

ке труда других государств, рекламирование фирм, имеющих лицензии, и пресечение распространения ложной информации. Исходя из этого, проблему недостатка рабочей силы внутри Республики Беларусь необходимо решать путем ликвидации излишней занятости на промышленных предприятиях, в других сферах национальной экономики (например, на транспорте) и перераспределением высвобожденных работников между отраслями на основе совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сущность категории «Миграция» / Электронный ресурс: Дата доступа: 19.08.2014 / Режим доступа: <http://www.ekoslovar.ru/200.html>
2. Артюхин, М.И. Миграция населения Республики Беларусь / М.И. Артюхин [и др.]; под общ.ред. Г.М. Евелькина; Ин-т социологии, Нац. акад. наук Беларуси. – Минск: Белорус. Наука, 2008, с. 182
3. Вишневский А., Постсоветское демографическое пространство: Восточная Европа или интегративная часть Европы. МЭ и МО, 1998 №5 – с.122-127
4. ИМО, 2010, World Migration 2010: The Future of Migration: Building Capacities for Change, 24.10.2011

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Н.Б. Бучнева

Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь

Социально-трудовые отношения являются основой функционирования экономической системы любого современного государства. В условиях интенсивного развития рынка, внедрения современных наукоемких технологий в производстве, высокой конкурентной борьбы эффективное регулирование государством процессов социального обеспечения, трудовой деятельности выступает одним из наиболее значимых механизмов модернизации экономики.

Многие экономисты подчеркивают социальную ориентацию экономического роста в современной хозяйственной системе. Так, Г. Слезингер вводит термин «социальная организация труда», под которым понимает совокупность решений и действий по созданию социально-трудовых систем и соответствующих организационных структур, опосредующих взаимодействие людей с технологиями, предметами и средствами труда, с окружающей средой [3, с. 77]. Идеи формирования социальной экономики, ее нацеленность на повышение уровня жизни людей и производной этой системы – социальной организации труда – содержатся также в «Стратегии МОТ в поддержку предприятий», разработанной в 1996 г. Социальная организация труда призвана обеспечивать продуктивную занятость, гуманизацию условий труда, рост уровня его оплаты, цивилизованные социально-трудовые от-

ношения и социальную защиту [2]. Следовательно, в социальной экономике ключевая роль принадлежит человеку. В этих условиях основным направлением регулирования социально-трудовых отношений выступает социальное партнерство.

Система социального партнерства в ряде случаев приходит на смену патернализму, при котором социально-трудовые отношения в значительной степени регламентируются государством или руководством предприятия. Этот процесс носит односторонний характер, не предоставляющий наемным работникам возможности активного участия в решении социальных и трудовых вопросов. В свою очередь социальное партнерство предусматривает обоюдовыгодное и равное взаимодействие нанимателя и персонала, регулируемое детально проработанными правовыми документами.

При реализации стратегии социального партнерства государство как субъект социально-трудовых отношений выступает в роли законодателя, защитника прав граждан и организаций, работодателя, посредника и арбитра при трудовых спорах. В системе государственных органов власти, к компетенции которых относятся вопросы труда, занятости и социальной защиты, разрабатываются нормативные документы, регулирующие условия и оплату труда на предприятиях и в учреждениях, процессы трудоустройства, пенсионного обеспечения, помощи безработным, инвалидам и малообеспеченным гражданам, вопросы, касающиеся взаимоотношений работников и нанимателя.

В современных условиях развития экономики сложившаяся система социально-трудовых отношений требует дальнейшего совершенствования, поскольку возникает необходимость расширения участия граждан в решении вопросов социального обеспечения. Инновационное развитие, без которого невозможна конкурентоспособность страны на рынке товаров и услуг, предусматривает не только внедрение новшеств в технологических процессах и производствах, направленное на получение инновационного продукта. Его конечная цель – повышение благосостояния нации, для чего требуется экономное расходование всех ресурсов государства. Вместе с тем, важно сохранить социально ориентированное развитие экономики, обеспечив защиту отдельных категорий граждан: пенсионеров, инвалидов и др. Следовательно, дальнейшее совершенствование социально-трудовых отношений предусматривает, в первую очередь, структурные изменения на рынке труда, формирование современных подходов к организации и роли трудовой деятельности в системе социального обеспечения граждан.

Анализ рынка труда позволяет отметить, что основные тенденции его развития в значительной степени зависят от территориальной дислокации. Так, для крупных населенных пунктов остается актуальной нехватка трудовых ресурсов, в первую очередь, высококвалифицированных, более высокий уровень оплаты труда, а также возможность повышения квалификации и переподготовки без отрыва от трудовой деятельности. Это создает предпосылки эффективного применения труда и позволяет наемным работникам сформировать в последствии более высокий уровень своего пенсионного обеспечения.

Локальные рынки труда менее гибки, характеризуются ограниченным предложением и, как правило, меньшим уровнем заработной платы. В результате их участники потенциально сформируют категорию граждан, нуждающихся в дополнительной социальной защите в пенсионном возрасте. В данном случае неизбежно возрастают расходы государства, предусмотренные для оказания адресной социальной помощи и иных дополнительных выплат. Следовательно, сократить их возможно лишь в том случае, если государственное регулирование рынка труда будет направлено на обеспечение его мобильности, возможности сочетать различные виды занятости.

Предоставление работнику возможности дополнительного заработка – это не только инструмент повышения его достатка, но и источник пополнения налоговых поступлений государства. В условиях существующей демографической ситуации старение населения, являющееся общей тенденцией для многих стран, создает дополнительную нагрузку на бюджет государства. В частности, в странах Евросоюза пенсионные расходы составляют около 13% от ВВП, в Беларуси – около 10%. Однако доля пожилых людей в общей структуре жителей страны растет быстрее, чем любой другой возрастной группы. Согласно общемировой классификации, население государства считается «старым», если количество граждан старше 65 лет составляет более 7% от общего числа жителей. В Беларуси на начало 2013 г. этот показатель достиг 13,8%, в том числе в городах и поселках городского типа – 11,4%, в сельской местности – 21,5% [1]. В этих условиях вопросы занятости различных возрастных и социальных групп с расширением вариантов их трудоустройства становятся актуальным направлением экономического развития.

Современный белорусский рынок труда, несмотря на широкий спектр предлагаемых вакансий, достаточно однороден в плане условий труда и, как правило, предлагает рабочие места, предусматривающие полную занятость работника в условиях строго фиксированного рабочего времени. Это ограничивает возможности трудоустройства тех категорий специалистов, которые заинтересованы в работе, обладают достаточной квалификацией, но имеют необходимость свободного графика: женщины, находящиеся в декретном отпуске, члены семей, воспитывающих детей-инвалидов, трудоспособные пенсионеры, другие категории граждан. В то же время актуальной тенденцией мирового рынка труда является предоставление работнику более свободных условий деятельности при одновременном повышении требований к качеству выполняемой работы. Это позволяет, в том числе, решить проблему заполняемости менее привлекательных вакансий за счет дополнительных бонусов специалисту.

Возможность сочетать несколько видов деятельности является также действенным механизмом миграционной политики, поскольку именно поиски дополнительных источников дохода становятся основным мотивом оттока наиболее активных трудовых ресурсов, как правило, в возрасте до 45 лет за пределы области и республики. Развитие дистанционной занятости, домашнего труда населения особенно актуально для жителей сельской местности и пенсионеров, имеющих преимущественно более низкий уровень доходов и ограниченный узким рынком труда в пределах территории проживания.

Государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях инновационной экономики предусматривает также активное содействие росту конкурентоспособности работника на рынке труда путем обучения, переподготовки и содействия самозанятости. Подобная практика сейчас активно реализуется в большинстве стран Европейского союза, столкнувшихся с ростом безработицы. Только при условии, что работник обладает обширными знаниями и практическими профессиональными навыками в различных сферах, возникает возможность успешно сочетать разные виды деятельности, в том числе развивать предпринимательскую инициативу граждан. Это, в свою очередь, является залогом социальной стабильности в обществе. При этом следует отметить, что государство в данном случае выступает посредником, предоставляющим ряд возможностей, а не источником поощрения иждивенчества. Осознание этого – подтверждение высокого уровня социальной ответственности граждан, без которой невозможно успешное развитие современного государства. Трудоспособный человек должен понимать, что его обязанность – самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения себя и своей семьи и ответственность за уровень его благосостояния, в том числе в пенсионном возрасте, полностью лежит на нем самом. Только в этом случае возможно сформировать систему эффективного труда, при которой необходимость работать качественно и оперативно, личная заинтересованность в выполняемой работе станут внутренней мотивацией работника, а не результатом принятия мер воздействия со стороны работодателя. Именно это и является одним из необходимых условий модернизации экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Демографический ежегодник Республики Беларусь: статистический сборник / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – 419 с.
2. Колмакова, И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России / И.Д. Колмакова // Креативная экономика [Электронный ресурс]. – 2006. – Режим доступа: www.creativeconomy.ru/articles/7306/. – Дата доступа: 24.01.2014.
3. Слезингер, Г. Социальная экономика плюс социальная организация труда / Г. Слезингер // Человек и труд. – 2001. – № 7. – С. 77–81.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ ВУЗА В ПРОЦЕССЕ СТАНОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Э.Н. Воронько

Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк, Беларусь

В настоящее время в Республике Беларусь осуществляется переход на инновационный путь развития и построение экономики, основанной на знаниях, в которой вузам отводится значительное место. В связи с этим, пристальное внимание уделяется высшему образованию и вузам, функционирование которых находится в неразрывной связи с тем типом экономики, в которой они осуществляют свою деятельность.