

## ГЛАВА 5. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

### § 5.1. Прогноз развития рынка труда в агрогородках с учетом комплексной модернизации сельского хозяйства

Агропромышленный комплекс Республики Беларусь занимает особое место в экономике страны и относится к числу основных секторов народного хозяйства, определяющих условия поддержания жизнедеятельности общества и роста благосостояния его граждан.

За время реализации мероприятий Государственной программы возрождения и развития села на 2005–2010 гг. и Государственной программы устойчивого развития села на 2011–2015 гг. сформирована качественно новая агропромышленная сфера, которая ориентирована не только на устойчивость производства, но и на стабильное развитие сельских территорий.

Тем не менее в новой Государственной программе «Развитие аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы» важное место занимают вопросы воспроизводства трудовых ресурсов и их рациональной занятости. Ухудшение демографической ситуации в сельской местности и связанное с ним осложнение процесса формирования трудовых ресурсов аграрных предприятий и оптимального обеспечения последних рабочей силой ставят проблему трудовых ресурсов в ряд актуальных. Современные условия требуют качественно нового уровня формирования трудовых ресурсов, который необходимо рассматривать не как разрозненные мероприятия, а как систему непрерывного организационного воздействия в целях достижения эффективного функционирования народного хозяйства, с одной стороны, и развития личностных характеристик человеческого фактора – с другой.

#### Теоретические основы формирования рынка труда

Рынок труда – общественно-экономическая форма движения трудовых ресурсов (рабочей силы), соответствующая товарной экономике. Как экономическая категория рынок труда представляет собой систему производственных отношений между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (работодателями) и государством. Производственные отношения возникают, во-первых, по поводу обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и, во-вторых, по поводу размещения работников в системе общественного разделения труда в соответствии с законами товарного производства и обращения.

Для возникновения рынка труда необходимы следующие условия:

личная свобода производителя и право работника распоряжаться своей способностью к труду. Человек должен обладать исключительным правом распоряжаться своими способностями к труду и, исходя из личной выгоды, свободно выбирать сферы приложения труда, условия его оплаты и продолжительность рабочего времени;

прямое или опосредованное отделение работника от средств производства, отчуждение способности к труду на принципах «купли-продажи»;

заинтересованность владельца средств производства в их максимально эффективном использовании.

Компоненты рынка труда представлены ценой, конкуренцией, спросом и предложением рабочей силы. Цена выступает в виде заработной платы, спрос – в форме потребности той или иной отрасли, того или иного региона, предприятия в рабочей силе, а предложение – в форме численности и структуры наличных трудовых ресурсов.

Рынок труда проявляется в постоянно меняющемся соотношении спроса на рабочую силу со стороны разнообразных работодателей и предложения рабочей силы со стороны лиц, готовых работать. Соотношение спроса и предложения характеризует конъюнктуру рынка труда. При совпадении спроса и предложения конъюнктура рынка труда будет равновесной, при превышении спроса над предложением – трудодефицитной, при превышении предложения над спросом – трудоизбыточной.

На практике имеет место ситуация, когда определенный резерв рабочей силы существует наряду с вакантными рабочими местами. Это следствие объемного или структурного несоответствия спроса и предложения на рынке труда.

Рынок труда подразделяется на внешний, или профессиональный, и внутренний. *Внешний* рынок труда предусматривает свободное перемещение рабочей силы от одних фирм и предприятий к другим. Он предполагает наличие у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами и предприятиями. Внешний рынок труда ориентирован на законченную профессиональную подготовку. Предприниматели не стремятся вкладывать средства в подготовку кадров. Регулирование производственных отношений базируется на жесткой классификации работ и четких границах содержания каждой работы с тем, чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров.

*Внутренний* рынок труда основывается на движении кадров внутри предприятия. Оно происходит либо по горизонтали, когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру прежней работы, либо по вертикали – перевод на более высокие должности. Профессии и квалификации работников, замкнутых на внутреннем рынке труда, сложнее использовать в других фирмах, так как они носят специфический характер, обусловленный работой в данной фирме. Внутренний рынок труда нацелен на подготовку работников по профессиям и для выполнения работ, специфических для данной фирмы. Чтобы удержать работников на предприятии,

фирма вкладывает в мероприятия по их подготовке и повышению квалификации значительные средства. Регулирование производственных отношений основывается на гарантиях занятости и стимулировании длительного стажа работы на предприятии. Производственный процесс рассчитан на работников широкого профессионального профиля. Таким образом, внутренний рынок труда характеризуется значительно меньшей текучестью кадров по сравнению с внешним рынком.

Современный рынок труда характеризуется высоким динамизмом рабочей силы, ростом значимости мелкого и среднего предпринимательства. Однако главным потребителем высококвалифицированной рабочей силы по-прежнему остается крупный бизнес.

Особенности современного рынка труда обусловлены влиянием ряда факторов:

высокой продолжительностью общеобразовательной подготовки;

замедлением темпов прироста трудоспособного населения и его старением в целом;

усложнением трудовых отношений между наемными работниками и работодателями;

заменой постоянной рабочей силы временно занятыми или работающими неполный рабочий день и т. д.

Рынок труда, как и любое другое явление, обладает положительными и отрицательными сторонами. *К недостаткам рынка труда относятся:*

стихийность, обостряющая проблемы трудоустройства населения и затрудняющая реализацию права на труд и доходы. Более жесткими становятся требования к профессионализму, усиливается динамичность структурных изменений в производстве, появляется безработица, происходит снижение жизненного уровня у части населения. В результате возможно возникновение социальной напряженности, ослабление ориентации на высококвалифицированный труд, обеспечивающий

стратегические задачи социального, экономического и научно-технического развития;

рынок труда способствует развитию личного, группового и коллективного эгоизма, когда интересы групповых и индивидуальных товаропроизводителей становятся выше интересов потребителей.

Основными *субъектами* отношений на рынке труда являются:

во-первых, партнеры трудовых отношений (работодатель и работник, который имеет право на распоряжение способностью к труду. Для наемного работника работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства);

во-вторых, посредники между работодателями и работниками (органы власти и представители государства, вырабатывающие основы правовой регламентации отношений занятости, осуществляющие увязку спроса и предложения рабочей силы на всех уровнях, контроль за соблюдением законов);

в-третьих, представители интересов тружеников и работодателей (общественные организации – профсоюзы, ассоциации или союзы, осуществляющие защиту интересов каждого из субъектов трудовых отношений и снятие противоречий в их взаимоотношениях).

Анализ научной литературы показал, что сформировалось устойчивое представление об отличиях страновых моделей рынков труда, используемое для классификации рынков труда как развитых, так и развивающихся стран.

Типичные признаки, характеризующие рынки труда, систематизированы нами в таблице 5.1.1.

Так, выделяют «внешние» и «внутренние» типы рынков труда (США относят к внешнему, Японии – к внутреннему, Европу – к смешанному). В основу классификации положен комплекс разграничительных признаков: система профессиональной подготовки кадров,

Таблица 5.1.1. Характеристики рынков труда развитых стран

Признаки отличия	«Европейский рынок труда»	«Американский рынок труда»	«Японский рынок труда»
Источники пополнения кадров	Преимущественно внешний	Преимущественно внешний	Преимущественно внутренний
Система профессионального образования кадров	Законченная профессиональная подготовка	Профессиональная подготовка, подтверждаемая дипломом или сертификатом об образовании	Внутрифирменная подготовка кадров
Мобильность рабочей силы	Невысокая территориальная и межорганизационная мобильность	Высокая территориальная и межорганизационная мобильность	Низкая территориальная и межорганизационная мобильность
Дифференциация заработной платы	Небольшая дифференциация в оплате труда	Очень высокая дифференциация в оплате труда	Низкая дифференциация в оплате труда
Влияние профсоюзов	Сильные профсоюзы, наличие институтов рабочего представительства	Невысокий охват работников профсоюзами	Формирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний
Уровень правовой и социальной защиты	Высокий уровень правовой защищенности	Свобода работодателя в отношении найма и увольнения	Система «пожизненного найма», гарантирующая занятость на весь срок трудовой деятельности работников
Сроки выплаты пособий по безработице	Длительные, от 2 до 5 лет	Короткие, до 6 месяцев	Средние, до 1 года

Примечание. Таблица составлена по данным [1].

источники заполнения вакантных рабочих мест, методы стимулирования и регулирования трудовых отношений и т. д.

Следует отметить, что рынок труда как социально-экономический механизм существенно отличается от других типов рынка. Товарные рынки, как правило, находятся в динамических состояниях, стремящихся к равновесию. Несмотря на ряд отклоняющих факторов, в числе которых и регулирующее воздействие государства, спрос и предложение на рынках большинства товаров (особенно «биржевых») балансируются через цены. Напротив, на рынках труда *неравновесие является нормой, а совпадение спроса и предложения приходится рассматривать как редкое, непродолжительное и неустойчивое состояние*. Теперь большинство специалистов считают рынок труда сбалансированным при наличии безработицы, не превышающей так называемый «естественный» уровень. Таким образом, рынки труда действуют во многом иначе, чем товарные рынки.

К числу важнейших показателей оценки эффективности использования трудовых ресурсов относится *уровень сбалансированности общественного производства по трудовым ресурсам*. Сбалансированность представляет собой фактически сложившуюся количественную и качественную пропорциональность в распределении трудовых ресурсов. Границы сбалансированности могут быть подвижны, от полного соответствия между потребностями производства в ресурсах труда и рабочей силой, занятой в сельском хозяйстве, которая в количественном отношении по профессиональному и квалификационному составу, как правило, отвечает требованиям производства, до такого соответствия, которое лишь делает возможным осуществление процесса производства. Повышение уровня сбалансированности между потребностями производства в рабочей силе и ее наличием означает более эффективное использование средств производства и трудовых ресурсов, что способствует повышению производительности труда.

С развитием конкуренции на рынке товаров и услуг, введением более жесткого режима финансирования предприятия вынуждены более эффективно использовать ресурсы труда, определяя их численность с учетом реальных потребностей производства, что объек-

тивно приводит к сокращению спроса на рабочую силу и высвобождению работников, появлению безработных.

### Анализ и оценка важнейших направлений формирования рынка труда в агрогородках

Формирование рынка труда специалистами и высококвалифицированными рабочими в пределах конкретной территории происходит в процессе функционирования сложной совокупности социально-экономических рыночных отношений. Кроме того, формирование и развитие трудовых ресурсов в сельской местности следует рассматривать в зависимости от условий их размещения и жизнедеятельности. С учетом этих положений нами проведены исследования тенденций процесса формирования рынка труда в сельской местности.

Сельские населенные пункты республики представляют собой территории, на которых сосредоточена основная часть трудового потенциала сельской местности, и соответствуют ведению преимущественно коллективной формы хозяйствования. В республике наблюдается сокращение размера среднего сельского населенного пункта по всем областям. В Брестской области, по сравнению с другими областями, имеется более стабильная сеть сельских поселений и прослеживается доминирующая форма средних, больших и крупных населенных пунктов в системе современного сельского населения (табл. 5.1.2).

*Потенциальное совокупное предложение* на рынке труда в сельской местности (трудовые ресурсы) формируется, прежде всего, за счет трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (табл. 5.1.3).

Анализ динамики показателей миграции в разрезе областей республики показывает миграционную убыль (кроме Минской области). Кроме того, интенсивность миграционных потоков из сельской местности усиливается (табл. 5.1.4). Исследование с точки зрения их влияния на формирование предложения на рынке труда в сельской местности свидетельствует, что основное направление миграции – внутриреспубликанское.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, в целом численность занятых в сельском хозяйстве (включая охоту и предоставление услуг в этих областях) составила в 2014 г. 354,6 тыс. чел., или 41,5 % всего занятого населения в

Таблица 5.1.2. Динамика размеров сельских населенных пунктов в Республике Беларусь

Область	1998 г.			2006 г.			2014 г.		
	Сельское население, тыс. чел.	Число сельских населенных пунктов, ед.	Средний размер сельских населенных пунктов, чел.	Сельское население, тыс. чел.	Число сельских населенных пунктов, ед.	Средний размер сельских населенных пунктов, чел.	Сельское население, тыс. чел.	Число сельских населенных пунктов, ед.	Средний размер сельских населенных пунктов, чел.
Брестская	570,5	2 173	263	530,1	2 178	243	433,5	2 161	201
Витебская	461,2	6 614	70	378,7	6 480	58	290,1	6 262	46
Гомельская	488,8	2 636	185	433,4	2 549	170	344,3	2 296	150
Гродненская	442,9	4405	101	378,9	4 363	87	286,5	4 314	66
Минская	750,6	5 249	143	671,4	5 212	129	607,1	5 203	117
Могилевская	367,2	3 220	114	299,0	3 081	97	231,9	3 015	77
<b>Республика Беларусь</b>	<b>3 081,2</b>	<b>24 297</b>	<b>127</b>	<b>2 691,5</b>	<b>23 863</b>	<b>113</b>	<b>2 193,4</b>	<b>23 251</b>	<b>94</b>

Примечание. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Таблица 5.1.3. Динамика показателей численности сельского населения и трудовых ресурсов села

Показатели	Год				
	1990	2000	2005	2010	2014
Сельское население – всего	3457,0	3035,1	2732,1	2422,9	2193,4
Трудовые ресурсы	1609,3	1327,5	1313,3	1064,0	1018,1
В том числе:					
трудопособные в трудоспособном возрасте	1421,7	1257,5	1276,2	1014,7	955,4
лица старше трудоспособного возраста	175,6	69,3	37,0	49,3	62,7
лица младше трудоспособного возраста	12,0	0,7	0,1	0,0	0,0

Примечание. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Таблица 5.1.4. Динамика миграции в сельской местности

Область	Число прибывших		Число выбывших		Миграционный прирост/убыль (+/-)	
	2005	2014	2005	2014	2005	2014
Брестская	12 703	11 080	15 608	16 087	-2 905	-5 007
Витебская	11 537	9 447	14 998	12 722	-3 461	-3 275
Гомельская	10 971	8 908	12 879	13 285	-1 908	-4 377
Гродненская	8 476	8 053	11 345	12 290	-2 869	-4 237
Минская	25 170	26 074	23 400	21 518	1 770	4 556
Могилевская	7 180	5 259	10 481	9 934	-3 301	-4 675
<b>Республика Беларусь</b>	<b>76 037</b>	<b>68 521</b>	<b>88 711</b>	<b>85 836</b>	<b>-12 674</b>	<b>-17 015</b>

Примечание. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Таблица 5.1.5. Распределение занятого населения в сельской местности по отраслям экономики

Показатели	2000 г.		2014 г.		Изменение 2014 г. к 2000 г.	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	п. п.
Занято в экономике – всего	1043,9	100,0	854,0	100,0	-189,9	-
В том числе:						
промышленность	98,4	9,4	111,2	13,0	+12,8	+3,6
сельское хозяйство	595,3	57,0	354,6	41,5	-240,7	-15,5
транспорт	9,9	0,9	34,7	4,0	+24,8	+3,1
строительство	29,9	2,9	30,5	3,6	+0,6	+0,7
торговля и общественное питание	48,3	4,6	82,6	9,6	+34,3	+5,0
образование	118,6	11,4	95,3	11,2	-23,3	-0,2
здравоохранение, соцобеспечение	53,7	5,1	56,9	6,7	+3,2	+1,6
другие сферы	89,8	8,7	88,2	10,4	-1,6	+1,7

Примечания. 1. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь. 2. В 2014 г. отрасль сельского хозяйства включает охоту и предоставление услуг в этих областях.

сельской местности (табл. 5.1.5). Доля населения, занятого в сельском хозяйстве, в общей численности занятых уменьшилась с 14,1 % в 2000 г. до 8,5 % в 2014 г. Количество занятых в сельскохозяйственном производстве уменьшилось по сравнению с 2000 г. почти на 237 тыс. чел.

В соответствии с мировыми тенденциями оптимизации численности занятых в сельском хозяйстве нужно рассматривать как положительное явление в условиях развития и полноценного функционирования сферы услуг в сельской местности. В Беларуси динамика структуры занятости в сельской местности имеет положительную тенденцию: в отраслях материального производства она сокращается, а в сфере услуг – увеличивается (рис. 5.1.1).

По структуре занятых сельские населенные пункты приближаются к городским, то есть они реально стали агрогородками.

Расширение сферы услуг потребует, с одной стороны, увеличения государственных расходов на их развитие и создания инвестиционной привлекательности сельской местности – с другой.

### Прогноз развития рынка труда в агрогородках с учетом комплексной модернизации сельского хозяйства

Уровень сбалансированности общественного производства по трудовым ресурсам является одним из важнейших показателей оценки эффективности их использования. Сбалансированность представляет собой фактически сложившуюся количественную и качественную пропорциональность в их распределении. Границы сбалансированности могут быть подвижны от полного соответствия между потребностями производства в ресурсах труда и рабочей силы, занятой в сельском хозяйстве и других отраслях экономики, которая в количественном отношении по профессиональному и квалификационному составу, как правило, отвечает требованиям производства, до такого соответствия, которое лишь делает возможным осуществление процесса производства. Повышение уровня сбалансированности между потребностями производства в рабочей силе и ее наличием означает более эффективное использование средств производства и трудовых ресурсов, что способствует повышению производительности труда.

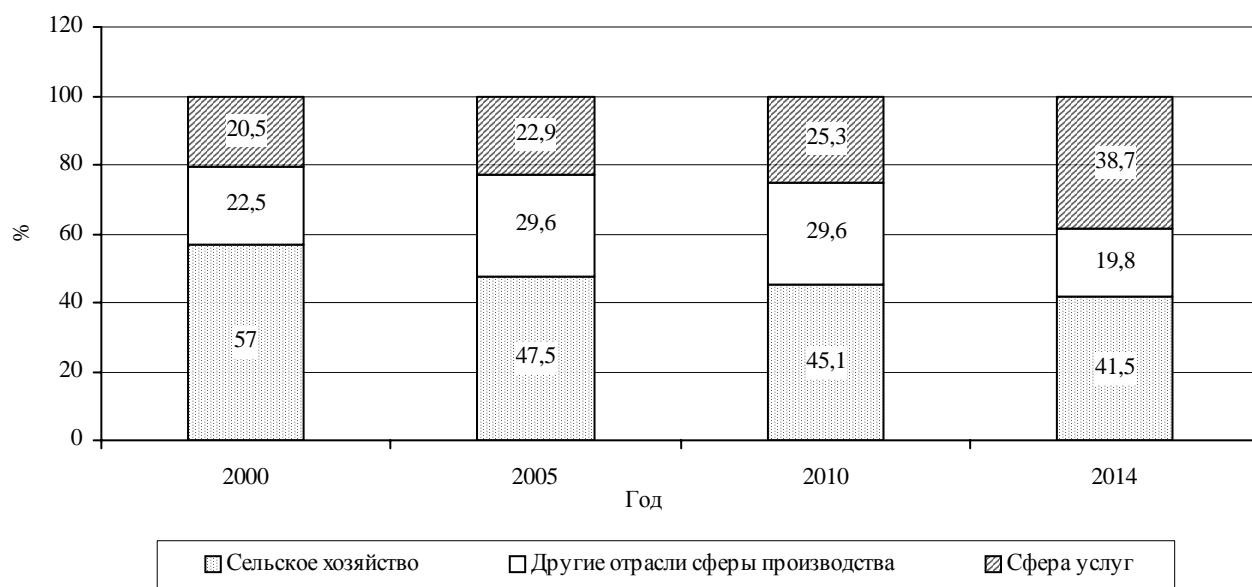


Рис. 5.1.1. Динамика структуры занятости в сельской местности Беларуси

Примечания. 1. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь. 2. В 2014 г. отрасль сельского хозяйства включает охоту и предоставление услуг в этих областях.

С развитием производительных сил живого и овеществленного труда усиливается разделение живого труда, что ведет к изменению трудовых функций работников и специализации их по видам производственной деятельности, возникновению новых профессий, специальностей или их групп. Существенное влияние на структурные сдвиги качественного состава работников отраслей экономики оказывает соответствие уровня развития кадров характеру и уровню развития средств производства. С одной стороны, средства производства выступают показателем уровня развития человеческого капитала, материализацией накопленных знаний, опыта, с другой – их эффективное использование требует соответствующего уровня подготовки персонала.

В процессе совершенствования материально-технического оснащения АПК происходит, с одной стороны, углубление разделения труда и соответственно изменяется структура кадров: при общем сокращении числа занятых растет удельный вес работников механизированного и автоматизированного труда. С другой стороны, сложность работ, появление нового поколения высокотехнологичных машин и механизмов обуславливают необходимость улучшения качественного состава работников сельскохозяйственного производства.

Отмечая значение производительности труда в отрасли, важно подчеркнуть, что повышение ее уровня или сокращение затрат труда на единицу произведенной продукции остается важнейшим условием стабильного развития аграрной экономики. Уровень производительности теснейшим образом связан с продуктивностью отраслей сельского хозяйства.

Вместе с тем ситуация с обеспечением и эффективностью использования в сельском хозяйстве такого важнейшего фактора производства, как трудовые ресурсы складывается неоднозначно. С одной стороны, перед отраслью стоит проблема относительно

низкой производительности труда, во многом обусловленная техническими и технологическими проблемами сельского хозяйства. С другой – организации, переходящие на новые методы ведения производства, использование современной техники, сталкиваются с нехваткой высококвалифицированных кадров. Во многом такая ситуация объясняется устаревшими формами организации труда и его мотивации. В совокупности эти обстоятельства делают труд в сельскохозяйственных организациях непривлекательным, препятствуют притоку новых кадров и росту эффективности их использования.

Фактор роста производительности труда в отрасли, связанный с сокращением трудоемкости производства, также нельзя переоценивать. В последние годы в этом плане наблюдаются положительные тенденции. Однако при сохраняющейся низкой цене рабочей силы, не обеспечивающей в значительной части сельскохозяйственных организаций минимальный уровень ее воспроизводства, такая «трудосберегающая» политика себя исчерпала. Конечно, объективная реальность такова, что истощение трудовых ресурсов и конкуренция в перспективе все же приведут к установлению новых форм организации и мотивации труда и, соответственно, росту его производительности.

Важно учитывать и социальные аспекты роста производительности труда в сельском хозяйстве. При ограниченности на селе дополнительных альтернативных рабочих мест и сложности с их созданием любое высвобождение излишней рабочей силы из аграрного сектора может увеличить уровень безработицы и привести к дальнейшему сокращению населения в сельской местности, особенно в трудоспособном возрасте.

В этой связи вопросы установления *новых форм организации и мотивации труда в сельском хозяйстве* необходимо рассматривать не только с узкоотраслевых позиций, а гораздо шире, имея в виду проблему устойчивого развития сельских территорий, **модернизацию**

**занятости населения.** Не определившись с перспективными параметрами численности работников, занятых в сельском хозяйстве, не выявив рациональные пропорции между сельскохозяйственным и несельскохозяйственным трудом, сложно разработать параметры производительности труда на ближайшую перспективу.

Исследование социально-экономических последствий динамики производительности труда в сельском хозяйстве позволяет подчеркнуть, что здесь наиболее важным является определение роли производительности труда как фактора конкурентоспособности продукции, производимой в сельском хозяйстве. Известно, что конкурентоспособность любого товара выражается через сопоставление его цены со средневзвешенными ценами на мировом рынке. В настоящее время конкурентоспособность отечественного сельского хозяйства не основывается на высоком и постоянно повышающемся уровне производительности труда. Следовательно, конкурентоспособность может обеспечиваться в основном за счет низкого уровня заработной платы и доходов сельскохозяйственных организаций, что и имеет место в настоящее время.

Еще один значимый аспект решения данной проблемы связан с исследованием взаимосвязи экономического роста в аграрном секторе, занятости и производительности труда, с учетом того, что продолжается процесс урбанизации, который ведет к сокращению трудовых ресурсов села. Таким образом, сокращение ресурса живого труда в аграрной экономике в ближайшей перспективе продолжится.

Практика показывает, что формирование трудовых ресурсов на определенный период зависит не столько от динамики основных демографических составляющих – рождаемости и смертности, сколько от численности поколений, вступающих в трудоспособный возраст и выходящих за его пределы. Начиная с 2014 г. в трудоспособный возраст в сельской местности вступает поколение, удельный вес которого к 2020 г. составит только 83,4 % от уровня 2014 г. Эти процессы отразятся на численности трудовых ресурсов в сторону их снижения.

В качестве еще одного структурообразующего фактора формирования трудовых ресурсов выступает *миграция населения*. Рассматривая влияние миграционной составляющей на динамику численности трудоспособного населения, следует учитывать, что сальдо миграции зависит не столько от масштабов перемещения, сколько от соотношения противоположно направленных миграционных потоков.

Согласно данным государственной статистики, внешняя трудовая миграция незначительная и она мало влияет на национальный рынок труда.

Процесс воспроизводства трудового потенциала и формирование рынка труда в первую очередь будет предопределяться взаимодействием демографических переменных естественного воспроизводства. Согласно демографическому прогнозу в пятилетии 2016–2020 гг. формирование трудовых ресурсов будет проходить под влиянием абсолютного сокращения трудоспособного населения (табл. 5.1.6).

Относительно 2014 г. общая численность сельского населения к 2020 г. снизится на 10,1 %, в том числе в возрасте 0–15 лет – на 0,5, трудоспособном – на 16,5 и старше трудоспособного – на 4,5 %. Согласно прогнозным расчетам ежегодное сокращение трудовых ресурсов на селе в следующем пятилетии составит 30–35 тыс. чел.

Исходя из проведенных исследований, можно назвать четыре фактора, препятствующих эффективному использованию трудовых ресурсов в сельской местности:

- устаревшие формы организации и мотивации труда;
- отсутствие территориальной равномерности их размещения;
- слабое развитие малого и среднего предпринимательства;
- особенности сельского уклада жизни, сдерживающие территориальную мобильность рабочей силы.

В сфере использования трудовых ресурсов села одновременно существуют две противоположные проблемы – избытка и дефицита. Сущность данных проблем – структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Главная особенность рынка труда в Беларуси в том, что при снижении численности зарегистрированных в службе занятости сельских безработных наблюдается рост уровня нерегистрируемой безработицы. Как показывают социологические опросы, проведенные Институтом социологии НАН Беларуси, в значительной степени это обусловлено низкими размерами пособия по безработице, что не позволяет обеспечивать минимальные жизненные потребности безработного, необходимостью участия в общественных работах, предложением низкооплачиваемых рабочих мест.

На экономические отношения занятости влияют тенденции в *социально-демографическом развитии*, которые в определенной мере сами производны от социально-экономических условий в стране. Данные статистики свидетельствуют о растущем уровне урбанизации белорусского общества, ведущем к стиранию различий

Таблица 5.1.6. Предположительная численность сельского населения на начало года, тыс. чел.

Год	Все население	В том числе в возрасте		
		моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного
2014	2193,4	363,7	1145,3	684,4
2015	2156,9	366,3	1114,1	676,6
2016	2119,8	366,1	1083,3	670,4
2017	2082,4	365,6	1051,5	665,3
2018	2044,9	364,4	1018,6	660,9
2019	2007,9	363,4	987,6	656,9
2020	1971,4	362,2	955,8	653,5

Примечание. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

между городом и деревней. Социально-демографические условия, оказывающие влияние на современное состояние занятости, можно охарактеризовать следующим: естественной убылью сельского населения; постарением населения; ростом ожидаемой продолжительности жизни при рождении.

Стратегия развития социально-трудовой сферы в республике направлена на повышение эффективности использования рабочей силы и удержание безработицы в социально допустимых пределах. В свою очередь, процессы занятости и проблема безработицы предопределяются соотношением двух основных структурных составляющих рынка труда – спроса на рабочую силу и ее предложения. При этом важными аспектами формирования предложения рабочей силы на рынке труда выступают демографические факторы, в то время как спрос в большей степени определяется экономическими параметрами – инвестициями в сельской местности.

Установлено, что основную часть трудовых ресурсов в сельской местности составляет трудоспособное население, доля которого в их численности в 2014 г. находится в пределах 94 %. Исследования показывают, что на ближайшую перспективу их структура не претерпит существенных изменений.

Особую важность и актуальность имеют трудовые ресурсы в агрогородках в связи с рядом их принципиальных особенностей. Сельскохозяйственное производство является главной отраслью приложения труда и создает рабочие места для сельских жителей.

Исходя из анализа демографической ситуации и складывающихся тенденций формирования трудовых ресурсов в сельской местности произведен расчет перспективной численности трудовых ресурсов на период до 2020 гт. (табл. 5.1.7).

Проведенные исследования позволяют констатировать, что прогнозирование потребности аграрного сектора в кадрах возможно на основе расчета трудовых нормативов, учитывающих региональные особенности сельскохозяйственного производства. В этом случае существенно возрастает значимость нормативного метода, позволяющего проводить исследования различных аспектов этой актуальной научной проблемы.

Важным и сложным этапом разработки перспективных балансов рабочей силы является определение

величины прямых затрат труда по отраслям производства. Основой такого расчета служат укрупненные комплексные нормативы затрат труда на 1 га земельной площади, на 1 гол. скота и на 1 ц продукции. Следует подчеркнуть, что для регионального уровня степень погрешности в нормативах затрат труда можно считать вполне допустимой.

В ходе выполнения НИР в 2009–2013 гг. в секторе трудовых ресурсов по каждому виду продукции, производимому в сельском хозяйстве, разработана система нормативов, включающая в себя:

- укрупненные нормативы затрат труда, установленные в расчете на единицу площади или голову животных;
- нормы затрат труда на производство единицы продукции.

Нами рассчитана потребность в трудозатратах исходя из прогноза объемов производства сельскохозяйственной продукции (табл. 5.1.8).

Сравнительная оценка динамики затрат труда на производство 1 ц отдельных видов продукции сельского хозяйства и прогнозные показатели представлены в таблице 5.1.9. Анализ данных свидетельствует о высокой достоверности использования метода расчета прогнозных затрат труда.

В ходе выполнения исследования рассчитаны два варианта затрат труда, необходимых для производства прогнозных объемов продукции сельского хозяйства во всех категориях хозяйств (табл. 5.1.10, 5.1.11). В первом варианте использованы прогрессивные постоянные нормативы затрат труда, а во втором – нормативы дифференцированы по годам в сторону снижения.

Исходя из расчетных объемов затрат труда и среднего годового фонда рабочего времени одного работника (2100 ч) определена общая потребность в работниках (прогноз спроса) во всех категориях хозяйств на период 2016–2020 гг. (табл. 5.1.12).

По итогам исследования, исходя из прогнозных расчетов численности трудовых ресурсов (предложение) и потребности в работниках (спрос), определен баланс предложения и спроса трудовых ресурсов на 2016–2020 гг. (табл. 5.1.13).

В результате проведенных расчетов прогноза установлено, что по первому варианту при прогрессивных, но постоянных нормативах затрат труда и растущих объемах производства потребность в работниках к 2020 г.

Таблица 5.1.7. Расчет трудовых ресурсов и перспективной численности работников, занятых в сельском хозяйстве, тыс. чел.

Показатели	Год						
	2014 (факт)	2015 (расчет)	2016	2017	2018	2019	2020
Сельское население – всего	2193,4	2156,9	2119,8	2082,4	2044,9	2007,9	1971,4
Численность трудовых ресурсов	1018,1	1000,8	983,6	966,2	948,8	931,7	914,7
В том числе: трудоспособные	955,4	940,8	924,6	908,3	891,9	875,8	859,8
старше и младше трудоспособного возраста, занятые в экономике	62,7	60,0	59,0	58,0	56,9	55,9	54,9
Численность занятых (предложение) в сельском хозяйстве	354,6	348,3	342,3	336,2	330,2	324,2	318,3

Примечания. 1. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.  
2. Отрасль сельского хозяйства включает охоту и предоставление услуг в этих областях.

Таблица 5.1.8. Прогноз объемов производства продукции сельскохозяйственной продукции во всех категориях хозяйств на 2016–2020 гг., тыс. т

Продукция	Год				
	2016	2017	2018	2019	2020
Скот и птица в живом весе	1 794	1 813	1 832	1 852	1 872
В том числе:					
мясо КРС	676	695	715	736	757
свинина	546	544	543	541	539
мясо птицы и др.	573	573	574	574	575
Молоко	7 178	7 654	8 169	8 674	9 218
Зерно	9 528	9 620	9 735	9 860	10 000
Картофель	6 120	6 125	6 130	6 135	6 140
Сахарная свекла	5 180	5 210	5 220	5 280	5 370
Льноволокно	55	55	55	55	55
Рапс	750	765	780	800	820
Кормовые корнеплоды	530	468	412	364	321
Овощи открытого грунта	1 535	1 540	1 540	1 543	1 546
Овощи закрытого грунта	115	115	115	115	115
Сено	1 546	1 570	1 592	1 614	1 638
Зеленая масса на сенаж, силос	47 592	48 508	49 479	50 462	51 471
Зеленая масса на выпас и подкормку	13 742	14 077	13 395	14 337	14 502
Фрукты и ягоды	557	591	591	559	631

Примечание. Таблица составлена по данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

Таблица 5.1.9. Динамика показателя затрат труда на производство 1 ц основных видов продукции сельского хозяйства, чел.-ч

Продукция	Год				Прогноз (в среднем)	Прогноз затрат труда в % к 2014 г.
	2000	2005	2010	2014		
Зерно	1,5	1,0	0,8	0,5	0,5	100,0
Картофель	2,4	2,3	1,5	0,9	0,75	83,3
Сахарная свекла	1,4	0,4	0,2	0,1	0,1	100,0
Молоко	8,9	4,8	3,2	2,7	2,0	74,0
Прирост КРС	50,5	29,1	24,0	23,2	16,0	69,0
Привес свиней	21,4	13,9	9,9	7,1	5,1	71,8

Таблица 5.1.10. Расчет затрат труда на производство продукции во всех категориях хозяйств при постоянных нормативах, тыс. чел.-ч (вариант 1)

Продукция	Нормативы затрат труда на 1 ц про- дукции, чел.-ч	Год				
		2016	2017	2018	2019	2020
Скот и птица в живом весе	–	143 455	146 393	149 555	152 813	156 084
В том числе:						
мясо КРС	16,0	108 160	111 200	114 400	117 760	121 120
свинина	5,1	27 846	27 744	27 693	27 591	27 489
мясо птицы и др.	1,3	7 449	7 449	7 462	7 462	7 475
Молоко	2,0	143 560	153 080	163 380	173 480	184 360
Зерно	0,5	47 640	48 100	48 675	49 300	50 000
Картофель	0,75	45 900	45 937,5	45 975	46 012,5	46 050
Сахарная свекла	0,1	5 180	5 210	5 220	5 280	5 370
Льноволокно	3,0	1 650	1 650	1 650	1 650	1 650
Рапс	0,65	4 875	4 972,5	5 070	5 200	5 330
Кормовые корнеплоды	0,3	1 590	1 404	1 236	1 092	963
Овощи открытого грунта	1,45	22 257,5	22 330	22 330	22 373,5	22 417
Овощи закрытого грунта	4,5	5 175	5 175	5 175	5 175	5 175
Сено	0,25	3 865	3 925	3 980	4 035	4 095
Зеленая масса на сенаж, силос	0,04	19 036,8	19 403,2	19 791,6	20 184,8	20 588,4
Зеленая масса на выпас и подкормку	0,04	5 496,8	5 630,8	5 358	5 734,8	5 800,8
Фрукты и ягоды	2,8	15 596	16 548	16 548	15 652	17 668
<b>Всего затрат</b>	–	<b>465 277,1</b>	<b>479 759,0</b>	<b>493 943,6</b>	<b>507 982,6</b>	<b>525 551,2</b>



Таблица 5.1.11. Расчет затрат труда на производство продукции во всех категориях хозяйств при дифференцированных нормативах, тыс. чел.-ч (вариант 2)

Продукция	Год				
	2016	2017	2018	2019	2020
Скот и птица в живом весе	143 455	139 654	138 573	135 248	133 865
В том числе:					
мясо КРС	108 160	107 725	107 250	106 720	105 980
свинина	27 846	24 480	24 435	21 640	21 560
мясо птицы и др.	7 449	7 449	6 888	6 888	6 325
Молоко	143 560	137 772	147 042	138 784	147 488
Зерно	47 640	48 100	43 807,5	44 370	40 000
Картофель	45 900	42 875	42 910	39 877,5	36 840
Сахарная свекла	5 180	5 210	5 220	5 280	5 370
Льноволокно	1 650	1 540	1 430	1 320	1 210
Рапс	4 875	4 590	4 680	4 400	4 100
Кормовые корнеплоды	1 590	1 404	1 030	728	642
Овощи открытого грунта	22 257,5	21 560	21 560	20 830,5	20 098
Овощи закрытого грунта	5 175	5 175	4 600	4 600	4 025
Сено	3 865	3 925	3 184	3 228	2 457
Зеленая масса на сенаж, силос	19 036,8	14 552,4	9 895,8	10 092,4	10 294,2
Зеленая масса на выпас и подкормку	5 496,8	4 223,1	2 679	2 867,4	2 900,4
Плоды и ягоды	15 596	15 957	14 775	12 857	12 620
<b>Всего затрат</b>	<b>465 277,1</b>	<b>446 537,5</b>	<b>441 386,3</b>	<b>424 482,8</b>	<b>421 909,6</b>

Таблица 5.1.12. Прогнозные расчеты потребности в работниках во всех категориях хозяйств на 2016–2020 гг.

Показатели	Год				
	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Вариант 1</i>					
Затраты труда в сельскохозяйственном производстве при постоянных нормативах, тыс. чел.-ч	465 277,1	479 759,0	493 943,6	507 982,6	525 551,2
Потребность в работниках (спрос) в сельскохозяйственном производстве при постоянных нормативах затрат труда, тыс. чел.	221,6	228,5	235,2	241,9	250,3
Общая численность работников, включая аппарат управления, тыс. чел.	254,8	262,7	270,5	278,2	287,8
<i>Вариант 2</i>					
Затраты труда в сельскохозяйственном производстве при снижающихся нормативах, тыс. чел.-ч	465 277,1	446 537,5	441 386,3	424 482,8	421 909,6
Потребность в работниках (спрос) при снижающихся нормативах затрат труда, тыс. чел.	221,6	212,6	210,2	202,1	200,9
Общая численность работников, включая аппарат управления, тыс. чел.	254,8	244,5	241,7	232,4	231,0

Таблица 5.1.13. Баланс предложения и спроса трудовых ресурсов села, тыс. чел.

Показатели	Год				
	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Вариант 1</i>					
Численность занятых (предложение) в сельском хозяйстве	342,3	336,2	330,2	324,2	318,3
Прогноз потребности в работниках (спрос) при постоянных нормативах затрат труда	221,6	228,5	235,2	241,9	250,3
Прогноз общей численности работников, включая аппарат управления	254,8	262,7	270,5	278,2	287,8
Баланс предложения и спроса трудовых ресурсов (+/-)	+87,5	+73,5	+59,7	+46,0	+30,5
<i>Вариант 2</i>					
Численность занятых (предложение) в сельском хозяйстве	342,3	336,2	330,2	324,2	318,3
Прогноз потребности в работниках (спрос) при снижающихся нормативах затрат труда	221,6	212,6	210,2	202,1	200,9
Прогноз общей численности работников, включая аппарат управления	254,8	244,5	241,7	232,4	231,0
Баланс предложения и спроса трудовых ресурсов (+/-)	+87,5	+91,7	+88,5	+91,8	+87,3

вырастет на 12,9 %. В результате в течение пятилетнего периода баланс трудовых ресурсов изменяется от превышения предложения на 87,5 тыс. чел. в 2016 г. и до 30,5 тыс. чел. к 2020 г.

Более приемлемым следует считать второй вариант, в котором использован *снижающийся тренд нормативов затрат труда*. Согласно полученным данным, предусмотренный рост производительности труда обеспечит снижение потребности в работниках (спрос) к 2020 г. на 9,3 % при снижении прогнозируемой численности занятых (предложение) на 7,0 %.

Модель занятости населения в агрогородках должна строиться с учетом следующих положений:

невозможно сохранять высокий уровень занятости без роста экономической эффективности труда. Это означает необходимость оптимизации численности работников и повышения производительности труда за счет модернизации производства. Административные меры, препятствующие высвобождению работников аграрных предприятий, должны быть исключением, а не правилом;

поскольку экономически обоснованный уровень занятости населения зависит от динамики и уровня экономической эффективности сельскохозяйственного производства, рациональное использование работников должно быть признано приоритетным направлением по сравнению с сохранением существующих рабочих мест. Предприятия не должны нести ответственность за обеспечение занятости сельского населения.

Признавая, что главной проблемой занятости остается не безработица, а неэффективное использование трудоустроенной рабочей силы, следует предусмотреть меры, позволяющие избежать такого положения в сельском хозяйстве, при котором возобновление экономического роста будет происходить при высокой и застойной безработице.

Государственное регулирование повышения квалификации и переподготовки кадров в республике должно развиваться по следующим основным направлениям:

формирование сети образовательных учреждений последиplomного обучения различных организационно-правовых форм;

государственная поддержка учреждений повышения квалификации и переподготовки кадров;

разработка прогнозов и перспективных направлений развития системы последиplomного образования;

предоставление экономических, социальных и иных гарантий для развития системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Техническая модернизация в экономике АПК существенным образом изменила состав и содержание функциональных обязанностей руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций. Прогресс производительных сил труда и квалификационный уровень работников находятся в диалектической взаимосвязи. На современном этапе главным ресурсом быстрого конкурентного развития являются новые трудовые отношения, а их внедрение требует высокой квалификации и творческой активности кадров. Обеспеченность сельскохозяйственных организаций

высококвалифицированными руководителями и специалистами, кадрами механизаторов – ключевой фактор развития сельской экономики. Повышение эффективности работы аграрного сектора экономики во многом зависит от кадров новой формации с высоким уровнем общей культуры, профессионализма, экономической и правовой грамотности, способных внедрять новые формы организации труда и технологии производства.

Качественные изменения в составе трудовых ресурсов диктуются развитием науки и техники, что приводит к изменениям в организации производства и трудовых функций, росту требований к профессиональному мастерству и квалификации работников. Развитие технических средств в настоящее время осуществляется путем совершенствования традиционного автоматического оборудования, а также внедрения в производство и постоянного развития компьютеризированной техники. Изменения технико-организационного характера труда в результате его автоматизации и компьютеризации обуславливают использование труда высококвалифицированных рабочих, обладающих знаниями устройства машин и технологии производственного процесса.

### Заключение

Изучение теоретических основ формирования рынка труда показывает, что функционирование рынка труда определяется тремя факторами: наличием рабочей силы, частной собственности на рабочую силу, спросом на труд. Спрос на рабочую силу в АПК обуславливается потребностью отдельных его предприятий, отраслей, а предложение формируется исходя из территориальной численности и структуры населения.

Научные исследования и опыт развитых стран показывают, что программы развития сельских территорий ЕС нацелены на повышение качества жизни населения, снижение давления человеческой жизнедеятельности на окружающую среду, ориентированы на оптимальное использование местного потенциала и привлекательность среды обитания в сельской местности.

Нами прогнозируется создание ассоциации управленческих организаций (кадровая ассоциация), которая будет формировать рабочую силу для АПК и осуществлять деятельность на принципах кадрового маркетинга. Это приведет к положительному изменению рынка образовательных услуг – на нем объем подготовки кадров и их качество будет определять кадровая ассоциация. Кроме того, это позволит избежать диспропорций между профессиональным уровнем специалистов и рабочих кадров и изменяющимися потребностями рынка труда, а также структурных несоответствий характеристик рабочей силы количеству и качеству рабочих мест.

Фундаментальные исследования процессов трудовых отношений в АПК Беларуси показали, что в предстоящий период изменится рынок труда в результате осуществления глубокой *модернизации трудовых отношений*. Сельскохозяйственные организации передадут право нанимателя рабочей силы управляющим организациям, созданным трудовыми коллективами, а сами останутся только работодателями. Тем самым они

перестанут быть субъектами рынка труда, а их место займут управляющие организации.

Отношения купли-продажи рабочей силы на рынке постепенно будут заменены отношениями планомерного распределения рабочей силы между управляющими организациями, которые будут осуществлять инвестирование труда в сельскохозяйственное производство. Сезонные колебания в потребности труда в сельскохозяйственных организациях будут нивелироваться правилами внутреннего трудового распорядка, увеличением и сокращением продолжительности рабочего дня, а не численности работников, как это имеет место сегодня, когда нанимателем является сельскохозяйственная организация.

#### Список использованных источников

1. Абрамова, И.О. Рынок труда в странах Африки: количественные и качественные характеристики / И.О. Абрамова // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 4 (48). – С. 128–133.
2. Балакирева, Т.С. Особенности и стимулы миграционного поведения молодежи села и малых городов Беларуси / Т.С. Балакирева // Социологический альманах: научное издание / Национальная академия наук

Беларуси, Институт социологии. – 2013. – Вып. 4. – С. 347–351.

3. Гусаков, В.Г. Кадры: как мотивировать закрепление, производительность и эффективность / В.Г. Гусаков // Аграрная экономика. – 2010. – № 1. – С. 2–6.
4. Демографический ежегодник Республики Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск: Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2012. – 500 с.
5. Закон Республики Беларусь «О поддержке малого и среднего предпринимательства». Принят Палатой представителей 26 мая 2010 г. Одобрен Советом Республики 15 июня 2010 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ng.by/ru/issues?art\\_id=47996](http://ng.by/ru/issues?art_id=47996). – Дата доступа: 02.03.2012.
6. Пашкевич, О.А. Управление персоналом в сельскохозяйственных организациях: теория и практика / О.А. Пашкевич; под ред. В.Г. Гусакова. – Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2011. – 186 с.
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь 2014: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск: Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2014. – 534 с.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З с изменениями и дополнениями // КонсультантПлюс: версия 4000.00. – Минск, 2009.

## § 5.2. Методические рекомендации по формированию (накоплению) персонифицированной собственности трудового персонала сельскохозяйственных организаций

С развитием экономических и интеграционных отношений требуется поиск новых способов и методов повышения заинтересованности сельскохозяйственных товаропроизводителей в конечных результатах труда и производства, поскольку существующие подходы в недостаточной мере стимулируют персонал сельскохозяйственных организаций. Становление рыночных отношений в аграрном секторе экономики нацелено на создание товаропроизводителей-собственников, более заинтересованных в конечных финансовых результатах организации АПК, поскольку стимулирование этой категории работников осуществляется не только заработной платой, но и доходами по акциям и другими доходами от участия в собственности организации (дивидендами, процентами, выплатами по долевым паям и другими). В Государственной программе «Развитие аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы» подчеркивается важность задачи совершенствования системы мотивации персонала организаций на основе структурных преобразований АПК, формирования рыночных механизмов хозяйствования и развития аграрного предпринимательства. Это свидетельствует о том, что доходы от собственности должны играть важную роль в составе доходов семей трудовых коллективов сельскохозяйственных организаций.

Реализация системы мер реформирования агропромышленного комплекса Республики Беларусь, принятие соответствующих директивных актов по передаче

либо продаже по сниженной цене принадлежащих государству акций будут способствовать созданию долевой экономики, формированию товаропроизводителей-собственников имущества, усилению их заинтересованности в конечных финансовых результатах деятельности организации, ответственности персонала за соблюдение технологической дисциплины.

В странах с рыночной экономикой имеется богатый опыт формирования и участия в долевой собственности, решения проблемы взаимосвязи экономических интересов собственников и наемных работников посредством вовлечения их в процесс воспроизводства не только в качестве рабочей силы, но и собственника средств производства.

Первые фирмы, в которых акции полностью находились в собственности сотрудников, появились еще в XIX в. Затем их формирование продолжалось вплоть до 1930 г. Впоследствии интерес угас и не возобновлялся до 70–80-х гг. XX в. Экономический смысл формирования акционерной собственности состоит в том, что сотрудники предприятия становятся акционерами и имеют в своем распоряжении не только начисленную заработную плату, но и определенный доход с капитала организации. Участие персонала в собственности обусловлено рядом причин: положительное влияние на производительность (работник-собственник естественно желает добиться высоких экономических и производственных результатов, ощущая определенную заинтересованность