

Борисова Н.Л. Рынок труда Беларуси (на примере Гомельской области) // Белорусский Банковский Бюллетень № 31 -- 2002 г.

РЫНОК ТРУДА БЕЛАРУСИ (НА ПРИМЕРЕ ГОМЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ)

Борисова Наталья Леонидовна

м.н.с. НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь

Переход к рыночной экономике невозможен без развитого рынка труда как системы свободного обмена труда наемных работников на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы. Конъюнктура рынка труда определяется многочисленными факторами, среди которых центральное место занимает соотношение спроса и предложения рабочей силы.

Для развития полнокровных рыночных отношений в области трудовой деятельности необходимы соответствующие экономические и социальные предпосылки, способные служить гарантом нормальных трудовых отношений в условиях развития конкуренции и разнообразных форм собственности.

Совокупность товарно-денежных отношений, охватывающая спрос и предложение рабочей силы, ее найм, и обмен на жизненные средства представляет собой рынок рабочей силы.

При таком методологическом (теоретико-познавательном) подходе к данной проблеме обмену подлежат только функционирующие способности к труду. Такой рынок рабочей силы можно назвать рынком функционирующей рабочей силы, или рынком труда. *Рынок труда* в данном контексте — это только те товарно-денежные отношения, которые связаны: во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе; во-вторых, связаны с использованием профес-

сиональных востребованных способностей и их вознаграждением; в третьих, со временем использования рабочей силы. Здесь объектом обмена выступают функционирующие способности к труду, или функционирующая рабочая сила.

Понятие «рынок трудовых ресурсов» применим к той части рынка труда (трудоустройство), способности, к труду которой могут быть использованы только в будущем. Это означает, что в данный момент они не вовлекаются в рыночные социально-трудовые отношения. Вместе с тем трудовой резерв должен быть в поле зрения общества, государства, общественных институтов. Они должны создавать условия для вовлечения незанятых людей в сферу реальной экономики. Иначе трудовой резерв может стать базой для теневой экономики, и / или криминальной деятельности.

Анализ соотношения указанных понятий можно углубить, если использовать воспроизводственный подход.

Рынок труда и воспроизводство рабочей силы. Способность к труду становится действительным товаром, когда заключается договор на право использования рабочей силы (договор о найме), и работник переходит в категорию занятых, в категорию функционирующей рабочей силы.

Воспроизводство рабочей силы т.е. непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня.

Воспроизводство рабочей силы составная часть процесса общественного воспроизводства, включающая в себя четыре стадии: формирование рабочей силы, распределение, обмен и использование.

С позиции воспроизводства, рабочая сила занятых проходит все его стадии. Воспроизводство рабочей силы безработного, т.е. потенциальной способности к тру-

ду деформировано: стадии распределения, товарного обмена, использования в течение длительного времени отсутствуют, а стадия подготовки, формирования рабочей силы осуществляется в поддерживающем режиме, в неполноценном виде.

К рынку труда в полном виде собственно относятся только стадии распределения и обмена. Так, в стадии использования к обмену рабочей силы относится момент обмена функционирующих способностей (труда) на денежное вознаграждение в форме цены труда или заработной платы. Этот обмен объективно необходим для постоянного восстановления способностей, непрерывного процесса производства и воспроизводства.

Следовательно, с позиции воспроизводства можно выделить совокупность социально-трудовых отношений по поводу условий занятости, условий использования работников в общественном производстве. В данном случае понятие «рынок труда» характеризует количественную сторону и структуру занятых, удовлетворенный спрос на рабочую силу. Он представляет собой часть целого, т.е. часть понятия «рынок труда» как качественной характеристики, выражающей сущность всей совокупности отношений по поводу рабочей силы.

С позиции воспроизводства можно говорить и о рынке трудовых ресурсов, имея ввиду формирование и предстоящее использование трудового резерва (его части) на рыночных принципах — на основе действия закона спроса и предложения. Здесь речь также идет о количественной стороне и структуре трудового резерва.

Это сущностное отношение, касающееся способностей к труду занятых и вовлекаемых в процесс труда безработных и возможных работников из трудового резерва, представляет собой основу для формирования заработной платы. И в этом смысле использование понятия «рынок труда» наиболее точно характеризует ры-

ночные отношения в социально-трудовой сфере.

Рынок труда — это динамическая система, включающее в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

Структура рынка труда. В данной статье рынок труда рассматривается исходя из критерия минимума числа компонентов, необходимых для возникновения и функционирования современного цивилизованного рынка труда.

По указанному критерию можно выделить следующие компоненты: 1) субъекты рынка труда; 2) экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; 3) рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция); 4) безработица и социальные выплаты, связанные с ней; 5) рыночная инфраструктура.

Совокупность названных компонентов и их взаимосвязь вполне достаточны для возникновения и функционирования рынка труда в современных условиях.

Субъекты рынка труда — это наемные работники, работодатели, государство.

Наемные работники — это граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или организатору производства. Абсолютное большинство занятых это наемные работники, поэтому характеристика всех занятых в том или ином разрезе дает представление о качестве рабочей силы, способности и готовности индивидуумов участвовать в рыночных отношениях и выбирать способы этого участия.

Работодатель — это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно

нимающий на работу людей. На малом предприятии работодатель обычно собственник средств производства. в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях работодатель сам является наемным работником акционеров или государства.

Государство как субъект рыночных отношений представлено республиканскими, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением и выполняет следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- законодательные (разработкой основных юридических норм);
- регулирования рынка труда косвенными методами;
- защиты прав всех субъектов рынка труда.

Степень выполнения указанных функций зависит от экономических, политических, социальных, экологических факторов, и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.

Второй компонент — юридические нормы и экономические программы.

Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые бы регулировали взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений. Такие нормы предусмотрены в Конституции Республики Беларусь, в Законе «О занятости населения Республики Беларусь», других законах. Данные нормы конкретизируются в Указах Президента РБ, решениях правительства.

Успешное функционирование рынка невозможно без создания соответствующего

щих экономических условий (налоги, льготы и т.д.), проведения активной политики занятости, разработки и осуществления республиканской и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и др.

В соответствии с Законом Республики Беларусь "О занятости населения Республики Беларусь" обеспечивается материальная поддержка безработных граждан путем выплаты им пособий по безработице и оказания материальной помощи. В Гомельской области в 2000 году пособие по безработице назначено 7,3 тыс. чел., или 42,5% числа зарегистрированных безработных.

В области, также как и по всей Республики Беларусь средний размер пособия на одного безработного равен 5% от средней заработной платы по республике. В составе получающих пособие по безработице преобладают женщины. В структуре получающих пособие доминирующими категориями являются выпускники школ и профессиональных образовательных учебных заведений, и лица, имеющие длительный (более года) перерыв в работе до регистрации в государственной службе занятости.

Таблица 1

ВЫПЛАТА ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ (тыс.чел.)

	на 1 января 2000 г.		На 1 января 2001 г	
	получали пособие	в % от состоящих на учете	получали пособие	в % от состоящих на учете
Республика Беларусь	35,6	37,3	37,5	39,2
Гомельская	7,3	42,5	7,8	45,1

Механизм функционирования рынка труда. Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия *третьего компонента рыночного механизма*, т.е. взаимосвязи и взаимодействия

вия спроса и предложения как реакции на информацию рыночной цены труда и конкуренцию. Важнейший компонент рынка труда — механизм его функционирования, иногда принимаемый за сам рынок труда. Но это далеко не так, ибо он не охватывает всего круга отношений, присущих рынку труда.

Механизм рынка труда — это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда. Его структура включает: спрос на труд, предложение труда, цену труда, конкуренцию.

На рынке труда спрос — это потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. Предложение рабочей силы состоит из занятых наемных работников и той части трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и возможностей использовать свое время.

Предложение рабочей силы в Гомельской области. В 2000 году в органы государственной службы занятости области обратилось за помощью в трудоустройстве 40845 чел. или на 5173 чел. больше, чем в 1999 году. Из них 30251 тысяча зарегистрировано в качестве безработных.

В структуре обратившихся за содействием в трудоустройстве 37,5% составили студенты и учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время, 26,2% - граждане, желающие работать в свободное от основной работы время или поменять работу, 13,7% - пенсионеры и инвалиды.

В общей численности обратившихся в государственную службу занятости доля безработных уменьшилась с 80,3% до 74,1%. Контингент безработных формировался

в основном за счет увольняющихся по собственному желанию, граждан, имеющих длительный перерыв в трудовой деятельности и выпускников школ. Приток безработных в значительной степени был обусловлен выходом на рынок труда выпускников учебных заведений.

Таблица 7

РЕГИСТРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО ОБЛАСТЯМ (тыс.чел.)

	Зарегистрировано					
	1999г		2000г.		2000г. к 1999г. , %	
	Всего	из них безработные	Всего	из них безработные	Всего	из них безработные
Республика Беларусь	284,2	214,9	299,1	211,8	105,2	98,6
Гомельская	35,7	28,7	40,8	30,2	114,3	105,2

Спрос на рабочую силу. В течение 2000 года органы государственной службы занятости располагали ежемесячно в среднем 5176 тысяч вакансий против 4966 тысячи в 1999 году.

Основной спрос на рабочую силу представлен предприятиями, учреждениями и организациями государственной формы собственности (66,5% от общей потребности в кадрах), вместе с тем, по сравнению с аналогичной датой прошлого года доля государственного сектора снизилась на 2,8 процентных пункта. Около 30% вакансий заявлено нанимателями коллективной формы собственности, ее доля в общей структуре спроса возросла с 25,8% до 28,5%. Отраслевая структура вакансий существенно не изменилась, основной спрос на рабочую силу формировали отрасли материального производства: промышленность, сельское хозяйство и строительство. Однако, если ранее в структуре спроса доминирующей отраслью являлась промышленность, то на начало 2000 года наибольшая потребность в работниках заявлена сельским хозяйством.

Значительно уменьшилось количество вакансий, заявленных транспортной отраслью, жилищно-коммунальным хозяйством, строительными организациями, промышленными. Увеличился заявленный спрос на работников в здравоохранении и бытовом обслуживании населения.

Конъюнктура рынка труда. В течение 2000 г. показатель напряженности на контролируемом государственной службой занятости секторе рынка труда, характеризующийся соотношением спроса и предложения рабочей силы, условно составлял 2 безработных в расчете на одну вакансию ежемесячно. В Гомельской области высок уровень трудоизбыточности конъюнктуры рынка труда, где нагрузка безработных в расчете на одну вакансию — более 3 человек.

Таблица 8

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ПО ОБЛАСТЯМ (тыс. человек)

	на 1 января 2000г.				на 1 января 2001г.			
	Кол-во предприятий	Потребность в работах	Нагрузка безработных в расчете на одну вакансию	Возможность условного трудоустройства на вакансии, %	Кол-во предприятий	Потребность в работах	Нагрузка безработных в расчете на одну вакансию	Возможность условного трудоустройства на вакансии, %
Республика Беларусь:	6422	37,8	2,5	39,6	5947	32,7	2,9	34,1
Гомельская	955	5,0	3,4	29,1	976	5,2	3,3	30,1

В структуре спроса сохранялось преобладание рабочих профессий. Состав безработных по социальному признаку практически не изменился: 68% рабочие и 32% - бывшие специалисты и другие служащие.

Имеет место значительный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы по ряду профессий и специальностей, территориальному размещению вакансий и месту проживания безработных, а также существенные отличия конъюнктуры рынка труда для мужчин и для женщин.

Изучение соотношения профессионального состава безработных и соответствующих вакансий, заявленных в органы государственной службы занятости, показало, что на рынке труда одновременно существуют две проблемы: безработица и дефицит кадров.

В целом по области имеется значительный неудовлетворенный спрос на наладчиков станков с ЧПУ, рабочих строительной отрасли (каменщиков, машинистов бульдозера, грейдера, экскаватора, плотников-бетонщиков, кровельщиков-жестянщиков), токарей, слесарей-сантехников, электромонтеров, фрезеровщиков. Многие из перечисленных профессий нельзя отнести к малооплачиваемым, однако работа, выполняемая их представителями, требует больших физических усилий и высокой профессиональной подготовки.

Следует отметить, что примерно каждый пятый безработный не имел никакой профессии, а спрос на неквалифицированную рабочую силу незначителен, в результате, избыток рабочих без специальности. Неудовлетворенный спрос на неквалифицированную рабочую силу имел место в основном на дворников (уборщиков), однако эти рабочие места часто остаются невостребованными в силу низкой оплаты труда и не престижного характера работы. Трудоизбыточны на рынке труда рабочие, имеющие профессии водителя, повара, продавца, швей-мотористки, портного, закройщика. Среди специалистов и других служащих наиболее востребованы врачи, спрос на которых в 5 раз превышал число безработных, имеющих такую профессию. Во многом это результат неадекватной оценки труда в сравнении с затратами при получении данной профессии. Избыток служащих значителен по таким специальностям как бухгалтер, техник-технолог, экономист.

Сельское хозяйство области испытывает потребность, прежде всего, в рабочих

кадрах. Особенно существенен недостаток рабочих по трем основным специальностям - трактористы, операторы машинного доения и животноводы, что в значительной степени связано с физическими нагрузками и низкой, не всегда своевременной, оплатой труда. Недостаток инженерно-технических работников - еще одна из наиболее острых кадровых проблем сельского хозяйства. Ощутима также потребность сотрудников ветеринарной службы и зоотехников. Сложные условия работы в сочетании с высокой ответственностью способствуют тому, что специалисты сельского хозяйства часто находят применение в других сферах экономики.

В результате действия механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

- регулирование спроса и предложения труда;
- обеспечение встречи между продавцами рабочей силы и покупателями (работодателями) для заключения договоров в целях соединения рабочей силы со средствами производства (капиталом);
- обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями за наем рабочей силы;
- установление равновесной (доминирующей) цены;
- содействие полной, но экономически эффективной занятости.

Безработица является четвертый компонент современного рынка труда.

Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для их переподготовки и повторное вовлечение в трудовой процесс, законом о занятости населения предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсаций при увольнении, при переезде к новому месту работы,

выплаты стипендий во время учебы и др.

В ряде городов и районов Гомельской области уровень безработицы значительно превышает средний показатель, например, в Светлогорском районе — 3,9%, Калинковичском районе он составил 3%. Значительно выше среднереспубликанского и коэффициент напряженности на рынке труда, например, в Светлогорском районе на одно заявленную вакансию приходилось 10 безработных человек.

Причины этого положения кроются, прежде всего, в моноструктурной специализации экономики этих городов (г.Светлогорск), где основная отрасль переживала экономический спад. В этих регионах отсутствовали другие предприятия и организации, способные поглотить образовавшийся избыток рабочей силы, поэтому изначально сложилась напряженная ситуация на рынке труда и негативные последствия проявления до настоящего времени. Реализация комплекса мероприятий по стабилизации ситуации с занятостью позволила смягчить напряженность на рынке труда в течение 2000 года в Речицком районе.

Таблица 2

РЕГИОНЫ С УСТОЙЧИВО ВЫСОКИМ УРОВНЕМ БЕЗРАБОТИЦЫ
ГОМЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ (тыс.чел.)

	Уровень безработицы, %	
	на 1.01.2000 г.	на 1.01.2001 г.
Калинковичский район	2,71	3,01
г. Светлогорск и Светлогорский район	3,14	3,92
в т.ч. г. Светлогорск	3,33	4,03
г. Речица и Речицкий район	2,68	2,67
в т.ч. г. Речица	3,24	3,12

Очаги хронической безработицы в Гомельской области достаточно устойчивы. Решение вопросов обеспечения занятости в названных регионах возможно лишь при условии создания новых производств, в том числе с использованием труда женского

населения.

Решению вопросов обеспечения занятости безработных во многом препятствовало снижение их образовательного уровня, что в условиях конкуренции на рынке труда и повышение требований нанимателей к качеству рабочей силы снижало возможность трудоустройства.

Таблица 3

СОСТАВ БЕЗРАБОТНЫХ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ (тыс.чел.)

	на 1 января 2001 г.	
	тыс.чел	%
Всего	17311	100
имели высшее образование	1315,6	7,6
имели среднее специальное образование	2527,4	14,6
имели среднее общее образование	10992,5	63,5
не имели полного общего образования	2475,5	14,3

В структуре состоящих на учебе безработных преобладали женщины, и наметилась тенденция снижения их удельного веса — в течение 2000 года с 66,4% до 64,1%. Вместе с тем, среднестатистический безработный — это женщина со средним общим образованием в возрасте 30,6 лет, в целом состоящие на учете безработные женщины по сравнению с мужчинами имеют более высокий уровень образования.

Положение женщин на рынке труда характеризуется большим риском увольнений и значительным сложностями с трудоустройством. Среди вновь регистрируемых безработных женщины составили 46 %. Наиболее уязвимы на рынке труда женщины имеющие малолетних детей, предпенсионного возраста, имеющие специальности, по которым при найме отдается предпочтение мужчинам (например, в строительстве).

Мужчины в первую очередь покидают ряды безработных, поскольку спрос нанимателей в большей степени ориентирован на применение мужской рабочей силы и

безработные мужчины находят новую работу достаточно быстро — в течение 2-3 месяцев, в то время как у женщин этот период составляет 4-5 месяцев. В результате женщины имели более продолжительный период безработицы 7 месяцев против 5 месяцев у мужчин. Среди безработных, состоящих на учете более одного года, 80 % женщин.

Наиболее острой проблемой остается молодежная безработица, что в значительной степени связано со вступлением в трудоспособный возраст родившихся в 1983-1986 годах. За 2000 год в Гомельской области число выпускников школ, зарегистрированных в качестве безработных, увеличилось на 17%, т.е. усиливается приток на рынок труда молодежи, не имеющей профессии и опыта работы. Доля лиц в возрасте 16-29 лет среди состоящих на учете безработных достигла 53% (на 1 января 2000 года — 52%), среди них каждый четвертый — выпускников школ.

Рыночная инфраструктура (пятый компонент) — это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров. Центры подготовки и переподготовки рабочей силы обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, способствуют более быстрому вхождению безработных в состав занятого населения.

Основной элемент инфраструктуры рынка труда — государственная служба занятости, трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного.

Профессиональная подготовка безработных в Гомельской области. На профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации в области направлено 4,7 тысяч безработных. Для безработных в возрасте до 18 лет и не имеющих профессии организованы курсы с увеличенными до 9-12 месяцев сроками обу-

чения, что позволяет обеспечить более качественную подготовку и повысить их конкурентоспособность на рынке труда.

Положительные результаты приносит организация профобучения безработных по заказам нанимателей по требуемым профессиям и специальностям, что в значительной мере способствует решению кадрового вопроса и позволяет снять напряженность в комплектовании кадрами ряда предприятий.

Таблица 4

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ (тыс.чел.)

	1999г.		2000 г.		2000 г. в % к 1999г.
	Направлено на профобучение	% от нуждавшихся в трудоустройстве	Направлено на профобучение	% от нуждавшихся в трудоустройстве	
Республика Беларусь	28,8	9,0	27,5	9,0	95,5
Гомельская	4,7	9,8	4,4	93	93,6

Продолжается сотрудничество органов государственной службы занятости и военных комиссариатов по организации профессионального обучения молодежи до призывного возраста по профессиям, необходимым в Вооруженных Силах и обеспечивающим им трудоустройство после прохождения воинской службы по 16 профессиям и специальностям. В отчетном периоде по Гомельской области завершили обучение 3,7 тысяч безработных. Трудоустроено по профессии, полученной в процессе обучения 74,6% безработных.

Таблица 5

ТРУДОУСТРОЙСТВО БЕЗРАБОТНЫХ ПОСЛЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ (тыс.чел.)

	1999г.			2000г.		
	Прошло профобучение	трудоустроено	% трудоустройства	Прошло профобучение	трудоустроено	% трудоустройства
Республика Беларусь	25330	17757	70,1	26719	18263	68,4
Гомельская	3669	2738	74,6	4150	2895	69,8

В целях дальнейшего совершенствования этой работы утверждено Положение «Об организации профессионального обучения безработных» (постановление Министерства труда РБ от 20.04.2000 г. № 66).

Все компоненты рынка труда призваны в совокупности обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, на определенную социальную защиту. В конечном счете, взаимодействие всех компонентов нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда.

Рынок труда в Гомельской области окончательно в развитом виде не сформировался, но имеются все его основные компоненты. О нем можно составить определенное представление по масштабам и структуре движения рабочей силы в экономике.

Оборот рабочей силы — это отношение выбывших и принятых по всем причинам к среднесписочной численности работников. В Гомельской области в современный период оборот рабочей силы в решающей степени связан с причинами рыночного характера, а именно, с недостаточным спросом рабочей силы, обусловленным слабым сбытом отечественной продукции, отсутствием перспектив труда на многих предприятиях.

Движение рабочей силы. В 2000 году в Гомельской области сохранялась значительная трудовая мобильность. Движение рабочей силы характеризовалось отрицательным сальдо; прием работников на предприятия, в учреждения и организации области был меньше выбытия на 7,7 тысяч человек.

В отраслях материального производства сложился более высокий коэффициент

оборота рабочей силы по выбытию работников, чем по приему, в непроизводственной сфере продолжался перелив рабочей силы из материального производства в непроизводственные отрасли.

Таблица 6

ДВИЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В НАРОДНОМ ХОЗЯЙСТВЕ (тыс. чел.)

	Принято работников		Уволено работников		Соотношение между принятыми и уволенными. %	
	1999г.	2000г.	1999г.	2000г.	1999г.	2000г.
Республика Беларусь	894,2	849,9	904,0	887,6	98,9	95,8
Гомельская	141,0	132,4	140,2	140,1	100,6	94,5

В отраслях материального производства области прием работников восполнил их выбытие на 91,1%, при этом в промышленности - на 94,1%, транспорте - на 90,9%, строительстве - на 82,9%, сельском хозяйстве - на 79,4%. В непроизводственных отраслях прием работников был больше выбытия на 9,7%.

Особенности функционирования рынка труда. В основе функционирования рынка труда, как и других производственных факторов, лежат те же принципы, что и в основе рынка потребительских товаров и услуг. Однако функционирование рынка труда имеет следующие особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы [1]:

1) неотделимость права собственности на товар – рабочую силу от его владельца. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения способностями к труду – рабочей силой, функционирующей в течение определенного времени. Но покупатель не просто покупает рабочую силу как один из товаров, а имеет дело с человеком, обладающим определенными правами как свободная личность, которые он должен соблюдать. За нарушение этих прав он несет юридическую ответственность и может иметь экономические потери;

2) имеет место относительно длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя). Это обстоятельство откладывает свой отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в конкурентоспособности фирмы. Работник как личность может сам контролировать качество своей работы, трудиться с разной отдачей, проявлять разную степень лояльности к нанявшей фирме;

3) наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ, служб занятости, профессиональных союзов, объединений работодателей и т.д.) порождает своеобразие отношения между субъектами рынка труда. Поэтому необходима более детальная регламентация их деятельности;

4) высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда, переходом к контрактной системе найма и т.д.;

5) своеобразие в обмене рабочей силы. Процесс обмена рабочей силы начинается в сфере обращения товара — права пользования способностью к труду передаются покупателю, что фиксируется в контракте или коллективном договоре. Процесс обмена продолжается в сфере производства в форме обмена функционирующей рабочей силы, действительного труда на номинальную заработную плату и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, т.е. на рынке товаров и услуг фактом обмена номинальной заработной платы на жизненные средства. Из указанной особенности вытекает два следствия: первое — рынок труда связывает между собой различные рынки; второе — реальная оплата труда осуществляется в соответствии с конечными результатами, т.е. с ценой реализованной продукции, созданной данным трудом. По-

следнее обстоятельство ставит спрос на рабочую силу в зависимость от спроса на конечные товары и услуги;

б) для работника играет роль не только денежные аспекты сделки, а именно: содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы продвижения по службе и профессионального роста, микроклимат в коллективе и т.д.

Анализ изложенного выше дает основание утверждать что рынок труда Гомельской области, также как и рынок труда всей Республики Беларусь находится в стадии становления. На это указывает ряд тенденций:

во-первых, в области низкая мобильность рабочей силы с точки зрения ее стихийного движения, что было связано с высокой монополизацией экономики, жестким государственным регулированием заработной платы, слабой ее дифференциацией в зависимости от результатов труда; а также, влияло отсутствие рынка жилья, административные ограничения на переезд в другие города;

во-вторых, низкая мобильность работников в бывшем СССР обусловлена высокой долей услуг, льгот за счет социальных фондов предприятий, в зависимости от стажа работника. Работники многих предприятий получали в своем коллективе жилье, пользовались заводскими детскими садами, детскими лагерями отдыха, бесплатными или льготными путевками в дома отдыха, профилактории, санатории, льготным питанием и т.д.; размер пенсий зависел от продолжительности работа на одном месте. Это привязывало работников к предприятию. Наличие подобных льгот в настоящее время формирует внутренний рынок труда;

в-третьих – в Советском Союзе существовала государственная монополия, одним из важнейших проявлений которой было планомерное развитие всей экономики. Это означало централизованное финансирование строительства новых предприятий и

жилья по всей стране, бесплатную подготовку специалистов и квалифицированных рабочих в государственных учебных заведениях и планомерное, централизованное распределение их по всем новостройкам. И как результат, шло массовое движение работников в новые регионы, на новые предприятия. В этом плане мобильность была высокой, но в ней преобладали организованные, планомерные начала со стимулированием заработной платы и представлением других льгот. Имело место и стихийное движение, особенно с новостроек, в старые обжитые районы, когда условия труда переставали удовлетворять людей, например, с Дальнего Востока в Европейскую часть бывшего СССР;

в-четвертых - реформы 90-х гг., разрушив планомерную систему движения кадров, не создали нормальных условий для самодвижения трудоспособного населения. В частности, не создан емкий рынок жилья, не преодолены административные ограничения на переезд, особенно в крупные города столичного значения, в регионах имеют место задержки выплаты заработной платы;

в-пятых - завершение нормирования рынка труда сдерживается дестабилизирующими факторами: затяжной характер спада производства, вызванный общим кризисом: кризисом экономической и политической систем, разрывом хозяйственных связей, рост скрытой безработицы, экологическая катастрофа, как следствие глобальная волна миграции, не эффективность мер по удержанию, привлечению в область специалистов, низкое медицинское обслуживание, низкие зарплаты, и т.д.