

Классификация трудовых отношений в Республике Беларусь и тенденции их развития

Статья посвящена анализу трудовых отношений и проблемам их развития в Беларуси. Взаимодействие субъектов трудовой деятельности может быть определено на микро-, макро- и интерэкономическом уровнях. Анализ микроэкономических особенностей трудовых отношений позволяет классифицировать их по содержательному критерию на отношения занятости, организации и оплаты труда и т.д.

Макроэкономические особенности трудовых отношений позволяют выявить и определить категорию модели трудовых отношений, в пределах которой наиболее значимыми являются демографические особенности, обеспеченность государства рабочей силой, основные направления политики занятости, особенности развития отраслевой структуры экономики, миграционные аспекты.

Исследование трудовых отношений на уровне мирового хозяйства позволяет определить деятельность международных организаций по их регулированию. Для полной же классификации трудовых отношений и выявления особенностей развития в Республике Беларусь необходим учет этих трех уровней исследования, что и было сделано в статье.

Трудовые отношения представляют собой отношения, которые характеризуют взаимодействие и взаимосвязь их субъектов в процессе трудовой деятельности. Исследование трудовых отношений может быть проведено на интер-, макро-, микроуровнях. Интерэкономический уровень исследования трудовых отношений предполагает деятельность международных организаций по регулированию трудовых отношений. Макроэкономический уровень предполагает исследование модели трудовых отношений, которая представляет собой совокупность отношений, складывающихся между субъектами трудовой деятельности под влиянием факторов макроэкономического порядка и характеризующихся системой взаимосвязанных экономических, правовых, политических, социальных, нравственных элементов и особенностей менталитета. Микроэкономический уровень исследования предполагает структурирование трудовых отношений по их содержанию. В данном контексте экономисты не пришли к единому мнению относительно составных элементов. В нашем государстве обособленно выделяются две группы:

- собственно трудовые отношения;
- производные трудовые отношения.

Эти два элемента можно далее классифицировать. Этот процесс представлен в таблице 1.

Трудовые отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников [1], складываются ввиду того, что наниматели организуют за свой счет индивидуальное, бригадное, курсовое и иные формы обучения на произ-

The article is dedicated to the analysis of the labor relations in Belarus and their development. The relations of the entities in the economy may be divided into micro-, macro- and intereconomic levels. The analysis of the microeconomic peculiarities of the labor relations makes it possible to classify them, depending on the essence, into employment, organization of labor, payment etc. Macroeconomic peculiarities of the labor relations determine the categories of labor relations where the key factors are demographic aspects, availability of labor, main trends in the labor policy, specific conditions of the branches of the economy, migration. Studying the labor relations and the intereconomic level determines the activities of the international organizations on regulating labor. Complete classification of the labor relations in Belarus would require taking into consideration all three levels, which was done in the article.

водстве в пределах рабочего времени. Подготовка рабочих кадров непосредственно в рамках трудового процесса происходит по индивидуальной или курсовой программе. Так готовятся лица, которые ранее не имели профессии. Что касается повышения квалификации работников, то в этом случае имеет место обучение, направленное на совершенствование профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям в соответствии с требованиями производства в условиях развития НТР [2].

Трудовые отношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей, в качестве составляющих будут включать отношения, складывающиеся в связи с реализацией работниками своего права по объединению в профсоюзы, нанимателей – в свои ассоциации. Сюда включаются отношения партнерства, по поводу заключения коллективных договоров и соглашений, разрешения коллективных споров.

Трудовые отношения по ведению коллективных переговоров связаны с необходимостью разрешения в рамках социального партнерства различных разногласий, проблем, которые возникают при заключении, изменении или дополнении коллективных договоров [3].

Трудовые отношения, складывающиеся между работниками (их представителями) и нанимателями, обусловлены тем, что, во-первых, отношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией возникают по поводу определения условий труда, его оплаты, улучше-

Таблица. 1. Структура трудовых отношений по их содержанию

<i>Трудовые отношения</i>	
<i>Собственно трудовые отношения</i>	<i>Производные трудовые отношения</i>
1. Трудовые отношения занятости	1. Трудовые отношения по профессиональной подготовке работников на производстве
	2. Трудовые отношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей
	3. Трудовые отношения, связанные с ведением коллективных переговоров
2. Трудовые отношения по организации труда и обеспечению его эффективности	4. Трудовые отношения, складывающиеся между работниками (их представителями) и нанимателями
	5. Трудовые отношения по обеспечению занятости
	6. Трудовые отношения, складывающиеся в сфере контроля за соблюдением законодательства о труде
3. Трудовые отношения, возникающие в связи с оплатой труда	7. Трудовые отношения, связанные с государственным социальным страхованием
	8. Трудовые отношения в сфере трудовых споров

ния социально- бытового и культурного обслуживания и других вопросов управления предприятием; во-вторых, тем, что работник включается в трудовой коллектив, становится его членом.

Трудовые отношения по обеспечению занятости и трудоустройству предшествуют собственно трудовым отношениям. Они обусловлены наличием конституционно закрепленного права на труд и созданием условий для полной занятости населения. В демократическом обществе нет места принудительному труду, все люди сами решают проблему своей занятости, которая была бы не запрещенной, общественно полезной и приносила доход. В период экономических преобразований изменяется структура спроса, занятости населения, следствием чего выступает безработица. Поэтому в случае незанятости лица по независящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации, а также получение соответствующего пособия. Здесь возможны следующие виды отношений:

между гражданином и органом трудоустройства в поиске работы;

между органом трудоустройства и предприятием по поводу направления гражданина на работу;

между предприятием и индивидом по поводу заключения трудового договора.

Трудовые отношения, складывающиеся в сфере контроля за соблюдением законодательства о труде, связаны с тем, что предприниматели обязаны создавать на производствах безопасные условия труда. Контроль за соблюдением этого возложен на ряд специальных органов. Определенную роль (общественный контроль) в этом процессе играют и профсоюзы. Отношения, которые складываются в сфере контроля, по своему характеру и целям направлены на обеспечение безопасных условий труда, лучшей организации трудовой деятельности, то есть они

сопутствуют собственно трудовым отношениям и неразрывно связаны с ними.

Трудовые отношения, связанные с государственным социальным страхованием, обусловлены тем, что граждане имеют право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, нетрудоспособности и т.д. Для финансирования расходов на государственное социальное страхование создается Фонд социальной защиты населения, который формируется за счет взносов работодателей, работников и добровольных пожертвований. Для финансирования выплат в связи с безработицей создается Государственный фонд содействия занятости. Социальное обеспечение некоторых категорий граждан (госслужащих, военнослужащих) формируется за счет средств государственного бюджета.

Трудовые отношения, складывающиеся в сфере трудовых споров, возникают по поводу того, что в ходе взаимодействия между их субъектами появляются определенного рода разногласия. Трудовые споры могут носить индивидуальный или коллективный характер. Общественные отношения, которые возникают при этом, играют важную роль в обеспечении необходимых условий труда, определяют устойчивость трудовых связей, не могут быть отделены от собственно трудовых отношений.

Трудовые отношения занятости являют собой сложную, многоуровневую систему отношений, складывающуюся между субъектами и объектами по поводу определения условий и возможностей воспроизводства рабочей силы. Структура занятости в развитых странах определялась совокупностью некоторых факторов. Во-первых, продолжалось перераспределение занятых из государственного в частный сектор экономики. Дело в том, что в последнее время сохраняется тенденция снижения роли государства в экономической системе, а поэтому в этом секторе происходит высвобождение занятых. Во-вторых,

продолжает сохраняться тенденция к увеличению занятости в сфере услуг. Отметим в качестве сравнения, что в соответствии с "Основными направлениями социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2010 г." предполагается довести удельный вес услуг в структуре ВВП до 42% к 2005 г. Сейчас же этот показатель составляет 40,5%. Что касается развитых государств, то там этот параметр приближается к 65-75% [4]. Еще одним фактором (третьим), который предопределял динамику экономики развитых государств в сфере занятости, явился быстрый рост мест с неполным рабочим днем. Ситуация по отдельным государствам весьма различается в этом контексте. Если, например, в США, Греции, Италии, Испании доля частично занятых не превышает 15%, то в Великобритании, Бельгии, Дании, Швеции – свыше 20%, а в Нидерландах – 41,2% [5]. Распространение частичной занятости, спрос на нее связаны со стремлением сочетать карьеру с другими целями жизни (воспитанием детей, продолжением обучения). Иногда это является всего лишь проявлением формы скрытого увольнения, когда фирмы переводят сотрудников на сокращенный рабочий день, поскольку испытывают серьезные финансовые трудности.

Развитие отношений занятости в Беларуси характеризуется следующими особенностями. Во-первых, на про-

тяжении всего трансформационного периода имеет место сокращение численности трудоспособного и занятого населения. Что касается уровня безработицы, то она сохраняется в пределах 2-3% от экономически активного населения, хотя этот рубеж был превышен в 1996 г. Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что начиная с 1993 г. численность населения республики неуклонно сокращается (с 10 243,5 тыс. чел. до 9848 в конце 2003 г.). За этот же период численность занятого населения уменьшилась с 4827,7 тыс. до 4305 в 2003 г.

Во-вторых, неравномерность уровня безработицы между отдельными возрастными группами, а также между мужчинами и женщинами. Очень высокой остается безработица в целом среди молодежи в возрасте 16-29 лет, на нее приходится 52,2%. Удельный вес женщин в общей численности безработных в 2003 г. составил 66,1%, за период 1993-2002 гг. колебался в пределах 60,3- 66,7%, в 1991 г. – 80, в 1992 г. – 81,4% [6].

В-третьих, численность занятых в сфере услуг постоянно увеличивается. Данный вид занятости отличается более низкой интенсивностью ротации кадров и межотраслевого перераспределения рабочей силы вследствие более узкой профессиональной специализации, требующей специальных навыков и знаний. Наиболее высокими темпами занятость увеличивалась в управлении, финан-

Таблица 2. Численность населения, занятых и уровень безработицы в Беларуси*

Период	Численность населения на конец периода, тыс. чел	Численность занятых, тыс. чел.	Уровень безработицы, %
1993	10 243,5	4 827,7	1,4
1994	10 210,4	4 700,9	2,1
1995	10 177,3	4 409,6	2,9
1996	10 141,9	4 364,8	4,0
1997	10 093,0	4 369,9	2,8
1998	10 045,2	4 416,6	2,3
1999	10 019,5	4 442,0	2,1
2000	9 990,4	4 441,0	2,1
2001	9 950,9	4 417,4	2,3
2002	9 898,6	4380,8	3,0
2003	9 848,8	4 305	3,1

Примечание. * – составлено по [6].

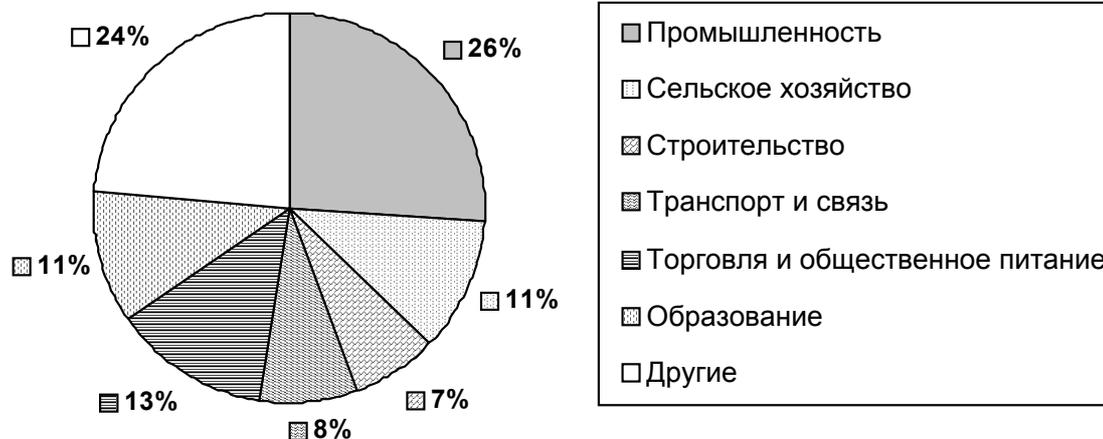


Рис. 1. Распределение численности занятого населения по отраслям экономики, 2003 г.

сах и кредитовании, жилищно-коммунальном хозяйстве и здравоохранении. Распределение численности занятого населения по отраслям экономики в 2003 г. показано на рисунке 1 [6].

В-четвертых, неуклонно продолжается рост занятости в негосударственном секторе экономики и сокращение численности, соответственно, в государственном секторе экономики. Первоначально эти процессы были инициированы необходимостью развития рыночной экономики, а затем мотивировались непосредственно способностью самих работников к приумножению собственных доходов и благосостояния. В настоящее время распределение занятого населения по формам собственности можно представить в виде следующего рисунка (рис. 2) [7].

Трудовые отношения по организации труда предполагают рациональное использование рабочего времени. И дело не только в том, что оптимальное разграничение времени труда и отдыха повышает производительность труда, увеличивает объем производства конечной продукции, но и является способом сокращения безработицы в масштабах всего общества. Организация труда посредством использования гибких систем предусматривает со-

здание гибкого рабочего места в дополнение к скользящему графику, работу по сокращенной рабочей неделе, разделение обязанностей одной штатной единицы.

Трудовые отношения по оплате труда предполагают достижение такого ее уровня, который позволил бы не только обеспечить воспроизводство рабочей силы, но и мотивацию к высокопроизводительному труду [8]. Динамика заработной платы в Республике Беларусь свидетельствует о том, что начиная с 1996 г., как результат замедления инфляционных процессов и улучшения финансово-экономической ситуации, начался рост номинальной заработной платы. Она составила к уровню 1995 г. соответственно в 2000 г. – 170%, 2001 г. – 221, 2002 г. – 241, 2003 г. – 335,7% [2]. Наиболее высокий уровень заработной платы характерен для отраслей экономики, которые обеспечивают процесс обращения денег и товаров, а также отраслей, в которых господствуют монополисты. Данные статистики свидетельствуют, что наибольший уровень заработной платы наблюдается в финансах, кредите и страховании; управлении, науке и научном обслуживании; геологии и разведке недр, информационно-вычислительном обслуживании, строительстве.

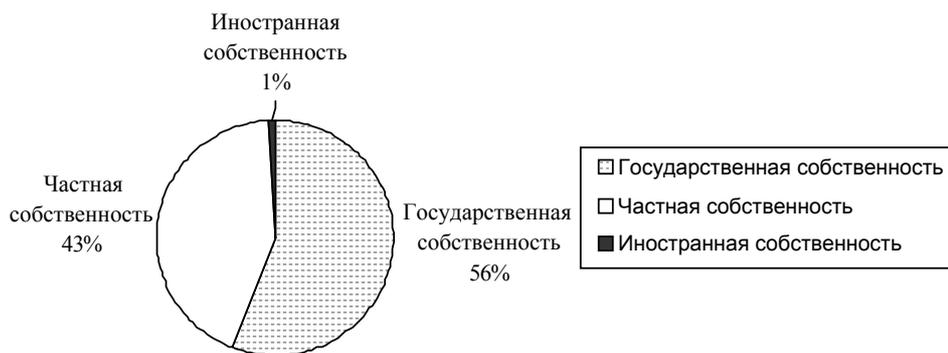


Рис. 2. Распределение занятого населения по формам собственности

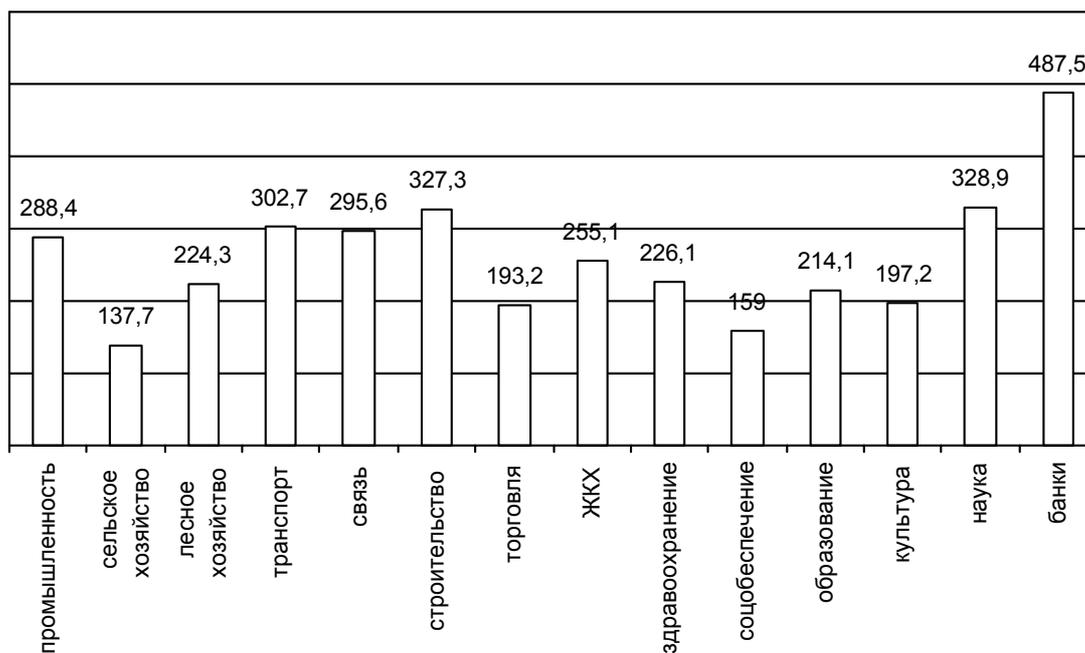


Рис. 3. Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.

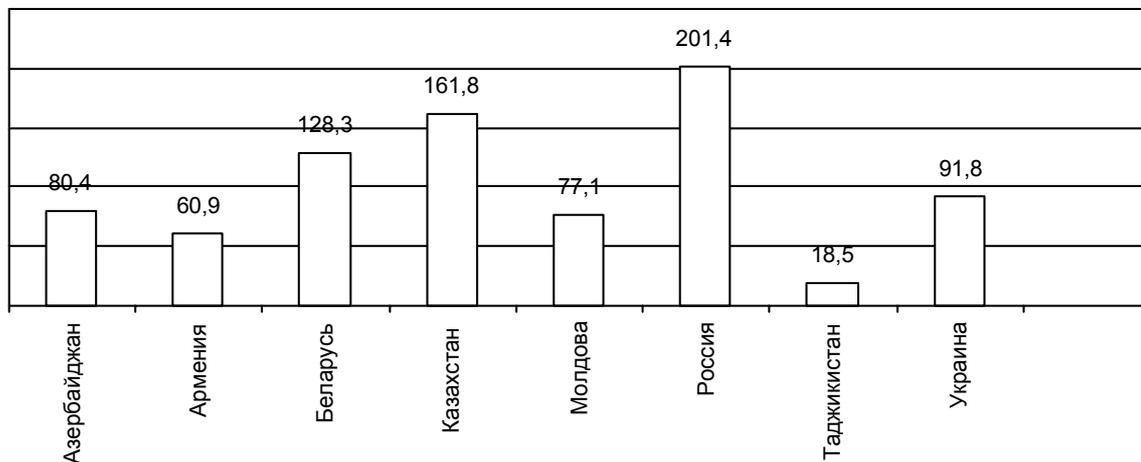


Рис. 4. Среднемесячная заработная плата, у.е.

В 2003 г. начисленная среднемесячная заработная плата составила 253,5 тыс. руб. Выше ее уровень был в промышленности, транспорте, связи, строительстве, науке, банковской деятельности; ниже – в сельском и лесном хозяйстве, торговле и общественном питании (рис. 3) [6].

Обозначенный размер заработной платы существенно отстает не только от развитых рыночных государств, в которых среднечасовая заработная плата находится в пределах от 25,92 евро в Германии до 22,51 в США и 19,77 в Японии, но и от некоторых государств Содружества (рис. 4) (расчет по состоянию на 11. 2003 г. по [6]).

Проведенный выше анализ позволяет констатировать, что трудовые отношения представляют собой сложное образование. На современном этапе наибольшую значимость приобретают проблемы улучшения демографической ситуации: обеспечение стабилизации рождаемости, доведение ее в долгосрочном периоде до уровня простого воспроизводства, улучшение здоровья населения, увеличение средней продолжительности жизни, укрепление института семьи, совершенствование регулирования миграционных процессов, повышение занятости населения, рост реальной заработной платы.

Совершенствование регулирования трудовых отношений в настоящий период заключается в переносе акцента на активные формы вовлечения временно незанятого населения в трудовую деятельность, в усилении социальной защиты от безработицы, развитии института социального партнерства. При этом важное значение приобретает стимулирование инвестиционной активности, направленной на создание и модернизацию рабочих мест. Это должно рассматриваться в качестве одного из основных экономических приоритетов. Особое значение имеют крупные инвестиционные программы, позволяющие

наряду с противодействием безработице решать и другие важнейшие социальные проблемы. В целях повышения инвестиционной активности необходимо: расширение источников инвестиций (в том числе за счет привлечения сбережений населения), участие государства в развитии инвестиционной деятельности по созданию и сохранению рабочих мест.

Литература

1. Кабалин В., Алашеев С. Динамика и факторы эффективности профессионального обучения и переподготовки безработных// Вопросы экономики. – 2002. – № 11. – С. 76 – 90.
2. Овсейко П.В. Воздействие образования и здравоохранения на качество рабочей силы// Человеческий капитал и его роль в повышении эффективности экономики: Сб. науч. трудов. – Минск: Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики РБ. – 2000. – С. 93 – 98.
3. Шишко Г.Б. Защита трудовых прав граждан. – Минск: Бел. о-во "Знание", 1999. – 71 с.
4. Базылева М.Н. Мотивация труда: системный анализ. – Минск: БГЭУ, 2002. – 168с.
5. Исаенко А. Человеческий капитал – определяющий фактор экономического роста// Человек и труд. – 2002. – № 3. – С. 83 – 87.
6. Статистический бюллетень. Ежеквартальное издание. Январь-декабрь 2003 / Минск. Министерство статистики и анализа РБ, 2004. – 189 с.
7. Беларусь в цифрах: Статистический справочник. – Минск: Министерство статистики и анализа, 2003. – 56 с.
8. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – Москва: Центр экономики и маркетинга, 1999. – 246 с.