

Болтрушевич Г. К., Иванова Т. И., кандидаты экон. наук
Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины

К ВОПРОСУ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ ИЗБЫТОЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Одной из причин неэффективности занятости населения в Беларуси является сверхзанятость. Она возникла в годы административно-командной экономики в результате создания излишних рабочих мест с целью повышения ее общего уровня. Сверхзанятость с экономической точки зрения возникает тогда, когда вопрос о качестве и количестве рабочих мест решается в пользу последнего и служит одним из источников экстенсивного развития экономики.

Особенностями рынка труда Беларуси в 1970—1980 годах являлись:

- высокий уровень участия в общественном производстве, представляющий отношение численности рабочих, служащих и колхозников к общему числу лиц в трудоспособном возрасте. К 1990 году он составлял в республике почти 90 %;

- дефицит рабочей силы, появление которого было связано с отсутствием внешних и внутренних источников пополнения рабочей силы в условиях повышенного спроса на нее со стороны госпредприятий. Уровень резерва рабочей силы в Беларуси снизился за 1970—1990 годы в 2,5 раза, а потребность в ней постоянно опережала предложение, т. к. темпы роста занятых значительно превышали темпы роста населения в целом;

- внутренняя скрытая незанятость на госпредприятиях, которая в хозяйственной практике проявлялась в создании запаса рабочей силы, отвлечении квалифицированной рабочей силы на несвойственные ей работы, снижении производительности и интенсивности труда, что приводило к росту в составе среднесписочной численности доли персонала неосновных видов деятельности, а в составе промышленно-производственного персонала — доли неквалифицированных или вспомогательных рабочих, непрофильных специалистов и служащих.

Гарантия занятости и отсутствие безработицы в государственной экономике оказывали влияние на отношения в сфере труда, что проявлялось:

- ♦ в деформации распределительных отношений в области оплаты труда (наказываются более добросовестные работники, снижается эффективность мотивационных механизмов);

- ♦ в снижении производственной дисциплины;

- ♦ в возникновении массового недобросовестного отношения к труду;
- ♦ в формализации роли профсоюзов как представителей интересов работодателей.

В условиях перехода к рыночным отношениям сверхзанятость трансформируется в избыточную занятость, т. к. на многих предприятиях излишняя рабочая сила сохраняется из-за боязни обострения ситуации на региональных рынках труда и потери квалификации работников.

По данным социологических исследований, проведенных специалистами НИИ труда при Министерстве труда Республики Беларусь, только 8 % предприятий-респондентов не имели проблемы трудоизбыточности (в основном мелкие предприятия), в то время как 85 % предприятий отнесли себя к трудоизбыточным с разным уровнем; 42 % респондентов имеют до 10 % избыточного персонала, у 29 % он составлял 11—20 %, а у 8 % — 40 % персонала оказались избыточными. К предприятиям, не испытывающим проблем трудоизбыточности, относятся совместные и частные, в меньшей степени — акционерные общества. Существование избыточной занятости в значительной степени трансформирует процессы управления рынком труда. Это определяет необходимость разработки методики ее количественной оценки как на уровне отдельного предприятия, так и по региону в целом. Трудоизбыточность предприятия может быть установлена:

- по показателям использования рабочего времени;
- по сведениям, подаваемым предприятиями в службы занятости о предполагаемом сокращении персонала;
- по данным анкетирования;
- по уровню использования производственных мощностей и его сопоставлению с динамикой численности промышленно-производственного персонала.

Основными способами регулирования избыточной занятости на белорусских предприятиях являются:

- административные отпуска;
- сокращенный рабочий день или неделя;
- полная остановка производства;
- снижение индивидуальной производительности и интенсивности труда;
- увеличение выпуска продукции.

Следовательно, избыточная занятость материализуется в двух аспектах: в непроезданной (при наличии потерь рабочего вре-

мени) и нереализованной продукции (при увеличении ее выпуска для обеспечения занятости).

Общий уровень избыточной занятости на предприятии можно определить по показателям использования рабочего времени:

$$ИЗ = ИЗ_1 + ИЗ_2,$$

где ИЗ — общий уровень избыточной занятости;

ИЗ₁ — избыточная занятость, связанная с потерями рабочего времени и уменьшением объема произведенной продукции;

ИЗ₂ — избыточная занятость, связанная с ухудшением использования производственной мощности и уменьшением объема реализованной продукции.

При этом избыточная занятость первого вида определяется по следующей формуле:

$$ИЗ_1 = \frac{ПРВ/ФРВ}{\bar{T}} \cdot 100,$$

где ПРВ — потери рабочего времени, рассчитанные как сумма целодневных простоев и внутрисменных простоев, скорректированных на среднюю продолжительность рабочего дня, на основе данных формы № 1-НВ «О неотработанном времени в связи с остановками производства»;

ФРВ — полезный фонд рабочего времени одного рабочего в чел.-днях;

$\bar{T}$ — среднесписочная численность персонала основной деятельности предприятия.

Избыточная занятость второго вида определяется лишь косвенно, с использованием сведений об остатках нереализованной продукции:

$$ИЗ_2 = \frac{T_{изб}}{\bar{T}} \cdot 100,$$
$$T_{изб} = \frac{НРП}{W},$$

где $T_{изб}$ — численность излишних работников, чел.;

НРП — объем нереализованной продукции, тыс. руб.;

W — средняя выработка одного работника, тыс. руб.

Для уточнения сведений о размерах избыточной занятости на предприятии следует учесть проводимые технологические и структурные изменения, пересмотр норм выработки и других нормативов.

Результаты анализа последствий избыточной занятости должны учитываться при разработке концепции регулирования экономических отношений занятости в Республике Беларусь. В нее должны входить:

- государственная политика занятости, воздействующая на формы, структуру, уровень занятости и безработицы;
- макроэкономическое регулирование, создающее общую среду, содействующую эффективной занятости (инвестиционная, структурная политика, разгосударствление и приватизация, создание благоприятных условий для малого бизнеса) и улучшению качественного состава человеческого капитала;
- регулирование занятости на микроуровне за счет совершенствования деятельности кадровых служб предприятий в направлении создания внутренних рынков труда, их сотрудничества с региональными центрами занятости.

Стратегической целью регулирования занятости в Республике Беларусь должна быть не поддержка и стимулирование общего уровня занятости населения на основе его неизменной структуры, а повышение экономической и социальной эффективности занятости за счет изменения ее структуры, форм, создания условий для развития человеческого капитала, совершенствования экономических отношений занятости. Для этого следует снижать уровень избыточной занятости, оптимально перераспределять высвобождаемых работников в другие виды занятости. Эффективному проведению подобных мероприятий будет способствовать активное взаимодействие специалистов отделов кадров предприятий с региональными центрами занятости населения.

Долгова Л. І., канд. екон. Наук
Інститут економіки НАН України

ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ

Модель приватизації, як органічна складова ринкової економічної системи, об'єктивно визначається соціальною орієнтацією останньої і є одним із засобів системного економічного реформування. Вона застосовується для модернізації існуючої системи господарювання з метою забезпечення прогресу в економіці на основі створення різних форм власності із чіткою цільовою оріє-