
ЗНАТЬ, ЧТОБЫ ПРЕДВИДЕТЬ...

TO KNOW SO THAT TO FORESEE...

УДК 316.334.2(476)

РЫНОК ТРУДА МАЛОГО ГОРОДА В РЕГИОНАЛЬНОМ КОНТЕКСТЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Г. Н. СОКОЛОВА¹⁾

¹⁾Институт социологии Национальной академии наук Беларуси,
ул. Сурганова, д. 1, корп. 2, 220072, г. Минск, Беларусь

Анализируется рынок труда малого города сквозь призму его социального содержания, которое не фиксируется статистикой. Обосновано, что за благоприятными показателями уровня занятости и безработицы по республике скрываются значимые региональные различия рынков труда малых городов. Рассмотрены уровень общей безработицы и уровень жизни населения как характеристики региональных рынков труда.

Ключевые слова: рынок труда малого города; моногород; занятость; регистрируемая безработица; нерегистрируемая безработица; уровень жизни населения; регионы.

LABOUR MARKET OF SMALL CITY IN THE REGIONAL CONTEXT OF THE REPUBLIC OF BELARUS

G. N. SOKOLOVA^a

^aInstitute of Sociology, National Academy of Sciences of Belarus,
1 Surganova Street, 2 building, Minsk 220072, Belarus

The labour market of a small city through a prism of its social maintenance, which is not fixed by statistics, is analyzed. It is proved, that behind favorable indicators of employment and unemployment level in the Republic of Belarus take the place important regional distinctions of labour markets in the small cities. Level of general unemployment and population standard of living as characteristics of regional labour markets are considered.

Key words: labour market of a small city; a mono-city; employment; registered unemployment; not registered unemployment; population standard of living; regions.

Образец цитирования:

Соколова Г. Н. Рынок труда малого города в региональном контексте Республики Беларусь // Журн. Белорус. гос. ун-та. Социология. 2017. № 4. С. 34–43.

For citation:

Sokolova G. N. Labour market of small city in the regional context of the Republic of Belarus. *J. Belarus. State Univ. Sociol.* 2017. No. 4. P. 34–43 (in Russ.).

Автор:

Галина Николаевна Соколова – доктор социологических наук, профессор; заведующий отделом экономической социологии Центра политической и экономической социологии.

Author:

Galina N. Sokolova, doctor of science (sociology), full professor; head of the department of economic sociology, Centre of Political and Economic Sociology.
gnsokolova@tut.by

Актуальность исследования

Республика Беларусь – страна малых городов с численностью населения не менее 6 тыс. и не более 20 тыс. человек. Малые города составляют около 80 % от всех городов республики. Совместно с окружающими их аграрными районами они представляют собой буферные зоны между крупными областными и районными центрами. Их рынки труда неоднородны по структуре, на их равновесное состояние оказывают влияние социально-экономические, географические и социально-культурные особенности регионов, в которых они расположены. В данном контексте выделяется несколько специфических групп малых городов: города, расположенные в составе Минской агломерации и в зонах влияния больших городов; города, расположенные на основных осях развития – международных коммуникационных коридорах; города – туристско-рекреационные и природоохранные центры; приграничные города; моноотраслевые города; города в зоне радиоактивного загрязнения. Каждая из приведенных групп характеризуется своей спецификой, уровнем занятости и безработицы, сферами занятости.

Рынки труда малых городов являются важным сегментом белорусского рынка труда. В рамках совокупного рынка труда Беларуси можно выделить промышленные и преимущественно сельскохозяйственные рынки труда; многофункциональные рынки труда крупных городов и монопрофильные рынки труда малых и средних городов; по степени развития – развитые, отсталые и депрессивные рынки труда. По данным республиканского социологического исследования (2016), занятость в малых городах Беларуси характеризуется традиционностью форм: почти 90 % населения трудится по найму и 95 % работает полный рабочий день/неделю. Несмотря на преобладание контрактной формы найма (по трудовым контрактам работает более 70 % респондентов), занятость у одного работодателя нередко приобретает скорее постоянный, нежели временный характер: в среднем жители малых городов имеют длинный трудовой стаж (11 лет) у одного нанимателя, который характеризует стабильность их занятости. Вместе с тем почти 2/3 работающих респондентов из малых городов не удовлетворены размером оплаты своего труда. Что касается угрозы безработицы, то большинство (более 70 %) работающих жителей малых городов уверены в сохранении своего рабочего места, а доля тех, кто опасается потерять работу, составляет не более 10 % [1, с. 72–106].

Исследования прошлых лет показали, что для малых городов и населенных пунктов характерно превышение числа ищущих работу над количеством свободных рабочих мест. Одна из причин этого явления – территориальная неравномерность размещения промышленных предприятий

и рабочей силы, которая выступает также фактором дисбаланса профессионально-квалификационной структуры локальных рынков труда. По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (2016), более 37 % трудовых ресурсов приходится на центральную часть страны – г. Минск и Минскую область, в то время как наименьшая их доля – в Гродненской (10,6 %) и Могилёвской (11 %) областях. Более 2/5 трудовых ресурсов (82,6 %) сосредоточены в городской местности. Изменение структуры занятости и уровень безработицы в малых городах остаются первостепенными вопросами в формировании национального рынка труда, так как затрагивают проблемы уровня и качества жизни населения.

Невысокий уровень регистрируемой безработицы, не превышающий 1 % от уровня экономически активного населения страны, не отражает ситуацию с занятостью населения в регионах республики. Наибольший риск безработицы в малых городах, имеющих одно-два градообразующих предприятия, которые обеспечивают занятость населения, формируют городской бюджет, содержат социальную инфраструктуру. На сегодня в Беларуси к градообразующим относят 41 предприятие, расположенное в 40 малых городах и поселках. В них проживает 644 тыс. человек, или 12,1 % городского населения, без учета населения Минска [2].

Таким образом, население монопрофильных городов составляет около половины (49,7 %) численности населения всех малых городов. Реальное экономическое состояние этих городов таково, что нынешний объем промышленного производства могут выполнить лишь 20–30 % наличного состава их трудовых ресурсов. Поэтому сокращение работников в промышленности неизбежно для установления равновесия между предложением и спросом на трудовые ресурсы.

Возрастающая конкуренция, появление новых рынков сбыта, изменение потребительских предпочтений и другие факторы обуславливают появление депрессивных регионов, а затем и критических региональных рынков труда. Критическим региональным рынком труда можно считать локальный территориальный сегмент рынка труда, на котором утрачены возможности стабилизации ситуации собственными силами, поэтому негативные явления и процессы принимают постоянный характер.

Низкие заработные платы заставляют работников перемещаться в отрасли экономики, которые либо приступили к реструктуризации, либо являются стратегическими монополиями. Снижение численности занятого населения в малых городах коснулось практически всех отраслей промышленности, за исключением электроэнергетики, топливной промышленности, строительства.

Для раскрытия содержательной характеристики рынка труда используется *теория сегментации рынка труда* [3, с. 90–115], которая исходит из анализа различий между первичным и вторичным сегментами в экономике, имеющими разный уровень заработной платы и разные характеристики занятости (рис. 1).

Первичный сегмент рынка труда обладает высоким статусом работ, высокой заработной платой, хорошими предложениями со стороны работодателей в плане режима рабочего времени и условий труда. *Вторичный* сегмент рынка труда характеризуется наличием безработицы, а также низкоквалифицированными работами, не требующими длительного обучения. Каждый из сегментов подразделяется, в свою очередь, на *внутренний* рынок труда (предприятие, организация), где уровни занятости и заработной платы определяются набором административных правил и процедур, и *внешний* рынок труда, где решения о ценообразовании, размещении и профессиональном обучении контролируются экономическими показателями. Эти два вида рынка труда связываются движением рабочей силы через определенные входы и выходы, при этом работы на внутреннем рынке защищены от непосредственных влияний конкурентных сил внешнего рынка.

Трудовая деятельность в *первичном внутреннем* сегменте является типичной для работников, стабильно занятых на предприятии (организации), требует долговременного обучения специальностям, нужным предприятию, обладает гарантиями и хорошими перспективами продвижения, высоким уровнем автономии и высокими материальными поощрениями. Для *первичного внешнего* сегмента типичны востребованные специальности и профессии, прием на работу по набору профессиональных качеств специалистов.

Вторичный внешний сегмент рынка труда продвигает работы низкой квалификации, с малой автономией и низкой ответственностью, малыми и нестабильными заработками, неудовлетворительными условиями труда, включая сезонные работы. *Вторичный внутренний* сегмент предлагает работы в основном низкого класса (статуса) с низкими гарантиями и малыми перспективами. Движение между первичным внутренним и вторичным внешним сегментами является скорее исключением из правил. Движение между смежными сегментами (первичным внутренним и первичным внешним, а также вторичным внутренним и вторичным внешним рынками труда), определяемое изменениями в спросе и предложении рабочей силы на рынке труда, варьирует в определенных количествах и направлениях.

	Первичный рынок труда Характеристики: · стабильная занятость и надежность положения работника; · высокий уровень заработной платы; · наличие возможностей для профессионального роста и продвижения; · наличие и использование прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников; · наличие эффективной работы профсоюзов		
Внутренний рынок труда Функционирует внутри предприятия/организации	Первичный внутренний рынок труда	Первичный внешний рынок труда	Внешний рынок труда Функционирует посредством движения рабочей силы между предприятиями/организациями
	Вторичный внутренний рынок труда	Вторичный внешний рынок труда	
	Вторичный рынок труда Характеристики: · текучесть кадров и нестабильность занятости; · низкий уровень оплаты труда; · отсутствие возможности, слабая возможность продвижения по служебной лестнице; · трудоемкость и примитивность технологии производства; · отсутствие профсоюзов		

Рис. 1. Взаимодействие первичного и вторичного рынков труда
Fig. 1. Interaction of primary and secondary labour markets

Проблемное поле исследования

Научная гипотеза заключается в том, что за достаточно благоприятными показателями уровня занятости и безработицы по республике могут скрываться значимые региональные различия рынков труда малых городов, в том числе по причине наличия или отсутствия в них градообразующих предприятий. Дифференциация рынков труда может проявляться в демографических различиях (количественном и качественном составе населения), конъюнктуре рабочей силы, возможностях трудоустройства, социальной напряженности. Особенно остро проблема трудоустройства проявляется в монопрофильных малых городах. Закрытие устаревших градообразующих предприятий связано с сужением спроса и расширением предложения рабочей силы на рынке труда малого города. Вместе с тем незначительные темпы создания новых предприятий и новых сфер деловой активности не могут удовлетворить предложение рабочей силы, которая высвобождается при сокращении излишней численности.

Обостряющаяся *проблема дисбаланса между сужающимся спросом и расширяющимся предложением рабочей силы* на рынках труда малых городов требует выверенного согласования социальной

политики в области занятости и безработицы, стимулирования новых сфер деловой активности и создания эффективных рабочих мест, усиления действенности промышленной политики, активизации поддержки малого и среднего бизнеса. Данные статистики при оценке рынка труда малого города необходимо дополнять результатами социологических исследований. Социологический анализ позволит рассмотреть рынок труда сквозь призму его социального содержания, которое не фиксируется статистикой; проанализировать субъективную сторону занятости; построить типологию и описать типы рынков труда в малых городах, которые нуждаются в различных мерах государственного регулирования и поддержки. Разработка репрезентативной выборки для социологического исследования ситуации на рынках труда малых городов различных типов позволит получать данные о состоянии занятости в оценках горожан, включая такие показатели, как стабильная и нестабильная занятость, наличие маятниковой миграции, оценки конкурентоспособности и угрозы безработицы, мотивационные составляющие трудовой деятельности и трудовые ценности занятого населения малого города.

Состояние разработки проблемы

Опыт анализа рынка труда и социально-трудовых отношений в странах Центральной и Восточной Европы, Балтии и СНГ демонстрирует *проблему неравномерности регионального развития рынка труда*. Под региональным рынком труда понимается относительно самостоятельная система взаимодействия спроса и предложения рабочей силы, выделенная определенным образом из системы национального рынка труда, не противоречащая его нормативно-правовому полю, но имеющая ряд особенностей, обусловленная ее местом в системе национальной экономики, географическим положением и демографическими тенденциями, производственно-хозяйственным комплексом и пр. Региональный рынок труда – это часть рынка страны, имеющая свою специфику.

В Беларуси вопросы управления региональным рынком труда актуализированы Е. В. Ванкевич, А. П. Моровой и И. В. Новиковой [4, с. 96–112]. Большое внимание уделяется специфике формирования и функционирования рынков труда монопрофильного города, где одно-два градообразующих предприятия определяют социально-экономическое развитие региона и состояние местного рынка труда. В условиях ухудшения финансово-экономического положения этих предприятий на локальных рынках труда может произойти массо-

вое высвобождение работников, рост безработицы и бедности. Рыночная модель социальной политики предполагает трансформацию принципов социальной помощи населению в сложившихся условиях: усиление адресности в оказании помощи малообеспеченным гражданам и расширение помощи экономически активному населению для активизации работников в поисках работы и обеспечения дохода себе и своей семье. Такой подход основан на активном взаимодействии региональных органов власти, предприятий, профсоюзов и других субъектов рынка труда в обеспечении сохранения и развития человеческих ресурсов региона.

Выделяются развитые (как правило, они сконцентрированы в столице, крупных промышленных городах и на индустриальных территориях) и отсталые региональные рынки труда (преимущественно сельскохозяйственные либо привязанные к отсталым отраслям). Характеризуя рынок труда Республики Беларусь, принято обращать внимание на его отличие от моделей рынка труда в странах Центральной и Восточной Европы, в которых государственные средства вкладываются не в абстрактную борьбу с безработицей, а в повышение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. В модели белорусского рынка труда наибольшее

внимание акцентируется на низком уровне официальной безработицы [5, с. 308–311].

Особый интерес для исследователей представляют рынки труда малых городов. Главной особенностью рынка труда почти половины малых городов является монопрофильность, что связано с наличием в них градообразующих предприятий. Выявлено, что особенностью рынков труда малых городов является их замкнутость, которая объясняется двумя факторами – наличием градообразующих предприятий и территориальным отсутствием мобильности рабочей силы. Градообразующее предприятие имеет определяющее значение на рынке труда малого города: оно обеспечивает занятостью подавляющую часть трудовых ресурсов города, диктует перечень профессий и специальностей, формирует городской бюджет и содержит социальную инфраструктуру города. В случае ухудшения производственно-хозяйственной деятельности такого предприятия на рынке труда малого города нарастают критические явления.

Следует отметить, что состояние проблемы, связанной с ростом социальной напряженности в малом городе при закрытии градообразующего предприятия, находит понимание в Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь. На недопущение роста безработицы и бедности в случае реструктурирования градообразующего предприятия был направлен совместный проект Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Программы развития ООН

(ПРООН) «Содействие занятости/самозанятости населения малых городов посредством создания социально-деловых центров в Республике Беларусь» (2006–2009). Проблемы регионального неравенства, в том числе дифференциации белорусских городов освещены в докладе ООН «Экономика и общество Беларуси: диспропорции и перспективы развития»¹.

Мониторинг моногородов, проведенный в рамках совместного мини-проекта ПРООН и Министрства труда и социальной защиты «Содействие правительству Республики Беларусь в разработке системы раннего предупреждения роста безработицы и бедности в моногородах» (2003–2004), показал, что в шести городах наблюдается высокий уровень социальной напряженности, для 31 – характерна социальная дестабилизация. Для внутреннего рынка труда 21 градообразующего предприятия характерна напряженная ситуация, связанная с негативной динамикой социально-экономических показателей, снижением объемов продаж и ростом себестоимости продукции, неустойчивым финансовым положением, высоким уровнем неполной вынужденной занятости работников, низким уровнем оплаты труда. Реформирование агро- и индустриального комплекса в целях повышения его эффективности, оптимизация численности занятых во всех отраслях экономики может ухудшить ситуацию на рынке труда, что, в свою очередь, приведет к росту безработицы и социальной напряженности в малых городах и населенных пунктах.

Проблемы исследования и оценки рынков труда малых городов

Особенности (проблемы) состояния рынка труда моногородов – сокращение спроса на труд при его растущем предложении, что обусловлено как трудностями функционирования градообразующих предприятий, так и проблемами развития соответствующих регионов Беларуси.

Предварительно можно выделить следующие особенности функционирования региональных рынков труда в Республике Беларусь:

1) *замкнутость*. Проявляется в профессиональной немобильности рабочей силы города в сочетании со слабой информированностью о возможностях трудоустройства и обучения за границами города;

2) *монопсонизация*. Присутствие единственного покупателя на рынке труда, в качестве которого выступает как градообразующее предприятие, так и государство;

3) *институциональная негибкость* рынка труда малого города. Обусловлена наличием правовых предписаний, не позволяющих предприятию, с одной стороны, провести высвобождение избыточных работников, а с другой – обеспечить эффективную занятость всего персонала;

4) *потребность в профобучении*, гибких формах занятости;

5) *слабое взаимодействие субъектов инфраструктуры*. К ним можно отнести кадровую службу предприятия и региональный центр занятости;

6) *инерционность местного рынка труда*. Замедленная реакция на экономические трудности, которые пока не вызвали обвальной безработицы;

7) *внешнее благополучие при потенциальной вероятности роста социальной напряженности*.

В целом рынки труда малых городов могут быть охарактеризованы как замкнутые, инерционные,

¹Национальный отчет о человеческом развитии Беларуси: 2004–2005. URL: <http://un.by/biblioteka/tematicheskie-izdaniya/97-natsionalnye-otchety-o-chelovecheskom-razvitii-belarusi/2814-natsionalnyj-otchet-o-chelovecheskom-razvitii-belarusi-2004-2005> (дата обращения: 20.11.2017).

с вероятностью превращения их в критические и риском роста социальной напряженности в случае высвобождения рабочей силы с градообразующего предприятия, слабом на данный момент взаимодействии и сотрудничестве субъектов инфраструктуры регионального рынка труда.

При анализе рынков труда малых городов одной из основных проблем исследования является недостаточность информации. Усилиями региональной службы занятости аккумулируются сведения лишь о динамике официально регистрируемой части рынка труда. Кроме того, достаточно сложно при оценке рынка труда малого города учесть объем маятниковой трудовой миграции, поскольку городская черта практически всегда условна, а параметры данных явлений не отслежены. Поэтому рынок труда малого города нужно оценивать с помощью следующих данных: динамики регистрируемой безработицы (по сведениям регионального центра занятости населения); динамики нерегистрируемой безработицы (например, по результатам обследования домашних хозяйств); оценки внутреннего рынка труда градообразующего предприятия; оценки трудовых ресурсов города (с помощью проведения социологического опроса).

Особенностью состояния рынка труда малого города является сокращение спроса на труд при его растущем предложении, что обусловлено как трудностями функционирования градообразующего предприятия, так и общими макроэкономическими проблемами.

Увеличение предложений на рынке труда малого города проявляется:

- в превышении фактической безработицы над официальной;
- ухудшении демографической ситуации в городе, в результате чего обостряются проблемы трудового устройства тех или иных демографических

групп и усиливается потребность в диверсификации форм занятости (полная, частичная, временная, надомный труд);

- сохранении значительных масштабов скрытой безработицы и занятости в теневом секторе экономики.

Система профессионального образования на местном рынке труда представлена достаточно узко, что не позволяет ей быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда. В результате увеличивается разрыв между требуемым качеством рабочей силы и квалификацией соискателей рабочих мест. Наблюдается дефицит опытных высококвалифицированных кадров при преобладании в предложении трудовых ресурсов лиц со средним общим или неполным средним образованием. Важным направлением оценки рынка труда моногорода является оценка внутреннего рынка труда градообразующего предприятия, которая может быть проведена посредством анализа форм статистической отчетности предприятия и экспертного опроса руководителей подразделений предприятия.

Анализ рынка труда малого города *на примере г. Берёзовка* [4, с. 98–102] показал, что механическое сокращение избыточной занятости не поможет повысить эффективность занятости в городе, а только усилит напряженность на официальном рынке труда и расширит круг лиц, нуждающихся в материальной и организационной поддержке центров занятости. Речь должна идти не о сокращении, а о выборе оптимального варианта перераспределения экономически активного населения монофункционального города в перспективные сферы занятости, о поэтапном сокращении избыточной занятости совместными усилиями кадровой службы градообразующего предприятия и государственной службы занятости.

Уровень безработицы как характеристика регионального рынка труда

Анализ регистрируемой безработицы. Характеристика рынка труда в регионах и республике представлена в таблице 1. В рамках официальной части рынка региональные рынки труда схожи (кроме рынка труда г. Минска). Не наблюдается больших различий по таким показателям, как пол, возраст, уровень образования. Данное сходство во многом обусловлено тем, что региональные рынки труда на 60 % состоят из рынков труда малых городов (к крупным городам в республике относится не более 20 %). Малые города и городские поселения с численностью населения не более 20 тыс. человек составляют до 80 % всех поселений. К моногородам (по критерию занятости – не менее 25 % трудовых ресурсов города на одном пред-

приятии) можно отнести 21 % малых городов Беларуси [4, с. 96–98].

В качестве дополнительных критериев монополизации рынка труда могут выступать:

- занятость на одном или двух предприятиях одной отрасли не менее 25 % общей численности занятых в экономике города;
- выпуск одним или двумя предприятиями не менее 50 % общего объема промышленной продукции города;
- формирование одним или двумя предприятиями города не менее 30 % городского бюджета;
- наличие значительной географической удаленности населенного пункта от альтернативных рынков труда других городов.

Таблица 1

Уровень безработицы как характеристика регионального рынка труда, 2016 г., %

Table 1

The level of unemployment as the characteristic of regional labour market, 2016, %

Показатель	Регион							
	Брестская область	Витебская область	Гомельская область	Гродненская область	Минская область	Могилёвская область	г. Минск	Всего
Трудовые ресурсы	100	100	100	100	100	100	100	100
Доля лиц, зарегистрированных в качестве безработных в органах по труду, занятости и социальной защите, к численности трудовых ресурсов	0,9	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8	0,5	0,7
Доля лиц, не зарегистрированных в качестве безработных в органах по труду, занятости и социальной защите, к численности трудовых ресурсов	4,7	4,5	5,2	4,3	3,7	5,8	3,7	4,4
<i>Из них</i>								
Лица, не имеющие работу, активно ищущие ее и готовые приступить к ней	3,9	3,7	4,0	3,1	2,6	4,5	2,9	3,4
Лица, считающие, что нет возможности найти работу	0,5	0,3	0,6	0,7	0,5	0,6	0,3	0,5
Лица, не имеющие возможности или желания работать	0,3	0,5	0,6	0,5	0,6	0,7	0,5	0,5

Источник: [6, с. 5–6].

По данным критериям к моноструктурным населенным пунктам, имеющим одно-два градообразующих предприятия, можно отнести около 40 % малых городов и городских поселений Беларуси.

Ухудшение производственно-хозяйственной деятельности градообразующего предприятия на рынке труда малого города ведет к возникновению критической ситуации для всего городского населения. Состояние текущего рынка труда моногорода определяется динамикой как минимум трех его секторов: открытого рынка труда (официальной и неофициальной его частей); скрытого рынка труда (официальной и неофициальной его частей), внутреннего рынка труда градообразующего предприятия.

Отметим, что рынок труда г. Минска, сосредоточивший в себе свыше 20 % республиканского объема промышленного производства, по определению должен быть динамичным. Логично предположить, что на динамичном многофункциональном рынке труда предельно допустимый уровень безработицы может быть выше, чем на статичных монофункциональных рынках. Однако уровень официально регистрируемой безработицы на минском рынке труда неуклонно снижается, уменьшившись с 2001 по 2016 г. в три раза (от 1,5 до 0,5 %). Структура безработицы в г. Минске по полу свидетельствует о том, что 1/2 безработных – женщины и 1/2 – мужчины. Возрастная структура безработицы свидетельствует о том, что молодежь до 30 лет составляет до 1/2

всех безработных. Распределение безработных по уровню образования говорит о том, что почти 1/2 всех безработных (48,9 %) составляют выпускники с невостребованным высшим и средним специальным образованием – обладатели, как правило, трудоизбыточных специальностей. Подобная ситуация характерна скорее для *внешнего вторичного* рынка труда [7, с. 40–52].

Можно отметить, что *официальная* часть рынка труда в регионах (и республике в целом) представлена в основном *вторичным* рынком труда с преобладанием молодежной и женской безработицы (труд низкой квалификации). Для *внутреннего* вторичного рынка труда характерны: высокий удельный вес вакансий физического труда средней и низкой квалификации (до 80 % всех вакансий); высокая доля рабочих мест и вакансий с низкой заработной платой (свыше 40 %); высокая доля массовых рабочих профессий (до 80 %). Для *внешнего* вторичного рынка труда характерны: примерно одинаковый удельный вес женщин и мужчин; высокий удельный вес лиц с общим средним и общим базовым образованием (1/2); низкий уровень пособия по безработице (10 % от среднемесячной заработной платы). Анализ динамики этого рынка с 2001 по 2016 г. свидетельствует о том, что он *эволюционирует* в направлении типичного *вторичного* рынка труда с некоторым увеличением доли женщин, выпускников, лиц с невостребованным высшим и средним специальным образованием.

Анализ структуры общей безработицы. Безработица представляет собой отражение несоответствия предложения рабочей силы и спроса на нее, их количественное и качественное несоответствие. По своей природе это своеобразный синтез экономики, политики, идеологии, традиций и морали данного общества. Безработицу подразделяют на фрикционную, структурную и циклическую. Даже в условиях равновесия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда часть людей находится в процессе смены работы. Это и есть *фрикционная безработица*. *Структурная безработица* связана с несоответствием спроса и предложения труда в профессионально-квалификационном или региональном аспекте. Структурная безработица обусловлена научно-техническим прогрессом и неравномерностью экономического развития регионов. *Циклическая безработица* связана с колебаниями деловой активности и возникает при спаде производства. Если фрикционная и структурная безработица имеют место при равновесной экономике, то циклическая – может отражать кризисное состояние экономики.

Из таблицы 1 следует, что в регионах Республики Беларусь показатели зарегистрированной безработицы (% к экономически активному населению) выше, чем в г. Минске при более слабом статистическом контроле ее нерегистрируемой части. Анализ данного феномена показывает, что соотношение учитываемого и не учитываемого статистикой населения во многом зависит от числа получающих образование в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от производства. Если в столице доля учащихся и студентов составляет 13,5 % от трудовых ресурсов, то в областях она колеблется от 5,1 % (в Минской области) до 8,6 % (в Витебской области), что вызывает ослабление статистического контроля незанятого населения [7, с. 49–50]. Получается, что вовлечение молодежи в продолжение профессионально-технического и среднего специального образования является, пусть не единственным, но важным *социальным механизмом* уменьшения контингента незарегистрированных безработных и, соответственно, уровня нерегистрируемой безработицы.

Регистрируемая безработица, находясь под управляющим воздействием государственных органов по труду, занятости и социальной защиты, требует совершенно определенных мер регуляции. Это включение индивидов в рынок труда через механизмы трудоустройства, профессионального обучения и переобучения, включение социально уязвимых категорий населения в рынок труда через механизмы социальной защиты, развитие гибких форм труда и рабочего времени. Что касается нерегистрируемой безработицы, то, выходя из-под контроля органов управления, она становится сти-

хийным феноменом, чреватый усилением теневой экономики и других нежелательных явлений. Регулирование этого структурного компонента возможно с помощью *стимуляционно-мотивационных механизмов*, формируемых усилиями службы занятости для вовлечения этой части безработных в сферу своего влияния, а также *нормативно-правовых механизмов*, способствующих созданию экономических, социальных и правовых условий для развития самозанятости, предпринимательства и малого бизнеса в Республике Беларусь.

Анализ занятости, незанятости и безработицы в регионах и республике в целом показывает, что усилиями государственной службы занятости населения аккумулируется информация лишь о динамике *официальной* части рынка труда. Согласно данной информации (2016) регистрируемая безработица в Брестской области составляет 0,9 %, Витебской – 0,8 %, Гомельской – 0,8 %, Гродненской – 0,8 %, Минской – 0,7 %, Могилёвской – 0,8 %, г. Минске – 0,5 %, по республике в целом – 0,7 % к численности трудовых ресурсов. Информация об остальной части безработных остается вне пределов видимости государственной службы занятости. Между тем необходимо оценивать весь (в его официальной и неофициальной части) рынок труда в плане спроса и предложения рабочей силы с учетом как регистрируемой, так и нерегистрируемой безработицы, сведения о которой получаются только из исследования домашних хозяйств. Сложность проблемной ситуации состоит в том, что нерегистрируемая безработица перемещается в *первичный внешний* рынок труда, представляет собой феномен самостоятельного трудоустройства (в том числе с использованием социальных сетей) и осуществляется в обход государственной службы занятости.

Причины такого явления кроются в самой практике регулирования трудовой занятости в Беларуси. Для представителей *вторичного* рынка труда привлекательно регистрироваться в службе занятости, так как, во-первых, это легализация их бездеятельности, во-вторых, статус безработного обеспечивает ряд социальных льгот (например, в оплате коммунальных услуг). Представителям *первичного* рынка труда, наоборот, нет стимула регистрироваться в службе занятости по следующим причинам: малый размер пособия не дает возможности существовать без дополнительного приработка, но в случае его появления пособие не выплачивается; организуемые общественные работы уравнивают квалифицированный и неквалифицированный труд; служба занятости располагает информацией о вакансиях в основном по непрестижным рабочим местам; в период безработицы затруднен самостоятельный поиск работы ввиду необходимости соблюдать определенные обязанности безработного.

Это во многом объясняет увеличение в структуре зарегистрированных безработных доли лиц именно с невостребованным высшим образованием.

Итак, безработица в целом является результатом политики трудовой занятости в государственном масштабе, а не работы отдельно взятого государственного ведомства (в данном случае государственной службы занятости). Практика регулирования занятости сводится к контролю регистрируемой безработицы (официальной части текущего рынка труда), что приводит к расхождению между уровнями регистрируемой и нерегистрируемой безработицы. Административное снижение уровня

регистрируемой безработицы (официальной части текущего рынка труда) неизбежно ведет к повышению нерегистрируемой безработицы на неофициальной части рынка труда. Характер регулирования занятости, незанятости и безработицы в Беларуси, затрагивающий только официальную часть рынка труда, способствует сохранению неэффективной занятости и пока что недостаточно согласуется с Государственной программой инновационного развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг., обозначившей необходимость перехода к новой экономике знаний как основе трансформационных процессов в обществе.

Уровень жизни населения как характеристика регионального рынка труда

Для анализа данной характеристики используются следующие показатели:

- денежные доходы в расчете на душу населения;
- номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников в абсолютных значениях и ее % к республиканскому уровню;
- удельный вес населения с уровнем доходов ниже бюджета прожиточного минимума (БПМ) в общей численности населения региона (табл. 2).

Наиболее высокий уровень денежных доходов и заработной платы – в Минске и Минской области, наиболее низкий – в Брестской. Самый низкий уровень малообеспеченности, определяемый по доле населения с доходами ниже БПМ в общей численности населения региона, зафиксирован в г. Минске (1,0 %), затем следуют Минская (3,7 %) и Гродненская (5,1 %) области. Больше всего малообеспеченных граждан в Брестской (7,5 %) и Гомельской (7,4 %) областях [8, с. 121–127].

Таблица 2

Уровень жизни населения регионов как характеристика регионального рынка труда, 2015 г.

Table 2

Standard of living of the population of regions as the characteristic of regional labour market, 2015

Показатель	Регион						
	Брестская область	Витебская область	Гомельская область	Гродненская область	Минская область	Могилёвская область	г. Минск
Денежные доходы в расчете на душу населения, руб.* в мес.	409,1	429,5	410,5	463,5	477,1	418,1	726,9
Удельный вес населения с уровнем доходов ниже БПМ, в общей численности населения, %	7,5	6,0	7,4	5,1	3,7	6,9	1,0
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, руб.*	575,7	580,5	609,6	592,0	666,8	579,1	887,3
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, % к республиканскому уровню	85,7	86,5	90,8	88,2	99,3	86,2	132,1

*С учетом деноминации 2017 г. Источник: [9, с. 231–258].

Заключение

Сегодня в Беларуси при формальном росте ВВП и сокращении реальных доходов населения проблемам монопрофильных малых городов уделяется большое внимание. Формируется мнение о том, что ограничение госрасходов и снижение уровня кредитования экономики, а также отказ от прямой господдержки предприятий – ошибка. Гораздо важ-

нее сократить налоговую нагрузку и удешевить кредиты, снизить инфляцию и внедрить механизмы мотивации к труду на градообразующих предприятиях. Эти меры также необходимы для привлечения инвесторов. Предполагается, что белорусским монопрофильным малым городам не избежать «перезагрузки» с неизбежным снижением уровня жиз-

ни населения. При этом государственным органам рекомендуется не разрабатывать патерналистские схемы по защите белорусов от социальных потрясений, а стимулировать переобучение людей (даже

в возрасте 40–50 лет), как это принято во всем мире, повышать их мобильность, создавая соответствующую инфраструктуру и способствуя развитию частного предпринимательства на местах.

Библиографические ссылки

1. Рынок труда Республики Беларусь в социологическом измерении / Г. Н. Соколова [и др.]. Минск : Беларус. навука, 2014.
2. Лавникевич Д. Моногорода Беларуси: отложенная проблема [Электронный ресурс] // Экон. газ. 2014. № 77. URL: <https://neg.by/novosti/otkrytj/monogoroda-belarusi-otlozhennaya-problemac-18991> (дата обращения: 01.10.2017).
3. Loveridge R., Mok A. Theories of Labor Market Segmentation. Brussels : ASP House, 1989.
4. Ванкевич Е. В., Морова А. П., Новикова И. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси. Витебск : ВГТУ, 2004.
5. Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития / под науч. ред. Е. В. Ванкевич. Витебск : ВГТУ, 2008.
6. Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2015 году : стат. бюл. Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2016.
7. Соколова Г. Н. Рынок труда в регионах Беларуси: анализ тенденций занятости // Социол. исслед. 2011. № 5. С. 40–52.
8. Таранова Е. В. Стабильность занятости населения Беларуси: социологический анализ // Иппокрена. 2015. № 2 (23). С. 121–127.
9. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2016.

References

1. Sokolova G. N. (ed.). *Rynok truda Respubliki Belarus' v sotsiologicheskom izmerenii* [Labour market of Belarus in sociological measurement]. Minsk : Belarus. navuka, 2014 (in Russ.).
2. Mono-cities of Belarus: the postponed problem. *Econ. gaz.* [Economic Newspaper]. 2014. No 77. URL: <https://neg.by/novosti/otkrytj/monogoroda-belarusi-otlozhennaya-problemac-18991> (date of access: 01.10.2017) (in Russ.).
3. Loveridge R., Mok A. Theories of Labour Market Segmentation. Brussels : ASP House, 1989.
4. Vankevich E. V., Morova A. P., Novikova I. V. *Upravlenie regional'nym rynkom truda pri perekhode k rynochnoi modeli sotsial'noi politiki v Belarusi* [Management with regional labour market at transition to market model of social policy in Belarus]. Vitebsk : VGTU, 2004 (in Russ.).
5. Vankevich E. (ed.). *Rynok truda Respubliki Belarus': osobennosti formirovaniya i razvitiya* [Labour market in Belarus's regions: an analysis of employment trends]. Vitebsk : VGTU, 2008 (in Russ.).
6. [The labour resources and employment of population in the Republic of Belarus in 2015] : stat. bull. Minsk : Nat. Stat. Comm. of the Republic of Belarus, 2016 (in Russ.).
7. Sokolova G. N. [Labour market in the regions of Belarus: analysis of tendencies of employment]. *Sotsiologicheskie issled.* 2011. No. 5. P. 40–52 (in Russ.).
8. Taranova E. V. [Stability of the employment of population in Belarus: sociological analysis]. *Ippokrena.* 2015. No. 2 (23). P. 121–127 (in Russ.).
9. [Labour and employment in the Republic of Belarus] : stat. sb. Minsk : Nat. Stat. Comm. of the Republic of Belarus, 2016 (in Russ.).

Статья поступила в редколлегию 23.11.2017.
Received by editorial board 23.11.2017.