

© 2018

Галина Соколова

доктор социологических наук, профессор
зав. отделом Института социологии НАН Беларуси
(e-mail: gnsokolova@tut.by)

РЫНОК ТРУДА МАЛОГО ГОРОДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В статье показано, 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.

DOI: 10.31857/S020736760002283-0

Республика Беларусь — страна малых городов с численностью населения — 20 тыс. человек, составляющих около 80% всех городов республики. Малые города совместно с окружающими их аграрными районами представляют собой «буферные» зоны между крупными областными и районными центрами. Их рынки труда неоднородны по своей структуре, и на их равновесное состояние оказывают влияние социально-экономические, географические и социально-культурные особенности регионов, в которых они расположены. Выделяются 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 рынка труда Республики Беларусь. 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 рынки труда, отсталые и депрессивные. По данным социологического республиканского исследования (2016 г.) занятость в малых городах Беларуси характеризуется традиционностью

форм: почти 90% работников трудятся по найму и 95% работают полный рабочий день/неделю. Несмотря на преобладание контрактной формы найма (по трудовым контрактам работают 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 свидетельствует о стабильности 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 — Минск и Минскую область, в то время как наименьшая их доля — в Гродненской (10,6%) и Могилевской (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 проживающего в них 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 занятостью население города, формируют городской бюджет, содержат социальную инфраструктуру. На сегодняшний день 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 20–30 процентов 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 др. обуславливают появление

депрессивных регионов, а затем и критических региональных рынков труда. Критическим региональным рынком труда можно считать локальный территориальный сегмент рынка труда, в котором утрачены возможности стабилизации ситуации собственными силами, поэтому негативные явления и процессы принимают постоянный характер. В целом, рынки труда малых городов могут быть охарактеризованы как замкнутые, инерционные, с вероятностью превращения их в критические и риском роста социальной напряженности в случае высвобождения рабочей силы с градообразующего предприятия.

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 содержательной характеристики рынка труда используется теория сегментации рынка труда [3. С. 90–115], которая исходит из различий между двумя сегментами в экономике – первичным и вторичным, с разной заработной платой и характеристиками занятости (см. рис. 1).

Первичный сегмент рынка труда обладает высоким статусом работ, высокой заработной платой, хорошими предложениями со стороны работодателей в отношении режимов 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 между ними через определенные входы и выходы, при этом работы на внутреннем рынке защищены от непосредственных влияний конкурентных сил внешнего рынка.

Работы в *первичном внутреннем* сегменте являются типичными для работников, стабильно занятых на предприятии (организации); требуют долговременного обучения специальностям, нужным предприятию; обладают гарантиями и хорошими перспективами продвижения, высоким уровнем автономии и высокими материальными поощрениями. Для *первичного внешнего* сегмента типичны востребованные специальности и профессии, прием на работу с учетом профессиональных качеств специалистов.

Вторичный внешний сегмент рынка труда продуцирует 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 гаранти-

	Первичный рынок труда характеризуется «хорошими» работами. Работу на первичном рынке труда можно охарактеризовать следующими чертами: *стабильная занятость и надежность положения работника *высокий уровень заработной платы *наличие «служебных лестниц» с возможностями для профессионального роста и продвижения *наличие и использование прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников *наличие сильных и эффективных профсоюзов			
Внутренний рынок труда функционирует внутри предприятия/ организации	Первичный внутренний рынок труда	Первичный внешний рынок труда	Внешний рынок труда характеризуется движением рабочей силы между предприятиями/ организациями.	
	Вторичный внутренний рынок труда	Вторичный внешний рынок труда		
	Вторичный рынок труда характеризуется «плохими» работами. На вторичном рынке труда: *велика текучесть кадров и нестабильна занятость *низки уровни оплаты труда *практически отсутствует возможность продвижения по служебной лестнице (хотя исключения возможны) *технология производства трудоемка и примитивна *отсутствуют профсоюзы			

Рис. 1. Взаимодействие первичного и вторичного рынков труда

ями и малыми перспективами продвижения. Движение между первичным внутренним и вторичным внешним сегментами является скорее исключением, чем правилом. Варьирует в определенных количествах и направлениях 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.

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 (количественный и качественный состав населения), конъюнктуре занятости, возможностях трудоустройства, различиях в степени социальной напряженности на рынке труда. 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 соответствуют предложению 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. Поэтому 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.

Опыт анализа рынка труда и социально-трудовых отношений в странах Центральной и Восточной Европы, Балтии и СНГ показывает, что в этих странах существует *проблема 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 свои специфические особенности.

В Беларуси вопросы управления региональным рынком труда актуализированы Е. Ванкевич, А. Моровой и И. 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 массовое 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 обеспечении 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 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 уделяется низкому уровню 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 отсутствием территориальной 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 в случае реструктурирования градообразующего предприятия роста безработицы и бедности был направлен совместный проект Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и ПРООН «Содействие занятости/самозанятости населения малых городов посредством создания со-

циально-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» (Национальный отчет о человеческом развитии: 2004–2005).

Мониторинг моногородов, проведенный в рамках совместного мини-проекта ПРООН и Министерства труда и социальной защиты «Содействие правительству Республики Беларусь в разработке системы раннего предупреждения роста безработицы и бедности в моногородах» (2003–2004), показал, что в 6 городах наблюдается высокий уровень социальной напряженности, для 31 города характерна социальная дестабилизация. Напряженная ситуация характерна и для внутреннего рынка труда 21 градообразующего предприятия, связанная с негативной динамикой социально-экономических показателей, снижением объемов продаж и ростом себестоимости продукции, неустойчивым финансовым положением, высоким уровнем вынужденной неполной занятости работников, низким уровнем оплаты труда. Реформирование агро- и индустриального комплексов с целью повышения их 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.

Состояние рынка труда моногородов характеризуется сокращением спроса на труд при растущем предложении труда, что обусловлено как трудностями функционирования градообразующих предприятий, так и проблемами в развитии соответствующих регионов Беларуси.

Предварительно можно выделить следующие особенности функционирования региональных рынков труда в РБ:

1. *Замкнутость* — проявляется в профессиональной немобильности рабочей силы города в сочетании со слабой информированностью о возможностях трудоустройства и обучения за границами города.

2. *Монополизация* — присутствие единственного покупателя на рынке труда, в качестве которого выступают как градообразующее предприятие, так и государство.

3. *Институциональная негибкость* рынка труда малого города. Она обусловлена наличием правовых предписаний, не позволяющих предприятию, с одной стороны, провести высвобождение избыточных работников, а с другой — обеспечить эффективную занятость всему персоналу.

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, с вероятностью превращения их в критические и риском роста социальной напряженности в случае высвобождения рабочей силы с градообразующего предприятия, слабom на данный момент взаимодействию 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 аккумулируется информация 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).

Увеличение предложения на рынке труда малого города проявляется:

- в превышении фактической безработицы над официальной;
- в 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);
- в сохранении значительных масштабов скрытой безработицы и занятости в теневом секторе экономики.

Узость системы профессионального образования на местном рынке труда не позволяет ей быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда. В результате увеличивается разрыв между требуемым качеством рабочей силы и квалификацией соискателей рабочих мест. Существует дефицит опытных высококвалифицированных кадров при преобладании в предложении трудовых ресурсов лиц со средним общим или неполном среднем образованием. Важным направлением оценки рынка труда моногорода является оценка внутреннего рынка труда градообразующего предприятия, которая может быть проведена по формам статистической отчетности предприятия и методом экспертного опроса руководителей подразделений предприятия.

Анализ рынка труда малого города, на примере г. Березовка [4, С. 98–102] показал, что механическое сокращение избыточной занятости не может 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 сокраще-

нии избыточной занятости совместными усилиями кадровой службы градообразующего предприятия и государственной службы занятости.

Уровень безработицы как характеристика регионального рынка труда. Характеристика рынка труда в регионах и республике в целом представлена в табл. 1. В рамках *официальной* части рынка (с учетом регистрируемой безработицы) региональные рынки труда схожи между собой (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 предприятии — 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.

По данным критериям к моноструктурным населенным пунктам, имеющим одно–два градообразующих предприятия, можно отнести около 40% малых городов и городских поселений Беларуси. Градообразующее предприятие играет определяющую роль 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.

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, сосредоточившего в себе свыше 20% республиканского объема промышленного производства, по определению должен быть динамичным рынком. 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 год в три раза (от 1,5 до 0,5%).

Таблица 1

Уровень безработицы как характеристика регионального рынка труда, 2016 г.

В среднем за год	Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	Минская	Могилевская	Минск	Республика Беларусь
В процентах к итогу								
Трудовые ресурсы — всего	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
Из них								
Лица, не имеющие работы, активно ее ищущие 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].

Структура безработицы в 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 от 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].

В целом, 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% от 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 год свидетельствует о том, что он *эволюционирует* в направлении типичного *вторичного* рынка труда, с некоторым увеличением доли женщин, выпускников, лиц с невосстановленным высшим и средним специальным образованием.

Анализ структуры общей безработицы. Безработица представляет собой отражение несовпадения 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 аспектах. Структурная безработица вызывается 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 табл. 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 учащихся 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 и 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, хотя и 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 механизм трудоустройства и механизмы профессионального обучения и переобучения, включение социально уязвимых категорий населения в рынок труда через механизмы социальной защиты, развитие гибких форм труда и рабочего времени. Что же касается нерегистрируемой безработицы, то, выходя из-под контроля органов управления, она становится стихийным феноменом, чреватым 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 samozанятости, 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 г.), регистрируемая безработица в Брестском регионе составляет 0,9%, Витебском — 0,8%, Гомельском — 0,8%. Гродненском — 0,8%. Минском — 0,7%, Могилевском — 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 при обследовании 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 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 недостаточно согласуется с Государственной программой инновационного развития Республики Беларусь, 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 рынка труда используются следующие показатели:

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

Таблица 2

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

Показатели	Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	Минская	Могилевская	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

Источник: [9. С. 231–258].

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 бюджета прожиточного минимума (БПМ) в общей численности населения региона, — в Минске (1,0%); затем идут Минский (3,7%) и Гродненский (5,1%) регионы. Больше всего малообеспеченных граждан в Брестской (7,5%) и Гомельской (7,4%) областях [8. С. 121–127].

Сегодня в Беларуси, при формальном росте ВВП и сокращении реальных доходов населения проблемам монопрофильных малых городов уделяется большое внимание. Формируется мнение, что ограничение госрасходов и снижение уровня кредитования экономики, а также отказ от прямой господдержки предприятий — это ошибка. Гораздо важнее 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 перестройки и «перезагрузки» с неизбежным снижением уровня жизни населения. При этом государственным органам рекомендуется разрабатывать не 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. Отметим, что обоснование актуальности исследования рынков труда малых городов в региональном контексте приобретает особую значимость в связи с государственным переходом от механизмов равномерного развития регионов и небольших поселений к стратегии концентрации государственных и частных инвестиционных ресурсов в *центрах экономического роста*, имеющих наилучшие предпосылки для получения значимых экономических эффектов (Программа социально-экономического роста Республики Беларусь на 2016–2020 годы. Минск, 2015. С. 109–114).

Литература

1. Рынок труда Республики Беларусь в социологическом измерении / Г.Н. Соколова [и др.]; науч. ред. Г.Н. Соколова // Минск: Беларуская навука. 2014.
2. Моногорода Беларуси: отложенная проблема // Экономическая газета № 77 (1789) от 14. 10. 2014.
3. *Loveridge R., Mok A.* Theories of Labor Market Segmentation // Brussels. 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 // Витебск. УО "ВГТУ". 2008.
6. Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2015 году. Статистический бюллетень. 2016 // Минск. Нац. Стат. Ком. Респ. Беларусь. 2016.
7. *Соколова Г.Н.* Механизмы адаптации белорусского рынка труда к структурным изменениям экономики // Социологические исследования. № 12. 2015. С. 111–119.
8. *Таранова Е.В.* Стабильность занятости населения Беларуси: социологический анализ // Ипокрена. № 2(23). 2015. С. 121–127.
9. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник. 2016 // Минск. Нац. Стат. Ком. Респ. Беларусь. 2016.