рын-

каў дазволіць знізіць колькасць выпадкаў для аналізу залежнасцяў індикатараў рэгіянальных рынкаў працы. Можна праводзіць аналіз для падобных груп рынкаў працы.

Выдзелім некалькі тэарэтычных падыходаў да класіфікацыі рэгіянальных рынкаў працы. Адны з іх спачатку засяроджваюць увагу на структурных элементах лакальнай эканомікі, якія характарызуюць гамагенныя групы, і потым ацэньваюць, ці падобна члены кожнай групы апісваюцца зменнымі, у якіх зацікаўлены дослед (узровень занятасці, дынаміка ўзроўню беспрацоўя, паказчык напружанасці і інш.).

Іншы падыход рэкамендуе выкарыстоўваюць аналітычную тэхніку для характарыстыкі індикатараў рынку працы. Пры гэтым групуюць рэгіёны з падобнымі значэннямі гэтых індикатараў. С. Скарпэта і П. Хубер сцвярджаюць, што для апошняга падыходу “характэрна больш складаная аналітычная працэдура, вынікі якой не заўсёды можна адназначна інтэрпрэтаваць” [162].

Ванкевіч А. В. распрацавала методыку класіфікацыі рэгіянальных рынкаў працы па дынаміцы індэкса напружанасці і яго ўзроўні метадам ранжыравання [22]. Аўтар выдзяляе чатыры наступныя сегменты рэгіянальных рынкаў працы: крытычныя, напружаныя, патэнцыяльна напружаныя і адносна спакойныя. Кожны сегмент вызначаецца ў залежнасці ад суадносін колькасці беспрацоўных да вольных вакансій на рэгіянальным рынку працы. Далей Ванкевіч А. В. прапануе методыку комплекснай ацэнкі рэгіянальных рынкаў працы, заснаваную на дапаўненні ацэнак лакальных рынкаў працы па індэксе напружанасці наступнымі паказчыкамі: індэксам дэмаграфічнага дабрабыту рэгіёна ( $I_{дэм}$ ), індэксам развіцця сацыяльнай інфраструктуры ( $I_{сац}$ ), індэксам эканамічнага развіцця рэгіёна ( $I_{эк}$ ). Інтэгральны індэкс сацыяльна-эканамічнага развіцця рэгіёна разлічваецца як сярэдняе арыфметычнае вышэйпералічаных прыватных рангаў па формуле (2.1) [11]:

$$I_{\text{інт}} = \frac{((1 - I_{\text{рт}}) + I_{\text{дэм}} + I_{\text{сац}} + I_{\text{эк}})}{4}. \quad (2.1)$$

Максімальнае значэнне індэкса – адзінка, што адпавядае найбольш развітому ў сацыяльна-эканамічных і дэмаграфічных адносінах рэгіёну, мінімальнае значэнне (нуль) адпавядае найменш развітому рэгіёну.

Дадзеная методыка з'яўляецца карыснай, паколькі дазваляе [22]: 1) удакладніць дыферэнцыяцыю рэгіёнаў Беларусі; 2) класіфікаваць рэгіёны па ўзроўні напружанасці рынкаў працы, дэмаграфічным, сацыяльным, эканамічным развіцці і выдзеліць іх розныя тыпы; 3) выкарыстаць для распрацоўкі праграм мясцовага развіцця рэгіёнаў; 4) выдзеліць рэгіёны з найбольш напружаным станам на рынку працы і папярэдзіць рост беспрацоўя, беднасці і сацыяльнай напружанасці ў іх.

Аднак неабходна адзначыць, што дадзеная методыка выкарыстоўвае паказчыкі, якія характарызуюць наступствы негатыўных працэсаў на рэгіянальных рынках працы – узровень беспрацоўя, напружанасці (адносіны колькасці беспрацоўных да колькасці вакантных месцаў працы). Прапанаваная методыка не дазваляе браць пад увагу прычыны гэтых негатыўных працэсаў, акрэсліць іх залежнасці і тэндэнцыі, а ўлічвае ўжо здзейсненыя факты. Гэта не зусім зручна для рэгіянальнай палітыкі рэгулявання рынкаў працы, паколькі пры дапамозе гэтага метаду можна выявіць, дзе ўжо ўзнік крытычны рынак працы, але нельга прадбачыць, дзе ён можа ўзнікнуць.

Калі прыняць пад увагу той факт, што на функцыянаванне рэгіянальных рынкаў працы ў значнай ступені ўплывае структура занятасці ў рэгіёне, то можна выявіць рэгіёны з больш эфектыўнай структурай занятасці і меншай верагоднасцю ўзнікнення крытычнай сітуацыі і прадугледзець, у якіх раёнах негатыўныя фактары могуць выклікаць пагаршэнне сітуацыі на рынку працы.

Прынцып тыпалагізацыі рэгіёнаў на аснове структуры занятасці распрацоўваўся экспертамі Арганізацыі эканамічнага супрацоўніцтва і развіцця (OECD) С. Скарпэта (S. Scarpetta) і П. Хубер (P. Huber) [162]. Яны зрабілі класіфікацыю рэгіянальных рынкаў працы ў Цэнтральнай Еўропе згодна са спецыялізацыяй у структуры занятасці. Аўтары выкарысталі матэматычны падыход паслядоўнага шматмернага працэсу адбору вучонага Х. Лемана (H. Lehmann) з Лонданскай школы эканомікі. У выніку даследавання выдзелена сем груп рэгіёнаў па кожнай даследуемай краіне, дзе адбываецца працэс трансфармацыі. Пасля гэтага вывучаліся тэндэнцыі паказчыкаў рынку працы ў групах. Даследаваннем былі ахоплены 252 тэрытарыяльныя адзінкі шасці Цэнтральнаеўрапейскіх краін.



Іншае даследаванне праводзілася расійскімі аўтарамі Бліновай Т. У. і Русаноўскім У. А. [7]. Яны далі класіфікацыю расійскіх рэгіянальных рынкаў працы і зрабілі ацэнку залежнасці індэксараў рынку працы ад галіновай структуры занятасці і рэгіянальнай палітыкі з дапамогай ураўненняў рэгрэсіі. Гіпотэза аб тым, што рэгіёны з “лепшай” структурай занятасці і дыверсіфікаванымі відамі актыўнасці хутчэй дастасоўваюцца да працэсу рыначнай лібералізацыі эканомікі спраўдзілася як для краін Цэнтральнай Еўропы, так і для Расійскай Федэрацыі. Можна меркаваць, што ў Беларусі рэгіёны з больш дыверсіфікаванай структурай занятасці атрымліваюць больш карысці ад пераходу да рыначнага механізму гаспадарання, у той час як сельскагаспадарчыя і манапрамысловыя рэгіёны будуць мець горшае становішча пасля скарачэння дзяржаўных датацый і змен у структуры попыту ў сувязі з трансфармацыйнымі працэсамі ў эканоміцы.

Для класіфікацыі рынкаў працы і ацэнкі ўплыву на іх рэгіянальнай структуры занятасці выкарыстоўваем прапанаваны Х. Леманам паслядоўны шматмерны выбарачны працэс, які ўключае наступныя этапы. На першым этапе выдзяляем высокаспецыялізаваныя рэгіёны. Для гэтага спачатку ўсе паказчыкі выражаем у выглядзе стандартных адхіленняў ад сярэдняй велічыні з дапамогай формулы (2.2) [162]:

$$z = \frac{x_i - \bar{x}}{s}, \quad (2.2)$$

дзе  $z$  – стандартны лік;  $x_i$  – паказчык  $i$ -тага рэгіёна;  $\bar{x}$  – сярэдняе велічыня паказчыка;  $s$  – стандартнае адхіленне паказчыка.

Згодна са шматмерным дыскрымінантным правілам адбору, высокаспецыялізаваныя рэгіёны павінны адпавядаць наступнай умове: удзельная вага занятых у сельскай гаспадарцы або прамысловасці, выражаная ў стандартных адхіленнях ад сярэдняй пры дапамозе формулы (2.2), павінна быць большай за палову стандартнага адхілення ад сярэдняй па краіне.

На першым этапе сфарміруем тры макрагрупы, дзве з якіх уключаюць высокаспецыялізаваныя рэгіёны – сельскагаспадарчыя і прамысловыя. Трэцяя група дыверсіфікаваных рэгіёнаў атрымліваецца як рэштавая (астатнія рэгіёны, якія не ўвайшлі ў групы спецыялізаваных, а значыць, маюць высокагетэрагенную структуру занятасці). У апошняй групе прыкладна аднолькава прадстаўлены

сельская гаспадарка і прамысловасць і развітыя іншыя галіны, у тым ліку паслуг. Такая дыверсіфікаваная структура занятасці ў гэтай групе рэгіёнаў дазваляе з большай верагоднасцю знайсці новае месца працы.

На другім этапе ўнутры высокаспецыялізаваных макрагруп выдзяляем рэгіёны больш развітыя, а таксама дэпрэсіўныя. Пры гэтым за паказчыкі ўзроўню развіцця рэгіёнаў мы прынялі:

– паказчыкі ўдзельнай вагі занятасці ў сферы паслуг і гандлю, а таксама ў прыватным прадпрыемстве;

– паказчыкі развіцця рэгіянальнай інфраструктуры.

Мяркуюцца, што ўзроўні развіцця прыватнага прадпрыемства і сферы паслуг з’яўляюцца паказчыкам развіцця так званага “новага” сектара, які здольны хутка абсарбаваць вызваленую працоўную сілу. Развітая інфраструктура, у сваю чаргу, можа стымуляваць рэгіянальнае развіццё, прыцягненне інвестыцый і дадатковае стварэнне новых працоўных месцаў.

У выбары паказчыкаў узроўню развіцця рэгіёнаў мы зыходзілі з наступных меркаванняў. Сектар паслуг і гандлю з’яўляецца найбольш дынамічным ва ўсіх краінах з трансфармацыйнай эканомікай. Таму большая, чым сярэдняя, доля занятых у гэтым сектары можа быць важным паказчыкам дыверсіфікацыі і развіцця рэгіянальнай эканомікі. Індикатар сектара прыватнага прадпрыемства быў уведзены для таго, каб прыняць у разлік магчымыя рысы дыверсіфікацыі і развіцця лакальнай эканомікі за кошт развіцця прыватнага сектара.

Выдзеліць групы з лепшай эканамічнай структурай і таму, верагодна, з лепшымі перспектывамі развіцця можна пры дапамозе розных індикатараў. Але, напрыклад, паказчык рэгіянальнай дыферэнцыяцыі ўзроўню развіцця інфраструктуры па колькасці тэлефонаў, на нашу думку, слаба звязаны з індикатарамі рынку працы і таму не бярэцца пад увагу пры аналізе. Зыходзячы з тэарэтычных меркаванняў, выкарыстоўваем паказчык шчыльнасці аўтамабільных дарог у раёне як дэтэрмінанту рэгіянальнай эканамічнай структуры і сігналаў рэгіянальнага эканамічнага развіцця. Гэты паказчык адыгрывае значную ролю ў развіцці лакальнай інфраструктуры. Рацыянальнасць выбару паказчыка развіцця інфраструктуры, як асноўнага дыскрымінантнага фактару, відавочная. Лепшая інфраструктура характарызуе лепш развітую эканамічную

структуру рэгіёна, якая, у сваю чаргу, можа стымуляваць развіццё новых прадпрыемстваў.

Такім чынам, на другім этапе мы выдзелілі дадаткова тры субгрупы рэгіёнаў у залежнасці ад узроўню іх эканамічнага развіцця, выкарыстоўваючы прынятае правіла адбору і крытычную велічыню як палову стандартнага адхілення ад сярэдняй. Выражаныя ў стандартных адхіленнях ад сярэдняй паказчыкі шчыльнасці аўтамабільных дарог, долі занятых у гандлі і колькасці прыватных фірмаў характарызуюць развітыя рэгіёны, калі паказчык быў вышэйшы за палову стандартнага адхілення ад сярэдняй. Да групы “іншыя” адносілі рэгіёны, калі гэты паказчык быў ніжэйшы за палову стандартнага адхілення.

Такім чынам, выдзелілі шэсць груп рэгіёнаў: развітыя аграрныя рэгіёны; астатнія аграрныя рэгіёны; развітыя прамысловыя рэгіёны; астатнія прамысловыя рэгіёны; дыверсіфікаваныя развітыя; дыверсіфікаваныя іншыя. Нагадаем, што група дыверсіфікаваных рэгіёнаў была атрымана як рэшта рэгіёнаў, якія не адпавядалі крытэрыям спецыялізаваных рэгіёнаў. Рэгіёны гэтай групы маюць высокагэтрагенную структуру эканомікі і, магчыма, лепшыя перспектывы для развіцця. Развітыя рэгіёны, у якіх, верагодна, хутчэй адбываецца працэс трансфармацыі і якія лепш дастасоўваюцца да рыначных адносін, характарызуюцца большай шчыльнасцю дарог і вышэйшым узроўнем развіцця прыватнага бізнесу ў рэгіёне (доля прадпрыемстваў у прыватнай уласнасці большая за сярэднюю па краіне, выражаная ў стандартных адхіленнях ад сярэдняй).

*Развітыя сельскагаспадарчыя рэгіёны* (мяркуем, што яны маюць лепшыя магчымасці, каб дастасавацца да рыначнай эканомікі) характарызаваліся вышэйшым узроўнем развіцця лакальнай інфраструктуры (вышэйшым паказчыкам шчыльнасці аўтамабільных дарог, выражаным у стандартных адхіленнях ад сярэдняй), а таксама вышэйшай доляй занятых у гандлі (у паказчыках стандартных адхіленняў ад сярэдняй).

*Развітыя прамысловыя рэгіёны* маюць вышэйшы ўзровень развіцця сеткі аўтамабільных дарог, а таксама характарызуюцца адносна меншым памерам (па занятасці) прамысловых прадпрыемстваў і большай колькасцю зарэгістраваных прыватных прадпрыемстваў.

Вынікі класіфікацыі рэгіянальных рынкаў працы паказаны ў табл. 2.6.

**Групы рэгіянальных рынкаў працы ў адпаведнасці з праведзенай тыпалагізацыяй**

1. Развітыя прамысловыя раёны	2. Іншыя прамысловыя раёны	3. Развітыя сельскагаспадарчыя раёны	4. Іншыя сельскагаспадарчыя раёны	5. Развітыя дыверсіфікаваныя раёны	6. Іншыя дыверсіфікаваныя раёны
1	2	3	4	5	6
Аршанскі	Баранавіцкі	Шаркаўшчынскі	Драгічынскі	Жабінкаўскі	Ганцавіцкі
Чашніцкі	Бярозаўскі	Бераставіцкі	Іванаўскі	Бешанковіцкі	Івацэвіцкі
Ваўкавыскі	Лунінецкі	Воранаўскі	Камянецкі	Пастаўскі	Кобрынскі
Лідскі	Добрушскі	Зэльвенскі	Ляхавіцкі	Ушацкі	Пружанскі
Мастоўскі	Жлобінскі	Карэліцкі	Маларыцкі	Ашмянскі	Глыбоцкі
Смаргонскі	Рагачоўскі	Свіслацкі	Столінскі	Мінскі	Докшыцкі
Вілейскі	Навагрудскі	Шчучынскі	Браслаўскі	Горацкі	Лепельскі
Дзяржынскі	Слонімска	Валожынскі	Гарадоцкі	Круглянскі	Расонскі
Маладзечанскі	Пухавіцкі	Клецкі	Дубровенскі	Шклоўскі	Талачынскі
Смалявіцкі	Салігорскі	Капыльскі	Ліёнскі	Верхнядзвінскі	Шумілінскі
Стаўбцоўскі	Асіповіцкі	Нясвіжскі	Міёрскі	Калінкавіцкі	Жыткавіцкі
Бабруйскі		Уздзенскі	Сенненскі	Хойніцкі	Лельчыцкі
Крычаўскі		Дрыбінскі	Буда-Кашалёўскі	Краснапольскі	Нараўлянскі

Заканчэнне табл. 2.6

1	2	3	4	5	6
Магілёўскі		Брагінскі	Веткаўскі		Петрыкаўскі
Брэсцкі		Ельскі	Чачэрскі		Бярэзінскі
Пінскі		Кармянскі	Дзятлаўскі		Крупскі
Віцебскі		Лоеўскі	Іўеўскі		Лагойскі
Полацкі		Акцябрскі	Астравецкі		Мядзельскі
Гомельскі		Слаўгарадскі	Любанскі		Старадарожскі
Мазырскі			Кіраўскі		Чэрвеньскі
Рэчыцкі			Меціслаўскі		Бялыніцкі
Светлагорскі			Чавускі		Быхаўскі
Гродзенскі					Глускі
Барысаўскі					Клімавіцкі
Слуцкі					Клічаўскі
					Касцюковіцкі
					Хоцімскі
					Чэрыкаўскі

Дадзеныя для разліку структуры занятасці былі выкарыстаны з “Табліц 2 – раён” Міністэрства статыстыкі і аналізу Рэспублікі Беларусь, структура занятасці ў працэнтных долях і ў стандартных адхіленнях ад сярэдняй разлічана самастойна. Дадзеныя для разліку шчыльнасці аўтамабільных дарог выкарыстаны са справаздач канцэрна “БелАўтадар”, разлік шчыльнасці аўтамабільных дарог зроблены аўтарам самастойна.

У методыцы класіфікацыі, якую мы прапануем, не ўлічваецца прамыя паказчыкі рынку працы, такія, як узровень беспрацоўя, адносіны колькасці беспрацоўных да колькасці вакантных месцаў працы. Аднак далейшы аналіз выдзеленых груп паказаў, што існуе залежнасць гэтых паказчыкаў ад фактараў, згодна з якімі была праведзена класіфікацыя. Даследаванне паказчыкаў рынку працы ў групах выявіла залежнасць узроўню беспрацоўя ад структуры занятасці і ўзроўню развіцця рэгіянальнай інфраструктуры. Так, усе раёны з найбольш высокім узроўнем беспрацоўя, якія адпавядалі крытэрыю (паказчык беспрацоўя па ўсіх рэгіёнах выражаны ў стандартных адхіленнях ад сярэдняй быў большы за палову стандартнага адхілення ад сярэдняй), патрапілі ў групы 2, 4, 6 – “іншыя рэгіёны”, калі за крытэрыі развіцця рэгіёна быў прыняты паказчык шчыльнасці дарог. Гэта азначае, што ўзровень развіцця інфраструктуры значна ўплывае на развіццё рэгіёнаў і таму на стан на рынку працы. Рэгіёны з найвышэйшым узроўнем беспрацоўя размеркаваліся ў групах, выдзеленых згодна з нашай класіфікацыяй наступным чынам (табл. 2.7).

Як відаць з табл. 2.7, раёны з найбольш высокім узроўнем беспрацоўя не патрапілі ў групы “развітых прамысловых” і “развітых сельскагаспадарчых” рэгіёнаў, і толькі два рэгіёны з высокім узроўнем беспрацоўя адносяцца да групы развітых дыверсіфікаваных рэгіёнаў. Амаль усе рэгіёны з высокім узроўнем беспрацоўя размеркаваліся паміж “іншымі” (менш развітымі) рэгіёнамі. Гэты эмпірычны вынік даказвае нашы тэарэтычныя меркаванні пра тое, што лепшы ўзровень развіцця рэгіянальнай інфраструктуры спрыяе прыцягненню інвестыцый у рэгіён, стварэнню і развіццю новых прадпрыемстваў, асабліва ў сферы паслуг, а таму садзейнічае зніжэнню беспрацоўя і росту занятасці ў рэгіёне.

Табліца 2.7

**Рэгіёны з найвышэйшым узроўнем беспрацоўя па групх класіфікацыі  
(дзе  $U_n$ , % – узровень беспрацоўя, %,  $S$  – стандартнае адхіленне ад сярэдняй)**

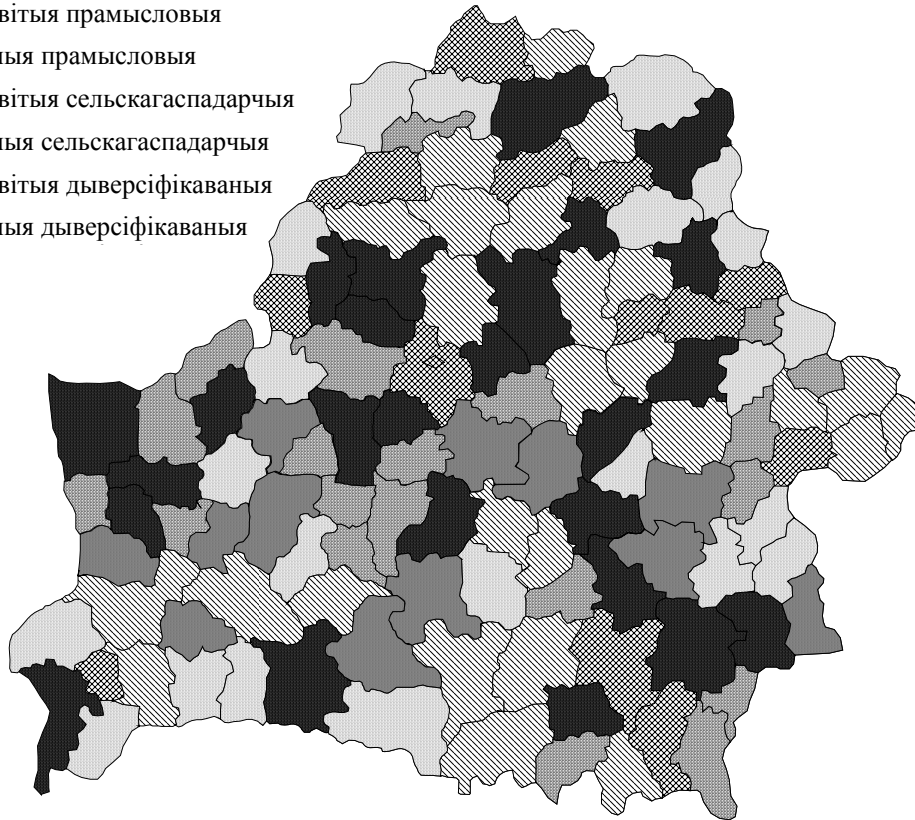
2. Іншыя прамысловыя раёны	$U_n$ , %	$S$	4. Іншыя сельскагаспадарчыя раёны	$U_n$ , %	$S$	5. Развітыя дыверсіфікаваныя раёны	$U_n$ , %	$S$	6. Іншыя дыверсіфікаваныя раёны	$U_n$ , %	$S$
Бярозаўскі	4,8	0,84	Драгічынскі	5,6	1,35	Пастаўскі	7,6	2,65	Ганцавіцкі	10,9	4,79
Лунінецкі	4,7	0,77	Іванаўскі	6,7	2,07	Круглянскі	5,9	1,55	Кобрынскі	4,5	0,64
Полацкі	4,3	0,51	Маларыцкі	4,3	0,51				Лепельскі	4,7	0,77
Рэчыцкі	6,3	1,81	Столінскі	5,7	1,42				Калінкавіцкі	5,4	1,22
Рагачоўскі	4,3	0,51	Гродзенскі	5,6	1,35				Лельчыцкі	5,3	1,16
Светлагорскі	4,6	0,71	Дубровенскі	5,4	1,22				Бярэзінскі	4,9	0,90
			Брагінскі	4,9	0,90				Быхаўскі	4,6	0,71
			Акцябрскі	5	0,97				Касцюковіцкі	6,2	1,74
			Любанскі	4,4	0,58				Краснапольскі	10	4,21
									Чэрыкаўскі	4,3	0,51

*Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь.*

Найлепшым чынам вынікі прапанаванай намі методыкі тыпалагізацыі рэгіянальных рынкаў працы можна адлюстраваць на карце Рэспублікі Беларусь з раённым адміністрацыйным падзелам (мал. 2.10).

Умоўныя абзначэнні:

- 1 – развітыя прамысловыя
- 2 – іншыя прамысловыя
- 3 – развітыя сельскагаспадарчыя
- 4 – іншыя сельскагаспадарчыя
- 5 – развітыя дыверсіфікаваныя
- 6 – іншыя дыверсіфікаваныя



Мал. 2.10. Рэгіянальнае размяшчэнне выдзеленых кластараў

На мал. 2.10 паказаны падзел рэгіянальных рынкаў працы на кластары згодна з іх структурай занятасці. Заўважаецца тэндэнцыя, што меншы ўзровень беспрацоўя характэрны для развітых рэгіёнаў, якія характарызуюцца лепшым узроўнем інфраструктуры. Развітымі прамысловымі рэгіёнамі з'яўляюцца раёны, размешчаныя блізка ад буйных агламерацый і буйных прамысловых цэнтраў. Наадварот, больш высокі ўзровень беспрацоўя характэрны для кластараў іншых сельскагаспадарчых і іншых дыверсіфікаваных.

Такім чынам, распрацаваная методыка тыпалагізацыі рэгіёнаў будзеца зыходзячы са структуры занятасці ў рэгіёне і без уліку



паказчыкаў беспрацоўя. Аднак праведзеная з яе дапамогай класіфікацыя добра адпавядае сітуацыі на рынку працы пэўнай групы рэгіёнаў. Гэта дазваляе распрацоўваць адпаведную для кожнай групы рэгіёнаў эканамічную палітыку і палітыку рынку працы, што будзе спрыяць павышэнню занятасці ў рэгіёнах і іх устойліваму эканамічнаму развіццю. Гэты метадад заснаваны на выяўленні залежнасці індикатараў рынку працы ад спецыялізацыі рэгіёна і рэгіянальнай структуры занятасці. Ён дазваляе выявіць прычыны росту беспрацоўя, напружанасці ў рэгіёне і беднасці, а таксама можа стаць асновай для распрацоўкі грунтоўных праграм папярэджання росту беспрацоўя ў рэгіёнах, праграм павышэння занятасці і праграм рэгіянальнага развіцця.

Высновы, якія можна зрабіць з вышэйпрыведзенага аналізу, наступныя.

- Структура занятасці ў рэгіёне ў значнай ступені вызначае ўзровень і тэндэнцыі яго развіцця, а таму і асноўныя паказчыкі рынку працы – узровень беспрацоўя, напружанасць, узровень занятасці і г. д.

- Горшая сітуацыя складваецца на рэгіянальных рынках працы з дамінуючай сельскагаспадарчай структурай занятасці. У шэрагу сельскагаспадарчых рэгіёнаў высокі ўзровень беспрацоўя суправаджаецца ростам яго працягласці, назіраецца ніжэйшы ўзровень адукацыі і інвестыцый у чалавечы капітал. Выяўлена неабходнасць сістэмнай рэструктурызацыі з мэтай дыверсіфікацыі структуры занятасці, што асабліва актуальна для сельскагаспадарчых рэгіёнаў.

- Зроблены аналіз тэрэтычных падыходаў у класіфікацыі рэгіянальных, паказана неабходнасць стварэння канцэптuallyна іншай метадыкі тыпалагізацыі рынкаў працы. Распрацаваная метадыка тыпалагізацыі рэгіянальных рынкаў працы мае значныя перавагі перад тымі, што разглядаліся раней. Яна дазваляе выдзеліць рэгіянальныя кластары рынкаў працы на аснове паказчыкаў структуры занятасці і развіцця рэгіёнаў. Таксама дае магчымасць вывучаць тэндэнцыі паказчыкаў рэгіянальных рынкаў працы, характэрныя для выдзеленых груп.

Неабходна адзначыць, што наяўнасць рэгіянальных адрозненняў ва ўзроўнях беспрацоўя ў пэўнай меры супярэчыць эканамічнай інтуіцыі, якая падказвае, што перамяшчэнне фактараў

вытворчасці павінна зліквідаваць гэтую розніцу ў доўгатэрміновым перыядзе. З аднаго боку, нераўнавага на лакальных рынках працы, якая праяўляецца ў значных адрозненнях беспрацоўя і заробкаў, павінна весці да міграцыйнага ціску. Адплыў рабочай сілы з дадзенага рэгіёна павінен натуральным чынам весці да зніжэння беспрацоўя ў гэтым рэгіёне. Наплыў рабочай сілы ў рэгіён будзе дзейнічаць у кірунку павышэння беспрацоўя. З другога боку, вялікі запас вольнай працоўнай сілы, звязаны з больш высокім беспрацоўем, павінен прыцягваць капітал з рэгіёнаў, у якіх рынак працы адчувае недахоп рабочай сілы. Беспрацоўе з пункту гледжання тэорыі рынку працы дазваляе наняць працаўнікоў пры ніжэйшым узроўні заробтнай платы. Гэта павінна павысіць рэнтабельнасць вытворчасці ў рэгіёне, а таксама аддачу ад капіталу. Наплыў інвестыцый і стварэнне новых працоўных месцаў павінны затым зменшыць беспрацоўе. Праблемы міграцыі працоўнай сілы разглядаюцца ніжэй.

## **2.4. Рэгіянальная міграцыя працоўнай сілы ў Беларусі**

Як было ўжо адзначана, на рынку працы ў Беларусі назіраюцца пэўныя рэгіянальныя дыспарорцыі як ва ўзроўнях рэгіянальнага беспрацоўя, так і ў структуры занятасці. Згодна з законамі эканомікі, рэгіянальныя адрозненні павінны быць зліквідаваны за кошт дастасавання попыту і прапановы. Хуткасць працэсаў дастасавання на рынку працы залежыць ад ступені мабільнасці рабочай сілы, гэта значыць, ад схільнасці і здольнасці людзей, якія складаюць рэсурс рабочай сілы, да змен свайго месца на гетэрагенным рынку працы.

Можна выдзеліць шэсць асноўных формаў мабільнасці рабочай сілы, а менавіта: змена прафесіі, змена галіны працы, змена месца працы, змена статусу беспрацоўнага на статус працуючага (і наадварот), геаграфічная мабільнасць, пераход з эканамічна актыўнай часткі насельніцтва ў неактыўную і наадварот.

Некаторыя аўтары [155] сцвярджаюць, што павышэнне ўзроўню мабільнасці рабочай сілы, а таксама схільнасці да павышэння кваліфікацыі і адукацыі могуць спрыяць значнаму зніжэнню пameraў структурнага беспрацоўя. А геаграфічная форма мабільнасці,

або міграцыя, мае важнае значэнне для зніжэння фрыкцыйнага беспрацоўя. Аднак, з другога боку, высокая мабільнасць працоўнай сілы можа весці да зніжэння ўзроўню інвестыцый у чалавечы капітал, паколькі прадпрыемствы не зацікаўлены ўкладваць сродкі на падрыхтоўку кадрў, якія характарызуюцца высокай мабільнасцю. Працадаўцы мэтазгодным бачаць найм новых працаўнікоў, якія адпавядаюць іх патрабаванням.

Для выяўлення ўплыву мабільнасці працоўнай сілы на дзейнасць рэгіянальных рынкаў працы ў Беларусі неабходна вызначыць узровень міграцыі працоўнай сілы, кірункі і фактары, якія яе вызначаюць. Ткачэнка С. С. і Ціханова Л. Я. [125] правялі даследаванне знешняй працоўнай міграцыі ў Беларусі. Даследаванні паказалі, што яе маштабы нязначныя і яна не мае важнага ўплыву на стан рынку працы краіны. Удзельная вага сумарнай колькасці працоўных мігрантаў, што прыехалі ў Беларусь і выехалі з яе ў 2003 г., складала 0,17% эканамічна актыўнага насельніцтва краіны. Не існуе ўзаема сувязі памеру знешняй працоўнай міграцыі са станам тэрытарыяльных рынкаў працы рэспублікі. Асноўная доля знешніх сельскагаспадарчых працоўных мігрантаў скіроўваецца ў Брэсцкую вобласць, якая з'яўляецца найбольш забяспечанай працоўнымі рэсурсамі, характарызуецца перавагай прапановы працоўнай сілы на рынку працы і высокім узроўнем беспрацоўя ў некаторых раёнах. Выязджаюць за мяжу працоўныя рэсурсы г. Мінска, рынак працы якога характарызуецца найбольш нізкай ступенню напружанасці. Пераважны ўзрост мігрантаў, што выязджаюць з Беларусі на працу, у 1996 г. складаў 30–39 гадоў і знізіўся ў апошнія гады да 24 гадоў. Гэта азначае, што на працу за мяжу схільныя выязджаць маладыя працаўнікі.

Неабходна адзначыць, што даследаванне праводзілася на падставе статыстычных дадзеных афіцыйна зарэгістраваных выездаў за мяжу на працу. Аднак вялікая колькасць беларускіх грамадзян выязджае на працу за мяжу, у тым ліку ў Расію, без афіцыйнай рэгістрацыі, і таму маштабы такой міграцыі не зафіксаваны. Ацаніць рэальны ўзровень замежнай працоўнай міграцыі ў Беларусі і яе ўплыў на нацыянальны рынак працы вельмі складана. Згодна з неафіцыйнымі ацэнкамі экспертаў [45], у Расіі неафіцыйна жыве і працуе каля 250 тыс. беларусаў. Усяго за мяжой,

як сцвярджаюць эксперты Сусветнага банка [45], працуе каля 400 тыс. беларусаў, якія прывозяць у Беларусь прыкладна 1 млрд долараў ЗША.

Важным фактарам рэгіянальнага дастасавання на рынку працы і зніжэння ўзроўню структурнага беспрацоўя з'яўляецца ўнутраная рэгіянальная міграцыя насельніцтва. Агульны ўзровень унутранай міграцыі насельніцтва за апошнія 4 гады не перавышаў 2%. У табл. 2.8 прыведзены паказчыкі ўнутранай рэгіянальнай міграцыі працоўнай сілы.

Табліца 2.8

**Сярэднія паказчыкі рэгіянальнай міграцыі ў Рэспубліцы Беларусь**

Паказчык	Год				
	2000	2001	2002	2003	2004
Колькасць унутраных мігрантаў, тыс. чалавек	183,8	193,5	198,4	207,8	210,8
Узровень працоўнай міграцыі, %	3,06	3,18	3,25	3,38	3,45
Узровень беспрацоўя ў Рэспубліцы Беларусь (для параўнання)	2,12	2,26	2,66	3,14	1,9

*Крыніца: Мінстат Рэспублікі Беларусь. Узровень міграцыі прыняты як удзельная вага мігрантаў у колькасці насельніцтва ў працаздольным узросце.*

Як можна бачыць з табл. 2.8, сярэдні ўзровень унутранай міграцыі ў краіне невысокі і параўнальна блізкі да афіцыйна зарэгістраванага ўзроўню беспрацоўя. Відаць, што ўзровень унутранай міграцыі некалькі ўзрос за апошнія гады, тым не менш застаецца невысокім. Можна вызначыць наступныя прычыны нізкай міграцыі насельніцтва ў Беларусі, якія характэрныя таксама для Расіі і іншых постсавецкіх краін [61, 123]: інстытут прапіскі, неразвіты рынак жылля, высокія транспартныя выдаткі, звязаныя з пераездам на новае месцажыхарства, дрэнныя транспартныя зносіны.

Беларуская даследчыца сацыяльных праблем на рынку працы Сокалава Г. М. [111] адзначае, што “неразвіты рынак працы, інстытут прапіскі і іншыя “фактары нярыначнага стану эканомікі” абумовілі рэзка негатыўныя адносіны беспрацоўных да ўсіх відаў тэрытарыяльных перамяшчэнняў у пошуках новай працы”. Згодна з дадзенымі сацыялагічных апытанняў [110],

82,9% беспрацоўных ні пры якіх абставінах не пагадзіліся б пераехаць у іншы горад, калі б там з'явілася адпаведная праца; 77,2% не пагадзіліся б выехаць з Беларусі; 56,5 не паехалі б на працу ў вёску.

Такім чынам, нізкі ўзровень міграцыі працоўнай сілы ў Беларусі становіцца прычынай таго, што структурныя недапасаванні на рынку працы, такія, як кваліфікацыйная неадпаведнасць, недахоп або лішак працоўнай сілы, а таму ўстойлівы ўзровень беспрацоўя, у некаторых рэгіёнах не ліквідуюцца дзякуючы міграцыі працоўнай сілы і механізму самарэгуляцыі рынку. Таму Дзяржаўная праграма занятасці Рэспублікі Беларусь прадугледжвае аказанне дапамогі па перасяленні беспрацоўных грамадзян у рэгіёны, дзе для іх ёсць месцы працы. Так, у 2004 г. было пераселена на новае месцажыхарства пры падтрымцы дзяржаўных цэнтраў занятасці з прадастаўленнем месца працы (галоўным чынам у сельскай гаспадарцы) 248 сем'яў беспрацоўных, у складзе якіх каля 600 чалавек.

Разлікі паказваюць, што на рэгіянальным узроўні паказчык міграцыі вышэйшы, чым на агульнарэспубліканскім. Пятнаццаць раёнаў з найбольш высокім узроўнем міграцыі прадстаўлены ў табл. 2.9. Узровень міграцыі прыняты як удзельная вага сумы працаздольных, якія прыехалі і выехалі, у колькасці працаздольнага насельніцтва. Як відаць з табл. 2.9, Д.4, найбольш высокім узроўнем міграцыі ў Беларусі характарызуецца Мінскі раён, прылеглы да найбуйнейшай агламерацыі, тут таксама найбольш мабільная сельская працоўная сіла.

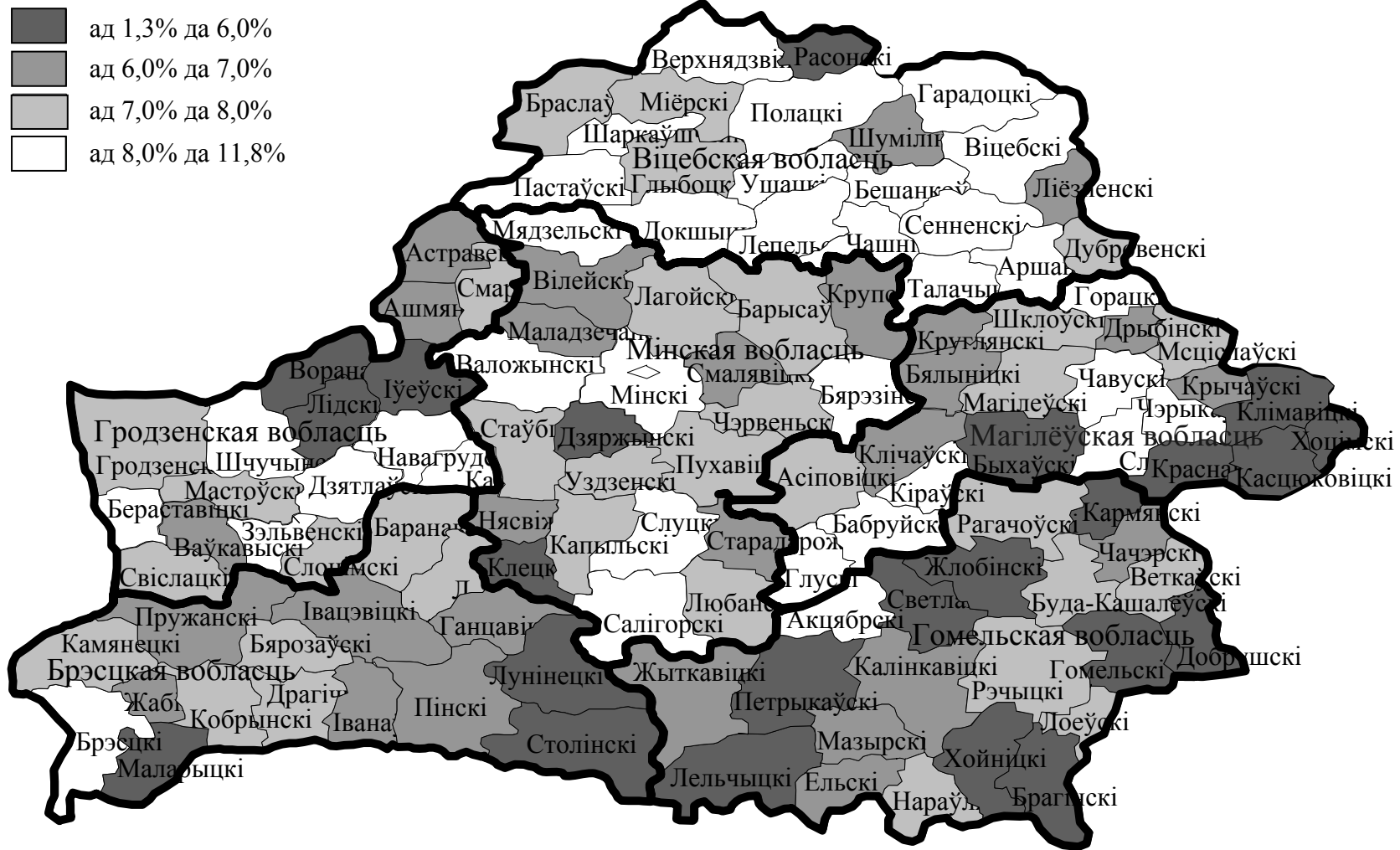
Гэта звязана з прытокам працоўнай сілы ў агламерацыю, а таксама з рэгістраваннем прапіскі ў Мінскім раёне, якая дае магчымасць атрымаць працу ў г. Мінску.

Раёны, якія характарызуюцца найбольш высокім узроўнем міграцыі працоўнай сілы, маюць звычайна ніжэйшы за сярэдні ўзровень беспрацоўя. І наадварот, рэгіёны, з устойлівым высокім узроўнем беспрацоўя маюць нізкі ўзровень міграцыі. Галоўным чынам гэта сельскагаспадарчыя рэгіёны. Такая тэндэнцыя не дае магчымасці рэгіянальнага пераразмеркавання працоўнай сілы ў раёны з лепшымі ўмовамі знайсці працу. Размеркаванне раёнаў па ўзроўні міграцыі працоўнай сілы прадстаўлена на мал. 2.11.

**Раёны з найбольш высокім узроўнем міграцыі працоўнай сілы (15 раёнаў)**

Назва раёна	Узровень міграцыі ў раёне, %	Назва раёна	Узровень міграцыі гарадскога насельніцтва, %	Назва раёна	Узровень міграцыі вясковага насельніцтва, %
Мінскі	11,80	Бешанковіцкі	11,58	Мінскі	11,96
Горацкі	10,42	Горацкі	10,90	Слоні́мскі	11,54
Полацкі	10,17	Карэліцкі	10,41	Глускі	10,73
Бешанковіцкі	10,15	Докшыцкі	9,86	Чавускі	10,43
Брэсцкі	9,99	Ляхавіцкі	9,72	Асіповіцкі	10,42
Глускі	9,55	Клічаўскі	9,71	Мядзельскі	10,34
Аршанскі	9,26	Буда-Кашалёўскі	9,60	Брэсцкі	10,09
Гарадоцкі	9,26	Слаўгарадскі	9,45	Чашніцкі	9,97
Кіраўскі	9,21	Чэрыкаўскі	9,45	Бераставіцкі	9,83
г. Лепель	9,14	Кіраўскі	9,43	Зэльвенскі	9,73

*Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь, 2004 г.*



Мал. 2.11. Узровень міграцыі ў раёнах Рэспублікі Беларусь

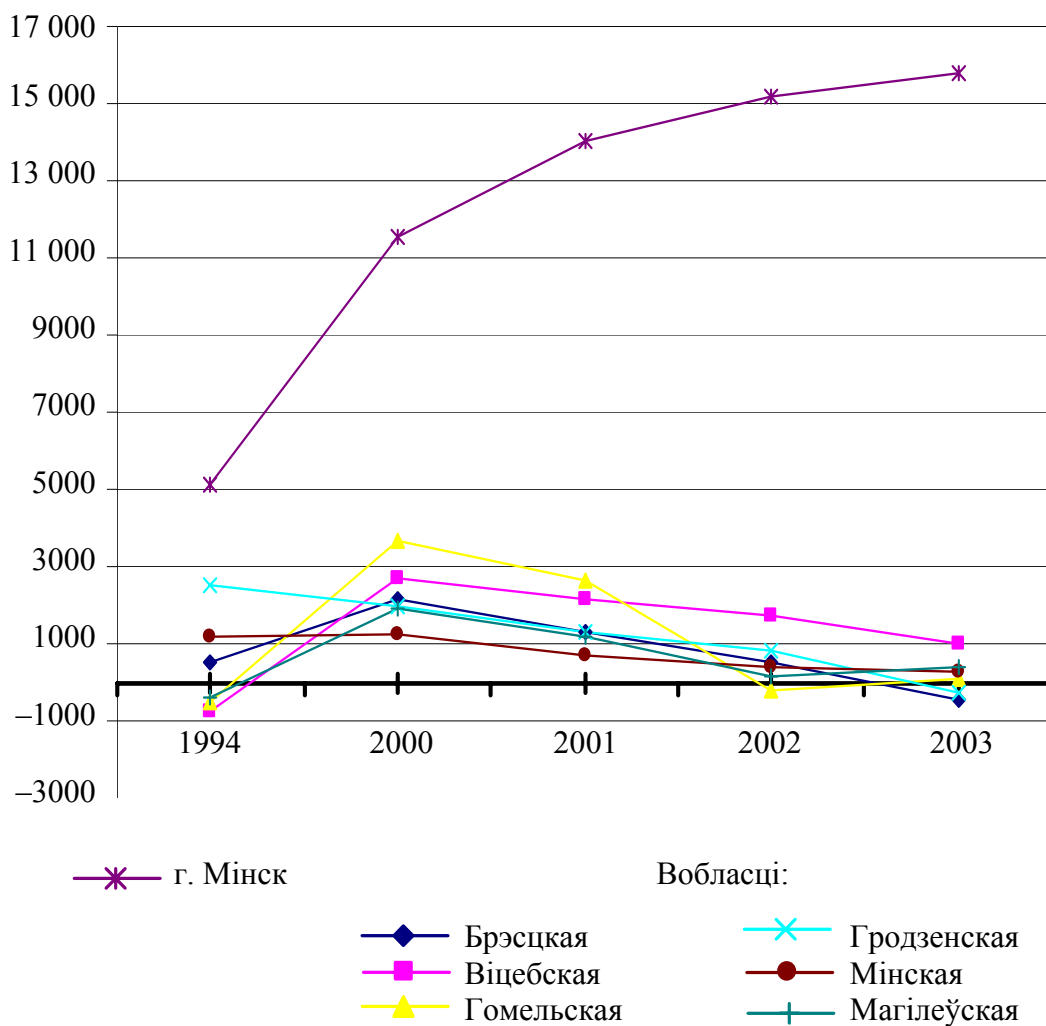
На мал. 2.11 паказана, што найбольш высокім узроўнем міграцыі працоўнай сілы характарызуюцца раёны Віцебскай і Мінскай абласцей, найбольш нізкі ўзровень рэгіянальнай міграцыі адзначаецца ў раёнах Гомельскай і Брэсцкай абласцей. Часткова нізкі ўзровень міграцыі ў паўднёвых раёнах Беларусі можна патлумачыць радыяцыйным забруджваннем гэтых тэрыторый, што не садзейнічае прыплыву новай працоўнай сілы, а значныя перасяленні былі зроблены адразу пасля Чарнобыльскай аварыі. Так, нізкім узроўнем міграцыі працоўнай сілы характарызуюцца Брагінскі, Лельчыцкі, Хойніцкі, Петрыкаўскі, Лунінецкі раёны. Адносна нізкім узроўнем міграцыі працоўнай сілы характарызуюцца раёны Брэсцкай вобласці, якія маюць адносна высокі ўзровень беспрацоўя, – гэта Ганцавіцкі, Івацэвіцкі, Іванаўскі раёны.

Назіраецца тэндэнцыя значнага зніжэння колькасці вясковага насельніцтва, што адбываецца ў пэўнай ступені дзякуючы міграцыйным плыням з вёскі ў горад. Так, колькасць гарадскога насельніцтва ў 2004 г. павялічылася на 10 500 чалавек і складала 7 056 000 чалавек, а сельскага – знізілася на 59 500 тыс. чалавек і складала 2744 тысячы, што “можа стварыць пагрозу выканання планавых заданняў па забеспячэнні сельскагаспадарчымі прадуктамі”.

У некаторых краінах, дзе адбываецца працэс трансфармацыі, напрыклад у Польшчы, міграцыя сельскага насельніцтва ў гарады значна знізілася, нават пры дыферэнцыяцыі беспрацоўя ў вымярэнні “горад – вёска” [146]. У Беларусі тым часам адзначаецца працяглы працэс міграцыі працоўнай сілы з сельскай мясцовасці ў гарады. Як відаць з мал. 2.12 і 2.13, на працягу апошняга дзесяцігоддзя працэсу трансфармацыі ў Беларусі адбываўся працяглы прырост насельніцтва ў гарадах за кошт міграцыі з сельскай мясцовасці.

Асабліва вялікі прырост насельніцтва назіраецца ў сталіцы. У г. Мінск накіраваны плыні працоўнай сілы як з сельскай мясцовасці, так і з іншых гарадоў рэспублікі. Гэта яскрава адлюстроўваецца на мал. 2.12. Гарады іншых абласцей адзначаюць значна меншы прырост насельніцтва і нават нязначны адплыў у апошнія гады, што відаць з мал. 2.12.

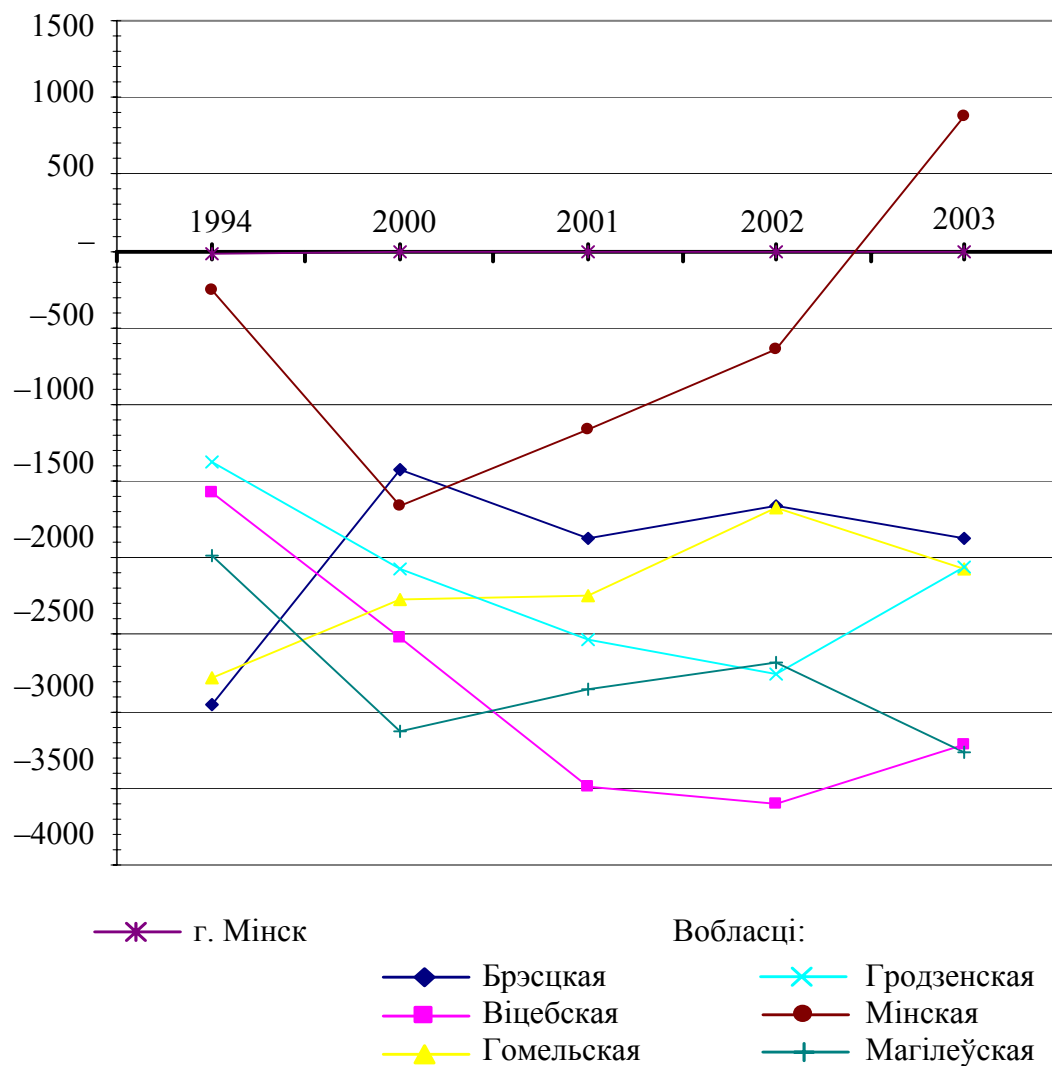




Крыніца: Разлікі аўтара на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь.

Мал. 2.12. Міграцыйны прырост насельніцтва ў гарадскіх мясцовасцях Рэспублікі Беларусь, тыс. чалавек

Вяскковыя працоўныя рэсурсы інтэнсіўна выязджаюць з усіх абласцей рэспублікі. У апошні год адзначыўся значны міграцыйны прырост працоўных рэсурсаў у вёсках Мінскай вобласці, а больш канкрэтна ў Мінскім раёне. Гэта сведчыць пра вялікі наплыў працоўнай сілы ў сталічную агламерацыю, якая характарызуецца найлепшымі магчымасцямі працаўладкавання (найбольш нізкі паказчык беспрацоўя) і найбольш высокім узроўнем аплаты працы, аднак таксама найбольш высокай канкурэнтаздольнасцю працоўнай сілы.



Крыніца: Разлікі аўтара на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь.

Мал. 2.13. Міграцыйны прырост насельніцтва ў сельскіх мясцовасцях Рэспублікі Беларусь, тыс. чалалавек

Мабільнасць працоўных рэсурсаў патрабуе дадатковых выдаткаў, звязаных з пераездам, а таксама нясе маральныя выдаткі, звязаныя са зменай працы, пакіданнем знаёмага месца і неабходнасцю асваення новых абставін. Паколькі гэтыя выдаткі павінны ў будучыні прынесці большыя даходы (у выніку пераходу на лепшае месца працы і атрымання вышэйшых заробкаў), у эканамічнай тэорыі прынята лічыць, што выдаткі на мабільнасць – гэта інвестыцыі ў чалавечы капітал [139]. Тэорыя чалавечага капіталу тлумачыць добраахвотную мабільнасць індывідаў. Згодна з гэтай

тэорыяй, людзі перамяшчаюцца з рэгіёнаў з адносна невялікімі магчымасцямі заробкаў ў рэгіёны з больш высокім узроўнем зарплаты. Людзей прыцягваюць тыя раёны, у якіх рэальныя заробкі пры поўнай занятасці з'яўляюцца найбольш высокімі. Магчымасці атрымання працы ў новым раёне таксама уплываюць на рашэнне індывіда міграваць.

Даследаванні [149] паказваюць, што 70–85% людзей змяняюць месцажыхарства па прычынах эканамічнага характару – гэта пошук месца працы або больш высокіх даходаў. Нашы разлікі паказалі, што існуе слабая карэляцыйная залежнасць міграцыйнага прыросту і сярэдняга ўзроўню зарплаты, каэфіцыент карэляцыі складае  $r = 0,4872$ . Гэта сведчыць пра тое, што больш высокі міграцыйны прырост у рэгіёнах з вышэйшай заробтнай платай. У раёнах з ніжэйшым узроўнем зарплаты адзначаецца большая колькасць тых, хто выязджае. Каэфіцыент карэляцыі ўзроўню зарплаты і колькасці выехаўшых з раёна склаў  $r = -0,4778$ .

Аналізуючы геаграфічнае размеркаванне міграцыйнага прыросту працоўнай сілы ў Беларусі, можна зрабіць наступныя высновы. Адносна стабільным становішчам па колькасці працоўнай сілы (міграцыйны баланс блізкі да нуля) характарызуюцца абласныя цэнтры і рэгіёны паблізу буйных прамысловых гарадоў. Міграцыйнае зніжэнне працоўнай сілы характэрнае для сельскагаспадарчых рэгіёнаў з нізкім узроўнем развіцця інфраструктуры. Найбольш прывабным для перасялення з'яўляецца г. Мінск і прылеглыя да яго раёны. На першы погляд, дзіўным з'яўляецца міграцыйны прырост у г. Нароўля, які характарызуецца высокім узроўнем радыяцыйнага забруджвання. Па агульным меркаванні, у гэты рэгіён перасяляюцца бежанцы з “гарачых” кропак СНД, а таксама грамадзяне, якія былі выселены і зараз вяртаюцца на радзіму.

Можна выдзеліць дзве ўзаемазвязаныя мадэлі ўнутранай міграцыі працоўнай сілы: з сельскай мясцовасці ў горад у адным рэгіёне, а таксама міжрэгіянальныя плыні насельніцтва. М. Тадаро [164] падзяляе працэс міграцыі з сельскай мясцовасці ў горад на дзве стадыі. Першая, калі працаўнік з вёскі спачатку знаходзіць працу ў традыцыйным гарадскім сектары (для якога характэрная няпоўная занятасць, нізкая прадукцыйнасць і г. д.). Другая стадыя – знаходжанне працы ў сучасным гарадскім сектары. Рашэнне індывіда міграваць залежыць ад наступных фактараў: прапарцыянальны памер традыцыйнага гарадскога сектара і магчымыя вынікі

нарастальнага прамысловага росту і (або) альтэрнатыўная дыферэнцыяцыя рэальных даходаў паміж вёскай і горадам пры ўдзеле ў сучаснай гаспадарцы. Прыняцце рашэння аб міграцыі з сельскай мясцовасці ў гарадскую функцыянальна звязана з дзвюма асноўнымі зменнымі: 1) сельска-гарадская дыферэнцыяцыя рэальных даходаў і 2) верагоднасць атрымання працы ў горадзе. У гэтым кантэксце важным пытаннем з'яўляецца, як доўга сярэдні працаўнік будзе чакаць перад тым, як атрымае працу ў добрааплачваемым сучасным гарадскім сектары. Нават калі мяркуемая рэальная зарплата значна вышэйшая за чакаемы сельскагаспадарчы даход, верагоднасць таго, што праца ў сучасным сектары знойдзецца толькі праз год або два, павінна паўплываць на выбар мігранта – пакінуць ці не сваю вёску (малы горад). У выніку ён павінен разгледзець раўнавагу паміж верагоднасцю і рызыкай быць беспрацоўным або толькі часткова занятым у горадзе пэўны час і прыцягальнай розніцай гарадской зарплаты.

Выкарыстаем мадэль М. Тадаро для разлікаў залежнасці міграцыйных плыняў з горада ў вёску ва ўсіх раёнах і розніцы ў заробках у горадзе і вёсцы. Для гэтага ў формуле (2.3) заменім прыведзеныя плыні даходаў  $V_u(t)$  і  $V_r(t)$  на сярэдні ўзровень зарплаты ў вёсцы і ў горадзе, дапускаючы, што ў пэўны кароткі прамежак часу зарплата не будзе значна змяняцца. Узровень прыросту гарадскога насельніцтва за кошт вясковага разлічаны як удзельная вага колькасці мігрантаў з вёскі ў горад у колькасці гарадскога насельніцтва. Узровень выбыцця сельскага насельніцтва разлічаны як колькасць чалавек, якія выехалі ў горад з вёскі, падзеленая на колькасць вясковага насельніцтва ў раёне. Удзельная розніца зарплаты разлічана як удзельная вага розніцы зарплаты ў горадзе і вёсцы ў зарплате ў вёсцы.

$$\frac{S^0}{S}(t) = F \left[ \frac{V_u(t) - V_r(t)}{V_r(t)} \right], \quad F > 0, \quad (2.3)$$

дзе  $S^0$  – міграцыйны прырост у горадзе з сельскай мясцовасці;  $S$  – памер рабочай сілы ў горадзе;  $V_u(t)$  – прыведзеная плынь чакаемых рэальных даходаў у горадзе некваліфікаванай сельскай працоўнай сілы ў плануемым перыядзе;  $V_r(t)$  – прыведзеная плынь чакаемых рэальных даходаў у сельскай мясцовасці ў той самы плануемы перыяд.

Каэфіцыент прапарцыянальнасці  $F$  залежыць ад верагоднасці хутка знайсці высокааплачваемую працу ў горадзе. Ва ўмовах Беларусі каэфіцыент  $F$ , акрамя гэтага, таксама залежыць ад магчымасці хутка знайсці жыллё. Гэта характэрна і для іншых краін, якія праходзяць працэс трансфармацыі і маюць неразвіты рынак жылля.

Сярэдні па ўсіх раёнах Рэспублікі Беларусь прырост гарадскога насельніцтва за кошт вясковага насельніцтва ў 2003 г. складаў 1,16%. Пры гэтым выбыццё сельскага насельніцтва з вёскі ў горад за гэты ж перыяд складала ў сярэднім 3,36%. Зарплата ў горадзе ў сярэднім перавышала зарплату ў вёсцы ў сярэднім на 81,36%. Пры гэтым сярэдні каэфіцыент прапарцыянальнасці прыросту гарадскога насельніцтва за кошт вясковага ў залежнасці ад узроўню розніцы ў заробках складаў  $F = 0,00256$ .

Згодна з прыведзенай мадэллю міграцыі, павышэнне магчымасцяў занятасці і стварэнне новых эфектыўных месцаў працы ў горадзе не прывядзе аўтаматычна да зніжэння ўзроўню беспрацоўя. Такая палітыка будзе выклікаць значныя плыні мігрантаў з сельскай мясцовасці ў горад з-за лепшых жыццёвых умоў. У выніку ў горадзе ўзрастае ўдзельная вага некваліфікаванай працоўнай сілы і беспрацоўных. Таму палітыка павышэння занятасці ў горадзе павінна суправаджацца паляпшэннем умоў працы і ўзроўню даходаў у сельскай мясцовасці. Да той пары, пакуль дыферэнцыяцыя даходаў горад – вёска будзе ўзрастаць і ўтрымлівацца на высокім узроўні, будуць назірацца значныя плыні мігрантаў з сельскай мясцовасці ў горад, нягледзячы на стабілізуючы фактар нізкай верагоднасці знайсці працу ў сучасным гарадскім сектары.

Згодна з тэорыяй амерыканскага эканаміста М. Тадаро, актыўная палітыка на рынку працы вялікіх гарадоў з мэтай зніжэння беспрацоўя не будзе мець эфекту. Паколькі лепшая кан'юнктура рынку працы агламерацый будзе спрыяць далейшаму перамяшчэнню працоўнай сілы з малых гарадоў у вялікія, тым самым павышаючы прапанову працы і ўзровень беспрацоўя. Вясковае насельніцтва не ў стане адразу знайсці высокааплачваемую працу ў горадзе, таму вымушана шукаць падпрацоўкі, павышаючы націск на рынак працы. Пры гэтым сельская мясцовасць будзе пазбаўляцца найбольш канкурэнтаздольных працаўнікоў.

Неабходна комплексна ўлічваць фактары міграцыйных плыняў працоўнай сілы. Такім чынам, *каб знізіць узровень напружанасці на рынку працы ў малым горадзе, неабходна стварыць лепшыя ўмовы ўзнаўлення працоўнай сілы ў малых гарадах і сельскай мясцовасці або прыблізіць іх да ўмоў буйных гарадоў*. Гэта будзе спрыяць рэгіянальна-раўнамернаму развіццю і знізіць прыток працоўнай сілы з сельскай мясцовасці. Неабходна стымуляваць развіццё малога бізнесу ў сельскай мясцовасці і малых гарадах. Малы прыватны бізнес, у тым ліку ў сферы паслуг і гандлю, вельмі дынамічна развіваецца і здольны павысіць эфектыўны попыт на працоўную сілу. Развіццё інфраструктуры малых гарадоў (аўтамабільных дарог, камунікацый і г. д.), паляпшэнне якасці жыллёва-камунальных паслуг, газіфікацыя спрыяюць павышэнню інвестыцыйнай прывабнасці рэгіёнаў, а таму стымулююць развіццё новых прадпрыемстваў і стварэнне новых працоўных месцаў. Важным фактарам з'яўляецца ўзровень развіцця рынку жылля, які ўплывае на ўзнаўленне працоўнай сілы ў рэгіёне і на ўзровень міграцыі. Лепшыя жыллёвыя ўмовы і ўмовы культурнага адпачынку робяць уплыў на рашэнне індывіда – пакінуць малы горад ці не. Лепшыя ўмовы ўзнаўлення працоўнай сілы таксама будуць задавальняць патрэбы высокакваліфікаваных спецыялістаў, што ўплывае на іх рашэнне аб працы ў сельскай мясцовасці ці ў малым горадзе. Для таго каб сельская працоўная сіла ўносіла большы ўклад у эканамічны рост, яна павінна не толькі павышаць прадукцыйнасць працы, але і пашыраць магчымасці занятасці. Розніца зарплат павінна зніжацца не толькі дзякуючы адпаведнай палітыцы ў выраўноўванні заробкаў, але ў першую чаргу праз павышэнне (рост) выпуску (вытворчасці) і прадукцыйнасці працы ў сельскай гаспадарцы, што павінна быць дасягнута праз больш эфектыўнае выкарыстанне існуючых рэсурсаў капіталу, але не праз замяшчэнне капіталу працай. Немагчыма знізіць няпоўную занятасць і беспрацоўе ў горадзе, не зрабіўшы жыццё ў вёсцы больш прывабным.

Амерыканскі эканаміст В. Лявонцьеў у “Даследаваннях рэгіянальнай структуры амерыканскай эканомікі” для разумення кірункаў міжрэгіянальнай унутранай міграцыі прапануе будаваць “матрыцу міжрэгіянальных перапляваў працоўнай сілы”. Аднак, па прычыне недахопу дадзеных, у рамках манаграфіі гэта правесці немагчыма.

Ацаніць магчымасць атрымання працы ў тым або іншым рэгіёне можна пры дапамозе паказчыка ўзроўню беспрацоўя. Каэфіцыент карэляцыі паміж узроўнем беспрацоўя і міграцыі ў разліку раёнаў склаў  $r = -0,07643$ . Р. Эрэнберг і Р. Сміт [139] таксама сцвярджаюць, што не існуе дакладнай сувязі паміж беспрацоўем і міграцыяй, паколькі колькасць тых, хто пераязджае на новае месца працы, якія не былі беспрацоўнымі, часта перавышае колькасць беспрацоўных, што пераязджаюць у пошуках працы. Па-другое, паколькі пошукі месца працы ў іншым рэгіёне і пераезд патрабуюць значных выдаткаў, то частка насельніцтва з нізкім узроўнем даходаў, да якой таксама адносяцца беспрацоўныя, мае меншыя магчымасці для міграцыі.

Аналіз структуры мігрантаў паказвае, што значную долю складае моладзь, якая выязджае з мэтай вучобы. Аднак, паколькі не назіраецца міграцыйнай раўнавагі, можна сцвярджаць, што большасць з тых, хто выязджае на вучобу, не вяртаюцца на папярэдняе месца жыхарства. Яны знаходзяць месца працы ў гарадах, дзе навучаліся або згодна з размеркаваннем. Такім чынам, можна сцвярджаць, што малыя гарады Беларусі пазбаўляюцца найбольш канкурэнтаздольнай працоўнай сілы. Працэсам міграцыі ў рэгіёнах ахоплены пераважна не беспрацоўныя, а занятыя, якія пераязджаюць з мэтай пошуку вышэйшых заробкаў і вышэйшага стандарту жыцця.

Амерыканскі даследчык Г. Кэры выказаў меркаванне, што ўзаемны ўплыў двух гарадоў прама прапарцыянальны колькасці іх жыхароў і адваротна прапарцыянальны адлегласці, якая іх аддзяляе. У сувязі з гэтым Я. Сцюарт (J. Q. Stewart) выразіў наступным чынам меры іх узаемадзеяння. Узаемны ўплыў двух згрупаванняў людзей выражаюць па формуле (2.4):

$$F = G \frac{L_i L_j}{d_{ij}^r}, \quad (2.4)$$

дзе  $G$  – пастаянная;  $L$  – колькасць насельніцтва ў дадзеным рэгіёне;  $i, j, d$  – адлегласць паміж рэгіёнамі;  $r$  – вызначаецца эмпірычным шляхам, часцей роўны 2.

Такім чынам, згодна з дадзенай мадэллю, гарадское паселішча будзе прыцягваць працоўныя рэсурсы малых вёсак, што знаходзяцца побач, а агламерацыі – працоўныя рэсурсы малых гарадоў і

вёсак. Гэта праяўляецца ў міграцыі сельскага насельніцтва ў гарады і з малых гарадоў у буйныя агламерацыйныя цэнтры з мэтай пошукаў працы, а таксама ў маятнікавай працоўнай міграцыі.

Асаблівай разнавіднасцю рэгіянальнай міграцыі з'яўляецца маятнікавая міграцыя. Падчас маятнікавай міграцыі працаўнікі штодзённа прыязджаюць на працу з іншых населеных пунктаў (сельскай мясцовасці або прылеглых малых гарадоў таго самага рэгіёна) у агламерацыйны цэнтр і вяртаюцца назад пасля працы. Маятнікавая міграцыя ў пэўным сэнсе здымае праблему жылля, аднак патрабуе ад працаўнікоў значных фізічных і псіхічных намаганняў, звязаных са штодзённымі доўгімі паездкамі на працу. Гэты від міграцыі распаўсюджаны ў Беларусі, аднак яго даследаванне складанае па прычыне адсутнасці дадзеных аб яе маштабе і кірунках у канкрэтным рэгіёне. Апошняе даследаванне маштабаў маятнікавай міграцыі ў Беларусі праводзілася Міністэрствам статыстыкі ў 1990 г. на падставе рэгістрацыйных картак месца працы і месцажыхарства. На падставе гэтых дадзеных давалася ацэнка маятнікавай міграцыі ў абласным падзеле.

Дадзеныя па ўзроўні працоўнай маятнікавай міграцыі ў Рэспубліцы Беларусь у 2001 г. (табл. 2.10) прыводзяцца па ўзроўні працоўнай маятнікавай міграцыі толькі з вёскі ў горад.

Табліца 2.10

**Маятнікавая працоўная міграцыя за 2001 г.**

Вобласць	Колькасць маятнікавых мігрантаў “вёска – горад”, тыс. чалавек	Удзельная вага маятнікавых мігрантаў у колькасці гарадскіх працоўных рэсурсаў, %	Удзельная вага маятнікавых мігрантаў у колькасці сельскіх працоўных рэсурсаў, %
Брэсцкая	20,1	3,26	8,65
Віцебская	2,1	0,36	1,09
Гомельская	12,3	1,81	6,02
Гродзенская	6,1	1,26	3,48
Мінская	7,6	1,44	3,02
Магілёўская	6,2	1,13	4,31
г. Мінск	2,4	0,21	
Рэспубліка Беларусь	56,8	1,23	4,44

*Крыніца: Мінстат Рэспублікі Беларусь, апрацаваў аўтар.*



Вядома, што маятнікавая міграцыя праяўляецца таксама з малых гарадоў у буйныя агламерацыйныя цэнтры, а таксама з гарадоў у сельскую мясцовасць, аднак дадзеныя аб памерах такога тыпу маятнікавай міграцыі ў Беларусі адсутнічаюць.

Як відаць з табл. 2.10, найбольшы ўзровень маятнікавай міграцыі з вёсак у гарады адзначаецца ў Брэсцкай вобласці, якая характарызуецца найбольш высокім узроўнем дыферэнцыяцыі беспрацоўя. Высокі ўзровень беспрацоўя ў сельскай мясцовасці прыводзіць да пошукаў працы ў блізка размешчаных гарадах – гэтаму садзейнічае сетка чыгуначных дарог. Найбольш нізкі ўзровень маятнікавай міграцыі ў Віцебскай вобласці можна патлумачыць горшымі транспартнымі зносінамі і аддаленасцю сельскіх паселішчаў ад агламерацыйных цэнтраў. У сярэднім 4,5% сельскага працоўнага насельніцтва штодзённа ездзіць на працу ў горад і складае пры гэтым 1,23% гарадскіх працоўных рэсурсаў.

Расійскія вучоныя [45] правялі даследаванне памераў і геаграфіі маятнікавай міграцыі пры дапамозе экспертных апытанняў. Яны прыйшлі да высновы, што рост беспрацоўя ў рэгіёне ці малым горадзе не прыводзіць да значнага росту маятнікавай міграцыі. Перашкодай для павелічэння маштабаў гэтага тыпу міграцыі з’яўляюцца высокія транспартныя выдаткі.

З аднаго боку, міграцыя спрыяе ўсталяванню раўнавагі на рынку працы, а з другога – сама стварае дыспрапорцыі. Эканамічныя прычыны стымулююць рэгіянальную міграцыю з вёскі ў горад, што спрыяе працэсу ўрбанізацыі. Буйныя гарады развіваюцца значна хутчэй і маюць лепшыя ўмовы ўзнаўлення працоўнай сілы, вышэйшы ўзровень даходаў і дынамічны рынак працы. Развіваецца ў “сімбіёзе” з бізнесам сектар паслуг. Таму горад прыцягвае ўсё большую колькасць працаўнікоў. З другога боку, значна пагаршаецца экалагічнае становішча вялікіх гарадоў. А таксама адбываецца рэгіянальнае абязлюджванне значных тэрыторый.

Неабходна адзначыць асаблівасці руху працоўнай сілы ў сельскай мясцовасці Мінскай вобласці. Высокі паказчык выбыцця (каля 1,5 тыс. чалавек у 2000 г.) змяніўся на прырост сельскага насельніцтва з 2003 г. Гэта можна растлумачыць тым, што значная колькасць працоўных рэсурсаў накіроўвалася ў г. Мінск, што, магчыма, прасцей было зрабіць для жыхароў Мінскай вобласці. Тэндэнцыя змянілася, паколькі многія жыхары Мінска ацанілі

магчымасць пражывання ў сельскай мясцовасці, блізкай да г. Мінска, з магчымасцю працы ў агламерацыі сталіцы.

Падагульняючы, можна зрабіць наступныя высновы.

- Міжрэгіянальная міграцыя працоўнай сілы ў Беларусі мае невысокі ўзровень. Таму дыферэнцыяцыя беспрацоўя ў рэгіёнах Беларусі, што ўзнікла ў першыя гады пераходнай эканомікі, засталася ўстойлівай. Рэгіёны з высокім узроўнем беспрацоўя і сельскагаспадарчай структурай занятасці маюць нізкі ўзровень міграцыі, што кансервуе становішча на рэгіянальным рынку працы.

- Важнай асаблівасцю міграцыі працоўнай сілы ў Беларусі з'яўляецца яе кірунак з вёскі ў горад, а таксама з малых гарадоў у вялікія агламерацыі. Гэта дазваляе зрабіць выснову, што дзяржаўная палітыка занятасці не будзе мець эфекту, калі будзе скіравана на барацьбу з беспрацоўем у гарадах і стварэннем там дадатковых працоўных месцаў пры падтрымцы за кошт бюджэту. У выніку з'яўца дадатковыя стымулы для міграцыі вясковага насельніцтва ў гарады і нават ніжэй аплачваемыя працоўныя месцы будуць занятыя. Узровень беспрацоўя сярод гарадскога насельніцтва пры гэтым не знізіцца. Таму дзяржава павінна скіраваць свае намаганні ў першую чаргу на павышэнне занятасці, а таксама ўзроўню дабрабыту, умоў узнаўлення працоўнай сілы і рэгіянальнай інфраструктуры ў малых гарадах і сельскай мясцовасці – асноўнай крыніцы працоўных мігрантаў. Неабходна стварыць умовы для развіцця малога прыватнага бізнесу і прыцягнення інвестыцый на рэгіянальным узроўні, умовы для павышэння канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы.

- Можна зрабіць выснову, што міграцыя працоўнай сілы на рэгіянальным узроўні ў Беларусі не зможа зліквідаваць значных рэгіянальных дыспрапорцый на рэгіянальных рынках працы і рэгіянальную дыферэнцыяцыю беспрацоўя. Наадварот, эміграцыя з рэгіёна высокаадукаваных спецыялістаў і моладзі ўзмацняе негатыўныя працэсы дэпапуляцыі і зніжае тым самым інвестыцыйную прывабнасць рэгіёнаў і малых гарадоў. Заробкі ў рэгіёнах з вышэйшым беспрацоўем ніжэйшыя, чым у рэгіёнах з нізкім узроўнем беспрацоўя, аднак танная працоўная сіла толькі ў невялікай ступені прыцягвае інвестыцыі. Для фірмаў вышэйшае значэнне ў ацэнцы прывабнасці рэгіёнаў маюць агламерацыйныя эфекты, якія заключаюцца ў стварэнні спрыяльнага для развіцця

эканамічнай дзейнасці клімату ў месцах, дзе гэтая дзейнасць ўжо добра развіта.

• Нізкі ўзровень беспрацоўя на рэгіянальным узроўні абумоўлены наступнымі прычынамі:

інстытут прапіскі;

неразвіты рынак жылля;

высокія транспартныя выдаткі, звязаныя з пераездам на новае месцажыхарства;

дрэнныя транспартныя зносіны.

Для рэгіёнаў з нізкім узроўнем міграцыі і высокім узроўнем беспрацоўя характэрнае пашырэнне маштабу самазабеспячэння. Гэтая праблема разглядаецца ніжэй.

## **2.5. Самазабеспячэнне як спосаб падтрымання ўзроўню жыцця беспрацоўных**

Як было адзначана вышэй, міграцыя працоўнай сілы не забяспечвае належнага пераразмеркавання працоўных рэсурсаў у гаспадарцы Беларусі. Гэта стала адной з прычын кансервацыі “дэпрэсіўных” рэгіёнаў. Нягледзячы на высокі ўзровень беспрацоўя і нізкую верагоднасць знайсці працу ў рэгіёне, працоўная сіла не перамяшчаецца ў іншыя рэгіёны з лепшай сітуацыяй на рынку працы, таму павышаецца ўзровень доўгатэрміновага беспрацоўя і зніжаецца ўзровень жыцця беспрацоўных. Як адзін са спосабаў падтрымання жыццёвага ўзроўню беспрацоўных, у тым ліку схаваных, выбіраюць заняцасць самазабеспячэннем.

Праблема самазабеспячэння недастаткова разгледжана ў аичынай і сусветнай эканамічнай навуцы. Не выяўлена залежнасць павышэння самазабеспячэння ў эканоміцы ад павышэння ўзроўню беспрацоўя.

Негатыўныя наступствы на рэгіянальных рынках працы ў Беларусі падчас трансфармацыі эканомікі праявіліся таксама ў зніжэнні даходаў і жыццёвага ўзроўню працоўнай сілы, і асабліва той яе часткі, якая ахоплена беспрацоўем.

Даследаванні беларускага рынку працы выявілі складанае становішча працаўнікоў з нізкім узроўнем заробку, які часта значна ніжэйшы за мінімальны спажывецкі бюджэт. “Недастатковае харчаванне, праца ў кепска ацяпляемых памяшканнях вядзе да цяжкіх

хранічных захворванняў. Узровень зарплаты за поўны рабочы дзень не забяспечвае простага выжывання, вымушае шукаць спосабы дадатковай занятасці ўжо працуючых, а таксама выганяе на рынак працы дзяцей і жанчын, што маюць малых дзяцей”. Адбываецца значнае паніжэнне цаны працы ў Беларусі. Асноўным пакупніком на рынку працы выступае дзяржава, паколькі ў эканоміцы дамінуе дзяржаўная форма ўласнасці. Калі ў 1990 г. на сярэдняю заработную плату ў Беларусі можна было набыць 2,8 набора тавараў і паслуг, што ўваходзяць у мінімальны спажывецкі бюджэт (МСБ), то ў 1998 г. – 1,3 МСБ, а ў 1999 – 1,1. Гэта вынік зніжэння рэальнай заработнай платы. <...> Зарплата з’яўляецца важнейшым элементам сацыяльна-эканамічнай палітыкі дзяржавы, аднак яна страціла свае класічныя функцыі, імкнецца адарвацца ад сферы працоўных адносін, у большай ступені адыгрываючы ролю сацыяльнай дапамогі” [30]. Прадпрыемствы маюць шматлікія запавячэнні перад бюджэтам і пазабюджэтнымі фондамі, пастаўшчыкамі і г. д., а таксама часта затрымліваюць заробкі працаўнікам, апошнія пры гэтым “вымушана выступаюць у ролі спецыфічных інвестараў эканомікі”.

З улікам вышэйпрыведзеных фактаў даследаванняў можна зрабіць выснову, што на рэгіянальных рынках працы ў Беларусі ў працэсе трансфармацыі назіраюцца негатыўныя тэндэнцыі. Утрыманне сярэдняга рэгістраванага беспрацоўя на невысокім узроўні не дазволіла пазбегнуць негатыўных наступстваў трансфармацыі на рэгіянальных рынках працы ў Беларусі. У першую чаргу яны праявіліся ў значным зніжэнні ўзроўню жыцця насельніцтва і галоўнай крыніцы даходаў працоўнай сілы – заработнай платы. Неабходна адзначыць, што ў 2004 г. сітуацыя змянілася да лепшага, паколькі адбылося павышэнне рэальнай заработнай платы.

Найбольш значнае зніжэнне ўзроўню жыцця адбываецца сярод асоб беспрацоўных і іх сем’яў. Апынуцца ў стане беспрацоўя для чалавека азначае істотнае зніжэнне ўзроўню задавальнення яго патрэб і зніжэнне стандарту жыцця. Скарачэнне пакупніцкай здольнасці зарплаты, нявыплаты і затрыманні зарплат у вытворчым сектары эканомікі, высокі ўзровень незанятага насельніцтва на пачатку перыяду трансфармацыі зніжала попыт на вырабленую прадукцыю, што блакіруе стварэнне новых рабочых месцаў на прадпрыемствах і ў сферы паслуг.

Розныя аўтары ўнеслі прапановы для падтрымання ўзроўню жыцця ў працэсе трансфармацыі эканомікі. Беларуская даследчыца ўзроўню жыцця Гурава І. М. [37] адзначае, што для захавання існуючага ўзроўню задавальнення патрэб людзей велізарнае значэнне адыгрываюць галіны сацыяльнай інфраструктуры. Пры гэтым рэгіянальная эканоміка павінна разглядаць “тэрытарыяльныя супольнасці грамадства разам з элементамі сацыяльнай інфраструктуры, што скіраваны на іх ўзнаўленне і развіццё”. Да сацыяльнай інфраструктуры адносяцца аб’екты сферы паслуг: жыллёвай і камунальнай гаспадаркі, установы культурна-бытавога абслугоўвання, транспарту і сувязі для насельніцтва, гандлю, грамадскага харчавання, выхавання, адукацыі, аховы здароўя, фізкультуры і спорту, сацыяльнага забеспячэння і ўстановы адпачынку. Сацыяльная інфраструктура выступае ў якасці матэрыяльнай базы ўзнаўлення чалавека, яго духоўнага і фізічнага развіцця. Адзначаныя аб’екты з’яўляюцца неабходнай рысай жыццядзейнасці насельніцтва і павінны садзейнічаць спрыяльным умовам яго рассялення, рухомасці, быту і адпачынку.

Англійскі эканаміст, эксперт па рынку працы ў краінах трансфармацыі Н. Бар сцвярджае, што узровень жыцця беспрацоўных неабходна павысіць шляхам непасрэднай выплаты ім дапамогі па беспрацоўі з фонду занятасці і павышэння яе ўзроўню [142]. Ён адзначае, што “дапамога беспрацоўным спрыяе эфектыўнасці дзейнасці рынку працы праз падтрымку пераліваў рабочай сілы ў тым кірунку, дзе яна выкарыстоўваецца найбольш эфектыўна. Такія перамяшчэнні рабочай сілы маюць вялікае значэнне для кожнай эканомікі, і асабліва для эканомік трансфармацыі, паколькі яны атрымалі ў спадчыну кепскае размяшчэнне працоўных рэсурсаў у вялікім маштабе”. Аднак неабходна заўважыць, што часта паўстае праблема неадпаведнага і няадраснага размеркавання дапамогі ў гэтай стратэгіі.

Н. Бар прыводзіць умовы павышэння эфектыўнасці сацыяльнай дапамогі [142]:

- эфектыўнасць гарызантальная накіравана на пазбяганне прабелу ў ахопванні дапамогай усіх, каму яна неабходная;
- эфектыўнасць вертыкальная імкнецца пазбегнуць “працьякання” дапамогі, гэта значыць дапамога павінна дайсці толькі да тых, каму яна неабходная.

Ва умовах павышэння грашовай сацыяльнай дапамогі неабходна падтрымаць таксама стымулы беспрацоўных да больш інтэнсіўных пошукаў працы. Карысная структура матывацыі да пошукаў працы ўтвараецца, калі *мяжа беднасці ≤ дапамога беспрацоўным < мінімальная зарплата < сярэдні заробак* [142].

Сістэма дапамогі беспрацоўным, выпрацаваная ў краінах з рыначнай эканомікай, мае на мэце павышэнне даходаў беспрацоўных. Яна была запазычана краінамі, у якіх адбываецца працэс трансфармацыі, пасля пэўнай адаптацыі. Аднак Беларусь, як і іншыя краіны трансфармацыі, мае асаблівасці і значныя адрозненні ў сістэме сацыяльнай дапамогі.

- Умовай атрымання дапамогі для беспрацоўных з'яўляецца нізкі даход, але, акрамя гэтага, ва ўсіх краінах неабходна наяўнасць іншых крытэрыяў, напрыклад, членам сям'і павінна быць асоба састарэлая або інвалід.

- Стратэгія супрацьдзеяння аб'ядненню грамадства акцэнтуюе ўвагу на адраснасці дапамогі на аснове такіх чыннікаў, як пенсіі для інвалідаў, дапамога сем'ям, бясплатнае малако і абеды ў школах для дзяцей, а таксама дадатковыя формы дапамогі для рэгіянаў, што характарызуюцца значнай колькасцю бедных.

- Дапамогу часта аказваюць у натуральнай форме.

- Дапамога мае на мэце зменшыць праблему беднасці, а не цалкам яе ліквідаваць, гэта значыць не зраўняць даходы бедных з мяжой беднасці, а зменшыць розніцу.

Дапамога для беспрацоўных у краінах з рыначнай эканомікай абавіраецца на існаванне выразнага падзелу на беспрацоўных і занятых. Гэтая праблема больш складаная ў краінах трансфармацыйнага перыяду, асабліва ў краінах СНД, па прычыне шырокамаштабнай ценявой эканомікі і схаванага беспрацоўя. Розніца паміж занятасцю і беспрацоўем размываецца, і ў выніку гэтага складана вызначыць беспрацоўе, а яшчэ больш складана знайсці прычыны, якія б дазволілі дакладна ўстанавіць, ці неабходна дадзенай асобе выплачваць дапамогу па беспрацоўі [152].

Бутоўская В. М. таксама звяртае ўвагу на нізкі ўзровень дапамогі беспрацоўным, які “нават прыблізна не адпавядае нормам фізіялагічных патрэб чалавека, неабходным для захавання жыцця” [14].

Узровень жыцця павінен забяспечваць пашыраны працэс узаўлення працоўнай сілы. Узнаўленне рабочай сілы – гэта яе вытворчасць (падрыхтоўка, навучанне, павышэнне кваліфікацыі работнікаў і г. д.), размеркаванне, абмен і спажыванне, а таксама забеспячэнне ўмоў і працэсу ўзаемадзеяння працаўніка, сродкаў і прадметаў працы. Працэс вытворчасці (фарміравання) рабочай сілы (здольнасці да працы), гэта значыць падрыхтоўкі работніка да працы, адбываецца ў школе, каледжы, вузе і г. д., працягваецца на працоўных месцах, стажыроўках, у інстытутах павышэння кваліфікацыі і г. д. Працэс размеркавання рабочай сілы і абмену ёй адбываецца на рынку працы з удзелам працадаўцаў, наёмных работнікаў і дзяржавы, а таксама непасрэдна на прадпрыемстве (найм, ратацыя, звальненне працаўнікоў). Спажыванне (выкарыстанне) рабочай сілы ажыццяўляецца непасрэдна на рабочым месцы, у працэсе працы, вытворчасці канкрэтнай грамадска-карыснай прадукцыі або паслуг.

Такім чынам, можна зрабіць выснову, што значная колькасць працаўнікоў не ў стане задаволіць свае асноўныя патрэбы за кошт заробтнай платы. Яшчэ больш складанае матэрыяльнае становішча маюць асобы беспрацоўныя і іх сем'і, паколькі дзяржаўная дапамога па беспрацоўі мае вельмі нізкі ўзровень. У такой складанай сітуацыі для павышэння свайго ўзроўню жыцця многія працаўнікі і, асабліва, беспрацоўныя прыбягаюць да самазабеспячэння, што праяўляецца ў натуралізацыі эканомікі, або ў пераходзе да простага таварнай вытворчасці. Такая занятасць з'яўляецца рэгрэсіўным фактарам у адносінах да развіцця грамадскіх прадукцыйных сіл. Дадзеныя па ўзроўні самазабеспячэння прадуктамі харчавання згодна з дадзенымі Міністэрства статыстыкі і аналізу Рэспублікі Беларусь прыведзены ў табл. 2.11.

Занятасць у самазабеспячэнні – з'ява комплексная і неадназначная, таму і падыход да вырашэння гэтай праблемы павінен быць адпаведным. Самазабеспячэнне ўзнікла не сёння, паколькі і ў былыя часы пры камандна-адміністрацыйнай эканоміцы заробочная плата асобных катэгорый работнікаў была настолькі нізкай, што людзі былі вымушаны шукаць дадатковыя заробкі, займацца падсобнай гаспадаркай, промысламі, адыходніцтвам.

**Удельная вага прадуктаў харчавання, вырабленых ва ўласных падсобных гаспадарках,  
у агульным аб'ёме спажывання, %**

Прадукты	Год								
	1995			2003			2004		
	Усяго	Гарады, пасёлкі	Сельская мясцовасць	Усяго	Гарады, пасёлкі	Сельская мясцовасць	Усяго	Гарады, пасёлкі	Сельская мясцовасць
Бульба	87	76,4	97,5	81,4	67,4	96,3	85,0	73,2	97,1
Гародніна	76,6	67,7	90,6	68,9	59,7	85,0	68,9	60,7	83,2
Садавіна, ягады	46,2	38,1	69,2	38,8	30,1	64,8	39,7	33,1	60,8
Мяса, мясныя прадукты	33,7	17,2	66,8	18,0	6,7	46,3	17,7	7,2	42,4
Рыба і рыба-прадукты	11,8	9,2	17,7	7,9	6,3	11,4	8,4	7,1	11,1
Малако і малочныя прадукты	32,7	8,7	67,5	23,0	5,1	55,8	19,6	4,9	47,9
Яйкі	38,1	18,0	78,7	35,8	16,9	74,6	35,5	16,2	74,4

*Крыніца: [128].*



Што датычыцца цяперашняга часу, то з пачатку 90-х гадоў, калі ўзнік глыбокі эканамічны крызіс і адпаведна спад вытворчасці, узмацнілася беспрацоўе і становілася ўсё цяжэй знайсці месца працы і нармальныя заробкі, цяга да самазабеспячэння значна ўзмацнілася. Праявілася гэта найперш у тым, што рабочыя і служачыя гарадоў і раённых цэнтраў сталі аддаваць многа часу ўтварэнню дач і апрацоўцы зямельных участкаў, каб атрымаць ураджай гародніны і садавіны. Зразумела, што гэта патрабавала вялікіх выдаткаў працы, часу і сродкаў на праезд да гэтых участкаў, вываз з іх атрыманага ўраджаю. Супастаўленне выдаткаў і вынікаў індывідуальнай працы ў хуткім часе пераканала “дачнікаў” у неэфектыўнасці гэтай формы самазабеспячэння. З канца 90-х гадоў пачаўся працэс змяншэння энтузіястаў дачнай справы, асобныя дачы прыйшлі ў запусценне. Што датычыцца таварнасці дачнай гаспадаркі, то яна ніколі не праяўляла сябе ў станоўчым плане.

Адбылося перамяшчэнне рабочай сілы з самазабеспячэння ў дамашняй гаспадарцы і на дачах у іншыя сферы. Менавіта ў сферу паслуг, будаўніцтва, рамонту жылля, аўтамабіляў. Гэта азначае, што дзяржава павінна знайсці формы падтрымання дадзеных відаў занятасці, паколькі не мае дастаткова сродкаў аказання дапамогі беспрацоўным і малазабяспечаным сем’ям.

З прычыны значнай ролі самазабеспячэння ў падтрыманні жыццёвага ўзроўню гэтыя праблемы даследуюцца многімі эканамістамі. Расійскія вучоныя [102] даследавалі магчымасць выкарыстання натуралізацыі эканомікі як асаблівага фактару ў занятасці насельніцтва. Яны выказалі меркаванне, што “ва ўмовах працяглага росту незанятасці і зніжэння ролі зароботнай платы ў сукупнай структуры даходаў насельніцтва павінна ўзрастаць значэнне ўласнай падсобнай гаспадаркі як рэзерву для занятасці і важнай крыніцы сродкаў існавання людзей, асабліва ў сельскай мясцовасці”. Для таго каб падтрымаць узровень жыцця насельніцтва за кошт самазабеспячэння, прапануюцца наступныя найбольш важныя меры для садзейнічання развіццю ўласных падсобных гаспадарак:

- неабходнасць выдзялення крэдытаў для пашырэння падсобных гаспадарак, патрэбнага абсталявання і г. д.;
- арганізацыя закупкі прадукцыі ўласных падсобных гаспадарак непасрэдна ў раёне і дапамога ў збыце прадукцыі.

Неабходна адрозніваць нефармальную занятасць ад занятасці ў самазабеспячэнні. Нефармальная занятасць – гэта незарэгістраваная дзейнасць (вытворчасць, гандаль, паслугі і г. д.), прадукты якой скіраваны на продаж і прыносяць грашовы даход. Нефармальны сектар абмяжоўваецца рыначнай дзейнасцю дамашніх гаспадарак. Ацаніць нефармальную занятасць можна па ўскосных паказчыках: дынаміцы сукупных расходаў насельніцтва, росце злачыннасці і г. д. Згодна з разлікамі [10], нефармальная занятасць у Беларусі складае 21,2%.

Дзейнасць, якая ўключае асабістыя паслугі, што аказваюцца членамі дамашніх гаспадарак бясплатна, дабравольна, на грамадскіх пачатках, вытворчасць прадукцыі для ўласнага канечнага спажывання (сельскай, лясной гаспадаркі, паляўніцтва, рыбалоўства і г. д.), а таксама прыватныя трансферы, абумоўленыя цеснымі сацыяльнымі сувязямі, адносяцца да *самазабеспячэння*.

Занятасць па самазабеспячэнні (прасумпцыя, па англійску – *prosumption*, як адваротнае да *consumption* – рыначнае спажыванне) – гэта дзейнасць, якая ўключае выраб прадуктаў, паслуг і г. д., не для продажу на рынку. Гэтую праблему ў сваёй працы “Трэцяя хваля” закранае амерыканскі сацыёлаг А. Тофлер [165].

Трэба адзначыць, што прычынай узнікнення і пашырэння самазабеспячэння ва ўмовах трансфармацыйнай эканомікі з’яўляецца няздольнасць працаўнікоў ва ўмовах фармальнай занятасці задаволіць свае патрэбы і нават патрэбы першай неабходнасці.

Расійскія аўтары, аднак, прыйшлі да высновы, што самазбеспячэнне не ў стане задаволіць найбяднейшыя групы насельніцтва неабходнымі спажывецкімі прадуктамі і выступае як значная дапамога і метада выжывання. Для таго каб мець магчымасць займацца самазабеспячэннем, часта неабходна ўжо валодаць пэўнымі рэсурсамі (большасць дачнікаў мае ва ўласнасці аўтамабіль). Бяднейшыя слаі насельніцтва не маюць магчымасці набыць дачны ўчастак, прылады і г. д. Важнасць самазабеспячэння нельга недаацэньваць у працэсе рэфармавання эканомікі і эфектыўнага кіравання. Невыпадкова з гэтай з’явай вымушаны лічыцца палітыкі, плануючы выбарчыя кампаніі, паколькі так званы, “дачны сезон” можа значна паўплываць на колькасць выбаршчыкаў на ўчастках.

Паніжэнне ўзроўню жыцця або страта занятасці неабавязкова прыводзяць да павышэння ўдзельнай вагі занятасці ў самазабеспя-

чэнні. Нярэдка занятасць самазабеспячэннем звязана з традыцыяй і хобі. Найбольш часта назіраецца самазабеспячэнне і занятасць у падсобнай гаспадарцы, калі адзін з членаў сям’і паходзіць з вёскі. Можна сцвярджаць, што самазабеспячэнне – гэта неэфектыўны тып занятасці, бо грунтуецца звычайна на ручной працы. Для зніжэння маштабу самазабеспячэння неабходна стымуляваць развіццё рыначных адносін і павышэнне даходаў насельніцтва ў фармальнай занятасці.

Расійскія вучоныя Кавалёў С. Г. і Тучкоў А. І. [55] разгледзелі падзел занятасці згодна з яе легітымнасцю. Дадзены падзел вынікае з аналізу занятасці як рашэння індывіда аб падзеле часу на працу і адпачынак. Аднак, як лічаць аўтары, гэты падыход з’яўляецца ў значнай ступені аднабаковым, паколькі змяншэнне працоўнай нагрузкі мае сваім наступствам не надыход эры адпачынку, а ўзнікненне падвойнай эканомікі, якая ўключае ў сябе: афіцыйную працоўную дзейнасць і да таго ж нефармальную эканоміку.

Да нефармальнай занятасці Ванкевіч А. В. [23] адносіць таксама і дзейнасць па самазабеспячэнні (гэта значыць вядзенне ўласнай дамашняй гаспадаркі), дабрачынную дзейнасць, неаплачваемыя грамадска-палітычныя ініцыятывы, ценявую занятасць. У прававой і сацыяльна стабільнай дзяржаве гэтыя віды занятасці (за выключэннем ценявой) развіваюцца як вынік імкнення асобы да самарэалізацыі. У гэтым выпадку нефармальная занятасць не супрацьстаіць афіцыйнай, а наадварот, ускосна ёй дапамагае. У айчыннай эканоміцы нефармальная занятасць часта супярэчыць афіцыйнай, паколькі развіваецца як вынік нездольнасці афіцыйнай занятасці задаволіць патрэбы нават ніжэйшых узроўняў (у ежы, жыллі, бяспецы, упэўненасці адносна паступлення даходаў і захавання папярэдняга ўзроўню жыцця ў будучыні). Таму нефармальная занятасць выяўляецца ў адцягненні значнай часткі чалавечага капіталу краіны на малаэфектыўныя працы на дзялянках, нарыхтоўках, вырошчванні дамашняй жывёлы, ценявой занятасці.

Наступствы нефармальнай занятасці ў грамадстве шкодныя. Паколькі звышзанятасць у вольны ад афіцыйнай занятасці час адбіваецца на зніжэнні самаадчы і эфектыўнасці працы на сваім галоўным працоўным месцы. Па-другое, нефармальная занятасць спрыяе эскалацыі негатыўных сацыяльных працэсаў у грамадстве і сацыяльнай паталогіі [22].

Амерыканскі сацыёлаг А. Тофлер [165] разбівае занятасць у шырокім сэнсе на занятасць у сектары А – гэта праца для вырабу прадуктаў для ўласнага спажывання – і сектары В, да якога адносіцца праца па вырабе тавараў (прадуктаў або паслуг) для продажу. Беспрацоўны, які не мае працы ў сектары В, але працуе з мэтай непасрэднага задавальнення ўласных патрэб, значна адрозніваецца ад неактыўнага беспрацоўнага. Першая асоба ў меншай ступені губляе свае працоўныя здольнасці, а таксама часта засвойвае новыя ўменні, у меншай ступені адчувае спад даходаў. Да працы па самазабеспячэнні адносіцца любая праца, вынікі якой скіроўваюцца непасрэдна на задавальненне патрэб домагаспадаркі, абмінаючы рынак. Да самазабеспячэння можна аднесці таксама такую сацыяльна важную працу, як выхаванне дзяцей, а таксама ўсё, што звязана з вядзеннем дамашняй гаспадаркі: пранне, рамонт уласнага аўтамабіля і г. д., а таксама выраб кансерваў, гадоўля дамашняй жывёлы і інш. Такая праца таксама мае свой уклад ў валавы прадукт, як і любая іншая. Аднак прадукцыйнасць працы ў гэтым выпадку значна ніжэйшая. У высокаразвітых краінах прасумпцыя праяўляецца як стыль жыцця або задавальненне спецыяльных патрэб (выраб уласнымі рукамі хатніх рэчаў, вырошчванне кветак і інш). У бедных краінах або тых, што перажываюць эканамічны крызіс, самазабеспячэнне выступае як стратэгія выжывання і задавальнення патрэб. Самазабеспячэнне з’яўляецца пры наяўнасці наступных умоў (адной або ўсіх): 1) бюджэтныя абмежаванні домагаспадаркі (недахоп грошай, набыцця тавараў на рынку); 2) рыначныя абмежаванні (адсутнасць пэўных тавараў на рынку або іх дэфіцыт); 3) прафіцыт бюджэту часу (шмат вольнага часу).

- Прычынай узнікнення і пашырэння самазабеспячэння ва ўмовах трансфармацыйнай эканомікі з’яўляецца няздольнасць працаўнікоў ва ўмовах фармальнай занятасці задаволіць цалкам свае патрэбы і, часам, патрэбы першай неабходнасці. Беларускі даследчык праблем рынку працы Палонік С. С. [92] сцвярджае, што “павышэнне ролі ўласных падсобных гаспадарак грамадзян у забеспячэнні спажывецкай бяспекі краіны” вызначаецца як “першачарговая задача”. Ацаніць нефармальную занятасць можна па ўскосных паказчыках: дынаміцы сукупных расходаў насельніцтва, росце злачыннасці і г. д.

- У малых гарадах Беларусі і сельскай мясцовасці пераважае сельскагаспадарчая структура занятасці і найбольш яскрава праяў-

ляецца феномен занятасці ў сферы самазабеспячэння і нефармальнай занятасці. Абодва віды занятасці негатыўна ўплываюць на прадукцыйнасць у асноўнай занятасці (фармальнай), паколькі адцягваюць значную частку часу і энергіі працаўнікоў, а таксама самі ўласна з'яўляюцца малаэфектыўнымі і нізкапрадукцыйнымі.

- Для эфектыўнага кіравання гаспадаркай неабходна браць пад увагу сацыяльныя аспекты ўзнаўлення працоўнай сілы, якія ў значнай ступені ўплываюць на прадукцыйнасць працы і задавальненасць ад працы. У перыяд трансфармацыі ў Беларусі значна знізіліся рэальныя даходы насельніцтва. Гэтаму, акрамя іншых фактараў, спрыялі рост беспрацоўя і зніжэнне афіцыйнай занятасці. Неабходнасць задавальнення асноўных патрэб і падтрымання жыццёвага ўзроўню сталі прычынай пашырэння занятасці па самазбеспячэнні. Для ацэнкі маштабу самазабеспячэння ў Беларусі і вызначэння залежнасці яго ўзроўню ад ўзроўню беспрацоўя ў рэгіёнах Беларусі распрацавана анкета.

## **2.6. Асаблівасці сельскага рынку працы ў Рэспубліцы Беларусь на прыкладзе Слонімскага раёна**

Прапанову на сельскім рынку працы складае працаздольнае насельніцтва, якое жадае працаваць. Фармальна прапанова на рынку працы вызначаецца колькасцю занятага і беспрацоўнага насельніцтва. Аднак у аб'ёме прапановы неабходна ўлічваць таксама самазанятасць, занятасць у нефармальным сектары эканомікі, а таксама незарэгістраваных беспрацоўных, якія з'яўляюцца часткай эканамічна неактыўнага насельніцтва. На колькасць прапановы працоўнай сілы на сельскім рынку працы робяць уплыў дэмаграфічныя фактары: колькасць працаздольнага насельніцтва і яго змены ў выніку натуральнага руху (нараджальнасці і смяротнасці), а таксама міграцыйныя тэндэнцыі (адток і прыток працоўнай сілы).

Попыт на працу характарызуецца эканамічнай структурай рэгіёна, эканамічным і фінансавым станам арганізацый і прадпрыемстваў у рэгіёне, інвестыцыйным кліматам і ўзроўнем інвестыцый. Попыт на працу ў сельскай мясцовасці Слонімскага раёна з'яўляецца манапанічным, залежыць ад эканамічнага стану сельскагаспадарчых арганізацый, якія наймаюць амаль 50% працоўнай сілы.

Калі ўлічыць, што большасць з гэтых прадпрыемстваў з'яўляюцца даўжнікамі і нясуць страты, то відавочнай з'яўляецца напружанасць на сельскім рынку працы. Попыт на працоўную сілу ў сельскай мясцовасці залежыць ад эканамічнага стану прадпрыемстваў-перапрацоўнікаў сельскагаспадарчай прадукцыі.

Функцыю цаны на рынку працы выконвае заробная плата, якая ўраўнаважвае попыт і прапанову на рынку працы. Узровень рэальнай заробнай платы ў сельскай мясцовасці ніжэйшы, чым у сярэднім па раёне, што зніжае прапанову на сельскім рынку працы, а таксама дазваляе неэфектыўным прадпрыемствам утрымліваць залішнюю працоўную сілу (попыт утрымліваецца пры нізкай цане).

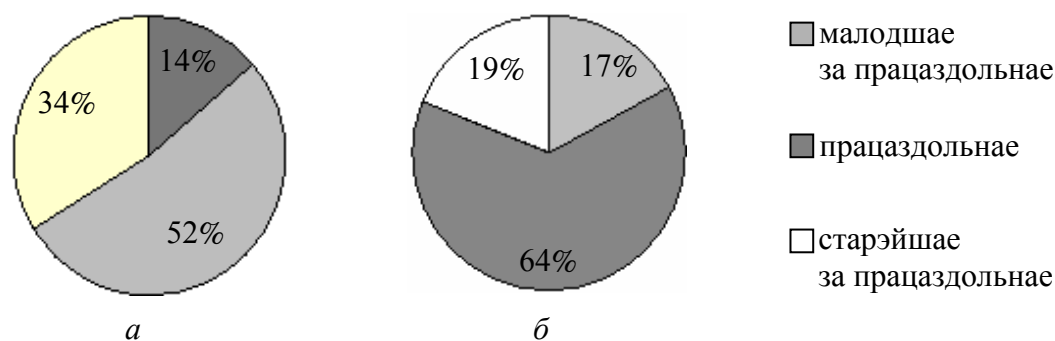
У той жа час заробная плата вызначае якасць жыцця сельскага насельніцтва і з'яўляецца элементам фарміравання спажывецкага попыту. Нізкі ўзровень заробнай платы змушае сельскае насельніцтва да занятасці ў сферы самазабеспячэння ва ўласных падсобных гаспадарках.

Істытуцыянальная структура сельскага рынку працы ў Слоніміскім раёне прадстаўлена раённымі цэнтрамі занятасці. Развіццё грамадскіх арганізацый па рабоце з беспрацоўнымі спрыяла б павышэнню эластычнасці прапановы працы.

У сельскай мясцовасці Слонімскага раёна выяўлены негатыўныя дэмаграфічныя тэндэнцыі. На пачатак 2009 г. тут пражывала 19,7 тыс. чалавек, што складае 27,9% усяго насельніцтва раёна (70,5 тыс. чалавек), паказчык вышэйшы за сярэдні па рэспубліцы, але ніжэйшы, чым у сярэднім па вобласці. Узроставая структура сельскага насельніцтва Слонімскага раёна характарызуецца значнай удзельнай вагой старэйшага насельніцтва. Удзельная вага непрацаздольнага насельніцтва складае ў сельскай мясцовасці Слонімскага раёна 52%, гэта сведчыць пра значную нагрузку на працаздольнае насельніцтва і вызначае будучую тэндэнцыю скарачэння насельніцтва ў сельскай мясцовасці.

Узроставая структура сельскага і гарадскога насельніцтва ў Слоніміскім раёне прадстаўлена на мал. 2.14.

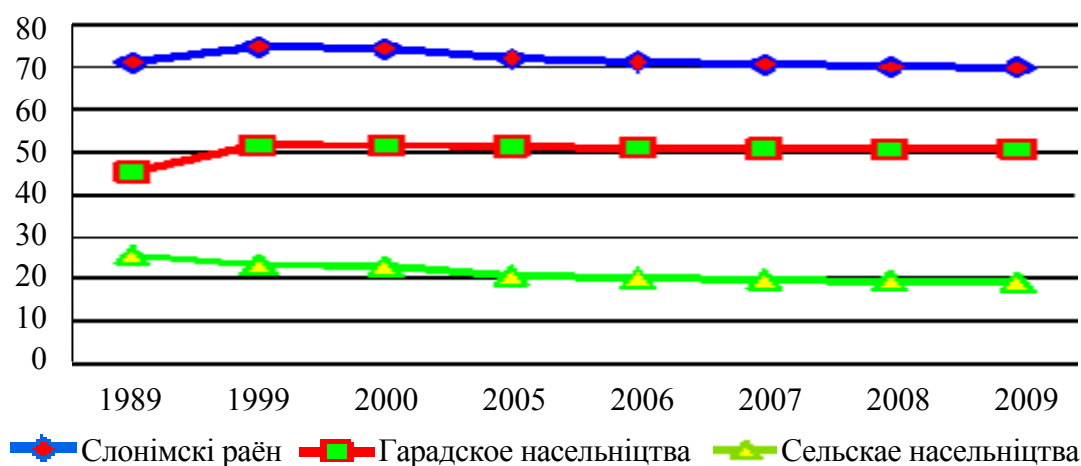
З дадзеных на мал. 2.14 дыяграм відаць, што дэмаграфічная структура насельніцтва ў сельскай мясцовасці неспрыяльная для нармальнага ўзнаўлення. Для сельскага рынку працы Слонімскага раёна характэрны высокі ўзровень нарузкі на працаздольнае насельніцтва.



Мал. 2.14. Структура сельскага (а) і гарадскога (б) насельніцтва ў Слонімскім раёне па ўзросце ў 2008 г.

У выніку аналізу была вызначана наступная залежнасць: адсутнасць эфектыўных працоўных месцаў у сельскай мясцовасці, скарачэнне сферы прыкладання працы вядзе да скарачэння прапановы працоўнай сілы на сельскім рынку працы за кошт эміграцыі. У 1968 г. суадносіны паміж гарадскім і сельскім насельніцтвам у Беларусі складалі: 32% – гарадское і 68% – сельскае, а ў 2008 г. гэтыя суадносіны памянліся: 73,4% – гарадское і 26,6% – сельскае. На дадзены момант у сярэднім па рэспубліцы сельскае насельніцтва складае 26,1%, а гарадское – 73,9%. Сельскае насельніцтва Гродзенскай вобласці ў 2008 г. складала 31,5%, гэта некалькі вышэй, чым ва ўсходніх абласцях Беларусі (Магілёўскай – 24%, Гомельскай і Віцебскай – 27%).

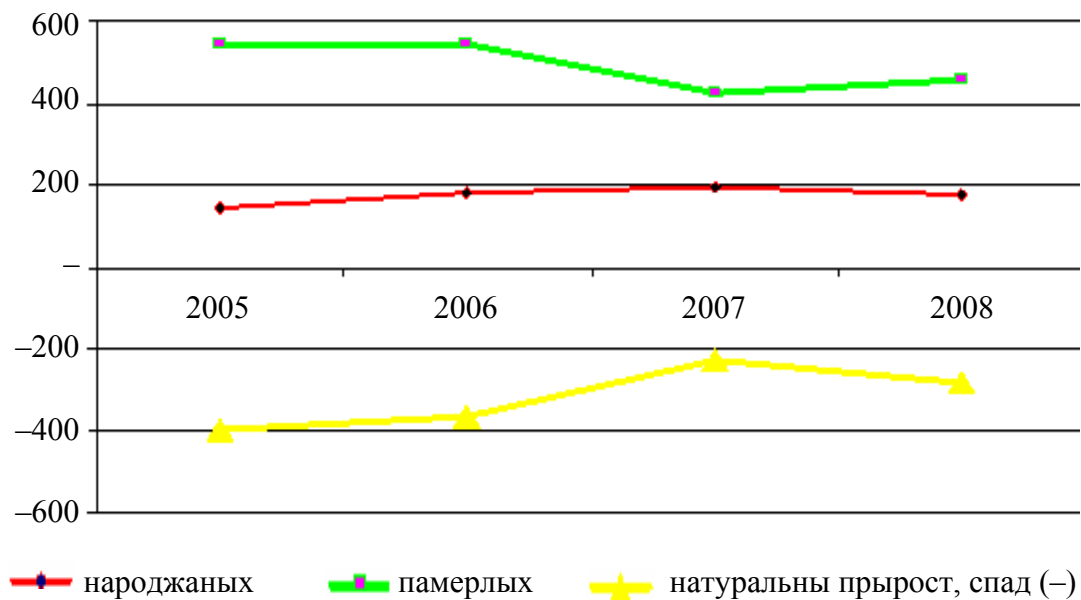
У цэлым па раёне скарачаецца колькасць насельніцтва, але больш высокімі тэмпамі гэта адбываецца ў сельскай мясцовасці, як прадстаўлена на мал. 2.15



Мал. 2.15. Дынаміка колькасці гарадскога і сельскага насельніцтва ў Слонімскім раёне

Як відаць з мал. 2, сельскае насельніцтва ў Слоні́мскім раёне скарацілася на 4 тыс. чалавек (або на 20%) за апошнія 10 гадоў, для параўнання за папярэднія 10 гадоў толькі на 2,6 тыс. (10%). Відавочным з’яўляецца паскарэнне тэмпаў скарачэння колькасці сельскага насельніцтва. Колькасць гарадскога насельніцтва ўзрастала прапарцыянальна скарачэнню сельскага насельніцтва з 1989 па 1999 г., у апошняе дзесяцігодзе скарачаецца, але меншымі тэмпамі, чым сельскае. Колькасць насельніцтва ў Слоні́мскім раёне ўзрастала з 1989 па 1999 г., а ў апошняе дзесяцігодзе скарачалася. Скарачэнне насельніцтва адбываецца за кошт эміграцыі моладзі і перавышэння ўзроўню смяротнасці над ўзроўнем нараджальнасці сельскага насельніцтва.

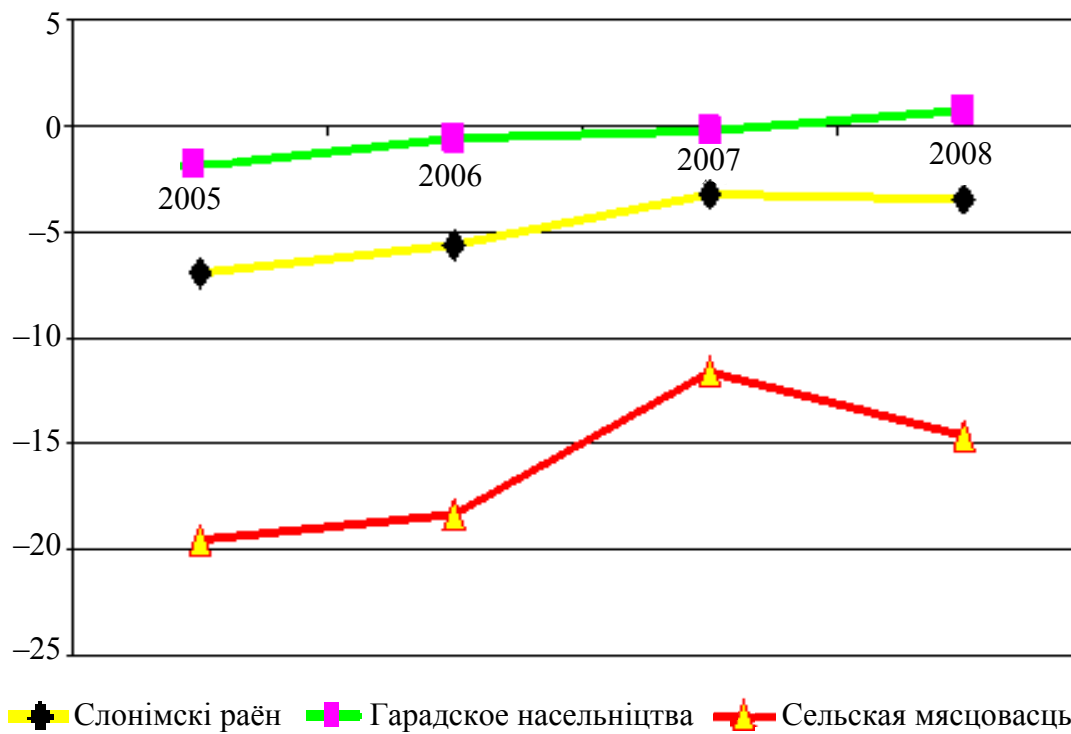
Дынаміка натуральнага руху насельніцтва ў Слоні́мскім раёне прадстаўлена на мал. 2.16.



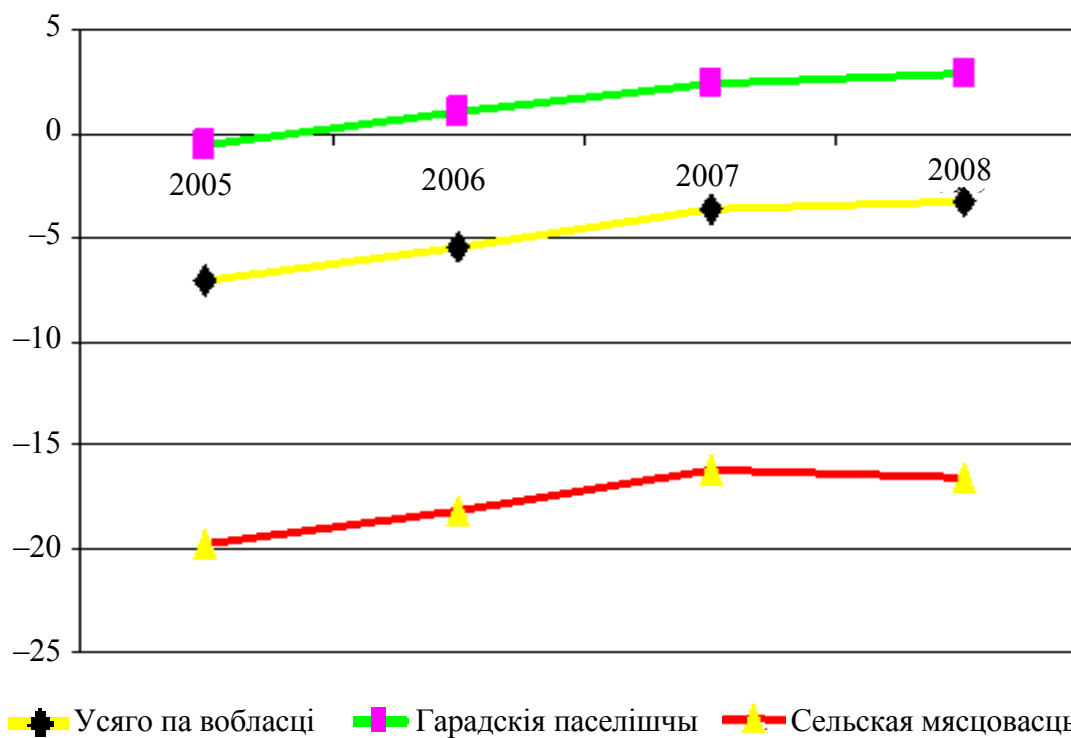
Мал. 2.16. Натуральны рух насельніцтва ў сельскай мясцовасці Слоні́мскага раёна

Насельніцтва ў сельскай мясцовасці ў Слоні́мскім раёне скарачаецца ў сярэднім на 300 чалавек кожны год. Натуральнае скарачэнне насельніцтва ў сельскай мясцовасці значна перавышае скарачэнне гарадскога насельніцтва, гэта звязана з полаўзроставай структурай насельніцтва. Паказчыкі натуральнага змяншэння насельніцтва на 1000 чалавек у Слоні́мскім раёне і для параўнання ў Гродзенскай вобласці прадстаўлены на мал. 2.17.





*a*

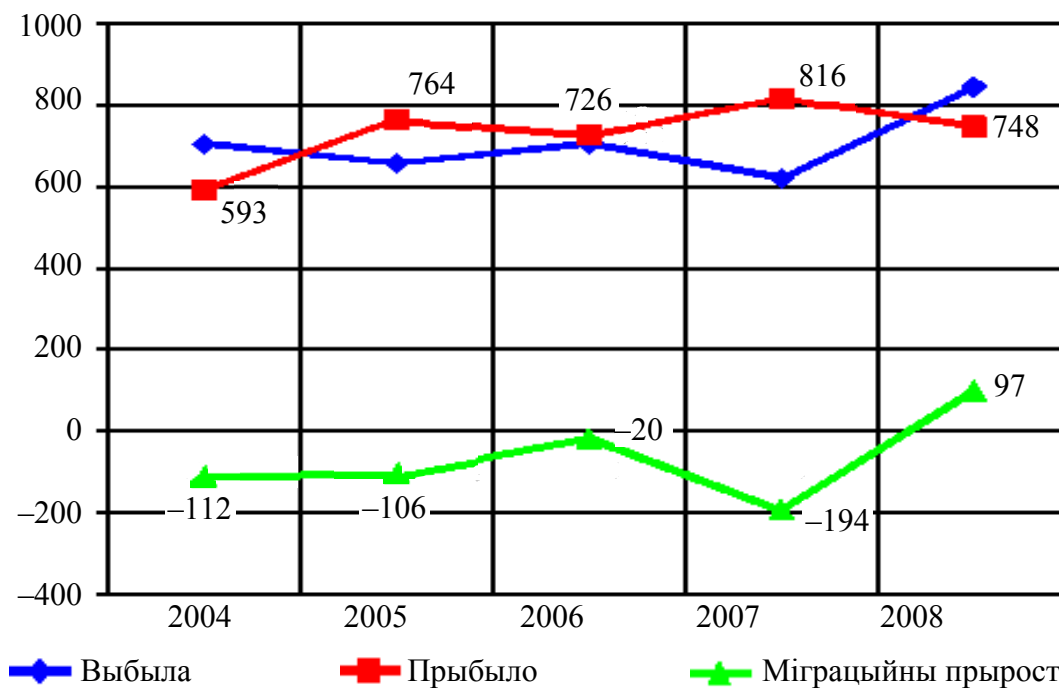


*b*

Мал 2.17. Каэфіцыенты зніжэння колькасці насельніцтва на 1000 чалавек у год:  
*a* – у Слоні́мскім раёне; *b* – у Гродзенскай вобласці

Параўноўваючы паказчыкі натуральнага прыросту насельніцтва ў Слоні́мскім раёне і ў Гродзенскай вобласці ў сярэднім, неабходна адзначыць, што тэндэнцыя скарачэння насельніцтва ў сельскай мясцовасці Слоні́мскага раёна некалькі ніжэйшая, чым у сярэднім па вобласці. Як відаць з мал. 2.17, сельскае насельніцтва скарачаецца ў выніку перавышэння смяротнасці над нараджальнасцю, гарадское насельніцтва мае невялікі прырост. Адбываецца дэпапуляцыя сельскага насельніцтва. Каэфіцыент дэпапуляцыі (адносіны колькасці памерлых да колькасці народжаных) у 2008 г. для Слоні́мскага раёна склаў 1,3; у сельскай мясцовасці – 2,6; у горадзе Слоні́ме – 0,9.

Беларусь традыцыйна лічыцца краінай з невысокім узроўнем міграцыі. Асноўныя ўнутраныя міграцыйныя плыні накіраваны з сельскай мясцовасці ў гарады. Гэтая тэндэнцыя захоўваецца на працягу доўгага перыяду часу. Дынаміка міграцыі ў сельскай мясцовасці за апошнія 5 гадоў прадстаўлена на мал. 2.18.



Мал. 2.18. Дынаміка міграцыі і міграцыйны прырост сельскага насельніцтва ў Слоні́мскім раёне

З графіка на мал. 2.18 відаць, што сальда міграцыі ў сельскай мясцовасці было адмоўным да 2008 г., а затым колькасць імігрантаў перавысіла колькасць эмігрантаў. У большай ступені з вёсак

выязджаюць маладыя жанчыны, так, у сельскай мясцовасці адмоўнае міграцыйнае сальда для жанчын склала –146, а мужчын –33 чалавекі.

Аналіз структуры міграцыйных плыняў па ўзроўні адукацыі паказаў, што з сельскай мясцовасці выязджаюць больш адукаваныя, чым прыязджаюць. Такая тэндэнцыя вядзе да далейшага зніжэння агульнага адукацыйнага ўзроўню спецыялістаў у сельскай мясцовасці, а таксама да паніжэння агульнага культурнага ўзроўню і якасці жыцця. Сельская мясцовасць ператвараецца ў горшае месца для жыцця з сацыяльнага пункту гледжання. Паляпшэнне сітуацыі ў горадзе (якасць жыцця, наяўнасць вольных вакансій, больш высокая аплата працы, развітая інфраструктура) прыцягвае насельніцтва з сельскай мясцовасці, павялічваючы напружанасць на гарадскім рынку працы.

Стварэнне “аграгарадкоў” палепшыла інфраструктуру і ўзровень жыцця ў вялікіх вёсках і, тым самым, павялічыла розніцу ва ўмовах пражывання ў параўнанні з малымі вёскамі, што паспрыяла адтоку працоўнай сілы з малых вёсак у вялікія, гэта значыць – скарачэнню насельніцтва ў малых вёсках, на сельскагаспадарчых тэрыторыях.

Маятніковая працоўная міграцыя з сельскай мясцовасці ў найбліжэйшыя гарады атрымала яшчэ большае распаўсюджванне ў Слонімскім раёне ў сувязі з даступнасцю транспартных сродкаў, паляпшэннем дарожных пакрыццяў, павышэннем якасці жыцця ў сельскай мясцовасці.

*Беспрацоўе на сельскім рынку працы ў Слонімскім раёне характарызуецца большай актыўнасцю на выкарыстанні паслуг раённага цэнтра занятасці.* Гэта звязана з тым, што дзяржаўныя цэнтры занятасці ў большай ступені кантралююць сегмент нізкакваліфікаванай працоўнай сілы, а сельская працоўная сіла ў большасці належыць да гэтага сегменту. Пастаноўка на ўлік беспрацоўных патрабуе выканання пэўных умоў, у тым ліку адпрацоўкі вызначанай колькасці дзён на “грамадскіх працах”, якія звязаны з ручной некваліфікаванай працай. Неабходнасць выканання нізкакваліфікаванай працы зніжае прывабнасць цэнтраў занятасці, як інстытута, які дапамагае знайсці месца працы. Таму кваліфікаваная працоўная сіла не звяртаецца да паслуг дзяржаўных цэнтраў занятасці і не рэгіструецца ў якасці беспрацоўных, а шукае працу самастойна. У той жа час для сельскай працоўнай сілы грамадскія працы выступаюць сродкам падтрымання бюджэту.

Аналіз паказвае, што афіцыйная пlynь беспрацоўных на сельскім рынку працы большая, чым на гарадскім. Прыём на ўлік беспрацоўных (суадносіны колькасці зарэгістраваных у якасці беспрацоўных на працягу года да колькасці беспрацоўных на пачатак года) у 2007 г. у сельскай мясцовасці склаў 11,2, у той час як у горадзе гэты паказчык роўны 5,4. У 2008 г. адпаведна 6,4 – у сельскай і 6,7 – у гарадской мясцовасці. Гэта пацвярджае, што дзяржаўны цэнтр занятасці працуе з вызначаным вузкім сегменце рынку працы. Гэта тая частка беспрацоўных, якія шукаюць працу з дапамогай службы занятасці або маюць іншую карысць ад афіцыйнага статусу беспрацоўных.

Зарэгістраваная колькасць беспрацоўных у сельскай мясцовасці значна ніжэйшая, чым колькасць рэальна незанятых. Гэта дае падставу зрабіць выснову, што толькі невялікая частка сельскага насельніцтва карыстаецца паслугамі дзяржаўных службаў занятасці. Так, сельскае насельніцтва практычна не выкарыстоўвае сродкі, накіраваныя на стварэнне прыватнага прадпрыемства. Раённы цэнтр занятасці для сельскай мясцовасці размешчаны ў горадзе, што ўскладняе доступ да яго паслуг сярод сельскага насельніцтва. Па дадзеных сельскіх саветаў, у сельскай мясцовасці Слонімскага раёна пражывалі 693 чалавекі працаздольнага ўзросту, якія нідзе не працуюць, з іх 37 былі зарэгістраваны ў дзяржаўным цэнтры занятасці. Звярнулася ў службу занятасці 753 чалавекі (за 2009 год).

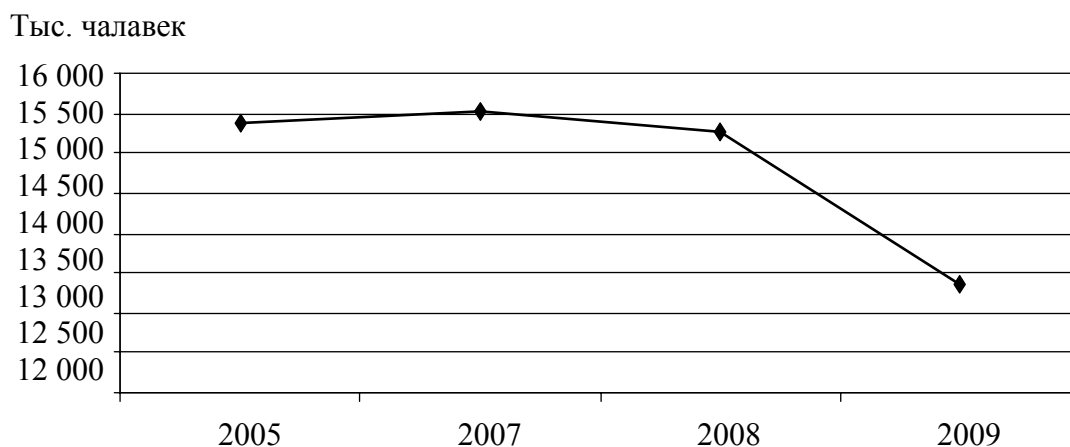
Табліца 2.12

**Аказанне паслуг беспрацоўнаму насельніцтву**

Паказчыкі	Слоніmsкі раён		
	Раён	Горад Слонім	Сельская мясцовасць
Стаяла на ўліку на пачатак перыяду, тыс. чалавек	427	390	37
Звярнулася па пытаннях занятасці, тыс. чалавек	3904	3151	753
З іх прызнана беспрацоўнымі	2508	2095	413
Працаўладкавана за справаздачны перыяд	2765	2200	565
Пастаўлена на ўлік па беспрацоўі	2508	2095	413
Знята з уліку па беспрацоўі	834	720	114
Стаіць на ўліку на канец справаздачнага перыяду	389	319	70

Колькасць эканамічна неактыўнага насельніцтва ў сельскай мясцовасці зніжаецца за кошт павышэння ўзроўню занятасці.

Як відаць з мал. 2.19, колькасць эканамічна неактыўнага насельніцтва ў Слоніmsкім раёне скарачалася ў 2008 і 2009 гг. у параўнанні з 2007 г.

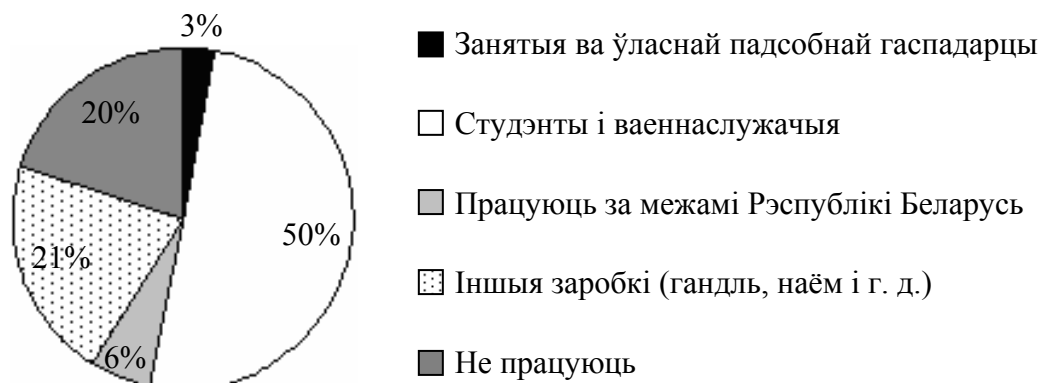


Мал 2.19. Колькасць эканамічна неактыўнага насельніцтва ў Слоніmsкім раёне

Выхад на афіцыйны рынак часткі эканамічна неактыўнага насельніцтва звязана са скарачэннем часовай працоўнай міграцыі за мяжу ў выніку скарачэння попыту на міжнародным рынку працы пад уплывам эканамічнага крызісу. Узровень эканамічнай неактыўнасці насельніцтва ў раёне застаецца высокім і складае 30,5% ад усяго працаздольнага насельніцтва раёна, у сярэднім па Гродзенскай вобласці – 23,9%. Прапанова працоўнай сілы ў цэлым па раёне павысілася ў апошнія два гады. Аднак калі ўлічыць, што скарачэнне эканамічна неактыўнага насельніцтва адбылося за кошт паніжэння знешняй часовай працоўнай міграцыі ў выніку сусветнага фінансава-эканамічнага крызісу, то скараціўся ўзровень даходаў насельніцтва і павысіўся ціск на мясцовы рынак працы. Гэта вядзе да павышэння неэфектыўнай занятасці. Эканамічна неактыўнае насельніцтва ў сельскай мясцовасці Слоніmsкага раёна складае 3455 чалавек, або 33,3% працаздольнага сельскага насельніцтва. З іх заняты ў падсобных гаспадарках 96 чалавек (0,92% працаздольнага насельніцтва), працуюць за межамі Рэспублікі Беларусь (2,2% працаздольнага насельніцтва), маюць іншыя даходы 718 чалавек, або 6,9%, нідзе не працуюць 693 чалавекі (6,7%)

працаздольнага сельскага насельніцтва. Занятасць у сельскай гаспадарцы Слонімскага раёна пастаянна скарачаецца (з 14,6% у 2007 г. да 13,3% у 2008 г.).

Структура эканамічна неактыўнага насельніцтва ў сельскай мясцовасці Слонімскага раёна прадстаўлена на мал. 2.20.



Мал. 2.20. Структура эканамічна неактыўнага насельніцтва ў сельскай мясцовасці Слонімскага раёна ў 2008 г.

Эканамічна неактыўнае насельніцтва – гэта тая частка насельніцтва, якая не кантралюецца дзяржавай (не зарэгістраваны ў якасці беспрацоўных у цэнтрах занятасці і афіцыйна нідзе не працуюць).

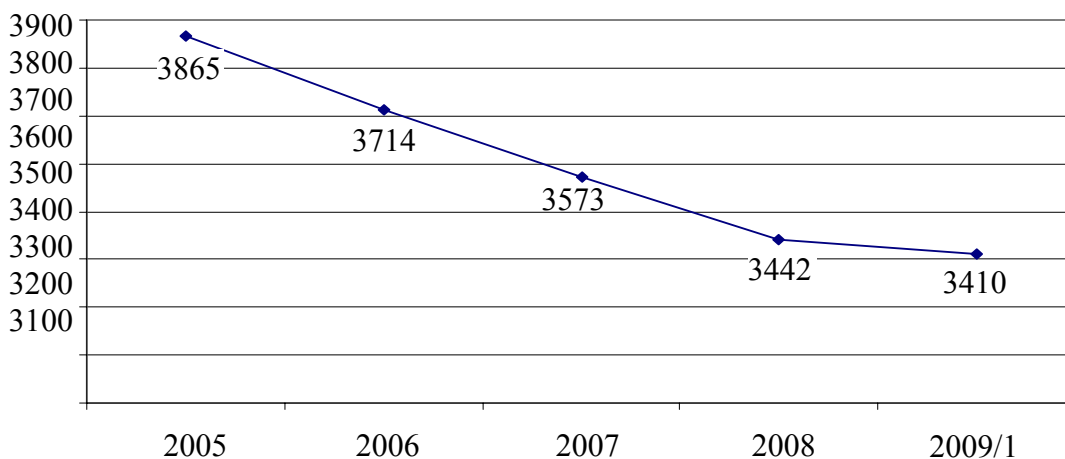
У сельскай гаспадарцы назіраецца дэфіцыт кадраў ва ўмовах залішняй занятасці. Нягледзячы на павышэнне прадукцыйнасці працы, заробная плата застаецца на параўнальна нізкім узроўні, ніжэйшая, чым сярэдняя па раёне.

**Рынак адукацыйных паслуг** у Слоніmsкім раёне ў сферы сельскай гаспадаркі прадстаўлены УА “Жыровіцкім дзяржаўным аграрна-тэхнічным каледжам” у в. Жыровічы. У каледжы вядзецца падрыхтоўка кадраў для сельскай гаспадаркі толькі па дзвюх спецыяльнасцях: тэхнічнае забеспячэнне працэсаў сельскагаспадарчай вытворчасці (тэхнік-механік), энергетычнае забеспячэнне сельскагаспадарчай вытворчасці (тэхнік-электрык) – па дзённай і завочнай формах навучання. Выпускнікі каледжа размяркоўваюцца на працу галоўным чынам у сельскагаспадарчых арганізацыі раёна. Тым не менш запатрабаванні сельскай гаспадаркі раёна не задаволены колькасцю спецыялістаў. На дадзеную катэгорыю выпускнікоў прад'яўляюць попыт таксама арганізацыі горада. Не вядзецца падрыхтоўка аграномаў, ветэрынарных лекараў і іншых спецыялістаў, у якіх мае патрэбу сельская гаспадарка раёна.

На фармаванне прапановы на сельскім рынку працы ўплываюць наступныя фактары:

- дэмаграфічныя. Скарачэнне колькасці насельніцтва адбываецца за кошт натуральнага змяншэння насельніцтва, міграцыйнага адтоку насельніцтва, старэння сельскага насельніцтва;

- эканамічныя. Узровень аплаты працы, ніжэйшы, чым у гарадской мясцовасці, прывёў да скарачэння прапановы на сельскім рынку працы. Попыт на працу ў сельскай мясцовасці прад'яўляецца галоўным чынам з боку дзяржаўных сельскагаспадарчых арганізацый (СПК), у якіх занята 48,5% усяго сельскага насельніцтва Слонімскага раёна, яны ствараюць 80% вольных вакансій. Звычайна на некалькі населеных пунктаў існуе толькі адно буйнае СПК (былы калгас або саўгас). Такі рынак працы з'яўляецца манапанічным. Калі ўлічыць, што большасць дзяржаўных СПК з'яўляюцца стратнымі, маюць значную крэдыторскую запазычанасць, то відавочнай становіцца напружаная сітуацыя на сельскім рынку працы. Попыт на працу ў сельгаспрадпрыемствах у значнай ступені падвержаны сезонным ваганням, што дэстабілізуе даходы ў зімовы перыяд. Колькасць занятых у сельскіх арганізацыях раёна знізілася на 12% з 2005 па 2009 г. Дынаміка колькасці занятых у сельскай гаспадарцы раёна прадстаўлена на мал. 2.21.



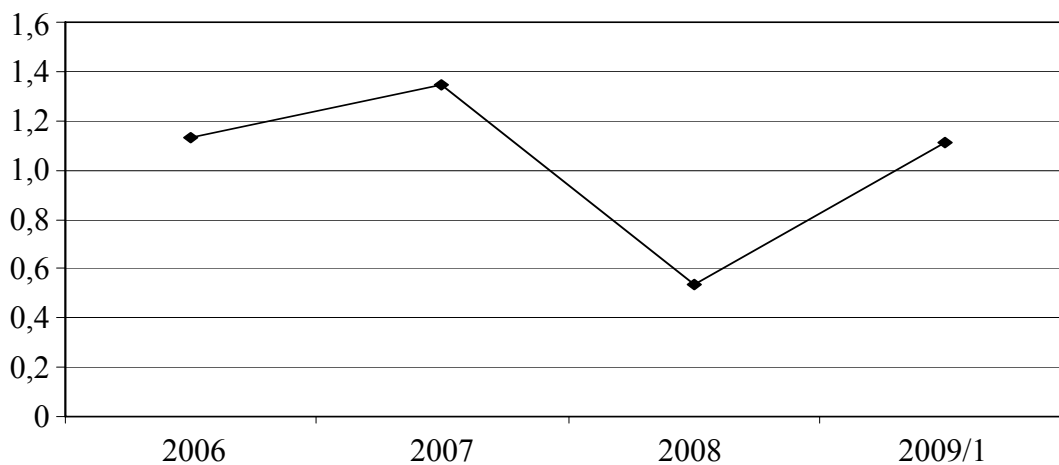
Мал. 2.21. Колькасць занятых у сельскай гаспадарцы Слонімскага раёна

Скарачэнне колькасці занятых на працягу 2005–2009 гг. рознымі тэмпамі адбывалася на 14 найбольш буйных сельскагаспадарчых прадпрыемствах раёна. Зніжэнне занятасці ў сельскагаспадарчых прадпрыемствах адначасова з ростам прадукцыйнасці працы

сведчыць пра вызваленне “лішняй” працоўнай сілы і скарачэнне неэфектыўнай занятасці. У несельскагаспадарчых галінах у сельскай мясцовасці Слонімскага раёна занята прыкладна 30% працоўнай сілы – гэта галіны бытавога, медыцынскага абслугоўвання, арганізацыі культуры, адукацыі, спажыўкааперацыі.

У падсобных гаспадарках вырабляецца прадукцыя агародніцтва і жывёлагадоўлі ад 15 да 30% ад валавога аб’ёму ў раёне. Праца ва ўласных падсобных гаспадарках (УПГ) дазваляе сельскім жыхарам: да 80% забяспечыць сябе прадуктамі харчавання; да 50%, а ў асобных населеных пунктах да 90% фарміруе даход сельскіх сем’яў. Аб’ём вытворчасці ў падсобных гаспадарках зніжаецца, паколькі скарачаецца колькасць сельскага насельніцтва.

Сельскі рынак працы з’яўляецца напружаным у адносінах колькасці беспрацоўных на адну вакансію (каэфіцыент напружанасці). Дынаміка ўзроўню напружанасці прадстаўлена на мал. 2.22.



Мал. 2.22. Дынаміка ўзроўню напружанасці на сельскім рынку працы ў Слонімскай раёне

Рост зароботнай платы ў сельскай гаспадарцы апырэджваў рост зароботнай платы ў прамысловасці з 2005 па 2009 г. Колькасць фермерскіх гаспадарак у Слонімскай раёне вырасла з 14 да 18 ў 2008. Параўнанне ўзроўню прадукцыйнасці працы дазваляе сцвярджаць, што ў фермерскіх гаспадарках ствараюцца больш эфектыўныя працоўныя месцы. Фактычная зароботная плата ў сельскай гаспадарцы ў 2009 г. перавышала зароботную плату ў прамысловасці і лясной гаспадарцы, выкананне прагнознага паказчыка пры гэтым складала 115%. Нягледзячы на высокі ўзровень запазычанасці



ў сельскай гаспадарцы і стратнасць вытворчасці, дзякуючы падтрымцы з боку дзяржавы тэмпы росту зароботнай платы перавышалі тэмпы росту прадукцыйнасці працы. Гэта павялічвае выдаткі сельскагаспадарчых прадпрыемстваў, аднак падтрымлівае ўзровень жыцця сельскага насельніцтва.

Можна выдзеліць наступныя асаблівасці сельскага рынку працы.

- Абмежаваны попыт на працоўную сілу прадстаўлены галоўным чынам з боку дзяржаўных сельскагаспадарчых арганізацый, якія маюць значны ўзровень запазычанасці.

- Скарачэнне прапановы працы за кошт негатыўных дэмаграфічных тэндэнцый.

- Высокі ўзровень эканамічна неактыўнага насельніцтва.

- Актыўны попыт на паслугі цэнтра занятасці з боку беспрацоўнага сельскага насельніцтва.

- Традыцыйна высокі ўзровень занятасці ў падсобных гаспадарках (самазабеспячэнне) паступова скарачаецца разам са скарачэннем насельніцтва.

- Значны ўзровень часовай працоўнай міграцыі ў блізкае замежжа. Гэты фактар утойвае пагрозу павышэння ціску на адкрыты рынак працы ў перыяд крызісу, калі часовыя працоўныя мігранты не могуць захаваць месца працы і з'яўляюцца найбольш уразлівымі, без сацыяльных гарантый (underemployment).

- Значны патэнцыял для развіцця сферы паслуг, у першую чаргу турызму, дыверсіфікацыя формаў занятасці і сферы прыкладання працы.

Такім чынам, даследаванне дэпрэсіўных рэгіёнаў выявіла неабходнасць вызначыць значэнне самазабеспячэння. У выніку было дадзена азначэнне катэгорыі самазабеспячэння і выдзелены прычыны, якія спрыяюць пашырэнню самазабеспячэння ў эканоміцы, а таксама яго рэгулявання.

Вынікі даследавання, зробленага ў другой главе, дазваляюць зрабіць наступныя высновы.

1. Прычынамі невысокага сярэдняга ўзроўню беспрацоўя ў Беларусі з'яўляюцца: 1) знеахвочванне беспрацоўных грамадзян да рэгістрацыі ў цэнтрах занятасці з-за зніжэння памеру дапамогі па беспрацоўі і абавязковай грамадскай працы; 2) адміністрацыйнае абмежаванне катэгорый грамадзян, якія могуць быць зарэгістраваны ў якасці беспрацоўных; 3) захаванне занятасці пры зніжэнні рэальных зарплат; 4) павышэнне ўзроўню схаванага беспрацоўя.

2. Нягледзячы на невысокі сярэдні паказчык беспрацоўя ў краіне, на ўзроўні раённых рынкаў працы існуе значная дыферэнцыяцыя беспрацоўя. Прычыны рэгіянальнай дыферэнцыяцыі беспрацоўя ў Беларусі наступныя: 1) недапасаванні прапановы і попыту на рабочую сілу ў рэгіёнах; 2) эканамічная рэцэсія і, як вынік, зніжэнне попыту на тавары і паслугі, а таму і на працу, што было выклікана зніжэннем даходаў на рэгіянальным узроўні; 3) недастатковы ўзровень інвестыцый ў пэўных рэгіёнах; 4) павышэнне ўзроўню беспрацоўя ў выніку зніжэння кваліфікацыі доўгатэрміновых беспрацоўных; 5) агламерацыйныя эфекты, пры якіх эканамічнае развіццё характэрнае для буйных населеных пунктаў, а рэгіёны знаходзяцца ў стагнацыі.

3. Адною з асноўных прычын рэгіянальных адрозненняў рынкаў працы і дыферэнцыяцыі беспрацоўя з'яўляецца структура занятасці ў рэгіёне. Горшая сітуацыя складваецца на рэгіянальных рынках працы з дамінуючай сельскагаспадарчай структурай занятасці. У шэрагу сельскагаспадарчых рэгіёнаў высокі ўзровень беспрацоўя суправаджаецца ростам яго працягласці, назіраецца ніжэйшы ўзровень адукацыі і інвестыцый ў чалавечы капітал. Таму паўстае неабходнасць сістэмнай рэструктурызацыі з мэтай дыверсіфікацыі структуры занятасці, што асабліва актуальна для сельскагаспадарчых рэгіёнаў.

4. Распрацаваная методыка тыпалагізацыі рэгіянальных рынкаў працы на падставе структуры занятасці і фактараў узроўню развіцця мае значныя перавагі перад тымі, што разглядаліся раней. Яна дазваляе выдзеліць рэгіянальныя кластары рынкаў працы па прычыне развіцця негатыўных тэндэнцый і дае магчымасць вывучыць паводзіны паказчыкаў рынку працы (беспрацоўе, напружанасць і г. д.), характэрныя для выдзеленых груп.

5. Унутраная міграцыя працоўнай сілы ў Беларусі мае невысокі ўзровень. Таму дыферэнцыяцыя беспрацоўя ў рэгіёнах Беларусі, што ўзнікла ў першыя гады пераходнай эканомікі, засталася ўстойлівай, а становішча рэгіёнаў з высокім узроўнем беспрацоўя нязменным. Прычыны нізкага ўзроўню беспрацоўя ў Беларусі наступныя: інстытут прапіскі, неразвіты рынак жылля, высокія транспартныя выдаткі, звязаныя з пераездам на новае месцажыхарства, дрэнныя транспартныя зносіны.

6. Важнай асаблівасцю міграцыі працоўнай сілы ў Беларусі з'яўляецца яе кірунак з вёскі ў горад, а таксама з малых гарадоў

у вялікія агламерацыі. Таму дзяржаўная палітыка занятасці не будзе мець эфекту, калі яна скіраваная на барацьбу з беспрацоўем у гарадах, без стымулявання стварэння новых працоўных месцаў і паляпшэння ўмоў узнаўлення працоўнай сілы ў малых гарадах і сельскай мясцовасці.

7. Высокі ўзровень беспрацоўя і нязменнасць сітуацыі ў дэпрэсіўных рэгіёнах прывёў да пашырэння занятасці па самазабеспячэнні, што з'яўляецца нядзейснай формай занятасці і зніжае эфектыўнасць выкарыстання працоўных рэсурсаў у дзяржаве, аднак забяспечвае падтрыманне жыццёвага ўзроўню беспрацоўных і маламаёмных грамадзян.

Для пазітыўных змен на дэпрэсіўных рынках працы ў Беларусі неабходныя рэструктурызацыя эканомікі на рэгіянальным узроўні і павышэнне інвестыцый у чалавечы капітал. Гэтыя пытанні падрабязна аналізуюцца ў наступнай главе кнігі.

### **3. САЦЫЯЛЬНЫЯ АСПЕКТЫ РЭГУЛЯВАННЯ РЭГІЯНАЛЬНЫХ РЫНКАЎ ПРАЦЫ Ў ПРАЦЭСЕ РЭСТРУКТУРЫЗАЦЫІ ЭКАНОМІКІ**

#### **3.1. Рэструктурызацыя і яе ўплыў на рэгіянальныя рынкі працы**

Працэс трансфармацыі ў Рэспубліцы Беларусь прынёс новыя выклікі рэгуляванню эканомікі краіны. Многія рэгіёны не могуць вырашыць свае сацыяльна-эканамічныя праблемы, у першую чаргу праблемы беспрацоўя і эфектыўнай занятасці, без адпаведнага рэгулюючага ўмяшання дзяржавы. Рыначны механізм у Рэспубліцы Беларусь не ў стане забяспечыць неабходную эфектыўнасць сама-рэгулявання эканомікі на рэгіянальным узроўні. Многія “дэпрэсіўныя” рэгіёны патрабуюць структурных змен, у тым ліку і ў структуры занятасці.

Як трапна падкрэслілі беларускія даследчыкі рынку працы Ванкевіч А. В., Морава А. П., Новікава І. В., “...сёння ні адна эканоміка не можа развівацца як закрытая. Для таго каб адкрытая эканоміка магла функцыянаваць у сучасным свеце, яна павінна адаптавацца да навакольнага асяроддзя, а яе структура – адпавядаць працэсам і тэндэнцыям, што адбываюцца ў сусветнай эканамічнай сістэме. Без структурных змен любая інтэграваная ў сусветную сістэму падзелу працы гаспадарка не можа дасягнуць эканамічнага росту” [24]. Неадпаведнасць сфарміраванай у Беларусі сістэмы вядзення фінансава-эканамічнай дзейнасці да новых рыначных умоў выклікала неабходнасць рэструктурызацыі айчыннай эканомікі ў працэсе трансфармацыі. Аздараўленне прадпрыемстваў у выніку комплекснай рэструктурызацыі павінна зліквідаваць неэфектыўную занятасць, стварыць новыя працоўныя месцы і адначасова павысіць іх канкурэнтаздольнасць, што будзе садзейнічаць паляпшэнню агульнаэканамічнай і сацыяльнай сітуацыі ў крызісных рэгіёнах і манапрамысловых гарадах.

Асноўнай задачай трансфармацыі [142] з’яўляецца рэалакацыя рэсурсаў і рэструктурызацыя існуючых прадпрыемстваў. Перамяшчэнне рэсурсаў можа адбывацца двума шляхамі. Першы – рэалакацыя працы і капіталу ад менш прадукцыйных да больш прадукцыйных фірмаў і галін. Другі – гэта адаптацыя існуючых

прадпрыемстваў да патрабаванняў рынку і рэструктурызацыя іх дзейнасці. Рэструктурызацыя можа прымаць розныя формы. Такім чынам, выдзяляюць рэструктурызацыю на ўзроўні прадпрыемстваў і на галіновым узроўні.

Сутнасць рэструктурызацыі на мікраўзроўні ў рыначных умовах вызначаецца як “змены ў актывах прадпрыемства, структуры капіталу або арганізацыйнай структуры. Рэструктурызацыя ўключае шырокі комплекс дзеянняў, такіх, як продаж часткі прадпрыемства, пошук новых сфер дзейнасці, змены ў структуры фінансаў або ўнутранай арганізацыі прадпрыемства” [142].

У Беларусі азначэнне рэструктурызацыі як комплексу мерапрыемстваў было дадзена ў пастанове Кабінета Міністраў Рэспублікі Беларусь № 676 “Аб рэструктурызацыі дзяржаўных аб’яднанняў і прадпрыемстваў, што знаходзяцца ў рэспубліканскай уласнасці” ад 23.10.1996 г.: “Рэструктурызацыя прадпрыемстваў уключае мерапрыемствы па арганізацыйнай, кіраўнічай, маёмаснай, фінансавай і тэхнічнай адаптацыі прадпрыемстваў да ўмоў эканомікі, а таксама па змяненні наменклатуры выпускаемай прадукцыі з мэтай павышэння эфектыўнасці вытворчасці”.

Паняцце рэструктурызацыі дапрацоўвалася ў айчыннай навуцы. Ванкевіч А. В., Морава А. П., Новікава І. В. лічаць, што “рэструктурызацыя прадпрыемства – гэта ажыццяўленне комплексу арганізацыйна-гаспадарчых, фінансава-эканамічных, прававых, вытворчатэхнічных мерапрыемстваў, накіраваных на замену ўнутраных фактараў прадпрыемства (мэт дзейнасці, задач, структуры, тэхналогіі і г. д.) для фінансавага аздараўлення прадпрыемства, павелічэння аб’ёмаў выпуску канкурэнтаздольнай прадукцыі, павышэння эфектыўнасці вытворчасці” [24].

Можна выдзеліць наступныя кірункі рэструктурызацыі: стратэгічную, рэструктурызацыю ўласнасці, фінансавую рэструктурызацыю, рэструктурызацыю вытворчасці (рэструктурызацыю актываў прадпрыемства, рэарганізацыю, гэта значыць змяненне арганізацыйнай структуры прадпрыемства і інш.) [24, 56]. Рэструктурызацыя прамысловых прадпрыемстваў – гэта комплекс дзеянняў, звязаных з перабудовай сістэмы кіравання і эканамічнага механізму і канверсіяй вытворчасці на аснове сучасных тэхналогій.

Расійскія аўтары [37] разглядаюць рэструктурызацыю як “прывядзенне структуры прадпрыемства, механізмаў яго ўзаемадзеяння з рынкам і ўнутраных працэсаў у стан, які дазваляе

максімальна эфектыўна дасягаць мэты прадпрыемства”. Неэфектыўнасць дзейнасці прамысловых прадпрыемстваў і тармажэнне працэсу яго рэструктурызацыі прыпісваецца ў першую чаргу персаналу кіравання, адсутнасці ў яго вопыту, ведаў, ініцыятывы і жадання структурных змен. Павышэнне ўзроўню ведаў кіраўніцкіх кадраў шляхам інтэнсіўнага навучання, а таксама карпаратыўнага навучання працаўнікоў прадпрыемства з’яўляецца значнай інвестыцыяй у чалавечы капітал прадпрыемства, які здольны прынесці хуткія дывідэнты ў выглядзе эфектыўнай рэструктурызацыі прадпрыемства.

Падагульняючы прыведзеныя азначэнні, можна падкрэсліць, што рэструктурызацыя з’яўляецца аб’ектыўна неабходнай умовай павышэння эфектыўнасці дзейнасці прадпрыемстваў і дастасавання іх да зменнага знешняга асяроддзя вядзення бізнесу. Важная роля ў гэтым надаецца кіраванню працоўнымі рэсурсамі, вызначэнню аптымальнай колькасці занятага персаналу, пастаяннаму павышэнню канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы і інвестыцыям ў чалавечы капітал.

Вывучэнне апошніх тэндэнцый у галіне сацыяльна-эканамічнай дынамікі сведчыць пра трансфармацыю прынцыпаў эканамічнай эфектыўнасці ў кірунку прыярытэтнага значэння чалавечага капіталу, дзе ўсе рашэнні разглядаюцца праз прызму сацыяльнай адказнасці [24].

Структурная перабудова закранае інтарэсы пэўных груп людзей, многія з якіх могуць мець значныя страты (у выглядзе беспрацоўя, зніжэння ўзроўню жыцця і інш.). Гэта можа запавольваць працэс рэфармавання, паколькі менавіта людзі з’яўляюцца рухальнай сілай рэформаў. Таму ў краінах, якія праводзяць працэс рэструктурызацыі, значная ўвага надаецца вопыту “сацыяльна арыентаванай рэструктурызацыі”. Абагульненне замежнай практыкі і вывучэнне магчымасцяў укаранення ў беларускую рэчаіснасць прынцыпаў сацыяльна арыентаванай рэструктурызацыі было праведзена ў межах сумеснага праекта Праграмы развіцця ААН і Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь.

Канцэпцыя “сацыяльна арыентаванай” рэструктурызацыі ўзнікла ў ЗША і напачатку разглядалася як філантропія. Штуршком для развіцця гэтай стратэгіі ўліку інтарэсаў грамадства камерцыйнымі арганізацыямі падчас рэструктурызацыі сталі многія фактары. Па-першае, фірмы ацанілі важнасць захавання пазітыў-

нага іміджу ў грамадстве для паспяховасці сваёй будучай дзейнасці. Як аказалася, гэта можа мець значныя доўгатэрміновыя выгады. Па-другое, важную ролю адыграла прыняцце адпаведнага заканадаўства, калі прадпрыемству выгадна было паклапаціцца пра наступствы сваёй дзейнасці (будучы лёс вызваляемых ім працаўнікоў, шкода навакольнаму асяроддзю і г. д.). Сацыяльная адказнасць бізнесу з'яўляецца шматмернай стратэгіяй і можа мець розныя кірункі ў залежнасці ад сітуацыі. Яна можа ўключаць інвестыцыі ў ахову навакольнага асяроддзя, характар вырабляемых тавараў і паслуг, адносіны з працаўнікамі, адносіны да меншасцяў, адносіны з грамадствам і філантрапічныя праграмы. Пры гэтым чым больш высокі ўзровень развіцця грамадства, тым больш патрабавальнымі з'яўляюцца крытэрыі сацыяльнай адказнасці бізнесу. Пазітыўным бокам сацыяльна арыентаванай рэструктурызацыі прадпрыемстваў можа быць сумесная (прадпрыемства і рэгіянальнай адміністрацыі) выпрацоўка стратэгіі развіцця ўсяго рэгіёна, паколькі часта рэгіянальныя тэрытарыяльныя адзінкі па розных прычынах не ставяць перад сабой стратэгічных задач развіцця.

Можна выдзеліць наступныя асноўныя кірункі стратэгіі эканамічнага развіцця гарадоў:

1) развіццё матэрыяльнай сферы вытворчасці і жыццядзейнасці (удасканаленне інфраструктуры, глабальныя і лакальныя праекты абнаўлення і развіцця);

2) стварэнне спрыяльных арганізацыйных умоў для эканамічнага развіцця (падтрымка малога і сярэдняга бізнесу і навацый, распаўсюджанне тэхналогій, садзейнічанне занятасці, падтрымка прафесійнай адукацыі, экалагізацыя эканомікі);

3) падтрымка іміджу і развіццё кааперацыі (падтрымка турызму, унутрырэгіянальная кааперацыя, маркетынгавая стратэгія горада);

4) удасканаленне кіравання (удасканаленне структуры і метадаў кіравання горадам).

Існуюць таксама істотныя аргументы супраць сацыяльнай арыентаванасці камерцыйных арганізацый, з якімі нельга не пагадзіцца. Згодна з меркаваннем вядомага эканаміста М. Фрыдмана, сацыяльныя праблемы павінны вырашацца дзяржавай, а прадпрыемствы павінны захаваць эфектыўнасць сваёй дзейнасці і накіраванасць яе на атрыманне прыбытку.

Падагульненне замежнага вопыту прынцыпаў сацыяльнай адказнасці ў працэсе рэструктурызацыі прадпрыемстваў вызначае наступныя кірункі іх рэалізацыі: сацыяльная адказнасць рэструктурызацыі прадпрыемства перад працаўнікамі; забеспячэнне эканамічнай эфектыўнасці прадпрыемства як асновы яго сацыяльнай адказнасці; сацыяльная адказнасць рэструктурызацыі прадпрыемства ў рэгіянальным развіцці [47].

Актуальнай праблемай падчас рэструктурызацыі эканомікі з'яўляецца звальненне рабочай сілы і значныя негатыўныя ўплыў на рэгіянальны і лакальны рынкі працы, высокая верагоднасць росту беспрацоўя і павышэння сацыяльнай напружанасці ў рэгіёне. Асабліва складаная сітуацыя адзначаецца на рэгіянальных рынках працы малых гарадоў, якія ў Беларусі складаюць 80% ад колькасці ўсіх гарадскіх паселішчаў. У большасці малых і сярэдніх прамысловых гарадоў у гады існавання БССР у межах усесаюзнага падзелу і кааперацыі працы былі створаны буйныя прадпрыемствы агульнасаюзнага прызначэння, якія з'яўляюцца горадаўтваральнымі. Большасць з гэтых прадпрыемстваў з'яўляюцца манапсоніяй на рынку працы. Горадаўтваральнае прадпрыемства (занятасць на якім складае не менш чым 25% працоўных рэсурсаў) адыгрывае вызначальную ролю на рынку працы малога горада. Яно забяспечвае працай асноўную частку працоўных рэсурсаў горада, дыктуе пералік прафесій і спецыяльнасцяў, у значнай ступені фарміруе гарадскі бюджэт, а таксама ўтрымлівае сацыяльную інфраструктуру горада. У выпадку пагаршэння вытворча-гаспадарчай дзейнасці горадаўтваральнага прадпрыемства на рынку працы малога горада ўзрастаюць крытычныя з'явы.

Падагульняючы вышэйсказанае, трэба звярнуць увагу на тое, што рэструктурызацыя прамысловай вытворчасці праяўляецца на двух узроўнях – агульнагаспадарчым і рэгіянальным. Агульнагаспадарчы ўзровень – гэта такія працэсы пераўтварэнняў, калі з боку дзяржавы і буйных прадпрыемстваў ствараюцца новыя прадпрыемствы ў невялікіх гарадах і паселішчах, якія ўцягваюць у актыўную працоўную дзейнасць усё вольнае насельніцтва дадзенага горада і рэгіёна. Гэта мае вырашальнае значэнне для пераадолення праблемы занятасці невялікіх гарадоў не толькі ў момант стварэння новых прадпрыемстваў, але і на перспектыву. І на самой справе, створаныя прадпрыемствы развіваюцца, адбываецца працэс спецыялізацыі рабочай сілы і нават дыверсіфікацыя выкарыстоўваемых рабочых



па спецыяльнасцях. Па меры іх развіцця патрэба ў рабочай сіле звычайна ўзрастае. Моладзь знаходзіць месца працы і сродкі свайго існавання і далейшага павышэння кваліфікацыі. Узорам такой рэструктурызацыі можа быць стварэнне металургічнага камбіната ў Жлобіне, матарабудаўнічага завода ў Смаргоні, стварэнне ў Асіповічах спецыялізаванага цэха Мінскім аўтамабільным заводам камплектуючых дэталю для аўтамабіля МАЗ. І такія прыклады можна працягваць. Несумненна, што рэструктурызацыя на агульнаацыянальным узроўні павінна быць прадоўжана. Сённяшняя сітуацыя сведчыць пра тое, што з боку мясцовых і цэнтральных улад павінны быць прыняты меры, скіраваныя на тое, каб буйныя прадпрыемствы і дзяржаўны бюджэт выдзелілі сродкі на стварэнне асобных дапаможных цэхаў і невялікіх прадпрыемстваў ва ўсіх раённых цэнтрах краіны з мэтай зняць напружанне з выкарыстаннем рабочай сілы, пераадоленнем беспрацоўя ў раённых цэнтрах і малых гарадах і адкрыць шлях для іх развіцця ў перспектыве. Тым больш, што гэта зменіць эканамічнае аблічча ўсёй краіны.

Што датычыцца рэструктурызацыі на рэгіянальным узроўні, то яна звязана з эканамічнымі, арганізацыйнымі і тэхналагічнымі зменамі, якія павінны ажыццяўляцца на дзеючых прадпрыемствах перманентна. Асабліва ў тых гарадскіх пасёлках і гарадах, дзе склалася манапанічная структура занятасці на рынку працы.

Найбольш яскравым прыкладам манапанічнага рынку працы і найлепш даследаваным навукоўцамі з'яўляецца рынак працы г. Бярозаўка Лідскага раёна Гродзенскай вобласці.

Працоўных рэсурсаў у працаздольным узросце ў горадзе налічваецца 7,1 тыс. чалавек, усяго пражывае 12,2 тыс. чалавек. Асноўным працадаўцам на рынку працы горада з'яўляецца ВРУП "Шклозавод "Нёман"", на якім працуюць 71% ад агульнай колькасці занятых у эканоміцы горада, а зароботная плата значна вышэйшая, чым на іншых прадпрыемствах горада. На балансе прадпрыемства знаходзяцца прафілакторый, дом культуры, гатэль, сталовая, інтэрнат, цяплічная гаспадарка. Усяго колькасць занятых на гэтых аб'ектах складае 200 чалавек, 3,2% колькасці занятых у горадзе. Таксама горадаўтваральнае прадпрыемства мае прафтэхвучылішча, у якім вядзецца навучанне па трох спецыяльнасцях, навучаецца 303 чалавекі (4,3% ад колькасці працоўных рэсурсаў горада). Занятых у ПТВ 50 чалавек (0,8% колькасці занятых у горадзе).

На рынку працы гэтага манагорада ўзніклі значныя праблемы [24]. Эканамічныя цяжкасці пакуль што не выклікалі абвальнага росту беспрацоўя і зніжэння ўзроўню эканамічнай актыўнасці і занятасці насельніцтва толькі дзякуючы таму, што прадпрыемства прыкладае ўсе намаганні для захавання персаналу. Аднак фактар нарастальнай неканкурэнтаздольнасці прадукцыі абмяжоўвае яго магчымасці ў будучыні падтрымліваць занятасць. Абмежаваныя інвестыцыйныя магчымасці і абмежаваная колькасць суб'ектаў попыту на працу не дазваляюць ствараць новыя працоўныя месцы і падтрымліваць існуючыя. Цяжкасці ў фінансаванні бюджэтнага сектара эканомікі выклікалі зніжэнне ўзроўню жыцця занятых у ім і стварылі новы фактар росту беспрацоўя ў манагорадзе. Абвастрыліся праблемы працаўладкавання асобных сацыяльна-дэмаграфічных груп насельніцтва (моладзі, інвалідаў, жанчын), захоўваюцца значныя маштабы схаванага беспрацоўя і занятасці ў ценявым сектары. Сістэма прафесійнай адукацыі на мясцовым рынку працы прадстаўлена вельмі вузкая і не ў стане хутка рэагаваць на змены кан'юнктуры рынку працы. У выніку павялічваецца недапасаванне паміж попытам працадаўцаў і кваліфікацыяй працоўнай сілы, існуе дэфіцыт вопытных высокакваліфікаваных кадраў. Колькасць актыўных суб'ектаў інфраструктуры мясцовага рынку працы абмежаваная.

На дадзены момант шклозавод працуе неэфектыўна, мае вялікую долю схаванага беспрацоўя і характарызуецца высокай зношанасцю асноўных фондаў. Усе пералічаныя ўмовы і факты гавораць пра тое, што сітуацыя на рынку працы крытычная. Таму неабходна правесці сацыяльна арыентаваную рэструктурызацыю горадаўтваральнага прадпрыемства і стварыць умовы для развіцця новых суб'ектаў гаспадарання і інстытутаў рынку працы, у тым ліку грамадскіх ініцыятыў. У гэтым выпадку неабходна вывучэнне вопыту іншых краін, якія таксама праходзяць працэс рэструктурызацыі ў падобных умовах.

Значную цікавасць можа выклікаць вопыт рашэння праблем крызісных рэгіёнаў у Нідэрландах. У пачатку 70-х гадоў Хэлманд знаходзіўся ў крытычнай сітуацыі. Занятасць у традыцыйных галінах рэзка скарацілася (у тэкстыльнай прамысловасці больш чым на палову, у металаапрацоўцы – на 30%). Узровень беспрацоўя дасягнуў 27% працаздольнага насельніцтва. Для вырашэння праблемнай сітуацыі была распрацавана канцэпцыя эканамічнага

адраджэння горада і прылеглага раёна, якая прадугледжвала наступны комплекс мер:

- структурная перабудова эканомікі горада і прылеглага раёна за кошт прыцягнення новых кампаній і рэканструкцыі дзеючых прадпрыемстваў;

- прыцягненне ў рэгіён кваліфікаваных кадраў, падрыхтоўка і перападрыхтоўка мясцовых кадраў;

- будаўніцтва жыллёвага фонду для прыцягнення кваліфікаваных кадраў і абнаўлення інфраструктуры.

Мэтай развіцця рэгіёна Хэлманд стала ператварэнне яго ў раён стабільнага “тэхнічнага прагрэсу і прадпрымальніцтва” замест “цыклічнага” раёна, які падвяргаецца зменным тэндэнцыям росту і падзення. Рэалізацыя распрацаванай праграмы ажыццяўлялася як за кошт нацыянальных, так і міжнародных рэсурсаў і магчымасцяў. Рэгіён Хэлманд атрымаў ад урада значную фінансавую дапамогу на будоўлю жылля і змог прыцягнуць кваліфікаваных кадры. Адначасова гораду былі прадстаўлены льготныя ўмовы для інвестыцый, пры якіх частку капіталаўкладанняў на будоўлю, пашырэнне і рэканструкцыю прадпрыемстваў узяў на сябе ўрад. Гэтыя меры дазволілі стварыць новыя працоўныя месцы, а таксама прыцягнуць замежны капітал кампаніі, што праявілася ў размяшчэнні вытворчага комплексу “Вольва”. Фінансавая падтрымка для рэалізацыі структурнай палітыкі ў рэгіёне Хэлманд была выдзелена Еўрапейскім фондам рэгіянальнага развіцця. Дапамога прызначалася як для паляпшэння структуры гарадской гаспадаркі, так і для рэалізацыі праектаў прыватных кампаній, для стымулявання дзелавой актыўнасці ў сферы транспарту, аховы прыроды, электронікі, распрацоўкі безадходных тэхналогій, турызму і г. д. Іншым інструментам падтрымкі рэгіянальнага развіцця з’яўляецца дзейнасць Цэнтра бізнесу і навацый, філіял якога размясціўся ў Хэлмандзе. У задачы Цэнтра ўваходзіць забеспячэнне прытоку новых капіталаў у індустрыю і сферу абслугоўвання, а таксама падрыхтоўка кадраў для наваствораных вытворчасцяў.

Гэты комплекс мер зрабіў значны ўплыў на змены ў сітуацыі ў Хэлмандзе і рэгіёне. У горад былі прыцягнуты шматлікія айчынныя і замежныя кампаніі з новымі тэхналогіямі, арыентаваныя на шырокае выкарыстанне НТП і прадпрымальніцтва, актыўна дзеючыя на міжнародных рынках. Колькасць насельніцтва ў горадзе ўзрасла з 48 да 70 тыс. жыхароў. Беспрацоўе скарацілася з 27 да 12%.

Цікавым прыкладам для параўнання і вывучэння вопыту з'яўляецца суседняя Польшча. Падобным да г. Бярозаўка па геаграфічным месцазнаходжанні рэгіёна і наяўнасці буйнога шклозавода з'яўляецца горад Кросна ў Польшчы. На Кросненскім шклозаводзе прайшоў працэс рэструктурызацыі, і ў выніку прадпрыемства значна павысіла эфектыўнасць сваёй дзейнасці, шкляная прамысловасць зараз развіваецца вельмі дынамічна, узніклі новыя шклозаводы, а беспрацоўе ў горадзе знізілася і знаходзіцца на ўзроўні, ніжэйшым за сярэдні ў рэгіёне і ў краіне.

Горад Кросна (50 тыс. жыхароў) знаходзіцца ў Падкарпацкім ваяводстве (цэнтр ваяводства – г. Ржэшов), недалёка ад мяжы са Славакіяй (на поўдні) і Украінай (на ўсходзе). Буйным прамысловым прадпрыемствам горада з'яўляецца шклозавод ААТ “Кросненскія гуты шкла “Кросна””. Прадпрыемства было заснавана ў 1923 г. як уласнасць таварыства “Польскія гуты шкла” і дзейнічала ў дзяржаўнай форме ўласнасці да 1990 г. Потым яно было пераўтворана ў ААТ “Кросненскія гуты шкла “Кросна””, у якім 49% акцый належыць аднаму чалавеку, 10% – нідэрландскаму канцэрну, рэшта – пенсійным фондам.

У 2001 г. на базе акцыянернага таварыства была створана фінансавая група, у склад якой увайшлі ААТ “Кросненскія гуты шкла “Кросна””, ЗАТ “Гута шкла ў Ясьле”, ААТ “Гута гаспадарчага шкла “Тарнов””. Пасля прыватызацыі прадпрыемства акцыі таварыства на Варшаўскай біржы ацэньваюцца як вельмі прыбытковыя. Прыбытак прадпрыемства вырас у 2003 г. у параўнанні з 2002 на 33,31%, амартызацыя ўзрасла на 8,66%, гадавы абарот прадпрыемства складае 360,47 млн. злотых (прыкладна 95 млн. долараў). ААТ “Кросненскія гуты шкла “Кросна”” вытрымлівае канкурэнцыю на агульнадзяржаўным і міжнародным рынках, дзякуючы высокай якасці шкла і багатай разнастайнасці ўзораў мастацкага шкла экспартуе прадукцыю ў розныя краіны свету (Аўстралія, ЗША, Канада, Францыя, Германія, Расія, Украіна, Арабскія Эміраты і інш.). Занятасць на прадпрыемстве ў 2002 г. складала 5396 чалавек і знізілася ў 2003 г. на 27,58%, гэта значыць да 3908 чалавек.

З 2004 г. аддзел па вырабе шкловалакна прадпрыемства ААТ “Кросненскія гуты шкла “Кросна”” быў выдзелены ў асобнае ЗАТ “KROSGLASS”. У межах адной фінансавай групы “Кросненскія гуты шкла” працуюць асобныя прадпрыемствы ЗАТ “Гута шкла ў Ясьле” і ААТ “Гута гаспадарчага шкла “Тарнов””.

З пачаткам рэформаў і рэструктурызацыі буйнога шклозавода “Кросненскія гуты шкла” пачалі ўзнікаць і развівацца меншыя прыватныя шклозаводы ў г. Кросна і прылеглых мясцовасцях. У 1990 г. у г. Кросна было ўтворана ЗАТ «Glasmark», якое выпускае мастацкія шкляныя вырабы, люстры, посуд і інш., а таксама займаецца аздобай закупленых шкляных вырабаў. На прадпрыемстве працуе 100 чалавек, гадавы абарот складае 350 000 польскіх злотых.

У 1993 г. у Кросна быў заснаваны шклозавод ЗАТ “DECO-GLASS”, які вырабляе аправы для шкляных лямпаў, свяцільні, мастацкае шкло, шкляныя ёмістасці і інш. На заводзе працуе 1100 чалавек. На пачатку 90-х гадоў у г. Кросна узнік шклозавод ЗАТ “Josefina”, на якім заняты каля 300 чалавек. Завод вырабляе галоўным чынам фармаванае ўручную высокамастацкае шкло: вазы, міскі, лямпы на аляях. Таксама быў заснаваны шклозавод ЗАТ “Гута шкла Рогі”, які вырабляе аздобленае шкло для дома і саду. Узніклі малыя прыватныя прадпрыемствы, якія займаюцца аздабленнем купленых на заводах шкляных вырабаў, а некаторыя нават вырабляюць самі. Напрыклад, прыватнае прадпрыемства “Ёлачныя ўпрыгажэнні і аздабленні, Януш Білінскі”, якое займаецца вырабам шкляных дэкарацый і ўпрыгажэнняў, фармаваных ўручную. Акрамя гэтага, з’явіліся прадпрыемствы, якія займаюцца продажам і дыстрыбуцыяй шкляных вырабаў, як напрыклад, ЗАТ “Gemma” і інш.

Такім чынам, рэструктурызацыя буйнога дзяржаўнага шклозавода ў невялікім горадзе значна павысіла эфектыўнасць яго гаспадарчай дзейнасці і фінансавы стан прадпрыемства. Пры гэтым занятасць знізілася на самім прадпрыемстве, аднак узрасла ўвогуле, дзякуючы заснаванню новых суб’ектаў гаспадарання. Развіццё шклозаводаў у горадзе Кросна ў рыначным асяроддзі мела вялікае значэнне для павышэння эфектыўнай занятасці і зніжэння беспрацоўя ў рэгіёне, аднак, як паказвае аналіз, большасць месцаў працы ў горадзе створана ў малых прыватных прадпрыемствах з колькасцю занятых 1–5 чалавек.

Кросненскі рэгіён добра падыходзіць да параўнання з рэгіёнам г. Бярозаўка Лідскага раёна. Абодва гарады не з’яўляюцца раённымі цэнтрамі, маюць падобнае геаграфічнае месцаразмяшчэнне на памежжы, з’яўляюцца невялікімі гарадамі, мелі да 1990 г. аднолькавую дамінуючую галіну вытворчасці – шкляную прамысловасць у дзяржаўнай уласнасці. У польскім выпадку шклозавод быў эфектыўна

рэструктурызаваны. Беларускі шклозавод “Нёман” знаходзіцца ў крытычным становішчы і нясе сацыяльную пагрозу, паколькі з’яўляецца горадаўтваральным прадпрыемствам, манапаністам на рэгіянальным рынку працы. Пры гэтым беларускі вытворца шкла ў параўнанні з польскім мае значныя канкурэнтныя перавагі пры падобным геаграфічным становішчы, паколькі:

1) цана газу (паліва займае звыш 70% у сабекошце шкла) у Беларусі ніжэйшая (у 1996 г. – 22 дол. за 1000 м<sup>3</sup> газу і ўзрасла да 50 дол. у 2004 г., а ў Польшы – была 120 дол. за 1000 м<sup>3</sup>, узрасла да 260 дол. адпаведна);

2) цана працы (зарплата) таксама ў Беларусі ніжэйшая, чым у Польшчы (сярэдня зарплата ў 1996 г. у Беларусі складала 103 еўра і ўзрасла да 174 еўра ў 2004 г., у Польшчы 225 і 518\* адпаведна).

Неабходна адзначыць канкурэнтныя перавагі шклозавода “Нёман”, які займаецца вырабам унікальнага мастацкага шкла, шклянога посуду і іншай шкляной прадукцыі і з’яўляецца вядомым у свеце, у тым ліку і ў г. Кросна.

Якія прычыны такога істотнага адрознення шляхоў развіцця? Галоўнай прычынай нявыкарыстаных пераваг, на нашу думку, з’яўляецца пытанне ўласнасці, а таксама, у пэўнай ступені, структура вытворчасці і арганізацыя працы. Намеснік дырэктара прыватнага шклозавода “Josefina” ў г. Кросна сцвярджае, што галоўнай прычынай эфектыўнага развіцця шклозавода ў Кросна з’яўляюцца працоўныя рэсурсы. Людзі з пакалення ў пакаленне назапашвалі вопыт і метады фармавання мастацкага шкла, працаўнікі завода – майстры сваёй справы. (Дарэчы, часам завод прымаў на працу працаўнікоў з Бярозаўкі). Цікавай з’яўляецца форма арганізацыі працы. На заводзе ёсць толькі два кіраўнікі, якія не займаюцца непасрэдна вырабам шкла – дырэктар і яго намеснік, яны ж з’яўляюцца і ўласнікамі завода, а таксама выконваюць працу па бухгалтарскім ўліку, маркетынгу, планаванні і іншай арганізацыйнай дзейнасці. Кіраўнік змены, ён жа і брыгадзір, і рабочы, сам набірае брыгаду, з якой працуе, ведае вытворча-тэхналагічны працэс і размяркоўвае працу. Брыгада атрымлівае зарплату па выніках выкананай працы і рэалізацыі прадукцыі, зарплата паміж працаўнікамі

---

\* Заўвага. Дадзеныя па ўзроўні зарплаты ў еўра ўзяты з [124], цана газу і іншыя – з Інтэрнэт-крыніц.

падзяляецца брыгадзірам. Завод мае свае крамы ў горадзе і ў рэгіёне, экспартуе прадукцыю ў больш чым 50 краін свету. Такая арганізацыя працы выглядае прымітыўнай, аднак з'яўляецца эфектыўнай.

Вывучэнне канкрэтнага вопыту рэструктурызацыі ў розных краінах з'яўляецца вельмі каштоўным, паколькі дае магчымасць пазбегнуць іх памылак, а таксама выбраць лепшыя шляхі для выхаду з крызіснай сітуацыі і эканамічнага росту ў рэгіёнах.

Пэўную цікавасць уяўляе вопыт вываду з крызіснай сітуацыі падмаскоўнага вугальнага басейна [43]. Рэструктурызацыя вугальнай прамысловасці закранула гарады шахцёраў, а таксама ўсю тэрыторыю басейна. Зніжэнне патрэбы ў вугалі ў 60-х гадах выклікала неабходнасць зменшыць аб'ём яго вытворчасці, што, адпаведна, выклікала звальненні занятых у вугальнай прамысловасці і аб'ектах, якія яе абслугоўваюць. Гэта прывяло да значнага маштабу беспрацоўя. У выніку было прынята рашэнне аб размяшчэнні ў гэтым рэгіёне вялікай групы прадпрыемстваў прыборабудавання, машынабудавання, лёгкай, харчовай і іншай прамысловасці з мэтай выкарыстання вызваленай працоўнай сілы. Аднак у працэсе рэалізацыі гэтых рашэнняў узніклі сур'ёзныя праблемы, якія патрабавалі пасля перагляду першапачатковых прапаноў. Імкненне выкарыстаць вольныя працоўныя рэсурсы вугальнай прамысловасці на новых прадпрыемствах засталася нерэалізаваным. Гэта звязана з “адрозненнямі ў характары працы ў вугальнай і апрацоўчых галінах”, а таксама ў значнай розніцы заробкаў у вуглездабыўнай і апрацоўчай прамысловасці. Узніклае такім чынам структурнае беспрацоўе было часткова зліквідавана дзякуючы міграцыі сем'яў шахцёраў у іншыя вуглездабыўныя рэгіёны. А наваствораныя прадпрыемствы камплектаваліся кадрамі, прыцягнутымі з іншых рэгіёнаў, што патрабавала пабудовы новых жыллёвых плошчаў. Вывучэнне гэтага вопыту паказвае, што структурныя недапасаванні кваліфікацыі і заробкавых жаданняў рабочай сілы да наваствораных у рэгіёнах працоўных месцаў могуць павялічыць праблему неадпаведнасці на рынку працы ў рэгіёне падчас рэструктурызацыі. Гэты вопыт павінен брацца пад увагу падчас рэструктурызацыі беларускіх прадпрыемстваў.

Такім чынам, рэструктурызацыя з'яўляецца працэсам паскоранага дастасавання эканомікі да змененай структуры попыту на рынку прадуктаў. Вынікі гэтага пераносяцца на сітуацыю на

іншых рынках, у тым ліку на рынку працы [144]. Змены попыту на рынку прадуктаў, якія адлюстроўваюцца ў зменах густаў пакупнікоў, а таму цаны на пэўную прадукцыю, робяць неабходным дастасаванне да іх вытворцаў. У параўнанні з мінулым гэтыя змены адбываюцца часцей, цыкл рэструктурызацыі значна скараціўся, што выклікае неабходнасць пастаяннай рэструктурызацыі вытворчасці з мэтай дастасавання да зменнага наваколля і магчымасці ўтрымацца на рынку. Адсутнасць попыту на пэўную прадукцыю ў пакупнікоў або жаданне плаціць за яе цану, значна ніжэйшую за сабекошт, вымушае вытворцу адмовіцца ад вырабу такой прадукцыі, а таму зліквідаваць працоўныя месцы. Пры гэтым узнікаюць новыя месцы працы, з дапамогай якіх вырабляецца патрэбная, канкурэнтаздольная прадукцыя. Субсідыі на ўтрыманне неэфектыўных месцаў працы становяцца пасткай для працаўнікоў. Вытворчасць непатрэбнай прадукцыі немагчыма падтрымліваць бясконца. Вызвалення з неэфектыўных месцаў працы людзі павінны як мага хутчэй змяніць іх на новыя або змяніць прафесію. Стрыманне гэтага працэсу ідзе на шкоду працаўнікам. Чым пазней яны пачнуць пошукі новых месцаў працы, тым меншыя маюць шансы на эфектыўнае дастасаванне да новых, змененых умоў. Скарачэнне цыкла рэструктурызацыі стварыла неабходнасць эластычнасці працаўнікоў, якая выражаецца ў частых, нават некалькі разоў у жыцці, зменах не толькі месца працы, месцажыхарства, але і прафесіі.

Вывучэнне замежнага вопыту паказала, што эфектыўная рэструктурызацыя пазітыўна ўплывае на становішча рэгіянальнага рынку працы. Прадпрыемствы працуюць больш эфектыўна, узровень даходаў і занятасці ў рэгіёне ўзрастае, а беспрацоўе зніжаецца. Параўнаўчы аналіз падобных рэгіёнаў у Беларусі і Польшчы яшчэ раз пацвердзіў неабходнасць структурных змен у эканоміцы Беларусі з мэтай паляпшэння эканамічнага становішча рэгіёнаў, асабліва дэпрэсіўных.

Рэструктурызацыю неабходна праводзіць на мікраўзроўні, на асобна ўзятых прадпрыемствах дзяржаўнай формы ўласнасці з мэтай вызвалення залішняй працоўнай сілы. Што датычыцца макраўзроўню, то гэта закранае дыверсіфікацыю структуры занятасці ў рэгіёне і спрыяе развіццю малога прыватнага прадпрыемальніцтва, якое можа забяспечыць значную колькасць эфектыўных працоўных месцаў. Паэтапная інструкцыя сацыяльна арыентаванай рэструктурызацыі горадаўтваральных прадпрыемстваў у Беларусі



распрацавана ў Міністэрстве працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь. Мэтай рэструктурызацыі спецыялісты бачаць ліквідацыю дэфіцыту абаротных сродкаў, неэфектыўнасці кіравання прадпрыемствамі, прыцягненне інвестыцый, абнаўленне асноўных фондаў, пазбаўленне лішняй колькасці працаўнікоў. Выдзяляюць тры арганізацыйныя этапы рэструктурызацыі прадпрыемства: дыягностыка дзейнасці прадпрыемства (аналіз вытворчай дзейнасці, арганізацыйнай структуры, рыначнага становішча, фінансавага стану, кадравых і сацыяльных аспектаў прадпрыемства), распрацоўка плана рэструктурызацыі (выдзяленне асноўных кірункаў і метадаў, вызначэнне неабходных рэсурсаў для рэструктурызацыі), рэалізацыя гэтага плана [113].

Значныя дзеянні па рэструктурызацыі стратных і неэфектыўных прадпрыемстваў былі зроблены ўрадам краіны, а таксама кіраўніком дзяржавы. Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь 13 студзеня 2006 г. быў прыняты Указ № 27 “Аб рэструктурызацыі запазычанасці і некаторых іншых мерах па фінансавым аздараўленні стратных дзяржаўных арганізацый”, які скіраваны на вырашэнне фінансавых праблем стратных прадпрыемстваў. Чакаецца, што ў выніку дзеяння дадзенага заканадаўчага акта адбудзецца “выхад на рэнтабельную работу прадпрыемстваў, што дазволіць арганізацыям за 2007–2010 гг. узнавіць уласныя абаротныя сродкі, ажыццявіць рэканструкцыю, мадэрнізацыю вытворчасці, абнавіць наменклатуру выпускаемай прадукцыі, пашырыць сетку дастаўкі тавараў. Дзякуючы гэтаму яны змогуць падмацаваць фінансавы стан і забяспечыць пагашэнне запазычанасці па падатках і спажытых энергарэсурсах і вярнуць крэдыты банкам”.

Расійскія даследчыкі [42] адзначаюць важны ўплыў узроўню чалавечага капіталу прадпрыемства, асабліва яго кіраўніцтва, у правядзенні працэсу рэструктурызацыі. Павышэнне кваліфікацыі дазваляе працаўнікам вырашыць адну з традыцыйных праблем, якая дасталася буйным прамысловым прадпрыемствам з перыяду сацыялістычнага развіцця, – гэта адсутнасць рынкавага менталітэту ў працаўнікоў, неразуменне імі месца свайго прадпрыемства на рынку і асабістай ролі на прадпрыемстве з улікам рыначных тэндэнцый. Важныя паслугі ў гэтым аказваюць цэнтры павышэння кваліфікацыі, бізнес-школы, якія прапануюць шэраг новых праграм, распрацаваных спецыяльна для навучання персаналу канкрэтнага прадпрыемства з пэўнай мэтай рэструктурызацыі. Такая

прапанова часта ўключае навучанне па праграмах MBA, карпара- тыўнае навучанне і іншыя сучасныя праграмы, якія дазваляюць палепшыць узаемапаразуменне ў калектыве, распрацаваць стратэгіі і зразумець шляхі дасягнення мэт рэструктурызацыі ўсімі працаў- нікамі прадпрыемства.

Таму наступным этапам для паляпшэння сітуацыі на рэгіяналь- ных рынках працы ва ўмовах трансфармацыі з'яўляецца, на нашу думку, павышэнне якасці працоўнай сілы праз павышэнне інвесты- цый у чалавечы капітал, павышэнне канкурэнтаздольнасці працоў- най сілы. Гэтыя пытанні разглядаюцца ніжэй.

### **3.2. Інвестыцыі ў чалавечы капітал і канкурэнтаздольнасць працоўнай сілы на рэгіянальным узроўні**

У сучасных умовах канкурэнтныя перавагі эканомікі, магчы- масці яе мадэрнізацыі вызначаюцца назапашаным у краіне і рэалі- заваным (задзейнічаным) чалавечым патэнцыялам. Менавіта людзі з іх адукацыяй, кваліфікацыяй, прафесійным вопытам вызначаюць магчымасці і межы неабходных эканамічных перамен. Таму прыя- рытэтнай крыніцай эканамічнай дынамікі становяцца інвестыцыі ў чалавечы капітал. Гэта тым больш актуальна для эканомікі Беларусі, якая перажывае працэс трансфармацыі.

Праблема інвестыцый у чалавечы капітал асветлена ў айчын- най і замежнай навуковай літаратуры дастаткова шырока. Погляд на вытворчыя здольнасці асобы як на вынік інвеставання, форму назапашвання чалавечага капіталу, запас, здольны прыносіць да- ход, упершыню быў прадстаўлены ў працах У. Пеці, А. Сміта, А. Маршала. Ужо тады прызнавалася эканамічная значнасць ін- вестыцый у адукацыю. На пачатку XX стагоддзя англічане Л. Дублін і А. Лотка, а таксама расійскі эканаміст С. Струмлілін упершыню прадставілі эмпірычныя даследаванні эканамічнай вы- гады інвестыцый у адукацыю, выкарыстоўваючы метады дыскан- таваных заробкаў. Аднак інтэнсіўная распрацоўка канцэпцыі ча- лавечага капіталу пачалася ў 50–60-я гады. Штуршком да гэтага сталі эмпірычныя вынікі, атрыманыя Т. Шульцам, Э. Дэнсам, Дж. Кэндрыкам і іншымі эканамістамі [83], якія статыстычна да- казалі ўплыў «прагрэсу ведаў», «схаваных капіталаўкладанняў»

на прадукцыйнасць і эканамічны рост. Важнае месца таксама належыць даследаванню Дж. Мінцэра, які адзін з першых прымяніў канцэпцыю вытворчых здольнасцяў індывіда непасрэдна для аналізу праблемы размеркавання даходаў і выкарыстаў стандартную функцыю зароботнай платы для вызначэння нормаў аддачы ад інвестыцый у адукацыю. Адзначаныя падыходы былі аб'яднаны і арганізаваны ў тэарэтычную структуру Г. Бэкерам. Гэта стала асновай сучаснай канцэпцыі чалавечага капіталу і спрыяла з'яўленню вялікай колькасці новых даследаванняў па праблеме чалавечага капіталу.

З пачаткам пераходнага працэсу актывізаваліся даследаванні інвестыцый у чалавечы капітал у постсавецкіх краінах. Расійскія аўтары [83] прадставілі ацэнкі стандартнага ўраўнення зароботнай платы і вызначылі адрозненні заробкаў ва ўмовах Расіі. Чэшская даследчыца З. Сакава прааналізавала фактары, якія робяць уплыў на зароботную плату, ролю адукацыі і прафесійнага вопыту ў Чэхіі і Славакіі. Яна прыйшла да высновы, што “сацыялістычная сістэма аплаты працы засноўвалася на канцэпцыі дзяржаўнай уласнасці на працоўную сілу”. У межах гэтай канцэпцыі 1) дзяржава фінансавала падрыхтоўку рабочай сілы ў патрэбнай колькасці і патрэбнай якасці; 2) цэнтралізавана размяркоўвала яе па галінах і сферах занятасці; 3) паколькі ўсе вынікі вытворчасці належалі дзяржаве, яна і вызначала памер намінальнай зарплаты (праз сістэму акладаў, ставак і тарыфаў) і рэальных даходаў (праз дзяржаўнае рэгуляванне сістэмы цэн на тавары і паслугі).

Сістэма адукацыі і падрыхтоўкі кадраў на былой савецкай прасторы адрознівалася накіраванасцю на прафесійна-тэхнічнае навучанне і падрыхтоўку кваліфікаваных рабочых для галіны матэрыяльнай вытворчасці, а таксама характарызавалася пераважнай арыентацыяй на вузкія прафесійна-спецыялізаваныя галіны, што вяло да фарміравання вузкасפעцыялізаванай працоўнай сілы, да прыхільнасці працаўніка да свайго працоўнага месца і спецыяльнасці. Таму, нягледзячы на высокі агульны ўзровень адукацыі і падрыхтоўкі працаўнікоў, ён не забяспечвае ў неабходным памеры, які патрабуе рыначная эканоміка, магчымасці мабільнасці і адаптацыі на рынку працы. Назіраецца неадпаведнасць структуры існуючага адукацыйнага патэнцыялу (як па аб'ёме, так і па якасці) да структуры попыту на рынку працы.

Магчымасцю пераадоўвання ўзгаданых супярэчнасцяў і дыспрапорцый з'яўляецца вызначэнне шляхоў фарміравання і выкарыстання чалавечага капіталу ў Беларусі, ацэнка перспектывы яго развіцця. Асаблівае значэнне пры гэтым мае вывучэнне эканамічных матываў выбару, які ажыццяўляе індывід пры фарміраванні чалавечага капіталу. Адыход ад планава-цэнтралізаваных метадаў рэгулявання заробтнай платы прывёў да росту даходаў, абумоўленых больш высокім узроўнем адукацыі індывідаў. Аднак структурныя зрухі ў эканоміцы выявілі неадпаведнасць узроўню адукацыі, набытага прафесійнага вопыту і ўменняў структуры попыту на рынку працы ў сучасных умовах. Гэтая дыспрапорцыя ў пэўнай ступені абумовіла паніжальную тэндэнцыю нормаў аддачы ад інвестыцый у адукацыю і прафесійны вопыт у пераходнай эканоміцы.

Даследаванні расійскіх вучоных [46, 93] паказваюць, што ва ўмовах пераходнай эканомікі на дыферэнцыяцыю заробтнай платы робяць уплыў не столькі індывідуальныя характарыстыкі працаўнікоў, у прыватнасці ўзровень адукацыі і набыты прафесійны вопыт, колькі характарыстыкі прадпрыемства, на якім заняты індывід (прыналежнасць да той або іншай галіны, становішча на мясцовым рынку працы), а таксама рэгіянальныя фактары. Адукаваныя індывіды маюць меншую рызыку страты працы і больш высокую верагоднасць атрымання новай працы, што павялічвае значнасць інвестыцый у адукацыю.

Эмпірычна навукоўцы [93] даказалі, што адукацыя мае больш моцны ўплыў на сукупныя заробкі індывіда, чым на пагадзінную стаўку заробтнай платы. Гэта азначае, што пагадзінная стаўка заробтнай платы і працягласць працоўнага часу адначасова ўзрастаюць з павышэннем узроўню адукацыі. Працаўнік з больш высокім узроўнем чалавечага капіталу (вышэйшым узроўнем адукацыі і вопытам) мае вышэйшы агульны заробак, бо працуе больш часу, а не таму, што яго пагадзінная стаўка ўзрастае. Розніца ў прапарцыянальным уплыве адукацыі і вопыту на заробкі і пагадзінную заробтную плату можа ўзнікаць або калі прапанова працы (працоўны час) павялічваецца разам з назапашваннем чалавечага капіталу, або калі беспрацоўе скарачаецца разам з павышэннем адукацыі і вопыту.

Неабходна адзначыць, што назапашаны ў савецкі час чалавечы капітал не выкарыстоўваецца адпаведным чынам, а наадварот,

страчваецца ў выніку няпоўнага выкарыстання, эміграцыі най-больш актыўнай часткі насельніцтва за мяжу. Зробленае даследаванне паказала, што большая частка выпускнікоў не працуе па атрыманай спецыяльнасці (толькі 30% заняты згодна з атрыманым дыпломам). Частка спецыялістаў працуе па іншай спецыяльнасці, чым атрыманая адукацыя, або на ніжэйшым узроўні займаемай пасады, чым дазваляе адукацыя (рабочыя з вышэйшай адукацыяй), а таксама па іншай спецыяльнасці на тым жа ўзроўні (спецыялісты-інжынеры на пасадзе менеджэра па продажы і інш.). Ствараецца сітуацыя так званай больш высокай адукацыі, чым патрэбна для выканання службовых абавязкаў (overeducation). Гэтая праблема нясе значныя страты для індывідаў і грамадства ад беззваротнасці інвестыцый у чалавечы капітал. Яна характэрная для розных краін, у тым ліку развітых капіталістычных.

Структура попыту на беларускім рынку працы не адпавядае структуры прапановы дыпламаванай працы. Частка спецыялістаў не працуе па спецыяльнасці, таму што іх спецыяльнасць не запатрабаваная, многія працуюць па спецыяльнасці таму, што не маюць іншага выбару. Пры гэтым прайграюць у тэрмінах зарплаты і першыя, і другія.

Ацэнка аддачы ад адукацыі можа ажыццяўляцца на падставе метадыкі, распрацаванай Еўрапейскім адукацыйным фондам. Метадыка прымяняецца, калі адсутнічаюць статыстычныя дадзеныя для разліку аддачы ад адукацыі. Гэтая метадыка заснавана на агульнапрызнаным меркаванні, што эфектыўная сістэма адукацыі дае дастаткова вялікую аддачу ў тым выпадку, калі людзі становяцца больш адукаванымі. Ацэнка эфектыўнасці адукацыі ў дадзеным выпадку будзе ўскосна адлюстроўваць узровень аддачы. Эфектыўнасць адукацыі прама суадносіцца з яе якасцю. Акрамя інфраструктуры (будынкi, абсталяванне і г. д.) і ўдзельнай вагі выдаткаў на адукацыю ў ВУП, ключавым фактарам, які вызначае якасць адукацыі і, адпаведна, яе эфектыўнасць, з'яўляецца якасць навучання, або якасць выкладчыкаў. Добрыя выкладчыкі і настаўнікі будуць прыцягнуты ў сферу адукацыі толькі ў тым выпадку, калі будзе прапанаваны матывуючы заробак. Можна меркаваць, што ў краінах з пераходнай эканомікай, калі заробкі ў сферы адукацыі нізкія, то самыя паспяховыя выпускнікі ідуць на працу ў прыватны бізнес-сектар (фінансы, банкаўская справа), выпускнікі сярэдняй паспяховасці ідуць на працу ў прыватную і

дзяржаўную адміністрацыю, у той час як настаўнікамі становяцца найменш паспяховыя выпускнікі. Такім чынам, можна прасачыць эвалюцыю якасці адукацыі з дапамогай індэкса якасці выкладання ( $ITQ$ ) як суадносіны паміж сярэднім заробкам у сферы адукацыі і сярэднім заробкам у эканоміцы краіны:

$$ITQ = \frac{\overline{Wed}}{\overline{W}}$$

Можна гаварыць пра якасць выкладання толькі ў тым выпадку, калі індэкс перавышае 1. На мал. 3.1 прадстаўлена эвалюцыя індэксаў якасці адукацыі для Рэспублікі Беларусь



Мал. 3.1. Дынаміка іміграцыі ў Беларусь

Нашыя разлікі ў раёнах Беларусі паказалі, што не існуе значнай залежнасці паміж сярэднім узроўнем зарплаты і ўдзельнай вагой асоб з вышэйшай адукацыяй (каэфіцыент карэляцыі  $r = 0,0852$ ). Гэта азначае, што больш высокая сярэдняя заробковая плата не звязана з больш высокім узроўнем адукацыі ў раёнах Беларусі. Аднак, як паказваюць разлікі, у Беларусі на ўзроўні ўсіх раёнаў пра-сочваецца слабая адмоўная залежнасць паміж узроўнем беспрацоўя і ўдзельнай вагой асоб з вышэйшай адукацыяй (каэфіцыент карэляцыі  $r = -0,1126$ ). З гэтага можна зрабіць выснову, што чым большая ў раёне колькасць высокаадукаваных спецыялістаў, тым ніжэйшы ўзровень беспрацоўя. Акрамя гэтага, існуе станоўчая карэляцыя паміж узроўнем адукацыі і працоўным часам. Гэта можа быць выклікана ўскосным уплывам адукацыі на прапанову працы праз стаўку заробковай платы.

Узаемазалежнасць паміж узроўнем адукацыі і беспрацоўем не з'яўляецца відавочнай з тэарэтычнага пункту гледжання. Перш за ўсё неабходна адзначыць, што беспрацоўе складаецца з кампанента плыні (верагоднасць пераходу ў катэгорыю беспрацоўных) і кампанента запасу (працягласць беспрацоўя). Беручы пад увагу кампанент плыні, можна меркаваць пра існаванне значнай залежнасці паміж узроўнем адукацыі і верагоднасцю пераходу ў катэгорыю беспрацоўных. Згодна з тэорыяй чалавечага капіталу, адукацыя павышае прадукцыйнасць працы, а таму ва ўмовах шокаў з боку попыту і скарачэння занятасці фірмы будуць, у першую чаргу, звальняць менш адукаваных працаўнікоў як менш прадукцыйных. Па-другое, рост узроўню адукацыі істотна павялічвае аддачу ад прафесійнай падрыхтоўкі на прадпрыемстве, якая вядзе да назапашвання спецыфічнага для дадзенай фірмы чалавечага капіталу. Відавочна, што чым большым спецыфічным чалавечым капіталам валодае індывід, тым менш верагодна, што яго звольняць або ён звольніцца добраахвотна з фірмы. У адносінах да кампанента працягласці беспрацоўя не існуе адназначнай сувязі паміж узроўнем адукацыі і працягласцю пошуку працы. З аднаго боку, адукацыя і працягласць беспрацоўя павінны мець дадатную сувязь. З пункту гледжання фірмы, квазіпастаянныя выдаткі найму і падрыхтоўкі кваліфікаваных працаўнікоў вышэйшыя, а таму фірмы будуць аддаваць перавагу найму тых працаўнікоў, якія абыходзяцца танней, асабліва калі гаворка ідзе пра кароткатэрміновыя працоўныя кантракты. З пункту гледжання індывіда, чым вышэйшую адукацыю ён мае, тым вышэйшай з'яўляецца яго мінімальная прымаемая стаўка заробнай платы і тым вышэйшыя патрабаванні, якія ён мае да ўмоў працоўнага месца. Гэтыя спецыфічныя патрабаванні працаўніка таксама павялічваюць сярэднюю працягласць пошуку працы. Да таго ж больш адукаваныя індывіды атрымліваюць, як правіла, больш высокія выплаты па беспрацоўі (з улікам таго, што ўзровень іх заробкаў вышэйшы да моманту звальнення). Такія асобы павінны мець менш стымуляў выйсця са стану беспрацоўя. Гэта азначае, што працягласць беспрацоўя павінна быць узростаўнай функцыяй ад узроўню адукацыі. З другога боку, існуе цэлы шэраг супрацьлеглых тэндэнцый, якія выклікаюць скарачэнне перыяду пошуку працы і працягласці беспрацоўя з павышэннем узроўню адукацыі. Па-першае, кваліфікаваныя працаўнікі маюць большы выбар – яны могуць пагадзіцца на менш кваліфікаваную працу як

часовую, у той час як некваліфікаваных не могуць прыняць на працу, якая патрабуе больш высокага ўзроўню адукацыі. Па-другое, ва ўмовах росту беспрацоўя і павышэння канкурэнцыі паміж працаўнікамі за працоўныя месцы фірмы могуць павысіць стандарты найму, патрабуючы ад працаўнікоў больш высокага ўзроўню адукацыі. Па-трэцяе, высокаадукаваныя працаўнікі больш мабільныя і выкарыстоўваюць найбольш эфектыўныя спосабы пошуку працы; яны не спыняюць пошук працы, у той час як нізкакваліфікаваныя часта пераходзяць у катэгорыю эканамічна неактыўнага насельніцтва.

Разлікі на падставе дадзеных Міністэрства статыстыкі Рэспублікі Беларусь па адукацыйным узроўні мігрантаў у працаздольным узросце па ўсіх раёнах не даюць падставы зрабіць вывад, што працаўнікі з больш высокім узроўнем адукацыі часцей за астатніх змяняюць месцажыхарства. Структура мігрантаў у Беларусі па ўзроўні адукацыі прадстаўлена ў табл. 3.1.

Табліца 3.1

**Структура мігрантаў працаздольнага ўзросту па ўзроўні адукацыі**

Паказчык	Узровень адукацыі					
	вышэйшая	няпоўная вышэйшая	сярэдня спецыяльная	сярэдня агульная	няпоўная сярэдня	пачатковая
Удзельная вага мігрантаў, %	13,8	2,4	25,7	43,0	11,6	4,1

*Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных Мінстат па раёнах Рэспублікі Беларусь.*

У табл. 3.1 паказана, што адукацыйная структура міграцыі прыкладна нагадвае агульную адукацыйную структуру насельніцтва, гэта значыць, што ў працэсе міграцыі ў роўнай ступені ўдзельнічаюць усе адукацыйныя групы. Рынак працы павінен стварыць такія ўмовы, каб індывід меў магчымасць у найбольш поўнай ступені выкарыстаць свой патэнцыял (прафесійны вопыт, веды, здольнасці, творчыя імкненні), з другога боку, у пераходнай эканоміцы попыт на рынку працы не адпавядае таму патэнцыялу працоўнай сілы, які існуе, што можа прывесці да зніжэння інвестыцый у чалавечы капітал у будучыні і знізіць ужо існуючы працоўны патэнцыял рэгіёна.



Рынак працы ўплывае на атрыманне кваліфікацый наступным чынам: 1) праз уплыў на тып кваліфікацыі, якой валодаюць людзі, што ўваходзяць на рынак працы (кваліфікацыі пасля сканчэння навучальнай установы), і 2) праз уплыў на кваліфікацыі, што атрымліваюць працаўнікі ўжо пасля ўваходу на рынак працы (курсы павышэння кваліфікацыі і г. д.).

Мабільнасць працоўнай сілы на рынку працы можа аказваць супрацьлеглае ўздзеянне на ўзровень інвестыцый у чалавечы капітал. З аднаго боку, частая змена працы нясе працаўнікам новы вопыт. Пры гэтым змена працы з'яўляецца эфектыўнай толькі ў тым выпадку, калі працаўнікі знойдуць пасады, якія найлепш адпавядаюць іх кваліфікацыі, а ўзровень заробкаў павысіцца. З другога боку, высокая мабільнасць на рынку працы можа весці да зніжэння ўзроўню інвестыцый у чалавечы капітал, паколькі прадпрыемствы не зацікаўлены ўкладаць сродкі на падрыхтоўку кадраў, якія характарызуюцца высокай мабільнасцю, мэтазгодным бачаць найм новых, што адпавядаюць іх патрабаванням.

Узровень інвестыцый у чалавечы капітал, а гэта значыць узровень адукацыі і прафесіяналізм працоўнай сілы, вызначае рэгіянальную канкурэнтаздольнасць працоўнай сілы. Існуе два падыходы да трактоўкі паняцця канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы. Пры першым падыходзе гэтае паняцце разглядаецца як сукупнасць уласцівасцяў працоўнай сілы, што праяўляюцца ў працэсе працоўнай дзейнасці. Яны ўключаюць у сябе прафесіяналізм і асабістыя характарыстыкі працаўніка, якія адлюстроўваюць яго фізіялагічныя асаблівасці, мабільнасць, здольнасць да адаптацыі, разумовыя здольнасці і інш. Гэтая трактоўка пераклікаецца з якасцю працоўнай сілы, што звужвае сутнасць паняцця канкурэнтаздольнасці, паколькі не ўлічваецца параўнанне з “таварам-аналагам”, а таксама кошт працоўнай сілы. Згодна з іншым падыходам, “канкурэнтаздольнасць працоўнай сілы – гэта сукупнасць яе якасных і цэнавых характарыстык, што вызначаюць перавагі ў яе выкарыстанні на нацыянальным і міжнародным рынках працы з мэтай задавальнення патрэб наймальнікаў у працаўніках адпаведнай кваліфікацыі (прафесіі)” [129].

Неабходна адзначыць, што нізкі ўзровень заробочнай платы не заўсёды забяспечвае канкурэнтныя перавагі працоўнай сілы. Паколькі малааплачваемая праца ў разліку на адзінку прадукцыі пры нізкай прадукцыйнасці працы і высокіх працоўных выдатках можа абыходзіцца даражэй, чым высокааплачваемая праца.

Методыка вызначэння ўзроўню канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы на агульнаацыянальным і міжнародным узроўнях прапанавала Баравік Л. С. [13]. Аўтар выдзеліла наступныя крытэрыі ацэнкі канкурэнтаздольнасці працаўнікоў: фізіялагічныя характарыстыкі (узрост, здароўе, пол і г. д.); творчы патэнцыял (уключае узровень агульнаадукацыйнай і прафесійнай падрыхтоўкі, вытворчыя ўменні); прафесійную прыгоднасць і арыентаванасць; матываванасць (імкненні); актыўнасць, гнуткасць; мабільнасць і зарганізаванасць; адаптавальнасць; адказнасць, здольнасць да калектыўнага ўзаемадзеяння. Прыняўшы за аснову распрацаваную методыку агульнаацыянальнага вызначэння канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы, неабходна ўдасканаліць яе і даць новае прымяненне для рэгіянальных параўнанняў і маніторынгу канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы ў раёнах Рэспублікі Беларусь.

Такія крытэрыі, як “ініцыятыўнасць і самастойнасць у прыняцці рашэнняў, кампетэнтнасць і шырыня ведаў, валоданне сумежнымі спецыяльнасцямі і ўменні зносін з людзьмі, з’яўляюцца важнымі характарыстыкамі канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы” [13]. Колькасная ацэнка якасных характарыстык працоўнай сілы з’яўляецца складанай для рэалізацыі. Кожны чалавек валодае прыналежным толькі яму наборам якасных характарыстык і асаблівасцяў, якія ўмоўна падраздзяляюцца на тры групы крытэрыяў: фізічныя, інтэлектуальныя і псіхалагічныя. Практычна немагчыма вызначыць колькасныя паказчыкі, якія б адлюстроўвалі сацыяльныя арыентацыі працаўніка, што вызначаюць адносіны да працы, ініцыятыўнасць, прадпрымальнасць, гнуткасць. Колькасна выразіць канкурэнтаздольнасць працоўнай сілы можна перш за ўсё праз узровень занятасці насельніцтва (адносіны колькасці занятых у эканоміцы да працаздольнага насельніцтва ў працаздольным узросце), прадукцыйнасці працы (адлюстроўвае ў першую чаргу тэхналагічныя канкурэнтныя перавагі краіны або рэгіёна), кошт працоўнай сілы (узровень зарплат). Для ацэнкі канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы пры супастаўленнях разлічваюць індэксы ўзроўню занятасці ( $I_E$ ) і ўдзельнай аплаты працы ( $I_{UL}$  зыходзячы з суадносін колькасных паказчыкаў  $i$ -га рэгіёна з аналагічным паказчыкам рэгіёна, які з’яўляецца базай да параўнання).

Паказчыкам, які характарызуе ўзровень здароўя працоўнай сілы, з’яўляецца працягласць працоўнага жыцця. Іншым важным паказчыкам з’яўляецца полаваўзроставая структура працоўнай сілы.

Найбольш канкурэнтаздольнымі з'яўляюцца працаўнікі ў актыўным працоўным ўзросце 25–49 гадоў не толькі з пункту гледжання фізічных характарыстык, але і больш высокай працоўнай мабільнасці, здольнасці інтэнсіўна працаваць, большай адаптавальнасці да сусветнага рынку. Для колькаснай ацэнкі фізіялагічных характарыстык канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы ў якасці інтэгральнага паказчыка выкарыстоўваюць індэкс працоўнай актыўнасці насельніцтва ( $I_{AL}$ ), які разлічваецца як адносіны колькасці працуючых асоб ва ўзросце 25–49 гадоў да колькасці эканамічна актыўнага насельніцтва.

Для ацэнкі канкурэнтных пераваг працаўнікоў па адукацыйным узроўні выкарыстоўваюць паказчык індэкса адукацыйнага ўзроўню працоўнай сілы ( $I_{sl}$ ), які разлічваецца як адносіны колькасці працаўнікоў з сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыяй на 10 тыс. насельніцтва, або 1000 працуючых у эканоміцы ў  $i$ -й краіне да аналагічнага паказчыка краіны, прынятай за базу для параўнання. У якасці індикатара, які адлюстроўвае ўзровень канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы па прафесійна-кваліфікацыйным складзе, выкарыстоўваюць паказчык удзельнай вагі высокакваліфікаваных кадраў у агульнай колькасці працоўнай сілы, або індэкс узроўню прафесійнай кваліфікацыі працоўнай сілы ( $I_q$ ). Важнай канкурэнтнай перавагай працоўнай сілы з'яўляецца набор яе псіхалагічных характарыстык, такіх, як нацыянальны менталітэт, склад характару, дзелавая актыўнасць, прадпрымальнасць, адказнасць і г. д. Гэтую групу найбольш складана вызначыць колькаснымі паказчыкамі. Для параўнання як ускосную ацэнку дзелавых і асабістых якасцяў працаўніка выкарыстоўваюць паказчык прадукцыйнасці працы. На падставе гэтых паказчыкаў разлічваецца інтэгральны індэкс канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы як сярэднеарыфметычнае сумы ўсіх прыватных індэксаў  $UL_i UL_f E_i E_f$ .

Для параўнання канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы па ўзроўні адукацыі ў раёнах Беларусі мы выкарысталі паказчык індэкса адукацыйнага ўзроўню працоўнай сілы ( $I_{sl}$ ) рэгіёна, які разлічваецца як дзель колькасці працаўнікоў з сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыяй на колькасць насельніцтва ў працаздольным узросце (удзельная вага працаўнікоў з вышэйшай і сярэдняй спецыяльнай адукацыяй) у кожным раёне Рэспублікі Беларусь. Разлікі індэксаў праводзіліся пры дапамозе Excel на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь.

Разлік індэксаў занятасці ( $I_E$ ) зроблены па формулах (3.1) і (3.2):

$$I_E = \frac{e_i}{e_a}, \quad (3.1)$$

дзе  $e$  – узровень занятасці ў рэгіёне  $i$  у параўнанні з рэгіёнам «эталона»  $a$ .

Узровень занятасці ў рэгіёнах  $e$  разлічваецца па формуле (3.2).

$$e = \frac{E}{N}, \quad (3.2)$$

дзе  $E$  – колькасць занятых у раёне;  $N$  – колькасць насельніцтва ў працаздольным узросце.

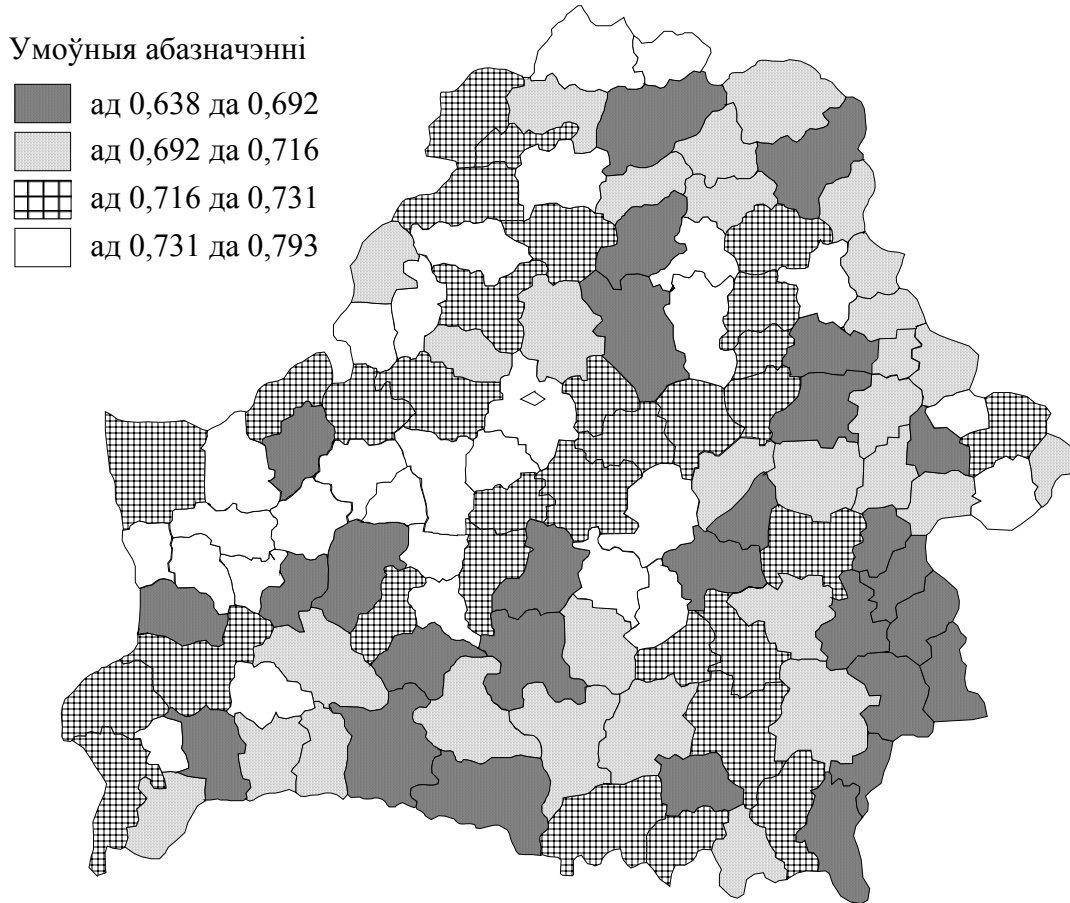
У якасці індикатара, які адлюстроўвае ўзровень канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы па прафесійна-кваліфікацыйным складзе, у міжрэгіянальных параўнаннях выкарыстоўваем паказчык удзельнай вагі высокакваліфікаваных кадраў у агульнай колькасці працоўнай сілы, або індэкс узроўню прафесійнай кваліфікацыі працоўнай сілы ( $I_q$ ). Мы разлічылі ўзровень гэтага паказчыка на падставе дадзеных Міністэрства аналізу (па перапісе насельніцтва).

На мал. 3.2 геаграфічна адлюстраваны вынікі праведзенага для ўсіх раёнаў маніторынгу канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы пры дапамозе прапанаванай метадыкі на падставе разліку інтэгральных індэксаў канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы.

Важным паказчыкам канкурэнтаздольнасці рэгіёна з'яўляецца ўзровень аплаты працы. З аднаго боку, нізкі ўзровень зарплаты павінен прыцягваць інвестыцыі ў рэгіён, а з другога – больш высокі ўзровень даходаў прыцягвае кваліфікаваную працоўную сілу. Таму гэты паказчык неабходна ўлічваць у комплексе з іншымі. Баравік Л. С. выкарыстоўвала для супастаўлення канкурэнтных пераваг узровень удзельнай аплаты працы як дзель зарплаты на прадукцыйнасць працы. Паколькі дадзеныя аб прадукцыйнасці працы ў раёнах рэспублікі адсутнічаюць, мы разлічваем індэкс аплаты працы ( $I_{UL}$ ) у параўнанні з рэгіёнам-«эталонам».

Разлічваецца таксама індэкс працоўнай актыўнасці насельніцтва ( $I_{AL}$ ) як дзель колькасці працаўнікоў ва ўзросце 25–49 гадоў і колькасці эканамічна актыўнага насельніцтва (сума колькасці беспрацоўных і колькасці занятых).

Для ўсіх вышэйпералічаных паказчыкаў вызначым індэкс шляхам дзялення іх на паказчык рэгіёна-«эталона», за які прымаем г. Мінск. Урэшце разлічваем інтэгральны індэкс, які з'яўляецца сярэднім арыфметычным усіх вышэйпералічаных індэксаў.



*Крыніца: распрацоўка аўтара.*

Мал. 3.2. Канкурэнтаздольнасць працоўнай сілы ў раёнах Беларусі

На мал. 3.2 паказана геаграфічнае размяшчэнне раёнаў з лепшай і горшай канкурэнтаздольнасцю працоўнай сілы, якая, у сваю чаргу, адлюстроўвае канкурэнтныя перавагі рэгіёнаў. Найлепшай канкурэнтаздольнасцю характарызуецца працоўная сіла Мінскага раёна, які прылягае да сталічнай агламерацыі. Гарадская працоўная сіла найбольш канкурэнтаздольная ў Салігорску, а вясковая – у Брэсцкім раёне. Каб вызначыць, якія фактары ў большай ступені спрыялі канкурэнтным перавагам працоўнай сілы гэтых рэгіёнаў, неабходна звярнуцца да прыватных індэксаў.

Калі звярнуць увагу на табл. 3.2 і 3.3, можна бачыць, што горад Салігорск з'яўляецца лідэрам па ўзроўні аплаты працы, аднак пры гэтым характарызуецца нізкім паказчыкам узроўню кваліфікацыі працоўнай сілы. Таму, улічваючы прыватныя індэксы, можна зрабіць выснову, што г. Салігорск характарызуецца дарагой, але нізкакваліфікаванай працоўнай сілай, што часта не задавальняе патрэбы большасці інвестараў. Узровень зарплаты ў дадзеным выпадку з'яўляецца негатыўным фактарам канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы. Такім чынам, вызначаючы рэгіёны з лепшымі канкурэнтнымі перавагамі працоўнай сілы, неабходна акрамя інтэгральнага індэкса ўлічваць іншыя прыватныя паказчыкі канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы ва ўмовах канкрэтнага рэгіёна.

Табліца 3.2

**Раёны з нізкім паказчыкам кваліфікацыі  
(15 раёнаў з ніжэйшым паказчыкам)**

Раён	$I_q$ па раёне	Раён	$I_q$ гарадской працоўнай сілы	Раён	$I_q$ вясковай працоўнай сілы
Жлобінскі	0,427	Бабруйскі	0,504	Хойніцкі	0,376
Слуцкі	0,448	Браслаўскі	0,506	Крычаўскі	0,388
Светлагорскі	0,457	Светлагорскі	0,571	Салігорскі	0,415
Лідскі	0,457	Шклоўскі	0,578	Дубровенскі	0,416
Салігорскі	0,466	Маладзечанскі	0,589	Брагінскі	0,416
Полацкі	0,479	Солігорскі	0,599	Светлагорскі	0,419
Мазырскі	0,481	г. Салігорск	0,601	Смаргонскі	0,421
Маладзечанскі	0,482	Жлобінскі	0,608	Жлобінскі	0,421
Барысаўскі	0,494	г. Барысаў	0,639	Буда-Кашалёўскі	0,421
Рэчыцкі	0,497	Лагойскі	0,655	Чашніцкі	0,425
Баранавіцкі	0,508	Дзяржынскі	0,657	Чачэрскі	0,426
Кобрынскі	0,509	г. Заслаўе	0,660	Круглянскі	0,430
Магілёўскі	0,514	Барысаўскі	0,662	Талачынскі	0,432
Гомельскі	0,518	г. Бабруйск	0,663	Кармянскі	0,432
Лепельскі	0,518	Бярозаўскі	0,666	Добрушскі	0,433

*Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь.*

Кваліфікацыйны ўзровень вясковай працоўнай сілы значна ніжэйшы за гэты паказчык у гарадах і ў сярэднім у раёне. Гэта звяза-

на ў першую чаргу з попытам на нізкакваліфікаваную працоўную сілу ў сельскай гаспадарцы. Таксама дрэнныя ўмовы ўзнаўлення працоўнай сілы, у прыватнасці значна ніжэйшы ўзровень аплаты працы, не спрыяюць прыцягненню ў вёску высокакваліфікаваных кадраў. Раёны з найбольш нізкім узроўнем кваліфікаванай вясковай працоўнай сілы характарызуюцца таксама ніжэйшым узроўнем сярэдняй зарплаты, што відаць з табл. 3.3.

Табліца 3.3

**Раёны з найбольш высокім узроўнем аплаты працы  
(15 раёнаў з вышэйшым паказчыкам)**

Раён	$I_{UL}$ па раёне	Раён	$I_{UL}$ гарадскога насельніцтва	Раён	$I_{UL}$ вясковага насельніцтва
Жлобінскі	0,982	г. Салігорск	1,543	Брэсцкі	0,823
Мінскі	0,886	г. Орша	1,109	Маладзечанскі	0,700
Рэчыцкі	0,868	Жлобінскі	1,017	Гродзенскі	0,681
Светлагорскі	0,808	г. Мазыр	0,963	Салігорскі	0,620
Дзяржынскі	0,797	г. Жодзіна	0,918	Клецкі	0,609
Чашніцкі	0,761	Рэчыцкі	0,898	Пухавіцкі	0,596
Смалявіцкі	0,755	г. Гродна	0,895	Бераставіцкі	0,596
Ваўкавыскі	0,752	Мінскі	0,889	Уздзенскі	0,514
Асіповіцкі	0,752	г. Брэст	0,866	Верхнядзвінскі	0,508
Нясвіжскі	0,743	г. Магілёў	0,842	Рэчыцкі	0,498
Мазырскі	0,739	г. Гомель	0,839	Мастоўскі	0,497
Гродзенскі	0,736	г. Заслаўе	0,832	Веткаўскі	0,494
Маладзечанскі	0,728	Светлагорскі	0,819	Клімавіцкі	0,488
Жабінкаўскі	0,719	г. Віцебск	0,814	Ваўкавыскі	0,487

*Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь.*

Каэфіцыент карэляцыі паміж узроўнем зарплаты і паказчыкам адукацыі працоўнай сілы складае  $r = 0,375$ , што сведчыць пра слабую сувязь гэтых фактараў. Нізкім узроўнем аплаты працы характарызуюцца сельскагаспадарчыя рэгіёны, што відаць з табл. 3.4. Адзначаецца значна ніжэйшы ўзровень аплаты працы сельскай працоўнай сілы ў параўнанні з гарадской. Гэты фактар стаў вырашальным для міграцыйных плыняў працоўнай сілы з вёскі ў горад. Блізкі да сталічнага паказчык канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы па ўзроўні адукацыі маюць раёны, у якія ўваходзяць

гарады-агламерацыі, – гэта Гродзенскі ( $I_{SL} = 0,98$ ), Брэсцкі (0,86), Магілёўскі (0,86), Віцебскі (0,82), Гомельскі (0,81). Таксама высокі ўзровень канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы па гэтым паказчыку адзначаецца ў Дрыбінскім раёне Магілёўскай вобласці. Канкурэнтаздольнасць па ўзроўні адукацыі гарадской працоўнай сілы значна перавышае паказчык канкурэнтаздольнасці вясковай працоўнай сілы, што адзначаецца ва ўсіх раёнах рэспублікі. Індэкс канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы па ўзроўні адукацыі ў гарадзе амаль у 2 разы вышэйшы за гэты паказчык вясковай працоўнай сілы.

Табліца 3.4

**Раёны з ніжэйшым паказчыкам узроўню аплаты працы (15 раёнаў)**

Раён	$I_{UL}$ па раёне	Раён	$I_{UL}$ гарадскога насельніцтва	Раён	$I_{UL}$ вясковага насельніцтва
Хоцімскі	0,439	Кармянскі	0,519	Крычаўскі	0,190
Мсціслаўскі	0,467	Дрыбінскі	0,521	Клічаўскі	0,192
Кармянскі	0,472	Хоцімскі	0,523	Чавускі	0,197
Чавускі	0,485	Петрыкаўскі	0,525	Ганцавіцкі	0,222
Краснапольскі	0,488	Лоеўскі	0,533	Жыткавіцкі	0,227
Дрыбінскі	0,493	Хойніцкі	0,540	Краснапольскі	0,231
Петрыкаўскі	0,496	Шклоўскі	0,541	Гарадоцкі	0,245
Брагінскі	0,497	Мсціслаўскі	0,543	Лунінецкі	0,248
Лоеўскі	0,498	Чэрыкаўскі	0,557	Петрыкаўскі	0,248
Столінскі	0,498	Бялыніцкі	0,562	Кармянскі	0,252
Быхаўскі	0,504	Лельчыцкі	0,564	Лепельскі	0,253
Міёрскі	0,506	Глускі	0,569	Глускі	0,254
Ганцавіцкі	0,517	Бабруйскі	0,569	Брагінскі	0,261
Шаркаўшчынскі	0,517	Ельскі	0,569	Міёрскі	0,273
Дубровенскі	0,519	Гарадоцкі	0,570	Буда-Кашалёўскі	0,274

*Крыніца: разлікі аўтара на падставе дадзеных Мінстат Рэспублікі Беларусь.*

Такім чынам, метадыка параўнаўчага аналізу канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы можа быць выкарыстана для маніторынгу канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы на ўзроўні раёнаў і вызначэння канкурэнтных пераваг раёнаў. З дапамогай дадзенай метадыкі інвестары могуць атрымаць празрыстую інфармацыю пра адзін з найважнейшых фактараў канкурэнтаздольнасці рэгіёна – канкурэнта-



здольнасці яго працоўнай сілы. На падставе такой інфармацыі інвестары змогуць прымаць рашэнні аб інвеставанні ў той або іншы рэгіён. Методыка можа прымяняцца для аналізу ў Міністэрстве працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь. З дапамогай дадзенай методыкі можа быць атрымана важная інфармацыя пра крызісныя рэгіёны з пункту гледжання канкурэнтаздольнасці іх працоўнай сілы. Можна таксама вызначаць канкрэтныя фактары, якія паўплывалі на зніжэнне канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы ў дадзеным рэгіёне і прапанаваць канкрэтныя і эфектыўныя метады ўздзеяння для паляпшэння сітуацыі. Нізкі кваліфікацыйны або адукацыйны ўзровень працоўнай сілы можна павысіць згодна з патрэбамі рэгіёна, стымулюючы перамяшчэнні кваліфікаваных кадраў у канкрэтны рэгіён.

Падагульняючы зроблены аналіз, можна зрабіць наступныя высновы.

- Адною з найважнейшых канкурэнтных пераваг рэгіёнаў з’яўляецца высокі ўзровень канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы, якая ў значнай ступені вызначаецца ўзроўнем інвестыцый у чалавечы капітал. Для павышэння інвестыцый у чалавечы капітал на рэгіянальным узроўні неабходна стымуляваць павышэнне аддачы ад інвестыцый і мабільнасць працоўнай сілы.

- Распрацаваная методыка вызначэння канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы на рэгіянальным узроўні, якая ўлічвае комплекснасць многіх фактараў, дазваляе выконваць маніторынг узроўню канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы ў рэгіёнах Рэспублікі Беларусь і вызначаць неабходныя фактары для яго павышэння.

- Выяўлена заканамернасць, што рэгіёны з “горшай” структурай занятасці і вышэйшым узроўнем беспрацоўя характарызуюцца ніжэйшым узроўнем канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы.

### **3.3. Прапановы па ўдасканаленні дзяржаўнай палітыкі рэгулявання рэгіянальных рынкаў працы**

Беспрацоўе выклікае страту чалавечага капіталу ў сувязі са зніжэннем кваліфікацыі і прафесійных уменняў беспрацоўных. Гэта вядзе ў выніку да зніжэння прадукцыйнасці рабочай сілы. Адным з важных заданняў палітыкі на рынку працы з’яўляецца супрацьдзеянне гэтай тэндэнцыі.

Палітыка рынку працы падзяляецца ў эканамічнай тэорыі на макраэканамічную, палітыку дэрэгуляцыі рынку працы і актыўную палітыку дзяржавы. Таму праграма занятасці павінна пачынацца з аналізу макраэканамічнай палітыкі дзяржавы. Неабходна пры гэтым весці кантроль над яе эфектыўнасцю і вынікамі. Мэтазгодна кантраляваць такія паказчыкі, як аб'ём экспарту, змены ўнутранага попыту, аб'ём нерэалізаванай прадукцыі, даходы нізкааплачваемых працаўнікоў, паколькі яны тэарэтычна могуць стварыць найбольшы эфектыўны спажывецкі попыт, а таксама інвестыцыйную актыўнасць. Актыўная палітыка дзяржавы на рынку працы ўключае прафесійнае навучанне, павышэнне кваліфікацыі і перакваліфікацыю, а таксама грамадскія працы і крэдыты, стымуляванне геаграфічных перамяшчэнняў рабочай сілы да вольных месцаў працы, субсідыі прадпрыемствам, субсідыі, крэдыты і іншую дапамогу беспрацоўным для стварэння самазанятасці і занятасці ў прыватным малым бізнесе.

Неабходна ўлічваць, што актыўная палітыка дзяржавы на рынку працы можа выклікаць негатыўныя эфекты, такія, як эфект “халастага ходу”, эфект замены, эфект выпіхвання. Эфект “халастага ходу” назіраецца ў тым выпадку, калі ўдзел у актыўнай праграме не прыносіць карысці для занятасці, паступленне на працу магло б адбыцца і без удзелу ў праграме. Эфект замены, калі ўдзельнікі актыўных праграм замяшчаюць на працы тых, хто працаваў раней, але не ўдзельнічаў у праграме. Гэты эфект выступае тады, калі кошт працаўнікоў, якія з'яўляюцца ўдзельнікамі праграм для прадпрыемства, меншы за звычайных працаўнікоў (якія не ўдзельнічаюць у праграме). Эфект выпіхвання, калі экспансія актыўных праграм службаў занятасці выпіхвае з рынку прыватныя прадпрыемствы, якія займаюцца такімі навучаннямі і тым самым ствараюць працоўныя месцы. Актыўная палітыка адыгрывае важную ролю для функцыянавання рынку працы, паколькі супрацьдзейнічае працэсу зніжэння прадукцыйнасці рабочай сілы ў час беспрацоўя, падтрымлівае эфектыўную прапанову на рынку працы, паляпшае дастасаванне прапановы да попыту на рабочую сілу. Актыўная палітыка занятасці скіравана на падтрыманне эфектыўнай прапановы на рынку працы, паляпшэнне дастасавання прапановы да попыту на рабочую сілу [139].

Унутраная супярэчнасць рэгулявання эканамічных адносін занятасці звязана з супярэчнасцю паміж рыначным і пазарыначным яго ажыццяўленнем. Беларуская даследчыца Новікава І. В. [84] адзначае, што “ўваходзячы ў рыначную сістэму, дзяржава дэстабілізавала яе, паколькі выступаючы суб’ектам гэтай сістэмы і адначасова ажыццяўляючы сацыянарматыўнае рэгуляванне, яна стварыла сабе спрыяльныя ўмовы для эканамічнай дзейнасці. А больш спрыяльныя ўмовы для аднаго з суб’ектаў сістэмы адмаўляюць рыначную парадыгму – свабоду прадаўцоў і пакупнікоў, адсутнасць манополіі як з боку прадаўцоў, так і з боку пакупнікоў”.

За аснову актыўнай палітыкі на рынку працы ў Беларусі была прынята мадэль, выпрацаваная ў заходняй эканамічнай тэорыі для рыначнай эканомікі і дапасаваная да беларускай рэчаіснасці. Беларуская рэчаіснасць патрабуе ўлічваць у палітыцы занятасці асаблівасць працэсу трансфармацыі, які значна адрозніваецца ад таго, што адбываўся ў іншых краінах Цэнтральнай і Усходняй Еўропы, і яго ўплыў на рынак працы. Былая савецкая сістэма службы працы, да пачатку перыяду трансфармацыі, мела на мэце знайсці адпаведнага працаўніка на незанятае месца працы. З пачаткам перыяду пераходу да рынку і ростам беспрацоўя гэтая сістэма занятасці стала цалкам непрыдатная, паколькі дакладна наадварот змяніліся яе задачы. Узнікла неабходнасць стымулявання абсорбцыі інтэнсіўна вызваляемай рабочай сілы.

Пасіўная палітыка галоўным чынам імкнецца падтрымаць узровень жыцця беспрацоўнага ў перыяд пошуку працы і тым самым стварае асноўныя для гэтага ўмовы. Уключае галоўным чынам выплату грашовай дапамогі беспрацоўным.

Аналіз паказвае, што ў рэгуляванні занятасці ў краінах трансфармацыі, у тым ліку і ў Беларусі, выкарыстоўваецца агульнапрызнаная палітыка на рынку працы з пэўнай адаптацыяй да мясцовай рэчаіснасці. Яна падзяляецца на актыўную і пасіўную. Нягледзячы на сваю прызнанасць, рыначная мадэль уздзеяння на рынак працы паддаецца пастаяннай крытыцы з боку аналітыкаў. Замежныя даследчыкі, што праводзілі аналіз эфектыўнасці праграм перакваліфікацыі для беспрацоўных, сцвярджаюць, што яна мінімальна [161]. Пастаянна ў дыскусіі знаходзяцца неабходнасць і памер грашовай дапамогі беспрацоўным, іншыя праблемы палітыкі занятасці.

Што датычыцца беларускай рэчаіснасці, то ў палітыцы заня- тасці неабходна браць пад увагу асаблівасць працэсу трансфарма- цыі, які значна адрозніваецца ад таго, што адбываўся ў іншых кра- інах Цэнтральнай і Усходняй Еўропы, і яго ўплыў на рынак працы.

Параўноўваючы розныя мадэлі трансфармацыі краін постса- вецкай прасторы, можна адзначыць, што так званая “шокавая тэ- рапія” (Польшча, Венгрыя і інш.) мела значныя негатыўныя рысы. У першую чаргу, тут адзначаўся рэзкі і глыбокі спад ВУП, а такса- ма значны рост яўнага беспрацоўя. У пазнейшы перыяд, калі пача- ліся актывізацыя і эканамічны рост, высокі ўзровень беспрацоўя аказаўся досыць устойлівым і цяжка ліквідуемым па прычыне гіс- тэрэзісу беспрацоўя. Многія аўтары [152, 160] з перспектывы часу адзначаюць, што такі высокі ўзровень беспрацоўя не з’яўляўся не- абходнай умовай для правядзення рэформаў і яго можна было паз- бегчы больш умераным рэфармаваннем эканомікі.

Другая мадэль (у краінах СНД, у тым ліку і Беларусі) характа- рызуецца павольнай і асцярожнай палітыкай рэформаў у спалучэн- ні з пратэксцыянісцкай палітыкай у сектары вытворчасці, а таксама павольным і, часам, больш глыбокім зніжэннем ВУП. Для гэтай ма- дэлі характэрны нізкі ўзровень афіцыйнага і высокі ўзровень схавана- нага беспрацоўя. У працэсе трансфармацыі адзначылася значная эластычнасць зарплат і трывалая сувязь з прадпрыемствам. Работ- нікі працягвалі працаваць на прадпрыемстве, атрымліваючы нізкія зарплаты, карыстаючыся, часам, іншымі формамі сацыяльных даб- рот прадпрыемства. Такім чынам, адсутнасць раўнавагі на рынку працы выявілася ў назапашванні схаванага беспрацоўя пры знач- ным паніжэнні рэальных зарплат (і прадукцыйнасці працы). Утры- манне схаванага беспрацоўя можа адбіцца на эфектыўнасці працы прадпрыемстваў, асабліва пры ўмове паслаблення пратэксцыянізму і міжнароднай канкурэнцыі, што верагодна пасля ўваходу Расіі і Бе- ларусі ў сусветную гандлёвую арганізацыю (СГА). Зразумела, што з’ява схаванага беспрацоўя не можа быць бясконцай у часе. З дру- гога боку, у кароткім перыядзе яна дае магчымасць стрымаць страчванне чалавечага капіталу працаўнікоў, што адбываецца больш інтэнсіўна пры адкрытым беспрацоўі.

Зыходзячы з вышэйпрыведзеных разваг, можна ўнесці наступ- ныя прапановы для больш эфектыўнай палітыкі занятасці на рын- ку працы ў беларускай рэчаіснасці.

1. Паколькі асноўны патэнцыял беспрацоўных знаходзіцца ў стане схаванага беспрацоўя на прадпрыемствах, патрэбна стымуляваць працадаўцаў наймаць працаўнікоў адразу непасрэдна з прадпрыемстваў, якія ўтрымліваюць залішнюю працоўную сілу. Інакш кажучы, трэба імкнуцца забяспечыць пераход працаўнікоў з неэфектыўнай занятасці на прадпрыемстве з лішкам працоўнай сілы (часцей дзяржаўнай формы ўласнасці) у больш эфектыўную форму занятасці. Неабходна забяспечыць абсорбцыю схаваных беспрацоўных больш эфектыўным сектарам прыватнага малога і сярэдняга бізнесу, мінаючы стадыю яўнага беспрацоўя. Такую форму змены працы ў краінах ЦУЕ адзначае, напрыклад, Н. Бар. Ён лічыць, што “працадаўцы імкнуцца шукаць працаўнікоў не сярод беспрацоўных у цэнтрах занятасці, а аддаюць перавагу найму непасрэдна з дзяржаўнага сектара”. Галоўнай умовай з’яўляецца бурнае развіццё прыватнага малога і сярэдняга бізнесу, які, як паказвае вопыт краін трансфармацыі, у стане забяспечыць эфектыўныя працоўныя месцы працы.

2. У краінах з развітой рыначнай эканомікай паняцце беспрацоўя бінарнае, гэта значыць працаўнік заняты або беспрацоўны, а таксама заняты ці знаходзіцца на пенсійным адпачынку. У беларускай рэчаіснасці гэтае паняцце носіць “размыты” характар па прычыне вялікай удзельнай вагі схаванага беспрацоўя, нядзейснай занятасці, незарэгістраванага беспрацоўя. Таму неабходна больш эфектыўна акрэсліць мэтавыя групы для ўздзеяння палітыкі занятасці. Першай мэтавай групай для ўздзеяння палітыкі занятасці, на нашу думку, павінна быць рабочая сіла прадпрыемстваў, якія ўтрымліваюць яе лішкі. Колькасць схаваных беспрацоўных на канкрэтным прадпрыемстве можна ацаніць з дапамогай экспертнага апытання, а таксама па метадыцы, распрацаванай Ванкевіч А. В. [20]. Другая мэтавая група, якая часта папаўняе шэрагі беспрацоўных, павінна ахопліваць студэнтаў ВНУ, ПТВ і школьнікаў. Трэцяя – гэта доўгатэрміновыя беспрацоўныя. Для гэтых трох груп можна стварыць праграму павышэння актывізацыі і інтэнсіфікацыі пошукаў на рынку працы. Такі метады тэарэтычна абгрунтаваны ў тэорыі беспрацоўя раўнавагі, якое не павышае інфляцыі (NAIRU).

3. Інтэнсіўнасць пошукаў на рынку працы стварае ўяўленне пра значную канкурэнцыю на рынку працы, што стымулюе павышэнне прадукцыйнасці і эфектыўнасць працы ўжо працуючых, а таксама запавольвае тэндэнцыю павышэння зароботнай платы (што, у сваю

чаргу, павышае попыт на працу). Метады павышэння інтэнсіўнасці пошукаў на рынку працы распрацаваны ў заходняй літаратуры, яны ўключаюць элементы прафарыентацыі, псіхалагічнай дапамогі, павышэнне інфармаванасці аб дзейнасці рынку працы і метадах пошукаў вольных вакансій і інш. Такое навучанне можна арганізаваць у цэнтрах занятасці для доўгатэрміновых беспрацоўных, у навучальных установах і на дзяржаўных прадпрыемствах. Вопыт працы дадзенага навучання эфектыўна выкарыстоўваецца ў цэнтрах занятасці Польшчы, дзе адзначаецца высокі агульны ўзровень беспрацоўя.

4. Абавязковае размеркаванне часта абцяжарвае прадпрыемствы, якія і без таго маюць залішнюю занятасць. А таксама не спрыяе канкурэнцыі за працоўныя месцы сярод выпускнікоў і матывацыі да атрымання лепшых уменняў і працоўных якасцяў падчас навучання. Таму нават пры існаванні сістэмы абавязковага размеркавання ў навучальных установах мэтазгодна наладзіць сістэму інфармавання аб функцыянаванні і магчымасцях рынку працы, метадах эфектыўнага пошуку працы, навучанні па планаванні кар’еры, прафарыентацыі з псіхалагічнай падтрымкай. Асобнай групай для ўздзеяння актыўнай палітыкі занятасці можа быць частка насельніцтва, якая статыстычна ўлічваецца як занятая ў домагаспадарцы. Часта гэтыя беспрацоўныя, не зарэгістраваныя ў службе занятасці. Яны ў меншай ступені страчваюць свой працоўны патэнцыял, паколькі выбралі стратэгію падтрымання ўзроўню жыцця, працуючы ў падсобнай гаспадарцы. Магчыма для пэўнай часткі гэтай групы эфектыўнай была б выдача крэдытаў для пачатку прадпрымальніцкай дзейнасці.

5. Неабходнасць абавязковых грамадскіх прац пры рэгістрацыі беспрацоўнага і як умова атрымання грашовай дапамогі можа зніжаць стымулы значнай часткі беспрацоўных да рэгістрацыі ў дзяржаўных цэнтрах занятасці, што не дазваляе кантраляваць рэальную напружанасць на лакальных рынках працы. Абавязковыя грамадскія працы могуць адрываць беспрацоўнага ад працэсу інтэнсіўных пошукаў занятасці. Пры гэтым неабходна адзначыць карысць грамадскіх прац пры ўмове добраахвотнага ўдзелу. Як паказвае вопыт, аплачваемыя грамадскія працы адыгрываюць пэўную ролю ў падтрыманні жыццёвага ўзроўню нізкакваліфікаваных беспрацоўных. Многія з беспрацоўных выкарыстоўваюць грамадскія працы ў калгасах пры ўборцы ўраджаю для забеспячэння сям’і гароднінай і садавінай, а таксама маюць магчымасць зарабіць,

хоць бы мінімальна. Грамадскія працы стымулююць беспрацоўных да дысцыплінаванай працы ў калектыве, што ў пэўнай ступені супрацьдзейнічае працэсу страчвання працоўных якасцяў у перыяд беспрацоўя. Таму мэтазгодным з’яўляецца добраахвотны ўдзел беспрацоўных у грамадскіх працах, а не як умова для рэгістрацыі.

Стварэнне новых рабочых месцаў – вельмі важны і неабходны элемент палітыкі занятасці, аднак ён апраўдвае сябе толькі пры ўмове стварэння эфектыўных рабочых месцаў. Гэта значыць такіх, якія б прыносілі карысць прадпрыемству ў выглядзе павышэння прыбытку і карысталіся попытам сярод працаўнікоў. Аналіз фактаў паказвае, што большасць наваствораных пры дапамозе службы занятасці рабочых месцаў на дзяржаўных заводах у г. Брэсце засталіся не занятыя па прычыне нізкай зароботнай платы. Ва ўмовах абмежаваных фіскальных сродкаў гэта неапраўданыя выдаткі.

Развіццё занятасці тут азначае не толькі стварэнне месцаў працы, але і “развіццё працаўнікоў”, якія б маглі гэтыя месцы працы эфектыўна заняць, што з’яўляецца не менш складаным заданнем. Неабходна звярнуць увагу на разнароднасць прыведзеных фактараў. Яна сведчыць пра тое, што эфектыўная палітыка павышэння занятасці патрабуе звязаных і скаардынаваных намаганняў не толькі ўрада, але і іншых удзельнікаў і інстытутаў рынку працы, гэта значыць працадаўцаў, прафсаюзаў, мясцовых улад, грамадскіх аб’яднанняў і г. д. Табліца, падзелена на два слупкі, у першым пералічаны фактары, якія спрыяюць стварэнню занятасці, у другой – фактары, якія перашкаджаюць гэтаму працэсу (табл. Д.2).

Такім чынам, на падставе зробленага аналізу магчыма зрабіць наступныя навуковыя і арганізацыйныя высновы.

1. Прагноз на рынку працы павінен абапірацца на макраэканамічны аналіз развіцця краіны. Неабходна таксама прадбачыць магчымыя рыначныя шокі, такія, як павышэнне цаны на газ, уступленне галоўнага гандлёвага партнёра Рэспублікі Беларусь, Расіі ў Сусветную гандлёвую арганізацыю, павышэнне міжнароднай канкурэнцыі за рынкі збыту, зніжэнне пратэкцыянізму прамысловай вытворчасці Беларусі і інш.

2. Ва ўмовах “размытасці” азначэння “беспрацоўны” палітыка занятасці ў Беларусі павінна ўключаць таксама як мэтавую групу “схаваных” беспрацоўных на дзяржаўных прадпрыемствах, якія маюць лішкі працоўнай сілы. Асабліва ў рэгіёнах з манапанійнай структурай рынку працы.

3. Неабходна стымуляваць непасрэдны пераплыў рабочай сілы з нядзейснай занятасці на дзяржаўных прадпрыемствах з лішкам працоўнай сілы на эфектыўныя месцы працы ў сектары прыватнага малога і сярэдняга бізнесу, у самазанятасць і эфектыўныя наваствораныя месцы працы.

4. Павышэнне інтэнсіўнасці пошукаў на рынку працы павінна ахопліваць доўгатэрміновых беспрацоўных, а таксама студэнтаў апошніх курсаў ВНУ, ПТВ і іншых навучальных устаноў і працуючых. Патрэбна стварэнне цэнтраў інфармацыі пра дзейнасць і магчымасці на рынку працы і для навучання з элементамі прафарыентацыі, псіхалагічных метадаў і эфектыўнага планавання кар'еры.

5. Аплачваемыя грамадскія працы не павінны быць абавязковымі пры рэгістрацыі і для атрымання дапамогі, а добраахвотнымі.

6. Вылучэнне тыпаў беспрацоўя, згодна з яго прычынамі, дае нам магчымасць зразумець, што сродкі супрацьдзеяння, якія з'яўляюцца эфектыўнымі для зніжэння аднаго тыпу беспрацоўя, могуць выклікаць павышэнне другога. У Беларусі павышаецца ўзровень структурнага беспрацоўя, якое немагчыма знізіць толькі дзякуючы экспансіі і эканамічнаму росту. Аддаванне перавагі толькі палітыцы экспансіі за кошт экстэнсіўнага выкарыстання працоўнай сілы можа ўскладніць барацьбу з інфляцыяй, аднак пакінуць без змен структурныя недапасаванні на рынку працы. Неабходна павышаць эластычнасць прапановы працы, што будзе спрыяць зніжэнню ўзроўню беспрацоўя раўнавагі, а таму агульнага беспрацоўя.



## ЗАКЛЮЧЭННЕ

Зроблены аналіз тэорый рынку працы, а таксама замежных і айчынных метадалогій даследавання рынкаў працы і рэгіянальнага беспрацоўя. Беспрацоўе – гэта комплексная і складаная праблема, якая вызначаецца рознымі ўмовамі і ўзроўнем развіцця вытворчасці, вытворчай і сацыяльнай інфраструктурамі, тэрытарыяльным размяшчэннем, узроўнем чалавечага капіталу і г. д. З гэтай прычыны ніводная тэорыя цалкам не можа адпавядаць умовам Беларусі, тым больш з улікам рэгіянальных асаблівасцяў. Таму для рэгулявання і пераадолення залішняга беспрацоўя кіраўнічыя органы, кіраўнікі прадпрыемстваў і фірмаў, а таксама непасрэдня вытворцы павінны ведаць аналагічныя праблемы ў розных рэгіёнах і ўзяць для пераймання толькі тыя метады, якія прыдатныя для Беларусі і яе рэгіёнаў, дадаўшы да гэтых канцэпцый усе адметныя характэрныя для нашай гаспадаркі рысы.

Пэўная частка беспрацоўя ў Беларусі носіць завуаляваную форму, існуе значны запас схаванага беспрацоўя. Адным з вызначальных фактараў, якія ўплываюць на развіццё рынку працы і эканамічнае развіццё рэгіёна, з’яўляецца структура занятасці ў ім, што не ўлічвалася да гэтага часу даследчыкамі ў Беларусі.

З улікам замежных метадалагічных распрацовак у ходзе даследавання распрацавана метадыка тыпалагізацыі рэгіянальных рынкаў працы ў Беларусі. На аснове статыстычнага групування выдзелена шэсць кластараў (груп) рэгіёнаў, якія характарызуюцца аднолькавымі тэндэнцыямі і маюць блізкія праблемы. Праведзеная тыпалагізацыя дазволіла вызначыць дыферэнцыяцыю рэгіянальнага беспрацоўя, якая аказалася даволі значнай. Тыпалагізацыя рэгіёнаў у залежнасці ад структуры занятасці, а таксама выяўлення дыферэнцыяцыі беспрацоўя з’яўляецца важнай ўмовай для вызначэння мер барацьбы з беспрацоўем на ўсіх узроўнях.

Рэгіянальныя дыспрапорцыі занятасці ў значнай ступені могуць быць пераадолены пры дапамозе міграцыйных плыняў. Аналіз рэгіянальнай унутранай міграцыі паказаў, што міграцыйныя плыні скіраваны з вясковых і малых гарадскіх паселішчаў у буйныя гарады. Асабліва высокі прырост працоўных рэсурсаў адзначаецца ў г. Мінску і Мінскім раёне. Перамяшчэнне рабочай сілы ў буйныя гарады і паселішчы вакол іх не можа даць значнага эфекту

ў зніжэнні беспрацоўя, калі не будуць палепшаны ўмовы ўзнаўлення працоўнай сілы ў малых гарадах і вёсках. У адваротным выпадку будзе адбывацца міграцыйны прырост гарадскога насельніцтва за кошт некваліфікаванай рабочай сілы. Адначасова будуць вымывацца працоўныя рэсурсы з сельскай гаспадаркі з пагрозай зніжэння прадукцыйнасці працы.

Цяжкасці з атрыманнем высокааплатнай працы і беспрацоўе ў большасці рэгіёнаў Беларусі падчас працэсу трансфармацыі прывялі да імкнення часткі насельніцтва да самазабеспячэння. Паводле нашай тыпалагізацыі, большая ўдзельная вага самазабеспячэння характэрная для сельскагаспадарчых рэгіёнаў. А ў цэлым 80% харчовых сельскагаспадарчых прадуктаў вырабляецца рабочай сілай не на продаж, а для ўласнага спажывання па-за асноўнай занятасцю, без уступлення ў рыначныя адносіны. З аднаго боку, нельга прычыць такому імкненню людзей да павышэння сямейных даходаў, а з другога – трэба ўлічваць тое, што самазабеспячэнне праз працу ў падсобнай гаспадарцы вядзе да празмернай занятасці і таму да зніжэння прадукцыйнасці працы на асноўным месцы працы.

Для пераадолення беспрацоўя неабходна праяўляць пастаянны клопат пра няўхільнае павышэнне канкурэнтаздольнасці працоўнай сілы. Галоўны фактар такога павышэння – інвестыцыі ў чалавечы капітал у розных формах. Менавіта праз такія выдаткі можна павысіць магчымасць прыцягнення інвестыцый у рэгіён і паслаблення напружанасці на рынку працы. Адною з формаў барацьбы з беспрацоўем як сёння, так і ў перспектыве з'яўляецца глыбокая рэструктурызацыя рэгіянальнай эканомікі. На прыкладзе двух шклозаводаў у Беларусі і Польшчы пераканаўча паказана, што рэструктурызацыя галіны шклавырабаў вядзе да значнага паніжэння беспрацоўя ў рэгіёне і з'яўляецца надзейным штуршком для яго далейшага эканамічнага развіцця.

## ДАДАТАК

Табліца Д.1

**Дынаміка ўдзельнай вагі спажывання прадуктаў харчавання,  
вырабленых ва ўласнай падсобнай гаспадарцы,  
у агульным аб'ёме спажывання дамашняй гаспадаркі, %**

Вобласць	Год						
	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Гродзенская вобласць</i>							
Малако і малочныя прадукты	38,6	29,0	30,5	31,0	31,3	29,2	25,9
Мяса і мясапрадукты	34,8	25,1	26,0	26,1	26,9	28,1	26,6
Яйкі	45,0	39,4	43,7	46,3	46,0	49,4	51,6
Бульба	90,2	89,8	91,4	89,9	87,9	89,2	92,9
Гародніна	78,2	78,3	74,7	70,8	68,2	73,9	71,6
Садавіна і ягады	54,1	66,7	56,6	65,2	63,9	57,7	51,7
<i>Віцебская вобласць</i>							
Малако і малочныя прадукты	36,8	29,5	33,2	32,2	31,6	30,6	23,4
Мяса і мясапрадукты	37,5	27,5	29,3	23,3	23,7	22,4	19,5
Яйкі	40,0	33,9	40,3	32,4	36,4	36,9	35,7
Бульба	88,9	81,8	85,5	79,3	78,9	82,4	82,7
Гародніна	81,1	80,4	78,9	71,0	73,8	75,3	72,8
Садавіна і ягады	50,7	60,5	58,0	42,6	48,8	40,9	37,2
<i>Брэсцкая вобласць</i>							
Малако і малочныя прадукты	42,4	33,5	34,8	26,5	24,7	21,1	20,2
Мяса і мясапрадукты	43,2	33,3	30,1	28,6	27,9	24,9	26,9
Яйкі	48,8	43,3	45,6	40,0	45,7	43,3	40,9
Бульба	88,2	89,2	89,9	89,4	87,5	87,3	90,7
Гародніна	79,1	78,0	74,3	71,6	70,3	71,6	73,2
Садавіна і ягады	56,0	64,5	63,6	65,0	64,7	52,7	57,3

Заканчэнне табл. Д.1

Вобласць	Год						
	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Гомельская вобласць</i>							
Малако і малочныя прадукты	26,3	25,1	24,0	27,4	29,9	28,5	24,4
Мяса і мясапрадукты	32,1	21,0	18,6	19,7	19,4	16,9	17,5
Яйкі	33,6	28,8	32,7	34,7	40,8	39,4	38,2
Бульба	88,8	86,8	85,9	85,0	81,5	83,2	88,2
Гародніна	79,3	75,8	75,4	68,5	69,9	72,9	72,8
Садавіна і ягады	42,2	42,4	58,9	42,0	47,3	39,2	42,5
<i>Магілёўская вобласць</i>							
Малако і малочныя прадукты	32,5	27,6	31,4	26,5	25,9	26,8	22,6
Мяса і мясапрадукты	38,2	24,7	23,9	21,8		18,4	16,7
Яйкі	44,4	37,0	42,3	40,8	38,0	35,3	37,5
Бульба	89,5	85,1	88,2	85,3	81,1	82,0	85,1
Гародніна	81,0	77,6	77,2	71,7	71,9	72,4	72,2
Садавіна і ягады	52,0	57,7	62,9	50,8	49,3	38,9	42,7
<i>Мінская вобласць</i>							
Малако і малочныя прадукты	44,3	41,0	40,5	29,9	27,4	27,5	23,4
Мяса і мясапрадукты	47,7	31,4	31,5	26,8	21,3	21,1	19,3
Яйкі	53,6	48,2	46,5	44,4	45,9	45,5	44,2
Бульба	93,1	88,9	92,0	90,6	86,9	88,5	90,1
Гародніна	83,7	81,9	80,7	77,6	73,7	75,8	75,2
Садавіна і ягады	58,4	66,6	60,1	60,5	56,7	44,8	43,0

**Фактары, якія ўплываюць на развіццё занятасці**

Фактары, якія спрыяюць развіццю занятасці	Фактары, якія ўскладняюць развіццё занятасці
<i>1. Высокая дынаміка эканамічнага росту, павышэнне зберажэнняў і інвестыцый</i>	
Стымуляванне зберажэнняў і тым самым інвестыцый праз зніжэнне падаткаабкладання даходаў	Нізкі тэмп зберажэнняў, нізкі ўзровень інвестыцый; адсутнасць фінансавых інстытутаў з інвестыцыйнымі праграмамі. Дзяржаўная манаполія ў пенсійным забеспячэнні
<i>2. Нізкія кошты працы</i>	
Нізкія кошты працы ў выглядзе падаткаабкладання на фонд зароботнай платы	Высокія зарплаты і сацыяльныя падаткі, якія абцяжарваюць зарплату
<i>3. Эластычнасць працоўнага заканадаўства</i>	
	Залішняе ўскладненне працоўнага заканадаўства, рэгуляванне і залішняе ахова існуючых неэфектыўных месцаў працы
<i>4. Эканамічная рэструктурызацыя</i>	
Адмаўленне ад утрымання залішняй занятасці і схаванага беспрацоўя на нерэнтабельных прадпрыемствах	Перавага аховы стратных прадпрыемстваў над эфектыўнай рэструктурызацыяй
<i>5. Якасць і мабільнасць працоўных рэсурсаў</i>	
Павышэнне ўзроўню адукацыі грамадства, рост якасці адукацыі	
Прафесійная мабільнасць працоўнай сілы, сістэма танных студэнцкіх крэдытаў, матывацыя працаўнікоў да інвеставання ў чалавечы капітал	

Фактары, якія спрыяюць развіццю занятасці	Фактары, якія ўскладняюць развіццё занятасці
Прасторавая мабільнасць працоўнай сілы	Любасць працаўнікоў да іх месцажыхарства і адсутнасць магчымасці лёгка пераязджаць, слаба развіты рынак жылля
<i>6. Актыўныя формы супрацьдзеяння беспрацоўю</i>	
Высокі ўзровень дапамогі па беспрацоўі ў кароткі перыяд	
Эфектыўная дзейнасць цэнтраў занятасці, адсутнасць дзяржаўнай манаполіі ў гэтай сферы	
<i>7. Сацыяльныя ўмовы</i>	
Высокі ўзровень грамадскай свядомасці, добрае здароўе грамадства	

Табліца Д.3

**Разлік карэляцыйнай залежнасці  
ўзроўню беспрацоўя і адукацыі  
на рэгіянальным узроўні Рэспублікі Беларусь (2005 г.)**

Раён	Усяго занятых, чал.	3 вышэйшай адукацыяй, чал.	Беспра- цоўных, чал.	Удзельная вага асоб з вышэйшай адукацыяй, %	Узровень беспрацоўя, %
1	2	3	4	5	6
Баранавіцкі	40 107	3 022	299	7,5	1,5
Бярозаўскі	58 068	5 819	1 395	10,0	4,8
Брэсцкі	35 213	3 520	517	10,0	2,9
Ганцавіцкі	28 734	2 203	1 357	7,7	10,9
Драгічынскі	40 590	3 419	950	8,4	5,6
Жабінкаўскі	20 342	2 275	269	11,2	2,9
Іванаўскі	40 090	3 184	1 199	7,9	6,7

Працяг табл. Д.3

1	2	3	4	5	6
Івацэвіцкі	56 029	4 375	805	7,8	3,4
Камянецкі	34 408	3 274	475	9,5	2,9
Кобрынскі	32 669	2 178	1 607	6,7	4,5
Лунінецкі	62 679	4 045	1 442	6,5	4,7
Ляхавіцкі	30 029	2 589	473	8,6	4
Маларыцкі	22 719	1 979	438	8,7	4,3
Пінскі	50 866	2 754	459	5,4	2,1
Пружанскі	52 115	4 815	605	9,2	2,8
Столінскі	68 950	3 935	1 634	5,7	5,7
г. Брэст	227 252	46 490	4 778	20,5	3
г. Баранавічы	133 692	18 826	2 677	14,1	3,4
г. Пінск	101 464	12 898	2 163	12,7	3,7
Бешанковіцкі	19 197	1 700	270	8,9	3,3
Браслаўскі	28 879	2 432	318	8,4	2,5
Верхнядзвінскі	24 803	1 981	199	8,0	1,8
Віцебскі	37 556	3 126	282	8,3	1,8
Глыбоцкі	40 831	3 647	520	8,9	2,8
Гарадоцкі	28 478	2 661	634	9,3	5,6
Докшыцкі	28 053	2 291	308	8,2	2,7
Дубровенскі	18 003	1 419	445	7,9	5,4
Лепельскі	19 020	1 847	656	9,7	4,7
Ліёнскі	17 485	1 432	280	8,2	4
Міёрскі	25 493	2 006	309	7,9	2,9
Аршанскі	37 163	2 770	528	7,5	3,4
Полацкі	29 023	1 895	410	6,5	4,3
Пастаўскі	39 152	3 361	1 290	8,6	7,6
Расонскі	12 182	1 141	148	9,4	3,1
Сенненскі	27 497	2 225	396	8,1	3,3
Талачынскі	29 360	2 384	218	8,1	1,8
Ушацкі	17 368	1 348	170	7,8	2,5
Чашніцкі	33 706	2 899	550	8,6	3,5
Шаркаўшчынскі	18 925	1 564	248	8,3	2,9
Шумілінскі	21 219	1 762	370	8,3	4

Працяг табл. Д.3

1	2	3	4	5	6
г. Віцебск	279 617	49 780	8 392	17,8	4,9
г. Лепель	15 188	1 751	1 647	11,5	3,3
г. Наваполацк	85 604	13 862	2 697	16,2	4,6
г. Орша	102 022	10 405	1 233	10,2	3,2
г. Полацк	67 935	9 076		13,4	
Брагінскі	13 998	636	289	4,5	4,9
Буда-Кашалёўскі	35 190	2 090	475	5,9	3,7
Веткаўскі	17 929	924	224	5,2	3,5
Гомельскі	59 863	4 130	784	6,9	3,8
Добрушскі	38 368	2 673	627	7,0	4,2
Ельскі	17 149	1 155	290	6,7	4,1
Жыткавіцкі	38 556	2 801	541	7,3	3,1
Жлобінскі	28 937	1 420	1 209	4,9	2,5
Калінкавіцкі	57 813	4 895	1 419	8,5	5,4
Кармянскі	14 408	763	184	5,3	3
Лельчыцкі	24 610	1 622	548	6,6	5,3
Лоеўскі	14 702	1 020	165	6,9	3,1
Мазырскі	17 436	1 055	188	6,1	1,9
Нараўлянскі	9 914	557	168	5,6	3,5
Акцябрскі	15 830	1 290	341	8,1	5
Петрыкаўскі	35 182	2 569	505	7,3	4
Рэчыцкі	38 147	1 908	2 827	5,0	6,3
Рагачоўскі	56 815	4 762	1 062	8,4	4,3
Светлагорскі	20 109	1 062	1 842	5,3	4,6
Хойніцкі	20 797	1 161	212	5,6	2,2
Чачэрскі	14 479	686	169	4,7	2,9
г. Гомель	387 302	67 232	7 417	17,4	2,8
г. Мазыр	87 132	12 423	1 711	14,3	3,3
Бераставіцкі	17 223	1 803	128	10,5	1,6
Ваўкавыскі	67 225	7 227	1 282	10,8	3,5
Воранаўскі	29 834	2 297	327	7,7	2,5
Гродзенскі	54 692	4 917	500	9,0	1,8
Дзятлаўскі	30 931	2 511	249	8,1	1,8



Працяг табл. Д.3

1	2	3	4	5	6
Зэльвенскі	21 143	1 949	187	9,2	2
Іўеўскі	30 466	2 244	189	7,4	1,7
Карэліцкі	26 267	2 380	198	9,1	1,7
Лідскі	37 844	2 455	2 208	6,5	3,3
Мастоўскі	33 194	3 227	430	9,7	2,6
Навагрудскі	47 935	4 472	642	9,3	2,9
Астравецкі	23 185	1 912	287	8,2	2,7
Ашмянскі	29 664	2 558	161	8,6	1,1
Свіслацкі	20 914	1 938	189	9,3	2,3
Слоні́мскі	19 276	1 225	1 171	6,4	3,9
Смаргонскі	47 818	5 060	854	10,6	3,8
Шчучынскі	50 611	4 317	690	8,5	3,2
г. Гродна	240 568	46 315	5 420	19,3	3,7
г. Ліда	78 260	10 665		13,6	
Бярэзінскі	26 261	2 131	545	8,1	4,9
Барысаўскі	41 325	2 376	270	5,7	2,1
Вілейскі	52 290	5 090	720	9,7	3,3
Валожынскі	38 835	3 146	156	8,1	1,1
Дзяржынскі	48 877	5 876	652	12,0	2,7
Клецкі	32 828	2 987	594	9,1	3,7
Капыльскі	34 645	2 661	356	7,7	2,3
Крупскі	27 344	2 258	314	8,3	2,8
Лагойскі	34 497	3 060	365	8,9	2,8
Любанскі	34 724	2 383	685	6,9	4,4
Мінскі	104 157	15 332	607	14,7	0,9
Маладзечанскі	39 945	3 048	476	7,6	3
Мядзельскі	31 068	3 115	564	10,0	4,1
Нясвіжскі	37 650	3 844	633	10,2	3,2
Пухавіцкі	62 562	7 077	833	11,3	3,4
Слуцкі	34 659	2 076	293	6,0	2,3
Смялявіцкі	37 351	3 637	250	9,7	1,4
Салігорскі	35 037	1 779	538	5,1	4
Старадарожскі	20 935	1 790	200	8,6	2,2

Заканчэнне табл. Д.3

1	2	3	4	5	6
Стаўбцоўскі	38 295	3 855	452	10,1	2,5
Уздзенскі	21 940	2 079	237	9,5	2,3
Чэрвеньскі	31 582	2 772	392	8,8	2,8
г. Барысаў	120 979	16 873	1 772	13,9	2,6
г. Жодзіна	45 539	7 258	749	15,9	2,6
г. Заслаўе	10 481	1 499	199	14,3	3,7
г. Маладзечна	77 199	11 091	2 053	14,4	4,2
г. Слуцк	50 248	7 046	1 584	14,0	5
г. Салігорск	79 346	9 978	2 147	12,6	3,7
Бялыніцкі	21 674	1 646	332	7,6	3,8
Бабруйскі	22 321	1 082	268	4,8	3,2
Быхаўскі	36 331	2 274	625	6,3	4,6
Глускі	17 315	1 389	287	8,0	3,7
Горацкі	45 074	6 320	590	14,0	3,2
Дрыбінскі	12 736	1 033	174	8,1	3,4
Кіраўскі	21 985	1 616	359	7,4	3,6
Клімавіцкі	27 351	2 057	361	7,5	2,8
Клічаўскі	17 696	1 348	290	7,6	4
Касцюковіцкі	25 187	1 811	680	7,2	6,2
Краснапольскі	10 990	587	495	5,3	10
Крычаўскі	32 558	2 487	548	7,6	3,6
Круглянскі	14 873	1 253	390	8,4	5,9
Магілёўскі	38 272	2 481	330	6,5	2
Мсціслаўскі	25 155	1 984	307	7,9	2,9
Асіповіцкі	47 173	4 969	770	10,5	3,3
Слаўгарадскі	13 803	919	265	6,7	4,2
Хоцімскі	13 412	935	220	7,0	3,6
Чавускі	289 803	47 331	228	16,3	2,4
Чэрыкаўскі	9 022	971	298	10,8	4,3
Шклоўскі	6 791	623	463	9,2	4,1
г. Магілёў	13 854	1 482	6 401	10,7	3,5
г. Бабруйск	18 463	1 047	3 272	5,7	3,5

Каэфіцыент карэляцыі ўзроўню беспрацоўя і ўдзельная вага асоб з вышэйшай адукацыяй складае  $r = -0,11263$ .

Табліца Д.4

## Міграцыя па ўзроўні адукацыі ў раённым падзеле (2005 г.)

Раён	Агульная колькасць мігрантаў, чал.	Узровень адукацыі					
		вышэйшая	няпоўная вышэйшая	сярэдня спецыяльная	агульная сярэдня	няпоўная сярэдня	няпоўная агульная
1	2	3	4	5	6	7	8
Баранавіцкі	2 268	14,6	2,4	26,8	39	11,2	6,1
Брэсцкі	2 965	24,4	2,4	26,3	36,7	7,6	2,7
Бярозаўскі	3 324	14,5	2,4	22,9	48	9,1	3,1
Ганцавіцкі	1 429	14,9	2,7	24,6	49,3	5,4	3,1
Драгічынскі	1 958	12,6	2,3	26,7	47,2	6,9	4,3
Жабінкаўскі	1 091	18,1	2	24	42,2	9,4	4,2
Іванаўскі	1 870	13,6	2,1	27,5	46,9	5,8	4
Івацэвіцкі	2 946	14,1	1,9	24,7	47,7	8,3	3,2
Камянецкі	1 930	14,3	2	27,8	41,9	10,3	3,7
Кобрынскі	4 325	15,1	2,6	25,3	44,3	9,4	3,3
Лунінецкі	2 828	13,4	1,7	28	48	5,7	3,1
Ляхавіцкі	1 638	14,9	1,9	31,2	40,5	8,5	3
Маларыцкі	969	13,3	2,5	21,4	49,6	10,4	2,8
Пінскі	2 286	11,1	2,6	31,7	41,1	8,2	5,4
Пружанскі	2 329	15,6	2,1	26,4	43,9	8,8	3,2
Столінскі	2 933	9,9	1,7	31,1	47,5	6,8	3
Аршанскі	2 171	11,6	1,5	24,5	39,7	18,2	4,5

1	2	3	4	5	6	7	8
Бешанковіцкі	1 378	12	2,1	25	37,2	20,1	3,6
Браслаўскі	1 446	15,3	1,7	20,2	43,8	12,4	6,6
Верхнядзвінскі	1 459	11,2	1,2	29,9	35,9	15,8	6,1
Віцебскі	2 316	13,8	2,3	29	37,3	13,7	3,9
г. Наваполацк	3 937	24,3	3,9	23,2	37,1	8,7	2,8
г. Орша	5 507	14,9	2,4	26,8	39,3	14,2	2,5
Гарадоцкі	1 875	9,2	1,7	30,2	41,2	14,7	3,1
Глыбоцкі	2 256	13,3	1,8	26,4	39,3	13,7	5,5
Докшыцкі	1 654	13,9	2,4	20,6	44,5	14,3	4,4
Дубровенскі	1 032	11,4	2	24,2	38	19,3	5
Лепельскі	1 208	19	2,3	27,5	33,3	14,9	3,1
Ліёзненскі	859	12	2,8	21,2	45,3	14,1	4,7
Міёрскі	1 349	10,8	1,1	23,9	42,6	16,4	5,1
Пастаўскі	2 283	14,2	1,8	26	40,4	10	7,6
Полацкі	1 950	13,3	1,5	25,7	36,1	18,4	5
Расонскі	479	10,4	3,3	27,6	38	18,2	2,5
Сенненскі	1 481	9,2	1,4	26,3	41,5	15,7	5,9
Талачынскі	1 698	13,4	2,1	24,9	40,9	14,4	4,4
Ушацкі	1 093	10,5	0,8	24,4	41,3	16,7	6,2
Чашніцкі	2 092	11,2	2,5	26,8	42,6	13	3,8
Шаркаўшчынскі	1 084	11,8	1,3	23	44,4	12,7	6,8

Працяг табл. Д.4

1	2	3	4	5	6	7	8
Шумілінскі	1 026	12,1	2	27,4	38,5	16,2	3,8
Акцябрскі	938	11,9	1,7	24,5	46,5	11,5	3,8
Брагінскі	538	9,3	1,9	23,4	42	14,5	8,9
Буда-Кашалёўскі	1940	8,6	2	27,1	42,7	15,1	4,6
Веткаўскі	921	10,4	2	32,2	36,3	13	6,1
Гомельскі	2 728	13	2	28,3	40,8	11,9	3,9
Добрушскі	1 456	12,8	3	24,2	45,6	10,4	4,1
Ельскі	762	12,3	2,5	21,4	46,7	11,5	5,5
Жлобінскі	3 424	13,4	2,5	24,9	43,5	12,4	3,3
Жыткавіцкі	1 698	10,8	2,5	22,8	50,8	8,9	4,2
Калінкавіцкі	3 008	12,8	2,9	28,4	41,4	9,9	4,7
Кармянскі	650	10	2,2	27,1	46,2	10,8	3,8
Лельчыцкі	858	9,6	2,3	16,8	55,7	10,3	5,4
Лоеўскі	737	9,8	1,5	31,8	39,6	12,5	4,9
Мазырскі	858	12,9	2,9	28,6	38,9	10,6	6,1
Нараўлянскі	711	9,4	1,3	25,7	42,9	12,4	8,3
Петрыкаўскі	1 322	10,1	2	25,4	46	11,3	5,2
Рагачоўскі	3 469	12	2,7	30,5	38,6	12,4	3,8
Рэчыцкі	5 111	13	2,7	27,3	44,1	9,3	3,6
Светлагорскі	2 845	16,3	3,2	26,2	41,4	9,8	3,1
Хойніцкі	759	14,2	0,9	25,8	43	10,3	5,8

1	2	3	4	5	6	7	8
Чачэрскі	380	14,5	3,2	50,5	81,3	21,6	12,6
Астравецкі	1 073	17,3	2	25,6	43,8	9	2,2
Ашмянскі	1 378	14,4	3	31,3	39,4	9	2,9
Бераставіцкі	1 053	15,8	2,9	30,7	35,6	12,1	2,9
Ваўкавыскі	3 306	16	3,2	27,4	40,6	10,4	2,4
Воранаўскі	830	15,9	2,2	30,8	39,3	8,8	3
Гродзенскі	2 934	17,7	4,1	26,5	37,6	10	4,1
Дзятлаўскі	1 802	13,3	3,1	25,8	39,3	12,7	5,9
Зэльвенскі	1 095	14,6	3,1	27,1	43,2	9,5	2,5
Іўеўскі	999	10,7	2,3	24	51,5	8,6	2,9
Карэліцкі	1 335	13,5	1,6	25,2	41,9	13,1	4,7
Лідскі	1 310	14,7	3,1	24,6	42,1	9,2	6,3
Мастоўскі	1 498	13	2,7	26,2	43,5	10,8	3,9
Навагрудскі	2 802	11,3	2,1	29,9	38	13,3	5,3
Свіслацкі	1 041	17,8	2	28	39	9,6	3,6
Слоніmsкі	3 343	20,1	3,1	27,6	38,3	8,2	2,6
Смаргонскі	2 811	17,2	2,3	24,8	43,5	10,1	2,2
Шчучынскі	2 479	14,4	3,3	29	37,4	11,5	4,5
Чэрыкаўскі	940	8,7	1,8	20,6	50,2	16,5	2,1
Асіповіцкі	2 633	14,9	3,7	28,4	36,8	13,1	3,1

Працяг табл. Д.4

1	2	3	4	5	6	7	8
Бабруйскі	1 208	12,4	2,5	29,1	37	13,3	5,7
Быхаўскі	1 360	12,1	2,1	24,7	48,2	9,6	3,2
Бялыніцкі	804	10,7	3,4	19,4	45,8	16,4	4,4
Глускі	1 092	12,3	2,1	26,7	45,4	9,4	4
Горацкі	3 833	25,5	4,7	19,7	42,8	5,6	1,8
Дрыбінскі	578	14,2	3,8	21,1	43,3	13	4,7
Касцюковіцкі	701	9,3	1,6	21	45,8	17,7	4,7
Кіраўскі	1 446	10	2,4	30,5	42,8	10,8	3,5
Клімавіцкі	837	10,8	3,1	22,6	46,7	14,7	2,2
Клічаўскі	954	7,4	2,8	27,4	45,8	13,6	2,9
Краснапольскі	393	14,5	1,8	23,4	43,5	11,5	5,3
Круглянскі	695	15,1	2,9	19,9	44,3	15,1	2,7
Крычаўскі	1 670	10,8	3,4	27,1	42,3	14,2	2,2
Магілёўскі	2 071	11,6	2,3	22,8	47,7	12	3,5
Мсціслаўскі	1 416	10,2	2,1	22	51,1	11,3	3,2
Слаўгарадскі	864	10,5	1	23,1	41,8	20,4	3,1
Хоцімскі	484	12	1,7	21,3	45,9	14,7	4,5
Чавускі	1 257	9,2	1,3	20,2	49,9	12,6	6,8
Шклоўскі	1 692	13,8	1,7	24,6	42,6	15,2	2,2
Барысаўскі	2 184	13,2	1,6	24,8	46,3	9	5

1	2	3	4	5	6	7	8
Бярэзінскі	1 579	12	1,7	23,1	49,8	10,3	3,1
Валожынскі	2 116	13,3	2,6	25	41,5	11,6	5,9
Вілейскі	2 429	14,2	2,6	21	45	14,5	2,7
Дзяржынскі	2 589	22,4	3,1	24,5	37,7	10,3	2
Клецкі	1 173	17,6	2	24	46	7	3,4
Капыльскі	1 733	12,1	1,9	29,5	43,4	9,1	3,9
Крупскі	1 129	14,3	3,3	20,8	46,3	12,5	2,7
Лагойскі	2 011	15,9	3,4	23,6	42,7	9,5	4,9
Любанскі	1 748	12,1	2,7	26,7	45,7	9,2	3,7
Маладзечанскі	1 990	13,8	2,7	25,3	42,1	11,8	4,3
Мінскі	11 711	38,1	5,7	26,9	23,6	3,8	2
Мядзельскі	1 752	14,8	1,7	24,3	39,8	12,4	7
Нясвіжскі	1 777	16,4	2,9	28,9	40,3	7,7	3,8
Пухавіцкі	3 536	16	2,4	27,1	40,3	11,7	2,5
Слуцкі	1 766	12,5	1,6	23,3	51,2	7,6	3,7
Смалявіцкі	1 897	20	3,4	23,2	41,2	9,9	2,4
Салігорскі	1 978	12,5	2,6	25,9	47,3	8,5	3,1
Старадарожскі	930	14,4	2,6	21,6	49	9,8	2,6
Стаўбцоўскі	2 217	9,1	8,7	22,9	45,6	8,3	5,5
Уздзенскі	1 284	16,2	1,6	25,3	43,9	10,1	2,9
Чэрвеньскі	1 630	13,4	1,8	25,3	42	11,7	5,8



## СПІС ВЫКАРЫСТАНЫХ КРЫНІЦ

1. Агабекян, Р. Л. Современные теории занятости: учеб. пособие для вузов / Р. Л. Агабекян, Г. Л. Авагян. – М.: Юнити-Дана, 2001. – 190 с.
2. Алашеев, С. Подсобное хозяйство городской семьи / С. Алашеев, Е. Варшавская, М. Карелина // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / под ред. В. Кабалиной, С. Кларка. – М.: РОССПЭН, 1999. – 311 с.
3. Базылев, Н. И. Занятость и ее регулирование / Н. И. Базылев, П. В. Лещиловский // Веснік БДЭУ. – 1999. – № 3–4.
4. Базылева, М. Н. Трудовые отношения: проблемы теории и особенности национальных моделей / М. Н. Базылева. – Минск: БГЭУ, 2002. – 250 с.
5. Барр, Р. Политическая экономия / Р. Барр; пер. с фр. А. Б. Воронова [и др.]: в 2 т. – М.: Междунар. отношения, 1995. – Т. 2. – 752 с.
6. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России / под ред. Р. Емцова, С. Командера, Ф. Коричелли. – М.: ИНФРА, 1995. – 477 с.
7. Блинова, Т. В. Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах / Т. В. Блинова, В. А. Русановский. – М.: РПЭИ, 2002. – 46 с.
8. Бобкова, И. Н. Рынок труда в Беларуси: особенности и тенденции развития / И. Н. Бобкова; под ред. В. А. Мельника. – Минск: Академия МВД РБ, 1999. – 149 с.
9. Бондарь, А. В. Воспроизводство рабочих кадров (на примере БССР) / А. В. Бондарь. – Минск: Навука і тэхніка, 1991. – 174 с.
10. Бордачева, Н. В. Занятость в неформальном секторе экономики: сущность, методы оценки, масштабы / Н. В. Бордачева // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2004. – № 4. – С. 19–25.
11. Боровик, Л. С. Конкурентоспособность рабочей силы: методология анализа / Л. С. Боровик // Белорусский экономический журнал. – 2002. – № 4. – С. 57–67.
12. Боровик, Л. С. Критерии и угрозы безопасности в социально-трудовой сфере / Л. С. Боровик // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2003. – № 4. – С. 21–29.

13. Боровик, Л. С. Проблемы занятости населения в условиях реформирования экономики / Л. С. Боровик // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 1998. – № 5. – С. 21–27.
14. Бутовская, В. М. Экономический механизм управления производством занятости / В. М. Бутовская. – Минск, 1999. – 198 с.
15. Ванеев, Д. И. Исследование рынка труда Беларуси / Д. И. Ванеев, И. М. Гурский, Э. Ч. Кисель. – Минск: НИИ труда, 2001. – 108 с.
16. Ванкевич, Е. В. Большие проблемы маленького города / Е. В. Ванкевич // Национальная экономическая газета. – 2003. – № 8. – С. 4.
17. Ванкевич, Е. В. Безработица в Беларуси: особенности изучения и управления / Е. В. Ванкевич // Белорусский экономический журнал. – 2001. – № 4. – С. 34–41.
18. Ванкевич, Е. В. Занятость в Беларуси: реалии, проблемы, перспективы / Е. В. Ванкевич // Кадровая служба. – 2003. – № 9. – С. 104–108.
19. Ванкевич, Е. В. Зарубежный опыт социально ответственного реструктурирования предприятий / Е. В. Ванкевич // Информ. бюллетень / ПРООН, М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – Минск, 2003. – № 1. – 62 с.
20. Ванкевич, Е. В. Наши руки не для скуки / Е. В. Ванкевич // Белорусский рынок. – 2005. – № 2. – С. 9.
21. Ванкевич, Е. В. Рынки труда малых городов Беларуси. Особенности функционирования, изучения и управления / Е. В. Ванкевич // Белорусский экономический журнал. – 2003. – № 1. – С. 72–82.
22. Ванкевич, Е. В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования / Е. В. Ванкевич. – Минск: БГЭУ, 2000. – 238 с.
23. Ванкевич, Е. В. Экономические проблемы становления рынка труда / Е. В. Ванкевич. – Минск: ООО “Мисанта”, 1996. – 68 с.
24. Ванкевич, Е. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск: ВГТУ, 2004. – 303 с.
25. Ванкевич, Е. В. Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития / Е. В. Ванкевич. – Витебск: ВГТУ, 2008. – 302 с.

26. Васюченко, Л. П. Характер, структура и факторы формирования экономических отношений / Л. П. Васюченко, В. В. Гаврилюк, И. В. Забелова; под ред. А. П. Моровой. – Минск: Наука и техника, 1992. – 191 с.

27. Верещагина, А. Л. Роль человеческого капитала в формировании доходов населения Республики Беларусь / А. Л. Верещагина, Ф. Пасторе, А. М. Темичев // Белорусский экономический журнал. – 2005. – № 3. – С. 101–110.

28. Вишневская, Н. Т. Внешнеэкономическая либерализация и рынок труда / Н. Т. Вишневская // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – № 3. – С. 81–88.

29. Гаврилюк, В. В. Трансформация отношений собственности: проблемы и перспективы / В. В. Гаврилюк, Е. К. Медведев, Т. Н. Миронова; под науч. ред. П. Г. Никитенко. – Минск: Право и экономика, 2000. – 232 с. – (Политэкономия).

30. Гайдук, К. Рынок труда в Беларуси: общий обзор / К. Гайдук, А. Чубрик, С. Парчевская // ЭкоВест. – 2005. – № 3. – С. 12–23.

31. Гарсия-Исер, М. Х. Критические явления на региональных рынках труда / М. Х. Гарсия-Исер, О. Ю. Голодец, С. Н. Смирнов. – М.: Янус, 1996. – 112 с.

32. Государственная программа возрождения и развития села на 2005–2010 годы: утв. Указ. Президента Респ. Беларусь 25.03.2005 [Электронный ресурс]. – 2005. – Режим доступа: [www.pravo.by](http://www.pravo.by). – Дата доступа 21.01.2011.

33. Государственная социальная политика и стратегия выживания домохозяйств / под ред. О. И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 463 с.

34. Грищенко, Н. Н. Особенности региональной безработицы и пути ее регулирования (на примере городов Самарской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.07 / Н. Н. Грищенко. – М.: Ин-т труда МТиСР РФ, 1999. – 30 с.

35. Громыко, Н. А. Оценка трудового потенциала республики Беларусь / Н. А. Громыко // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2004. – № 6. – С. 17–22.

36. Гриб, С. Моногорода – “ловушка” для регионов / С. Гриб // Звезда. – 2003. – № 9. – С. 5.

37. Гурова, И. М. Оценка уровня жизни и социальной защищенности населения, пострадавшего в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (на примере Гомельской области): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И. М. Гурова. – Гомель, 2000. – 186 л.

38. Давыденко, Л. Н. Государственное регулирование социально-экономических отношений / Л. Н. Давыденко, А. Н. Тур, Г. Н. Фусханович; под ред. Л. Н. Давыденко. – Минск: БелНИИЭИ АПК, 1996. – 381 с.

39. Давыденко, Л. Н. Зарубежный опыт реформирования системы создания новых рабочих мест / Л. Н. Давыденко // Проблемы социально-экономической и психологической реабилитации безработных: тез. докл. Междунар. науч.-практ. семинара. – Минск: Алгоритм, 1997. – С. 44–47.

40. Дебневская, М. Методы воздействия на снижение безработицы / М. Дебневская, М. Ткачук // Белорусский экономический журнал. – 1999. – № 3. – С. 58–66.

41. Дени, А. История экономической мысли: пособие для студентов / А. Дени; пер. с фр. А. Логвинца, К. Окопова; под ред. Т. Повалихиной. – Минск: Технология, 1996. – 733 с.

42. Жданов, Д. А. Повышение профессионального уровня работников как путь ускорения реструктуризации / Д. А. Жданов, С. В. Коробейникова // Социальные аспекты и финансирование промышленной реструктуризации: Региональный Форум МОТ и Европейской экономической комиссии ООН. – М., 2003. – С. 52–60.

43. Жеребин, В. М. Экономика домашних хозяйств / В. М. Жеребин, А. Н. Романов. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 1998. – 231 с.

44. Заико, Л. Рост зарплат таит в себе опасность / Л. Заико // Национальная экономическая газета. – 2004. – № 10. – С. 2.

45. Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / под ред. В. Кабалиной, С. Кларка. – М.: РОССПЭН, 1999. – 311 с.

46. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / Ин-т макроэкономических исследований; под ред. Л. С. Чижова. – М.: Наука, 1998. – 254 с.

47. Казлоў, А. С. Рэгіянальныя рынкі працы ў трансфармацыйнай эканоміцы Беларусі: дыс. ... канд. экан. навук: 08.00.01 / А. С. Казлоў. – Минск: БДУ, 2006. – 114 л.

48. Зенькова, Л. П. Безработица как фактор цикличности национальной экономики Беларуси / Л. П. Зенькова // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2005. – № 4. – С. 15–19.

49. Злотников, Л. Белорусский “крест” / Л. Злотников // Белорусы и рынок. – 2006. – № 1. – С. 10.

50. Иванов, Н. П. Человеческий капитал и глобализация / Н. П. Иванов // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – № 9. – С. 19–31.

51. Капелюшников, Р. И. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности / Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 1998. – № 2. – С. 96–114.

52. Капелюшников, Р. И. Феномен Российской безработицы: динамика, структура, специфика / Р. И. Капелюшников, И. Т. Вишневская // Научные доклады: независимый экономический анализ. – М.: МОНФ, 2003. – № 138. – 192 с.

53. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М.: Гелиос АРВ, 2002. – 352 с.

54. Ключня, В. Л. Предпринимательские отношения в агро-сфере: объективная обусловленность, содержание, условия развития / В. Л. Ключня // Стратегия устойчивого развития и перспективы цивилизационной динамики на рубеже веков: материалы Междунар. науч. конф.: в 2 ч. – Минск: Белгосуниверситет, 1998. – Ч. 1. – С. 149–150.

55. Ковалев, С. Г. Рынок труда: понятие, закономерности, перспективы / С. Г. Ковалев, А. И. Тучков. – СПб.: СПбУЭФ, 1992. – 85 с.

56. Козина, И. Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности / И. Козина // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / под ред. В. Кабалиной, С. Кларка. – М.: РОССПЭН, 1999. – 311 с.

57. Козлов, А. С. Анализ структуры безработицы на локальных рынках труда малых городов Минской области / А. С. Козлов // IX Респ. науч. конф. студентов и аспирантов Респ. Беларусь “НИРС – 2004”. – Гродно, 2004. – С. 78–80.

58. Козлов, А. С. Диверсификация структуры занятости как условие социально-экономических систем регионов / А. С. Козлов // Проблемы создания механизма конкурентоспособного менеджмента: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. / УП “Гипро-связь”. – Минск, 2005. – С. 37–39.

59. Козлов, А. С. Инвестиции в человеческий капитал, как основа роста трудового потенциала в регионе / А. С. Козлов // Управление экономическим потенциалом региона в условиях между-

народной интеграции: материалы Междунар. науч.-практ. конф. для аспирантов и молодых ученых. – Гомель, 2004. – С. 83–85.

60. Козлов, А. С. Особенности формирования регионального рынка труда в Беларуси / А. С. Козлов // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – 2003. – Вып. XI. – С. 126–128.

61. Козлов, А. С. Проблемы занятости и формирования доходов населения городов граничных регионов / А. С. Козлов // Проблемы экономического развития региона: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Гродно, 2004. – С. 110–113.

62. Козлов, А. С. Проблемы занятости на предприятиях промышленных строительных материалов / А. С. Козлов // 53-я студенч. науч.-техн. конф. БГТУ: тез. докл. – Минск, 2002. – С. 249–251.

63. Козлов, А. С. Региональная дифференциация безработицы в Беларуси / А. С. Козлов // VIII Республик. науч.-техн. конф. студентов и аспирантов “НИРС – 2003”: тез. докл. – Минск, 2003. – С. 137.

64. Козлов, А. С. Региональная мобильность трудовых ресурсов как фактор успешной реструктуризации / А. С. Козлов // Модельные программы реструктуризации и экономики: материалы 3-й Междунар. науч.-практ. конф. – Минск, 2005. – С. 128–134.

65. Козлов, А. С. Региональные особенности безработицы в Беларуси / А. С. Козлов // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – 2004. – Вып. XII. – С. 54–59.

66. Козлов, А. С. Рекомендации по повышению эффективности региональной политики занятости в Республике Беларусь / А. С. Козлов // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – 2005. – Вып. XIII. – С. 46–48.

67. Козлов, А. С. Самообеспечение как форма преодоления негативных последствий безработицы / А. С. Козлов // Управление в социальных и экономических системах: материалы XII Междунар. науч.-практ. конф. / Минский ин-т упр. – Минск, 2004. – С. 325–326.

68. Козлов, А. С. Типология региональных рынков труда и анализ структуры занятости в Республике Беларусь / А. С. Козлов // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2005. – № 3. – С. 60–65.

69. Лебедева, С. Н. Регулирование оплаты труда в условиях экономической трансформации / С. Н. Лебедева // Белорусский экономический журнал. – 1999. – № 3. – С. 47–57.

70. Лемешевский, И. М. Экономическая теория: Основы. Вводный курс: учеб. пособие для студентов экон. специальностей вузов / И. М. Лемешевский. – 2-е изд., доп и перераб. – Минск: ФУАинформ, 2005. – 672 с.

71. Малеева, Т. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы / Т. Малеева // Государственная и корпоративная политика занятости. – М.: Моск. центр Карнеги, 1998. – 179 с.

72. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии: в 3 т.: пер. с нем. / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1988. – Т. 1, кн. 1: Процесс производства капитала. – 891 с.

73. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии: в 3 т.: пер. с нем. / К. Маркс; под ред. Ф. Энгельса. – М.: Политиздат, 1984. – Т. 2, кн. 2: Процесс обращения капитала. – 650 с.

74. Маршал, А. У. Принципы экономической науки: в 3 т.: пер. с англ. / А. У. Маршал. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 1. – 415 с.

75. Маршал, А. У. Принципы экономической науки: в 3 т.: пер. с англ. / А. У. Маршал. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 2. – 309 с.

76. Методические рекомендации по статистике / М-во статистики Респ. Беларусь. – Минск: Минстат РБ, 1999. – 35 с.

77. Мисникова, Л. В. Мотивация труда: виды, направления гармонизации / Л. В. Мисникова // Белорусский экономический журнал. – 2004. – № 2. – С. 104–107.

78. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь за 2004 год / под ред. Д. Н. Кохонова. – Минск: Гл. упр. политики занятости и народонаселения М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 2005. – 68 с.

79. Морова, А. П. Социальная защита населения и проблемы бедности в Беларуси / А. П. Морова // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 1999. – № 1. – С. 54–61.

80. Морозова, Н. Н. Механизм функционирования аграрного рынка труда / Н. Н. Морозова. – Могилев: МГУ им. А. А. Кулешова, 2003. – 164 с.

81. Мэнкью, Н. Г. Макроэкономика / Н. Г. Мэнкью; пер. с англ. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 736 с.

82. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь; редкол.: Я. М. Александрович [и др.]. – Минск: Юнипак. – 200 с.

83. Нестерова, Д. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России: науч. докл. № 99/04 / Д. Нестерова, К. Сабирьянова. – М.: РПЭИ, 1998.

84. Новикова, И. В. Рынок и государство: проблемы макрорегулирования / И. В. Новикова. – Минск: Мисанта, 1994. – 160 с.

85. Положение о порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости Республики Беларусь: утв. постановлением М-ва труда Респ. Беларусь 27.06.96 г., № 51; в ред. 1.03.200 г. // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1996. – № 9; 1998. – № 12; Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 34.

86. Положение о порядке организации и условиях проведения общественных работ в Республике Беларусь: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь 16.05.97 г., № 513; в ред. 15.06.2000 г. // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1997. – № 15. – Ст. 553; Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 31; 2000. – № 60.

87. О реструктуризации государственных объединений и предприятий, находящихся в республиканской собственности: постановление Кабинета Министров Респ. Беларусь, 23.10.1996, № 676 // Национальная экономическая газета. – 1996. – С. 9.

88. Октябрь, К. На заработки в Беларусь / К. Октябрь // Аргументы и факты. – 2004. – № 9. – С. 7.

89. Парчевская, С. Дефицит на рынке труда – тревожный симптом / С. Парчевская // Национальная экономическая газета. – 2005. – № 2. – С. 3.

90. Пилуй, М. П. Проблемы социальной защиты безработных и возможные пути их решения / М. П. Пилуй // Белорусская экономика: анализ, прогноз регулирование. – 2004. – № 12. – С. 11–16.

91. Положение об организации временной занятости безработной молодежи “Молодежная практика”: утв. постановлением М-ва труда Респ. Беларусь 16.07.1998 г., № 65 // Бюллетень М-ва труда Респ. Беларусь. – 1998. – № 8.

92. Полоник, С. С. Тенденции социально-экономического развития Республики Беларусь / С. С. Полоник // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2005. – № 6. – С. 9–15.

93. Попков, Ю. В. Кризис занятости в агломерации малого города: социологическая экспертиза / Ю. В. Попков, В. Г. Костю-



ков, Д. В. Ушаков. – Новосибирск: Ин-т философии и права СО РАН, 1998. – 104 с.

94. Проблемы региональной экономики Республики Беларусь в условиях глобализации и регионализации мирохозяйственных связей; под науч. ред. П. Г. Никитенко, Т. С. Вертинской. – Минск: ИООО “Право и экономика”, 2004. – 127 с.

95. Программа совместных действий по минимизации возможного негативного социального воздействия при реструктуризации градообразующего предприятия / ПРООН, М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь; сост. Т. В. Елецких [и др.]. – Минск, 2003. – 63 с.

96. Радюк, А. Безработных станет меньше / А. Радюк // Национальная экономическая газета. – 2005. – № 9. – С. 4.

97. Радюк, А. Путевка к диплому / А. Радюк // Национальная экономическая газета. – 2005. – № 5. – С. 3.

98. Ревайкин, А. С. Уровень жизни населения: методология и проблемы регионального развития / А. С. Ревайкин. – М.: Наука, 1989. – 168 с.

99. Робинсон, Дж. Экономическая теория несовершенной конкуренции / Дж. Робинсон; пер. с англ.; под ред. М. И. Осадчей. – М.: Прогресс, 1986. – 471 с.

100. Рынок труда и доходы населения / под ред. Н. А. Волгина. – М.: ИД “Филинь”, 1999. – 280 с.

101. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / пер. с англ.; под ред. Н. Барра. – М.: ИКЦ “ДИС”, 1997. – 496 с.

102. Попков, Ю. В. Кризис занятости в агломерации малого города: социологическая экспертиза / Ю. В. Попков, В. Г. Костюков, Д. В. Ушаков. – Новосибирск: Изд-во Ин-та философии и права СО РАН, 1998. – 104 с.

103. Рынок труда: современное состояние и перспективы развития: сб. науч. тр. / под ред. И. М. Удовенко, Л. Е. Тихонова. – Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 1999. – 15 с.

104. Рынок труда: учебник / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.

105. Самуэльсон, П. Экономика: в 2 т. / П. Самуэльсон. – М.: НПО “Алгон”, 1993. – Т. 1. – 334 с.

106. Селигмен, Б. Основные течения современной экономической мысли / Б. Селигмен; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1968. – 600 с.

107. Семенкевич, Д. И. Проблемы и перспективы развития малых городов Республики Беларусь / Д. И. Семенкевич, Э. Н. Клевко // Белорусский экономический журнал. – 1999. – № 2. – С. 23–28.
108. Скирко, Н. И. Формирование и функционирование рынка труда в условиях переходного периода (на примере Республики Беларусь): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Н. И. Скирко. – Минск, 2002. – 127 л.
109. Скуратович, К. Нарушение социально-экономических прав как причина падения уровня жизни населения в Беларуси / К. Скуратович. – Минск: БХК, 1998. – 16 с.
110. Соколова, Г. Н. Социальные механизмы регулирования рынка рабочей силы / Г. Н. Соколова, И. И. Куропятник. – Минск: Тэхналогія, 1998. – 230 с.
111. Соколова, Г. Н. Социологический мониторинг реформирования в Республике Беларусь / Г. Н. Соколова // Белорусский экономический журнал. – 2004. – № 1. – С. 85–94.
112. Соснов, А. Белорусский вариант борьбы с безработицей / А. Соснов // Национальная экономическая газета. – 2003. – 21 марта. – С. 29.
113. Рынок труда: учебник / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.
114. Сосновский, В. М. Качество жизни населения регионов Республики Беларусь: проблемы ее количественной оценки / В. М. Сосновский // Белорусский экономический журнал. – 2003. – № 2. – С. 19–24.
115. Социально-ориентированная реструктуризация градообразующего предприятия // Информ. бюллетень / ПРООН, М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь; сост. А. А. Катько. – Минск, 2003. – № 3. – 56 с.
116. Социально-ответственная реструктуризация предприятий / общ. ред. А. Лузина. – М.: Экономика, 2001. – 112 с.
117. Станишевская, Л. С. Теоретические основы демографической безопасности / Л. С. Станишевская // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2005. – № 5. – С. 36–42.
118. Старков, Р. Ф. Уровень жизни: методология, измерение и анализ / Р. Ф. Старков. – Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1994. – 178 с.
119. Статистический ежегодник: стат. сб. / Минстат Респ. Беларусь. – Минск, 2004. – 611 с.

120. Статистический ежегодник: стат. сб. / Минстат Респ. Беларусь. – Минск, 2005. – 609 с.
121. Регионы Республики Беларусь: стат. сб. / Минстат Респ. Беларусь. – Минск, 2005. – 783 с.
122. Стиглиц, Дж. Ю. Экономика государственного сектора: пер. с англ. / Дж. Ю. Стиглиц. – М.: Изд-во МГУ: ИНФРА-М, 1997. – 720 с.
123. Струк, Т. Г. Пути повышения эффективности активной политики занятости на региональном рынке труда (на примере г. Минска) / Т. Г. Струк // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2000. – № 6. – С. 8–12.
124. Сэй, Ж. Б. Трактат по политической экономии / Ж. Б. Сэй. – М.: Дело, 2000. – 232 с.
125. Ткаченко, С. С. Современные тенденции внешней трудовой миграции в Беларуси / С. С. Ткаченко, Л. Е. Тихонова // Белорусский экономический журнал. – 2005. – № 2. – С. 99–107.
126. Толсташева, Н. Г. Трудовые ресурсы села, их оценка и учет в составе производственного потенциала / Н. Г. Толсташева // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2004. – № 9. – С. 24–29.
127. Нестандартная занятость и нестандартная безработица в переходных экономиках разного типа (сравнительный анализ России, Румынии и Эстонии) / Д. Браун [и др.]; под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006. – С. 281–315.
128. Удовенко, И. М. Человеческий капитал как основной источник экономического роста Беларуси в XXI веке / И. М. Удовенко // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2005. – № 5. – С. 13–19.
129. Удовенко, И. М. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности экономики / И. М. Удовенко // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2003. – № 8. – С. 8–12.
130. Фишер, С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи; пер. с англ. – М.: Дело, 1997. – 864 с.
131. Шарай, Н. Движемся к вымиранию / Н. Шарай // Экспресс-новости. – 2005. – № 3. – С. 5.
132. Шумпетер, Й. Теории экономического развития / Й. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – 238 с.
133. Экономика Беларуси: от рынка к плану: в 2 т. / под ред. Р. Антчака [и др.]. – Варшава: CASE, 2001. – Т. 2. – 258 с.

134. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебник / Р. П. Колосова [и др.]; под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: ЧеРо; Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.
135. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.
136. Экономическая теория национальной экономики и мирового хозяйства: учебник / под ред. А. Г. Грязновой, Т. В. Чечеловой. – М.: Юнити, 1998. – 326 с.
137. Экономическая теория: учебник / Н. И. Базылев [и др.]; под ред. Н. И. Базылева, С. П. Гурко. – 2-е изд. перераб. и доп. – Минск: БГЭУ, 1999. – 550 с.
138. Экономическая теория: учеб. пособие / под ред. С. И. Барановского, В. А. Кулаженко. – Минск: БГТУ, 2002. – 380 с.
139. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
140. Юк, З. М. Интересы человека и их реализация в социальной рыночной системе: гендерный подход / З. М. Юк // Управление в социальных и экономических системах: материалы XII Междунар. науч.-практ. конф. – Минск: Ин-т. упр., 2004. – С. 145–146.
141. Якубович, В. Социальные возможности и экономическая необходимость: включенность городских домохозяйств в сети неформальной взаимопомощи / В. Якубович // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России; под ред. В. Кабапиной, С. Кларка. – М.: РОССПЭН, 1999. – 311 с.
142. Barr, N. Reforma państwa opiekuńczego w krajach postkomunistycznych [w]: Po dyiesięciu latach – transformacja i rozwój w krajach postkomunistycznych / N. Barr; pod red. P. Nenemana. – Warszawa: CASE, 2000. – S. 183–230.
143. Bolles, R. N. Spadochron: praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód / R. N. Bolles. – Warszawa: FISE, 2000. – 300 s.
144. Bowmann, E. H. Corporate Restructuring: Reconstruction the Firm / E. H. Bowmann, H. Singh // Strategic Management Journal. – 1993. – Vol. 14. – P. 5–14.
145. Fisher, S. Gospodarki transformacji po dziesięciu latach / S. Fisher, R. Sahay // Po dyiesięciu latach – transformacja i rozwój

w krajach postkomunistycznych / pod red. Nenemana. – Warszawa: CASE, 2000. – S. 17–63.

146. Góra, M. Rynek pracy w świecie ciągłej restrukturyzacji / M. Góra // Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna / pod redakcja S. Golinowskiej, M. Walewskiego. – Warszawa: CASE, 2000. – S. 89–98.

147. Regional and Labour Market Development in Candidate Countries / P. Huber [et al.] // Regional Labour Market Adjustments in the Accession Candidate Countries. – 2002. – № 1. – 84 p.

148. Johnson, R. Elementary Statistics / R. Johnson // 4th edition – Boston: PWS Publishers, 1984. – 557 p.

149. Kornay, J. Niedobór w gospodarce / J. Kornay. – Warszawa: PWN, 1985. – 520 s.

150. Hamermesh, D. S. The demand for Labor in the long run / D. S. Hamermesh // Handbook of labor economics. – 1986. – Vol. 1. – P. 429–471.

151. Kortylewska, M. Wolę być / M. Kortylewska. – Krosno, 2003. – 12 s.

152. Kryńska, E. Deregulacja a segmentacja rynku pracy // Deregulacja polskiego rynku pracy / E. Kryńska; pod redakcja K. Frieske. – Warszawa: IPSS, 2000. – S. 93–101.

153. Kwiatkowski, E. Bezrobocie. Podstawy teoretyczne / E. Kwiatkowski. – Warszawa: PWN, 2002. – 352 s.

154. Labour market states, mobility and entrepreneurship in transition economies / M. Dutz [et al.]. – London: EBRD, 2001. – 12 p.

155. Lang, K. Instytucje rynku pracy i inwestycje w kapitał ludzki / K. Lang // Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna / pod redakcja S. Golinowskiej, M. Walewskiego. – Warszawa: CASE, 2000. – S. 101–115.

156. Mickiewicz, T. Płace, miejsca pracy i instytucje w perspektywie porównawczej / T. Mickiewicz // Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna. – Warszawa: CASE, 2000. – S. 37–53.

157. Newell, A. Regional Unemployment and Industrial Restructuring in Poland / A. Newell, F. Pastore. – Brighton: University of Sussex, 2000. – 26 p.

158. Overman, H. G. Unemployment clusters across Europe's regions and countries / H. G. Overman, D. Puga // Economic Policy. – 2002. – April. – P. 115–147.

159. Pietrucha, J. Podstawy teorii i polityki zatrudnienia / J. Pietrucha. – Warszawa; Krakow: PWN, 1975. – 331 s.
160. Radziwił, A. Zróżnicowanie regionalne bezrobocia w Polsce. Perspektywy zrównoważonego rozwoju / A. Radziwił. – Warszawa: CASE, 1999. – 93 s.
161. Rutkowski, J. Enhancing Job opportunities: Eastern Europe and the Former Soviet Union / J. Rutkowski, S. Scarpetta. – Washington: World Bank, 2005. – 269 p.
162. Scarpetta, S. Regional Economic Structures and Unemployment in Central and Eastern Europe: An Attempt to Identify Common Patterns / S. Scarpetta, P. Huber // The Regional Dimension of Unemployment in transition Economies. – Paris: OECD, 1995. – P. 206–233.
163. Socha, M. Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce / M. Socha, U. Sztanderska. – Warszawa: PWN, 2000. – 339 s.
164. Todaro, M. P. A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries / M. P. Todaro // The American Economic Review. – 1961. – Vol. 8. – P. 138–148.
165. Toffler, A. Trzecia Fala / A. Toffler. – Warszawa: PWN, 1983. – 434 s.
166. Transition Report 1999 / Erik Bergløj [et al.]. – London: EBRD, 2010. – P. 132–177.
167. Shapiro, C. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device / C. Shapiro, T. Stiglitz // The American Economic Review. – 1984. – Vol. 3. – P. 433–444.

## ЗМЕСТ

Прадмова .....	3
1. РЫНКІ ПРАЦЫ Ў ПРАЦЭСЕ ТРАНСФАРМАЦЫІ ЭКАНО- МІКІ .....	7
1.1. Эвалюцыя вывучэння рынку працы і беспрацоўя .....	7
1.2. Асаблівасці фарміравання і функцыянавання рэгіяналь- ных рынкаў працы ў працэсе трансфармацыі эканомікі .....	17
1.3. Метадалогія даследаванняў рэгіянальных рынкаў працы .....	29
2. РЭГІЯНАЛЬНЫЯ ПРАБЛЕМЫ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТАСЦІ І БЕСПРАЦОЎЯ Ў БЕЛАРУСІ .....	41
2.1. Дэмаграфічныя фактары прапановы працы .....	41
2.2. Рэгіянальная дыферэнцыяцыя беспрацоўя ў Рэспубліцы Беларусь .....	46
2.3. Структура занятасці на ўзроўні раёнаў Рэспублікі Беларусь .....	72
2.3.1. Дыверсіфікацыя структуры занятасці .....	72
2.3.2. Тыпалагізацыя рэгіянальных рынкаў працы .....	78
2.4. Рэгіянальная міграцыя працоўнай сілы ў Беларусі .....	90
2.5. Самазабеспячэнне як спосаб падтрымання ўзроўню жыцця беспрацоўных .....	107
2.6. Асаблівасці сельскага рынку працы ў Рэспубліцы Беларусь на прыкладзе Слонімскага раёна .....	117
3. САЦЫЯЛЬНЫЯ АСПЕКТЫ РЭГУЛЯВАННЯ РЭГІЯНАЛЬ- НЫХ РЫНКАЎ ПРАЦЫ Ў ПРАЦЭСЕ РЭСТРУКТУРЫЗАЦЫІ ЭКАНОМІКІ .....	132
3.1. Рэструктурызацыя і яе ўплыў на рэгіянальныя рынкі працы .....	132
3.2. Інвестыцыі ў чалавечы капітал і канкурэнтаздольнасць працоўнай сілы на рэгіянальным узроўні .....	146
3.3. Прапановы па ўдасканаленні дзяржаўнай палітыкі рэгулявання рэгіянальных рынкаў працы .....	161
Заключэнне .....	169
Дадатак .....	171
Спіс выкарыстаных крыніц .....	185

Навуковае выданне

Казлоў Аляксей Сцяпанавіч

**РЭГІЯНАЛЬНЫЯ РЫНКІ ПРАЦЫ  
Ў ТРАНСФАРМАЦЫЙНАЙ ЭКАНОМІЦЫ  
БЕЛАРУСІ**

Манаграфія

Рэдактар *Р. М. Рабая*

Камп'ютарная вёрстка *П. В. Прахароўская*

Падпісана да друку 31.01.2011. Фармат 60×84/16.  
Папера афсетная. Гарнітура Таймс. Друк афсетны.  
Ум. друк. арк. 11,6. Ум.-выд. арк. 12,0.  
Тыраж 120 экз. Заказ .

Аддрукавана ў Цэнтры выдавецка-паліграфічных  
і інфармацыйных тэхналогій  
установы адукацыі “Беларускі дзяржаўны тэхналагічны ўніверсітэт”.  
220006. Мінск, Свярдлова, 13а.  
ЛИ № 02330/0549423 ад 08.04.2009.  
ЛП № 02330/0150477 ад 16.01.2009.