

# Особенности создания и ликвидации рабочих мест в белорусской экономике

## Features of the Creation and Elimination of Jobs in the Belarusian Economy

DOI 10.12737/2587-9111-2023-11-5-33-41

Получено: 21 августа 2023 г. / Одобрено: 30 августа 2023 г. / Опубликовано: 20 октября 2023 г.

**Маковская Е.В.**

Доктор эконом. наук, профессор  
Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова  
212022, Беларусь, г. Могилев, Космонавтов, 1  
e-mail: maknata@mail.ru

**Makovskaya E.V.**

Doctor of Economic Sciences, Professor,  
Mogilev State University named after A.A. Kuleshov,  
1, Kosmonavtov St., Mogilev, 212022, Belarus  
e-mail: maknata@mail.ru

### Аннотация

В статье представлены результаты научного исследования траекторий создания и ликвидации рабочих мест в экономике Беларуси. Определены отраслевые лидеры и «аутсайдеры» в объемах реаллокации рабочих мест. Выявлены причины, определяющие общие направления движения рабочих мест в национальной экономике Беларуси. Доказано, что на эффективность создания и ликвидации рабочих мест в экономике Беларуси влияет увеличение затрат на рабочую силу. Объективность этого подтверждается и действием закона спроса и предложения труда (чем выше заработная плата, тем больше предложение труда), с одной стороны. С другой, если у работодателя есть ресурс (фонд заработной платы) на содержание работников, у него остается возможность использования трудоемких технологий и сохранения социальной составляющей в кадровом управлении. Обосновано, что особенностью национальной экономики Беларуси является и то, что существует социальный эффект от движения рабочих мест. Такой эффект создает белорусская система зарплатообразования, которая подчинена социальным принципам, а не рыночным. Следует предположить, что при сокращении численности работников расходы (фонд заработной платы) на персонал сохраняются при одновременном росте заработной платы.

**Ключевые слова:** рабочие места, заработная плата, рынок труда, затраты на рабочую силу.

Создание новых высокопроизводительных рабочих мест и ликвидация технологически устаревших рабочих мест является необходимым условием модернизации экономики, роста производительности труда и повышения конкурентоспособности предприятий и т.п. Наличие эффективной системы оценки создания и ликвидации рабочих мест является важным условием проведения экономической политики по модернизации экономики.

Несмотря на перспективы развития большинства отраслей белорусской экономики, на ситуацию на национальном рынке труда продолжает влиять ряд отрицательных факторов: неблагоприятные демографические процессы, дисбаланс между количеством и составом предлагаемых на рынке труда и востребованных экономикой квалифицированных специалистов, высокая степень износа основных фондов и другие. Очевидно, что эти факторы окажут влияние на процессы создания и ликвидации рабочих мест. Перманентная модернизация производств с учетом требований инновационных изменений приведут к изменению профессионально-квалификационной

### Abstract

The article presents the results of a scientific study of the trajectories of creating and eliminating jobs in the Belarusian economy. Industry leaders and “outsiders” in terms of reallocation of jobs have been identified. The reasons that determine the general directions of the movement of jobs in the national economy of Belarus are revealed. It has been proven that the efficiency of creating and eliminating jobs in the Belarusian economy is affected by an increase in labor costs. The objectivity of this is confirmed by the operation of the law of demand and supply of labor (the higher the wage, the greater the supply of labor), on the one hand. On the other hand, if the employer has a resource (wage fund) for the maintenance of employees, he still has the opportunity to use labor-intensive technologies and preserve the social component in personnel management. It is substantiated that a feature of the national economy of Belarus is the fact that there is a social effect from the movement of jobs. Such an effect is created by the Belarusian system of wage formation, which is more subject to social principles than market ones. It should be assumed that with a reduction in the number of employees, the costs (wage fund) for personnel are maintained with a simultaneous increase in wages.

**Keywords:** jobs, wages, labor market, labor costs.

структуры к ликвидации старых и созданию новых рабочих мест.

Создание и ликвидация рабочих мест является основой движения рабочих мест в национальной экономике. Причины движения рабочих мест разнообразны. Главные из них — открытие или закрытие предприятий, сокращение или расширение количества рабочих мест на них. Учет таких причин затруднен невозможностью диагностики каждого факта создания (ликвидации) рабочего места. Именно поэтому исследования движения и оборота рабочих мест базируются на изучении занятости в национальных экономиках.

Исследования движения рабочих мест и процессов, которые его сопровождают, имели постоянный научный интерес. Такие исследования проводились как в отношении разных типов экономических систем (переходные экономики [1]), так и в отношении развитых и развивающихся странах. В современной экономической науке имеется значительный пул исследований, посвященных измерению потоков рабочих мест и объяснению факторов, влияющих на эти

потоки. К числу наиболее значимых исследований можно отнести следующие.

1. Обоснование обратной зависимости между созданием и ликвидацией рабочих мест. Так, интенсивность этих процессов в период производственного цикла (календарный год) различна. Исследования для англосаксонских стран показывают, что в фазе спада ликвидация рабочих мест может быть больше [1].

2. Поиск и оценка общих закономерностей, которые проявляются в разных странах. Так, наглядный пример описан в качестве факта более интенсивного движения рабочих мест в секторе услуг по сравнению с промышленностью. Недавно созданные фирмы более интенсивно создают рабочие места, чем давно существующие; они же более активно их ликвидируют [2].

3. Исследование страновых особенностей. Выявлены устойчивые межстрановые различия в потоках рабочих мест, которые могут быть объяснены институциональными особенностями стран [3–4]. Так, доказано, что чем жестче законодательная защита занятости, тем слабее динамика рабочих мест. Аналогично влияют на их оборот чрезмерно высокие пособия по безработице.

4. Исследования направлений движения рабочих мест в национальных экономиках. Реаллокация (перемещение) рабочих мест выступает как важнейший фактор роста производительности труда в рамках национальных экономик и фирм, в них функционирующих. В таких исследованиях наблюдается разброс в показателях производительности и в направлениях потоков движения рабочих мест. Получены оценки, указывающие на то, что если бы в Китае и Индии размах межфирменной вариации в показателях производительности внутри отдельных отраслей удалось снизить до уровня, типичного для США, это обеспечило бы им прирост производительности на 50–60% [5]. Однако такая ситуация может иметь место только в условиях «правильной институциональной инфраструктуры», созданной в национальной экономике [6].

5. Оценки движения рабочих мест в российской экономике. На протяжении 1990-х и начала 2000-х гг. такое движение было сравнительно умеренным, причем их ликвидация доминировала над созданием [7].

Есть методологические разночтения в вопросах понимания категорий «предприятие» и «рабочее место», так как каждое из этих понятий имеет как минимум двоякое значение. Так, Генкин Б.М. [8] интерпретирует «рабочее место» с позиции двух под-

ходов. Первый — организационно-технологический, связанный с проектированием технологических и трудовых процессов, оперативным регулированием производства. Второй — планирование численности персонала, анализа рынка труда и обеспечения занятости. Эти подходы связаны между собой и являются междисциплинарными (организация труда, управление персоналом, рынок труда). Но риск использования этих подходов в том, что количество рабочих мест в рамках двух подходов может не совпадать.

Альтернативным подходом является методология С. Дэвиса и Дж. Халтивангера: если работник был привлечен в штат, то у него по определению есть рабочее место, поскольку за ним с момента найма закреплены определенные функции, операции. При этом движение рабочих мест включено в состав более широкого исследования движения рабочей силы и неразрывно с ним.

Создание рабочих мест имеет два источника: один — расширение занятости на действующих предприятиях, другой — выход на рынок новых, ранее не существовавших предприятий. Аналогично ликвидация рабочих мест может происходить как в результате сокращения занятости на действующих предприятиях, так и в результате прекращения деятельности ранее существовавших предприятий. Определив источники создания и ликвидации рабочих мест, есть возможность составлять прогнозы и обеспечивать планирование оборота рабочих мест. Относительные показатели создания и ликвидации рабочих мест, выраженные как доли от средней занятости, позволяют рассчитывать коэффициенты создания и ликвидации рабочих мест. Масштабы общего перераспределения рабочих мест рассчитываются коэффициентом валового перераспределения, который показывает долю всех рабочих мест, вовлеченных в оборот. Показатели оборота рабочих мест связаны с показателями найма и выбытия рабочей силы. Данные коэффициенты позволяют определить итоговое изменение занятости [1; 7; 9].

В Республике Беларусь Национальный статистический комитет собирает данные о движении работников, которые предоставляют организации, за исключением некоммерческих организаций с численностью менее 15 человек, жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов; прочих потребительских кооперативов, садоводческих товариществ, товариществ собственников, общественных и религиозных организаций (объединений), представительств иностранных организаций. В численность работников, принятых на работу, включены лица, зачисленные в отчетном периоде в организацию

приказом (распоряжением) нанимателя о приеме на работу. В численность уволенных работников включаются все работники, оставившие работу в организации, независимо от оснований прекращения трудового договора, увольнение которых оформлено приказом (распоряжением). В численность принятых и уволенных работников не включаются (в отличие от Росстата) совместители и граждане, выполнявшие работу по гражданско-правовым договорам. Соотношение принятых и уволенных работников исчисляется как отношение численности принятых в отчетном периоде к численности уволенных по всем причинам за этот период.

### Общие тренды движения рабочих мест в экономике Беларуси

Мировой опыт свидетельствует о том, что движение рабочих мест подвержено циклическим колебаниям, и белорусский опыт не исключение. Исследование направлений движения рабочих мест представлено десятилетним периодом (2010–2021 гг.), который объективно позволил оценить имеющиеся тренды и национальную специфику такого движения. За исследуемый период следует констатировать полярную неоднородность в активности движения рабочих мест в экономике Беларуси. Так, в начале наблюдаемого периода констатирован бум движения рабочих мест (+ 89,3 тыс.) в 2010–2011 гг. Затем резкий обвал активности в 2012 г. (–174,9). После периоды незначительного роста активности чередовались с периодами обвалов. В 2010 г. сальдо движения рабочих мест (итоговое изменение занятости) было еще слабоположительным (прирост на 0,4 тыс.), но уже в 2011 г. экономика потеряла 1,6 тыс., а затем прирост потерь рабочих мест стал стабильным. Каждый год в среднем минус 1,4–1,5 тыс. В 2017–2019 гг. эти потери были минимальны (–0,2 тыс.), а с 2020 г. опять наблюдается увеличение потерь рабочих мест. Общее число ежегодно перераспределяемых рабочих мест колебалось в этот период в пределах 40–50 тысяч. Интенсивность реаллокационных процессов в движении рабочих мест находится примерено в том же диапазоне

и не превышает 50 тыс., эти места являются своего рода «запасом» для рабочих мест, которые необходимо заместить [10–12].

Неоднородность реаллокационных процессов подтверждают масштабы создания и ликвидации рабочих мест (рис. 1). Так, коэффициент создания рабочих мест относительно стабилен (период 2010–2021 гг.) и остается в диапазоне 20–24%. Коэффициент ликвидации рабочих мест не так статичен, но не превышал пороговое значение более чем 26%. Наименьшие масштабы ликвидации рабочих мест наблюдались в периоды 2010–2011 и 2014–2015 гг. Однако в эти же периоды низкими были и коэффициенты создания рабочих мест (рис. 1). Следует предположить, что это были два стагнирующих периода в национальной экономике Беларуси.

Из общего числа уволенных работников примерно 11–15% составляют увольнения по причине ликвидации рабочих мест. Из числа принятых работников только 1,5–1,8% работников приняты на новые (дополнительно введенные рабочие места). Такой же тренд повторяет и общее движение рабочих мест в национальной экономике Беларуси, выраженное через коэффициенты создания (20–24%) и ликвидации (22–26%) рабочих мест (рис. 1). Причем темпы создания и ликвидации рабочих мест в целом имеют планомерный характер. Исключения составляют 2012 и 2016 гг., когда наблюдался всплеск создания и ликвидации рабочих мест (рис. 1) [10–12]. Причиной этого стала сбалансированность экономического развития в эти годы. Так, в 2012 г. темп роста ВВП составил 101,5% и были реализованы процессы ликвидации макроэкономических диспропорций, имевших место ранее. В 2016 г. темп создания и ликвидации рабочих мест был внушительным по причине того, что спад ВВП составил 2,8% и были первичные признаки экономического кризиса. Приспособление к кризисным явлениям в экономике имело место, в том числе через гибкую подстройку рынка труда посредством маневрирования численностью рабочих мест.

Главный принцип в создании и ликвидации рабочих мест связан с тем, что существует объектив-

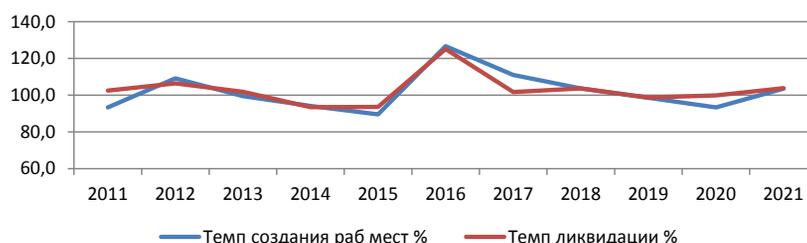


Рис. 1. Темпы создания и ликвидации рабочих мест в Беларуси [10–12]

ная взаимообусловленность двух главных факторов производства — высококвалифицированного труда и фондов. Такая взаимообусловленность должна быть полной, что в итоге будет способствовать экономическому росту и постоянной производительности труда. Так, есть сферы (например, ИТ) где спрос на произведенный продукт растет в геометрической прогрессии, соответственно скорость создания рабочих мест будет высока. Но на рынках остаются сферы с высокой добавленной стоимостью, которая создаются на технологически старых рабочих местах, и создание новых рабочих мест идет очень низкими темпами. Такой фактор, как «труд», является ключевым в процессе создания и ликвидации рабочих мест. На количество и качество этого фактора влияют инновационные изменения и развитие общества (механизация, автоматизация, роботизация и т.д.). Помимо инновационных (технологических) изменений действуют ценовые факторы, определяющие фактор «труд». Чем ниже цена труда, тем приоритетнее будет мало-квалифицированный труд на «устаревших» рабочих местах.

Однако сколь долго бы не существовали «устаревшие» рабочие места, существует ряд причин, которые объективно требуют их ликвидации: во-первых, ликвидация убыточных и бесперспективных рабочих мест, санация отдельных предприятий и их рабочих мест; во-вторых, изменение профессионально-квалификационной структуры рабочих мест в контексте реструктуризации национальной экономики (изменение отношения между сферами услуг и производства); в-третьих, ликвидация рабочих мест, не соответствующих международным стандартам (например, экологических).

Отдельно следует обратить внимание на то, что «устаревшие» рабочие места являются «тормозом» роста производительности труда в национальной экономике в целом. Низкая производительность труда на таких рабочих местах определяет низкий уровень оплаты труда на каждом производстве и в экономике в целом. Если не искать способы организации труда, повышающие его производительность, будет сокращаться прибыльность производственного процесса. Рыночные отношения позволяют максимально использовать индивидуальные резервы роста производительности труда у работников. Следствием этого могут быть технологии роста системной производительности организации и отрасли, которая способствует развитию синергетического эффекта для эффективности труда и производственного процесса.

### **Эмпирические оценки эффективности создания и ликвидации рабочих мест в Беларуси**

В проекте предпринята оценка эффективности создания и ликвидации рабочих мест в Беларуси с использованием макроданных (официальная статистика Национального статистического комитета Республики Беларусь). Данная оценка проводилась с использованием эконометрического инструментария. Методический подход к оценке определялся изучением следующих взаимосвязей, которые могут констатировать и имеют влияние на эффективность процессов создания и ликвидации рабочих мест:

а) между численностью принятых работников и затратами на рабочую силу; между численностью уволенных работников и затратами на рабочую силу;

б) между численностью принятых работников и номинально начисленной среднемесячной заработной платой; между численностью уволенных работников и номинально начисленной среднемесячной заработной платой;

в) между численностью принятых работников и динамикой ВВП; между численностью уволенных работников и динамикой ВВП;

г) между численностью принятых работников и объемом инвестиций в основной капитал; между численностью уволенных работников и объемом инвестиций в основной капитал;

д) между численностью принятых работников и динамикой уровня безработицы; между численностью уволенных работников и динамикой уровня безработицы.

В рамках такого методического подхода к оценке численность принятых и уволенных работников характеризуют количество рабочих мест, имеющих отношение к созданию (принятые работники) и ликвидации (уволенные работники) рабочих мест. Это позволяет сделать методология С. Дэвиса и Дж. Халтивангера согласно которой, если работник был привлечен в штат, то у него по определению есть рабочее место, поскольку за ним с момента найма закреплены определенные функции, операции.

Такой параметр, как затраты на труд (рабочую силу), может быть выражен через показатель фонда заработной платы (ФЗП), так как в нем аккумулированы основные потоки затрат на персонал. Номинально начисленная заработная плата и динамика уровня безработицы определяют спрос на работников и их предложение, которые производны от количества рабочих мест и влияют на эффективность их создания или ликвидации. Динамика ВВП и объем инвестиций в основной капитал в нацио-

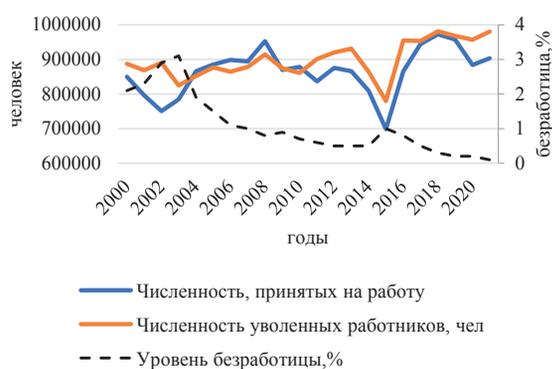
нальной экономике влияют на деловую активность бизнеса, предприятий и организаций, следствием чего является скорость создания и ликвидации рабочих мест.

В целях сопоставимости данных и оценки качества такие показатели, как фонд заработной платы, номинально начисленная среднемесячная заработная плата, уровень ВВП, объем инвестиций в основной капитал, представлены в долларовом выражении по курсу Национального банка РБ на начало рассматриваемого периода (на 1 января). Такие корректировки необходимы и по причине того, что период исследования внушительен — 10 лет (2000–2021 гг.).

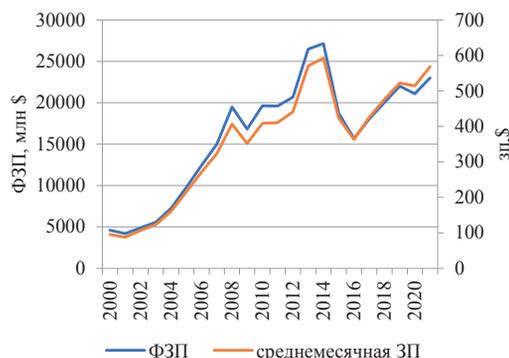
Общая дескриптивная статистика, представленная на рис. 2–4 [10–12], указывает на определенные тенденции, которые сложились в белорусской экономике.

Так, графики демонстрируют следующие тенденции и направления развития, которые влияют на процессы создания и ликвидации рабочих мест:

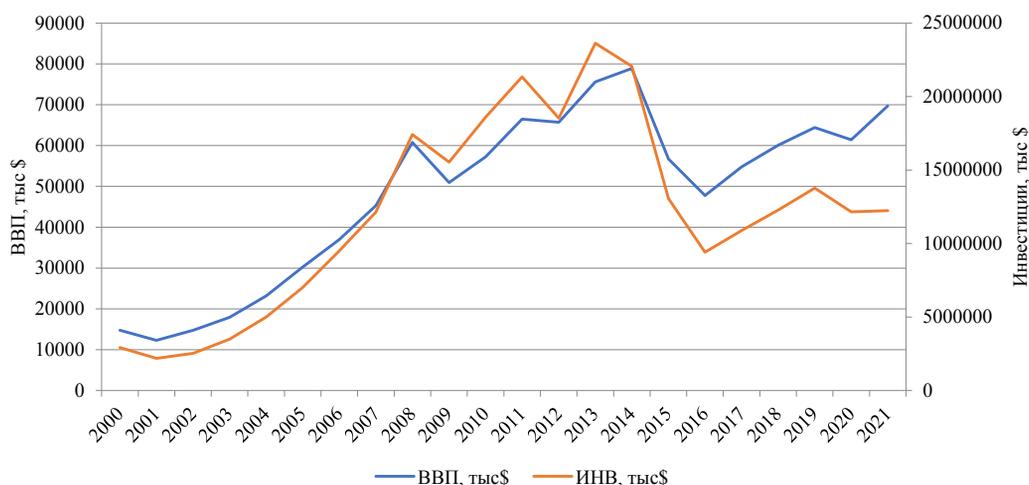
- имеет место четкая тенденция: кривые численности принятых и уволенных работников на протяжении всего исследуемого периода (10 лет) имеет абсолютно одинаковые тренды зависимости (сокращается численность принятых, сокращается и численность уволенных работников);
- начиная с 2002 г., на белорусском рынке труда установилась тенденция постепенного снижения уровня безработицы. Причем, как видно из графиков (рис. 2), кривая уровня безработицы является «независимой» и не дублирует тренды кривых численности занятых и уволенных работников;
- динамика размера ФЗП и среднемесячной номинально начисленной заработной платы представлены абсолютно одинаковыми кривыми как в трендовом выражении, и в денежном выражении (рис. 3). В период 2008–2014 гг. была выражена разница между размерами ФЗП и начисленной заработной платой. Следует предположить, что такая разность (экономия ФЗП) стала возможной



**Рис. 2.** Численность принятых, уволенных и уровень безработицы в экономике РБ



**Рис. 3.** Размер фонда заработной платы и средняя номинально начисленная заработная плата в Беларуси



**Рис. 4.** ВВП и инвестиции в основной капитал в экономике Беларуси

благодаря курсовым разницам (расчеты произведены по курсу доллара Национального банка на начало года) [10–12];

- процессы создания и ликвидации рабочих мест зависят от деловой активности организаций и национальной экономики в целом. Деловую активность определяют динамика ВВП и инвестиции в основной капитал, как важное условие финансового «оживления» экономических процессов. На графиках (рис. 4) [10–12] видны одинаковые направления этих показателей. Однако объемы этих показателей не совпадают. Лишь в 2008 г. и 2014 г. эти показатели совпали.

Таким образом, можно констатировать, что в национальной экономике Беларуси сложились положительные тенденции в активной динамике факторов, влияющих на процессы создания и ликвидации рабочих мест. Это же подтверждено и уровнем деловой активности (период 2000–2021 гг.) в национальной экономике Беларуси.

Собранный пул показателей (2000–2021 гг.), влияющих на процессы создания и ликвидации рабочих мест, позволяет определить направления этого влияния и степень зависимости от них, что в совокупности позволит определить эффективность этих процессов. Был использован эконометрический инструментарий (в виде корреляционных зависимостей), позволивших определить тесноту связей между показателями. В результате получены оценки взаимосвязей и сделаны следующие выводы.

1. Оценка связи между численностью принятых работников и затратами на рабочую силу, выраженными через фонд заработной платы (ФЗП) (рис. 5) [10–12].

Связь между показателями численности принятых работников и затратами на рабочую силу (ФЗП) положительная, но статистически незначи-

мая ( $R^2=0.12$ ,  $F=2.23$ ,  $p>0.05$ ). Из рисунка (рис. 4) видно, что две точки выбиваются из общей тенденции (красные). Это точки соответствуют данным 2014 и 2015 гг. Это период, когда исследуемые показатели резко сократились и их значения были «нестандартны» в десятилетнем периоде в общем массиве данных. Однако, если эти точки исключить как выбросы («нестандартные» значения), взаимосвязь становится более тесной и статистически значимой ( $R^2=0.40$ ,  $F=13.43$ ,  $p<0.05$ ). Это значит, что при увеличении затрат на рабочую силу численность принятых работников будет возрастать. Объективность этого процесса подтверждается и действием закона спроса и предложения труда (чем выше заработная плата, тем больше предложение труда), с одной стороны. С другой, если у работодателя есть ресурс (ФЗП) на содержание работников, у него остается возможность использования трудоемких технологий и сохранения социальной составляющей в кадровом управлении.

2. Оценка связи между численностью уволенных работников и затратами на рабочую силу, выраженными через фонд заработной платы (ФЗП) (рис. 6) [10–12].

Связь между численностью уволенных работников и затратами на рабочую силу повторяет предыдущий результат (между принятыми работниками и ФЗП). Данная взаимосвязь между показателями положительная, статистически значимая ( $R^2=0.18$ ,  $F=4.39$ ,  $p<0.05$ ). Две точки (красные) выбиваются из общей тенденции (2014 и 2015 г.). Без включения этих точек взаимосвязь становится более тесной ( $R^2=0.46$ ,  $F=15.3$ ,  $p<0.05$ ). Однако этот результат, на первый взгляд, может показаться парадоксальным, так как при увеличении численности уволенных работников затраты на них должны сокращаться. Полученный результат свидетельствует об особенностях нацио-

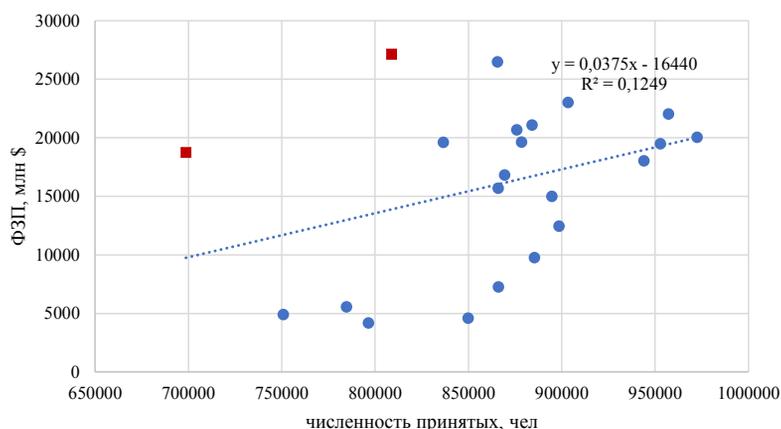
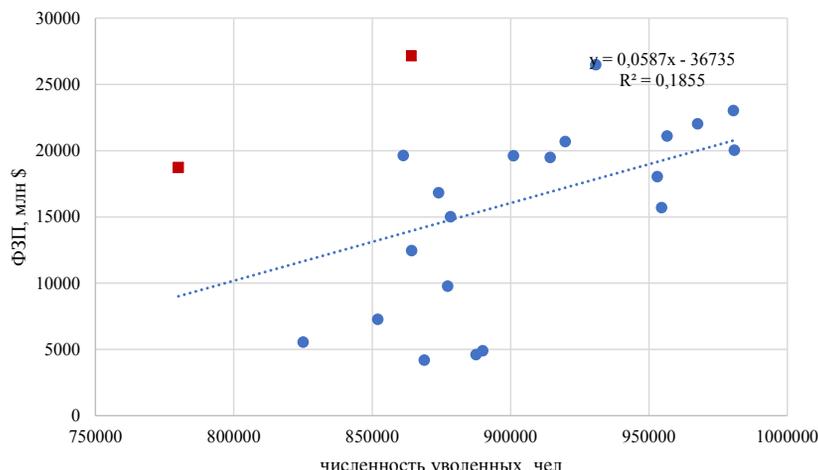


Рис. 5. Связь между численностью принятых на работу работников и затратами на рабочую силу (ФЗП)



**Рис. 6.** Связь между численностью уволенных работников и затратами на рабочую силу (ФЗП)

нальной системы зарплатообразования, которая подчинена, скорее, социальным принципам, нежели рыночным. Следует предположить, что при сокращении численности работников расходы (ФЗП) на персонал сохраняются при одновременном росте заработной платы. Данная гипотеза требует дополнительных исследований.

3. Оценка связи между численностью принятых, уволенных работников и средней номинально начисленной заработной платой естественным образом повторяет результаты предыдущих оценок с ФЗП. Это логично по причине того, что более 80% в структуре ФЗП составляет номинально начисленная заработная плата. Оценки имеют следующие выражения:

- между численностью принятых работников и средней номинально начисленной заработной платой взаимосвязь между показателями положительная ( $R^2=0.44$ ,  $F=14.14$ ,  $p<0.05$ );
- между численностью уволенных работников и средней номинально начисленной заработной платой связь между показателями положи-

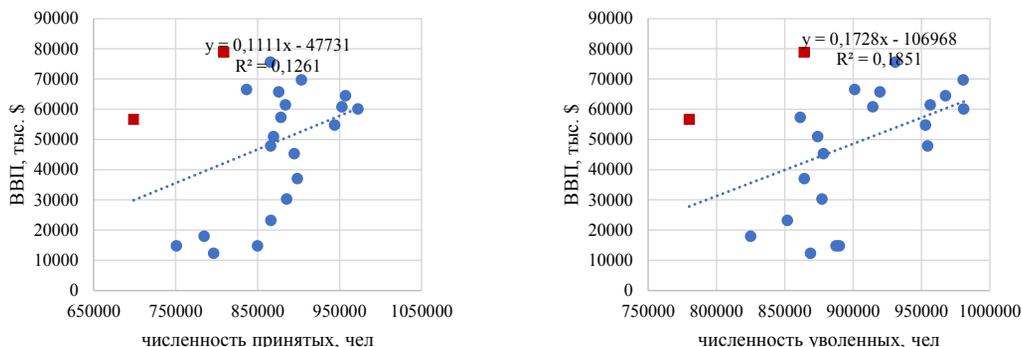
тая, статистически значимая ( $R^2=0.249$ ,  $F=6.63$ ,  $p>0.05$ ).

4. Оценка связей между численностью принятых, уволенных работников и динамикой ВВП представлена на рис. 7 [10–12].

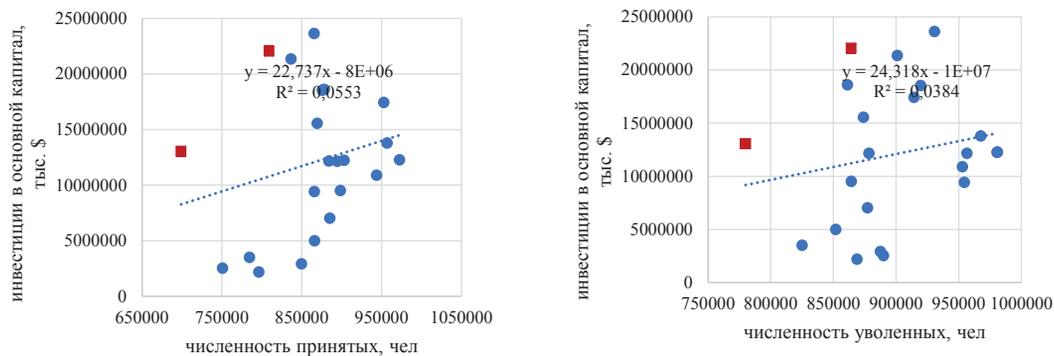
Связь между численностью принятых ( $R^2=0.489$ ,  $F=17.2$ ,  $p<0.05$ ) работников, уволенных работников ( $R^2=0.45$ ,  $F=14.72$ ,  $p<0.05$ ) и динамикой ВВП положительная, статистически значимая. Это значит, что при положительном росте ВВП либо растет, либо сохраняется общая занятость населения страны через дополнительный найм (или «перелив» уволенных работников с одной ВЭД в другую) работников и в целом при росте деловой активности.

5. Оценка связей между численностью принятых, уволенных работников и объемами инвестиций в основной капитал представлена на рис. 8 [10–12].

Результаты данной оценки выявили следующую специфику, которая состоит в том, что ни в одном случае (показатели принятых ( $R^2=0.053$ ,  $F=1.25$ ,  $p>0.05$ ) и уволенных работников ( $R^2=0.038$ ,  $F=0.79$ ,



**Рис. 7.** Связь между численностью принятых, уволенных работников и динамикой ВВП



**Рис. 8.** Связь между численностью принятых, уволенных работников и объемами инвестиций в основной капитал

$p > 0.05$ ) не подтверждает статистически значимую связь. Это значит, что в национальной экономике Беларуси объемы инвестиций в основной капитал не оказывают влияния на создание или ликвидацию рабочих мест, и в целом на функционирование рынка труда. Поэтому целесообразно оценить влияние динамики безработицы на движение рабочих мест.

6. Оценка связей между численностью принятых, уволенных работников и динамикой уровня безработицы в Беларуси представлена на рис. 9 [10–12].

Результаты данной оценки указывают на наличие отрицательной, статистически значимой ( $R^2=0.33$ ,  $F=9.85$ ,  $p<0.05$ ) связи между численностью принятых работников и уровнем безработицы в Беларуси. Это значит, что при сокращении численности принятых работников они выходят на рынок труда в качестве безработных, вследствие чего растет уровень безработицы в стране.

Точно такие же результаты констатированы при оценке связи между численностью уволенных работников и уровнем безработицы в Беларуси. Связь между показателями отрицательная, статистически значимая ( $R^2=0.33$ ,  $F=9.85$ ,  $p<0.05$ ). При увеличении численности уволенных работников они пополняют

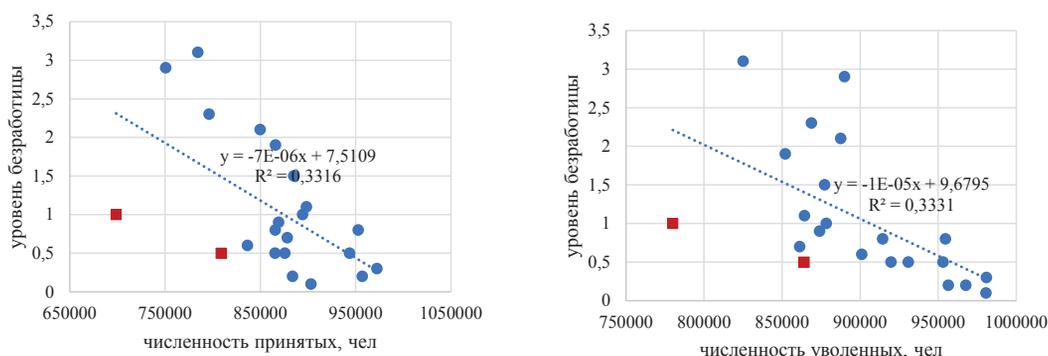
ряды безработных, что ведет к росту безработицы в стране.

В обеих оценках взаимосвязи точки, соответствующие данным 2014 и 2015 гг., незначительно выделяются из общей тенденции кризисных годов. Их исключение не влияет на форму и силу взаимосвязи. Другими словами, выявленные взаимосвязи статистически корректны.

Таким образом, оценивая эффективность движения рабочих мест через процессы их создания и ликвидации можно сформулировать следующие выводы.

1. На эффективность создания и ликвидации рабочих мест в экономике Беларуси влияет увеличение затрат на рабочую силу. Объективность этого подтверждается действием закона спроса и предложения труда (чем выше заработная плата, тем больше предложение труда), с одной стороны. С другой, если у работодателя есть ресурс (ФЗП) на содержание работников, у него остается возможность использования трудоемких технологий и сохранения социальной составляющей в кадровом управлении.

Особенностью национальной экономики Беларуси является и то, что существует социальный эффект от движения рабочих мест. Такой эффект создает белорусская система зарплатообразования,



**Рис. 9.** Связь между численностью принятых, уволенных работников и уровнем безработицы в Беларуси

которая подчинена, скорее, социальным принципам, нежели рыночным. Следует предположить, что при сокращении численности работников расходы (ФЗП) на персонал сохраняются при одновременном росте заработной платы. Данная гипотеза требует дополнительных исследований.

2. Эффективность процессов создания и ликвидации рабочих мест следует видеть и в том, что при положительном росте ВВП либо растёт, либо сохраняется общая занятость населения страны через дополнительный наём (или «перелив» уволенных работников с одной ВЭД в другую) работников.

3. В национальной экономике существует рыночный эффект функционирования спроса и предложения труда в движении рабочих мест, определяющий функционирование рынка труда: при сокращении численности принятых работников они выходят на рынок труда в качестве безработных, вследствие чего растёт уровень безработицы в стране. При увеличении численности уволенных работников, они пополняют ряды безработных, что ведёт к росту безработицы в стране.

#### Литература

1. *Davis S., Haltiwanger J.Ch.* 1999. Gross Job Flows. Handbook of Labor Economics. Vol. 3 / ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Elsevier
2. *Haltiwanger J., Jarmin R., Miranda J.* 2010. Who Creates Jobs? Small vs. Large vs. Young. NBER Working Paper No. 16300, August.
3. *Gómez-Salvador R., Messina J., Vallanti G.* 2004. Gross job flows and institutions in Europe. Labour Economics. 2004. No. 11. P. 469–485
4. *Haltiwanger J., Scarpetta S., Schweiger. H.* 2010. Cross country differences in job reallocation: the role of industry, firm size and regulations. EBRD, Working Paper. No. 116, July.
5. *Hsieh C-T., Klenow P.* 2009. Misallocation and Manufacturing TFP in China and India. The Quarterly Journal of Economics. November 2009. Vol. CXXIV. Issue 4
6. *McMillan M., Rodrik D.* 2011. Globalization, Structural Change and Productivity Growth. NBER Working Paper No. 17143, June.
7. *Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Рыжанкова З.А.* 2012. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения. Препринт WP/2012/03. Серия WP3. Проблемы рынка труда. М.: ВШЭ. — 43 с.
8. *Генкин Б.М.* 2007. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. М.: Норма. 448 с.
9. *Капелюшников Р.И.* 2006. Российский рынок труда сквозь призму предпринимательских опросов: ретроспективный анализ. М.: ИМЭМО РАН. [
10. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020. Статистический сборник. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Режим доступа: <http://belstat.gov.by/upload/iblock/> — Дата доступа: 06.07.2023
11. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021. Статистический сборник. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Режим доступа: <http://belstat.gov.by/upload/iblock/> — Дата доступа: 06.07.2023
12. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2022. Статистический сборник. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Режим доступа: <http://belstat.gov.by/upload/iblock/> — Дата доступа: 06.07.2023

#### References

1. *Davis S., Haltiwanger J. Ch.* 1999. Gross Job Flows. Handbook of Labor Economics. Vol. 3 / ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Elsevier
2. *Haltiwanger J., Jarmin R., Miranda J.* 2010. Who Creates Jobs? Small vs. Large vs. Young. NBER Working Paper No. 16300, August.
3. *Gómez-Salvador R., Messina J., Vallanti G.* 2004. Gross job flows and institutions in Europe. Labour Economics. 2004. No. 11. P. 469–485
4. *Haltiwanger J., Scarpetta S., Schweiger. H.* 2010. Cross country differences in job reallocation: the role of industry, firm size and regulations. EBRD, Working Paper. No. 116, July.
5. *Hsieh C-T., Klenow P.* 2009. Misallocation and Manufacturing TFP in China and India. The Quarterly Journal of Economics. November 2009. Vol. CXXIV. Issue 4
6. *McMillan M., Rodrik D.* 2011. Globalization, Structural Change and Productivity Growth. NBER Working Paper No. 17143, June.
7. *Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I., Ryzhankova Z.A.* 2012. Job movement in the russian economy: in search of creative destruction. Preprint WP/2012/03. WP3 series. Problems of the labor market. Moscow: HSE. — 43 p. (In Russ.)
8. *Genkin B.M.* 2007. Economics and sociology of labor: textbook. for universities. Moscow: Norma. 448 p. (In Russ.)
9. *Kapelyushnikov R.I.* 2006. The Russian labor market through the lens of business surveys: a retrospective analysis. Moscow: IMEMO RAN. (In Russ.)
10. Labor and employment in the Republic of Belarus, 2020. Statistical compendium. National statistical committee of the Republic of Belarus.: <http://belstat.gov.by/upload/iblock/> –
11. Statistical yearbook of the Republic of Belarus, 2021. Statistical compendium. National statistical committee of the Republic of Belarus.: <http://belstat.gov.by/upload/iblock/>
12. Statistical yearbook of the Republic of Belarus, 2022. Statistical compendium. National statistical committee of the Republic of Belarus. <http://belstat.gov.by/upload/iblock/>