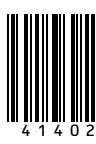
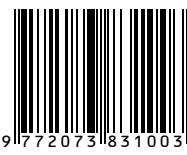


ISSN 2073-8315



ВЕСНИК

Магілёўскага дзяржаўнага
універсітэта
імя А. А. Куляшова

НАВУКОВА-МЕТАДЫЧНЫ ЧАСОПІС

Выдаецца с снежня 1998 года

Серыя Д. ЭКАНОМІКА, САЦЫЯЛОГІЯ, ПРАВА

Выходзіць два разы ў год

2 (44)
2014

Галоўная рэдакцыйная камегія:

д-р філас. навук прафесар М.І. Вішнеўскі (галоўны рэдактар);
д-р гіст. навук прафесар Я.Р. Рыер (нам. галоўнага рэдактара);
д-р гіст. навук дацэнт Д.С. Лаўрыновіч (нам. галоўнага рэдактара);
канд. фіз.-мат. навук дацэнт Б.Д. Чабатарэўскі (нам. галоўнага рэдактара);
канд. экан. навук дацэнт Т.Ф. Балашова (старшыня рэдакцыйнага савета серыі D);
Л.І. Будкова (адказны сакратар)

Эканоміка:

д-р экан. навук прафесар Л.У. Пакуш (Горкі)
д-р экан. навук прафесар С.А. Канстанцінаў (Горкі)
д-р экан. навук дацэнт Н.У. Макоўская (Магілёў)

Сацыялогія:

д-р сацыял. навук прафесар Ю.М. Бубнаў (Магілёў)
д-р сацыял. навук прафесар Н.М. Беляковіч (Мінск)
д-р сацыял. навук прафесар М.Я. Ліхачоў (Магілёў)
канд. сацыял. навук дацэнт С.М. Ліхачова (Магілёў)

Права:

д-р юрыд. навук прафесар В.М. Бібіла (Мінск)
д-р юрыд. навук прафесар А.Г. Цікавенка (Мінск)
канд. юрыд. навук дацэнт Л.Ф. Лазуціна (Магілёў)
канд. юрыд. навук дацэнт А.І. Пліско (Магілёў)

Пераклад тэкстаў рэфератаў артыкулаў
на англійскую мову
Я.В. Рубанава

Тэхнічны рэдактар *А.Л. Пазнякоў*
Камп'ютарны набор і вёрстка *А.Л. Пазнякоў*
Карэктар *І.Г. Латушкіна*

Падпісана да друку 21.07.2014 г.
Фармат 70x108¹/16. Папера афсетная. Гарнітура Petersburg.
Ум.-друк. арк. 8,7. Ул.-выд. арк. 7,5. Тыраж 100 экз. Заказ 4633.

Установа адукацыі "Магілёўскі дзяржаўны ўніверсітэт
імя А.А. Куляшова", 212022, Магілёў, Касманаўтаў, 1.
Пасведчанне аб дзяржаўнай рэгістрацыі выдаўца, вытворцы,
распаўсюджвалініка друкаваных выданняў № 1/131 ад 03.01.2014 г.

Унітарнае паліграфічнае камунальнае прадпрыемства
"Магілёўская абласная ўзбуйненая друкарня імя С. Собаля"
ЛП № 02330/23 ад 30.12.2013 г.
вул. Першамайская, 70, 212030, г. Магілёў

ЗМЕСТ

МАКОВСКАЯ Н.В. Современные подходы к трансформации системы нормирования труда	4
ВОЛОСАТОВА М.А. Философия хозяйства С.Н. Булгакова как продуктивная модель современного экономического развития	14
ОСИПЕНКО Н.А. Роль позиционирования в деятельности предприятия	21
АКУЛИЧ Т.С. Методика расчета реального эффективного курса национальной валюты по стоимостным объемам экспортно-импортных операций по отдельным видам экономической деятельности	24
РОМАНЬКОВА Т.В. Методика количественной оценки влияния факторов на энергоемкость продукции	32
ЛИХАЧЕВА О.Н. Социально-профессиональная адаптация молодежи в Республике Беларусь и Республике Словакия: сравнительный анализ	40
АМБРАЖЕВИЧ А.И., ПАЛХОВСКАЯ Е.Б. Проблемы регуляции трудовой мобильности в Республике Беларусь	51
ВЕНИДИКТОВ С.В. Организационные формы телерадиовещания в гражданском обществе	60
ДЕМИДОВА И.А. Идеальные типы правовых культур: основания классификации, специфика	66
ХОВРАТОВА С.Н. Особенности правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь	72
ДОВГУН С.И. Соотношение уголовно-процессуального задержания с административным задержанием и мерами пресечения	80
НОВИЦКАЯ М.В. Легальное определение понятия “коллективные трудовые споры” по законодательству Беларуси, России и Казахстана	86
ЗВЕСТКІ ПРА АЎТАРАЎ	98
SUMMARIES	99

ЭКАНОМІКА, САЦЫЯЛОГІЯ, ПРАВА

УДК 331.5 (476)

Н.В. МАКОВСКАЯ

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

В статье представлены результаты оценки нормирования труда на предприятиях. Обоснованы научно-практические подходы к трансформации системы нормирования труда на предприятиях.

Введение

В условиях модернизации и инновационного развития национальной промышленности Республики Беларусь назрела проблема изменений в советской (постсоветской) системе нормирования труда, которая сохраняется на предприятиях. Активное поддержание такой системы в условиях административно-командной экономики было обусловлено, во-первых, отсутствием возможностей технологического обновления производственной базы и, во-вторых, поддержанием всеобщей занятости. Однако современные реалии изменились.

Действующая система нормирования труда не учитывает современных инновационных требований промышленного развития. На основе устаревших трудовых норм тормозятся процессы модернизации, так как: во-первых, новые модернизированные рабочие места минимизируют (или ликвидируют ручной труд), что требует сокращения численности занятых на них работников, это ведет к тому, что создаются новые (но опять с ручным трудом) рабочие места с целью сохранения коллективов; во-вторых, на новом (инновационном) оборудовании закладываются старые нормы выработки, в результате, роста производительности нет, новая мощность не загружена; в-третьих, такие процессы ведут к росту трудовых затрат; в-четвертых, проекты модернизации становятся неконкурентоспособными по производительности труда и трудовым затратам.

Современная нормативная база по нормам труда в Беларуси разработана на основе данных о нормативах времени, норм обслуживания и пр., разработанных НИИ труда СССР в 1970–1980 гг. и на основе анализа фактической численности в организациях разной ведомственной принадлежности. В этих нормах изначально заложены высокие трудозатраты. Главным способом измерения трудозатрат является фотография или самофотография рабочего дня (времени). Такая форма по своей сути субъективна, что на практике приводит к занижению размера нормы труда, чтобы ее можно было легко выполнить и перевыполнить [1]. Следствие, незначительная производительность труда и низкие темпы ее роста.

Основная часть

Представляется, что в качестве выбора методологической основы для трансформации системы нормирования труда могут быть использованы элементы сравнительного анализа двух подходов при нормировании труда. Такой анализ позволяет адекватно оценить преимущества и недостатки систем нормирования и выбрать наиболее приемлемый для целей предприятия (социальных или рыночных) [2; 3–5].

Следует различать два подхода к пониманию процесса нормирования труда: подход организации труда (традиционное понимание) и подход экономики труда (соотношение расход/доход). Данные подходы предполагают одинаковое понимание нормирования труда – это определение необходимых затрат труда на выполнение определенного вида работы отдельными категориями работников.

Управление затратами (в традиционном понимании) происходит через установление норм труда. Затраты труда принято рассчитывать в часах [6]. С позиции экономики труда затраты рабочей силы выражены в количестве работников. Обоснование количества труда происходит на основе учета затрат энергии работника и интенсивности труда.

Понимание эффективности нормирования труда при разных подходах разное: а) при традиционном подходе эффективность выражена в стабильной занятости; б) при подходе экономики труда – параметр эффективности определен соотношением между затратами и результатами труда.

Объективно существуют две формы затрат труда: затраты рабочего времени и затраты рабочей силы (количество труда). Соответственно этому можно выделить нормы затрат рабочего времени и нормы затрат энергии работника.

Норма затрат рабочего времени устанавливает время для выполнения единицы или определенного объема работы одним работником. Как правило, норма устанавливается путем выведения среднестатистического значения времени для выполнения определенного объема работ в конкретных организационно-технологических, экономических и других условиях. Условия меняются, но в самой норме методологически не предусмотрен механизм ее изменения под новые условия.

С позиции экономики труда такой механизм может предполагать оценку изменений (с учетом показателей, характеризующих изменения) и оценку эластичности (гибкости) изменения нормы с указанием направления ее изменения (в большую или меньшую сторону).

Действующая и традиционная принятая методология нормирования труда, не лишена противоречий, которые появились в контексте современного (инновационного) развития предприятий. В частности, можно выделить следующее:

1. Разработка трудовых норм сведена к установлению среднестатистического значения. Это противоречит активной теории человеческого капитала, которая предлагает учитывать в трудовых издержках

(читай нормах) индивидуальные характеристики работника (квалификацию, интеллект, порог утомляемости и т. д.). Труд работников предприятия неравно производительный. Трудовые нормы ориентированы на одинаковую (среднюю) производительность труда. Результат занижение норм.

2. Следует предположить, что традиционная система нормирования является одной из причин роста трудовых издержек. Так, например, не напряженные трудовые нормы делают планирование затрат труда увеличенными, что формирует избыточную численность персонала. Напряженность норм может не пересчитываться (или не вовремя пересчитываться) и оставаться без изменений. Это с одной стороны. С другой – в отношении вспомогательного персонала, при низменности напряженности трудовых норм количество этой категории остается такой же, даже после процессов модернизации, перевооружения и т. п.

3. В условиях инновационного развития и процессов модернизации количество основных технологических рабочих не рассчитывается на основе внутрифирменных норм. Это количество определяет производитель технологического оборудования и указывает его в техническом паспорте. Кроме этого, там может быть указано рекомендуемое количество рабочих смен, определяемое степенью загрузки и технологического износа оборудования.

4. Традиционная методология нормирования не адекватно учитывает характеристики рабочего места, которые формируют затраты ресурса труда. По-своему содержанию рабочее место имеет определенную дихотомию [7]:

а) физическое рабочее место – это определенная зона, предназначенная для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг, оснащенная соответствующим оборудованием и технологической оснасткой;

б) экономическое рабочее место – это социально-экономические условия, обеспечивающие занятость одного (нескольких) работника.

Количество физических рабочих мест определяет технология (паспорт оборудования), а совокупность экономических рабочих мест определяют физические рабочие места.

Такая дихотомия рабочего места формирует разный набор трудовых затрат: затраты труда для физического рабочего места определяет технология (стоимость обучения одного работника под технологические требования; количество брака по вине работника и т. п.); затраты труда для экономического рабочего места определяет количество работников на нем занятых (заработка плата, социальный пакет, адаптацию, переобучение и обучение, найм и увольнение, поиск работников, ротация и т. п.).

5. Традиционная система нормирования и ее инструменты ориентированы в целом на ручной характер труда. Новые технологии не только энергосберегающие, но и трудосберегающие, при которых объем ручного труда предельно минимизирован. Появляется необходимость в расчете

количества нового вида труда (например, интеллектуального, автоматизированного труда) или труда нового качества, который ориентирован на обслуживание бизнес-операций или процессов.

6. Главными инструментами традиционного нормирования являются хронометраж и фотография рабочего времени. Однако еще Тейлор признавал высокую степень субъективности этих методов [8; 9]. Не разработаны механизмы регулирования и минимизации субъективных погрешностей при использовании этих инструментов. Субъективный характер методов порождает теневые (невидимые) издержки (например, предна меренные искажения показаний ведут к неадекватной производительности, снижению норм и т. п.).

Современная мировая практика накопила значительный опыт в сфере нормирования труда.

Нормирование труда рабочих.

1. До сер. 90-х гг. прошлого столетия активно использовалась методология микроэлементного нормирования, в основе которой был принцип Ф. Гилберта “анализ трудовых движений” [10]. Суть этой методологии состоит в том, что устанавливаются трудовые затраты на основе учета времени на элементарные трудовые движения (микроэлементы). Инструментом этого метода был хронометраж. Зарубежная практика в использовании хронометража указывает на то, что его целью является не столько изучение затрат рабочего времени, сколько проектирование их минимальных величин с учетом оценки темпа работы.

Фотография рабочего времени (дня) не нашла широкого применения в практике мировых компаний.

2. Самой известной методикой микроэлементного нормирования является система МТМ (определение метода и продолжительности работы). Суть методики: собран объемный фактический материал по описанию и анализу трудовых операций, наиболее часто встречающихся в разных производствах. Определена норма времени для каждой трудовой операции в перечне. Количество времени определено путем наблюдений. Причем для каждой операции рассчитана погрешность наблюдений. В среднем вероятность объективности (т. е. погрешности), используемых трудовых норм в данной системе составляет в среднем 2%.

Данная система получила развитие в модификациях системы второго поколения (МТМ-1, МТМ-2). Новые системы содержат информацию о затратах времени на более чем 460 трудовых операций. Цель такого развития данных систем нормирования состояла в том, чтобы упростить сам нормировочный процесс на основе моделирования норм времени по изученным операциям [9].

3. Моделирование норм времени в мировой практике основано на оценке темпа (интенсивности) труда, который должен быть заложен в норму времени. Для трудовых операций моделируется (на основе наблю-

дений) “нормальный уровень интенсивности”. Этот уровень обеспечивает минимальные производственные издержки при определенной норме прибыли. Такая интенсивность предполагает такой уровень физиологической нормы, который благоприятен для здоровья работника. В среднем отклонения нормальной интенсивности находятся в интервале 2-5%. В качестве приложения разрабатываются механизмы учета факторов, которые влияют на интенсивность труда.

Однако для нивелирования субъективности в оценках интенсивности труда используют оценку скорости трудового движения (которая по сути объективна). При этом фиксируется быстрота трудовых движений работника, сравнивается со скоростью движения при ходьбе или при выполнении эталонных операций. Кроме этого, предполагается, что оцениваемый работник имеет необходимую квалификацию или владеет стандартным методом труда. Так, например, в США и в Англии приемлемым считают темп, эквивалентный ходьбе без груза по ровной местности со скоростью 4,8 км/час, в Германии – 5 км/час.

4. Методология нормирования третьего поколения MODAPTS (Модульная Система Стандартов Заданного Времени). Инструментом данной методологии является основной стандарт данных (MSD) для конкретного предприятия. Основа – микроэлементное нормирование.

Существует интегрированный показатель уровня темпа работы – коэффициент темпа, который представляет собой совокупность характеристик темпа движений, количества затрачиваемых физических усилий, уровень производственных навыков. Положительный аспект использования этого показателя – он легко пересматривается в условиях рационализации производственного процесса.

Нормы количества труда административно-управленческого персонала (АУП) и служащих.

1. Определение количества этих категорий персонала по количеству бизнес процессов. Параметры эффективности связаны: а) с унификацией бизнес-процессов; б) с объединением бизнес-процессов; в) с подбором персонала, владеющего совокупностью бизнес-процессов.

2. Использование механизмов бенчмаркинга.

Бенчмаркинг – это процесс оценки и сравнения исследуемого предприятия с любым из мировых (отраслевых) лидеров в этом бизнесе с целью получения информации, которая поможет этому предприятию улучшить свои показатели хозяйственной деятельности. Цель бенчмаркинга – улучшить показатели деятельности предприятия на основе получения дополнительной информации по аналогичным показателям мирового лидера в данной отрасли (или конкурента).

Так, например, для предприятий нефтехимической отрасли и предприятий деревообработки может быть предложен следующий перечень предприятий для бенчмаркинга.

Таблица 1 – Перечень предприятий для сравнения

Для нефтехимической отрасли	Для предприятий деревообработки
– ОАО “Полиэф” (Россия)	– Bosnian company
– BASF – chemical plant Portsmouth site in the Norfolk	– Company EKJU
– Hempel	– Bassett furniture – North Carolina furniture directory – Ashley furniture

Такое сравнение анализируемого предприятия с аналогичными отраслевыми предприятиями позволит обобщить и выработать общие методические подходы для расчета норм и количества менеджерального труда с учетом сложившихся международных трудовых норм.

3. Использование сложившихся мировых стандартов при расчете норм и количества труда специалистов и руководителей. Например, соотношение прямого технологического персонала к непрямому (АУП, служащие, вспомогательный персонал) персоналу составляет 3/1, эффективный фонд рабочего времени – 85%, эффективное количество руководителей к рабочим основного производства – 1/8 (12).

4. Расчет нормы количества труда служащих (специалистов) на основе эконометрических моделей, которые позволяют: определить внутрипроизводственную норму управляемости с учетом численности основных технологических рабочих; учесть изменения объемов произведенной продукции; учесть удельный вес основной продукции в объеме производства.

5. Расчет количественной нормы специалистов (служащих) на основе мониторинга организационно-управленческих работ (методика Розенкранца) [4; 5], которая учитывает наименование видов работ, количество трудовых действий в течение рабочего дня, количество дней в году, рабочее время согласно трудовому договору.

Все пять подходов апробированы на белорусских предприятиях. Приведен расчет списочной численности работников предприятий с учетом международных трудовых норм.

Сравнительные результаты использования двух систем нормирования (система традиционного нормирования труда и система международной практики эффективного количества труда) представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты сравнительных расчетов

Категории персонала	Предприятие 1, чел.			Предприятия 2, чел.		
	Спис. числ. 01.01. 2013	По методике нормирования	По методике эффективного количества	Спис. числ. 01.01. 2013	По методике нормирования	По методике эффективного количества
Основной технологический персонал	514	514	514	778	1074	778
Вспомогательные рабочие	282	273	86	909	654	130

Окончание таблицы 2

Категории персонала	Предприятие 1, чел.			Предприятия 2, чел.		
	Спис. числ. 01.01. 2013	По методике нормирования	По методике эффективного количества	Спис. числ. 01.01. 2013	По методике нормирования	По методике эффективного количества
Руководители (административно-управленческий персонал)	91	91	64	248	217	97
Специалисты	22	22	22	270	196	33
Всего (списочная численность)	909	900	686	2205	2141	1038

Таким образом, использование разных подходов к нормированию и количеству труда определяет разную численность работников предприятия. Традиционная система нормирования труда практически не изменяет (а по основному технологическому персоналу и увеличивает) численность работников. Эффективные нормы и количество ресурса труда (т. е. численности персонала) зависят от количества технологического персонала, определяемого по паспортам технологического оборудования, от роста производительности труда технологического персонала, от стоимости его содержания технологического персонала.

Мониторинг традиционной системы нормирования труда на предприятии (на примере предприятия легкой промышленности Беларусь).

Задача такого исследования состояла в выявлении внутрифирменных принципов формирования системы нормирования труда и определении реакции работников на изменения традиционной системы нормирования труда. Решение данной задачи происходило посредством: выявления качественных характеристики (по мнению работников) и определения их влияния на интенсивность труда; обоснования социально-экономических параметров существующей системы нормирования труда; изучения реакции работников на трансформацию действующей системы нормирования в условиях модернизации; экспертной (независимой) оценки действующей системы нормирования труда на исследуемом предприятии.

Для мониторинга были выделены целевые группы рабочих-пременищиков и рабочих, в том числе, со сдельной оплатой труда. Общая исследовательская выборка составила около 600 работников предприятия.

Результаты мониторинга.

1. Результаты оценки субъективных параметров, влияющих на интенсивность труда, свелись к тому, что 89,4% рабочих со сделкой указали на достаточную интенсивность их труда (причем из них 32,7% указали

на очень большую степень интенсивности). На их фоне только 36,1% повременщиков указали на степень интенсивности их труда. Все категории рабочих однозначно ожидают увеличения трудовой нагрузки в результате модернизации предприятия. Рабочие предприятия рост заработной платы никак не связывают с изменением интенсивности и нормирования труда. Особенно не понятен такой результат в отношении рабочих со сделкой оплатой (такой позиции придерживаются 62,6% респондента данной категории). Такой результат скорее является свидетельством того, что действующая система нормирования утратила стимулирующий рычаг в управлении ресурсом труда.

2. Результаты оценки социально-экономических параметров, существующей системы нормирования труда, показали, что 53,2% рабочих со сделкой оплатой считают, что нормы слишком низкие для оборудования, на котором они работают. Это может стать резервами роста производительности труда.

3. Реакция работников на трансформацию действующей системы нормирования в условиях модернизации:

- рабочие со сделкой высказались однозначно (более 70%) в пользу изменений их трудового процесса при трансформации действующей системы нормирования труда. Повременщики склонны думать, что никакие изменения не повлияют на их трудовой процесс (так высказались 78,9% работников этой категории);

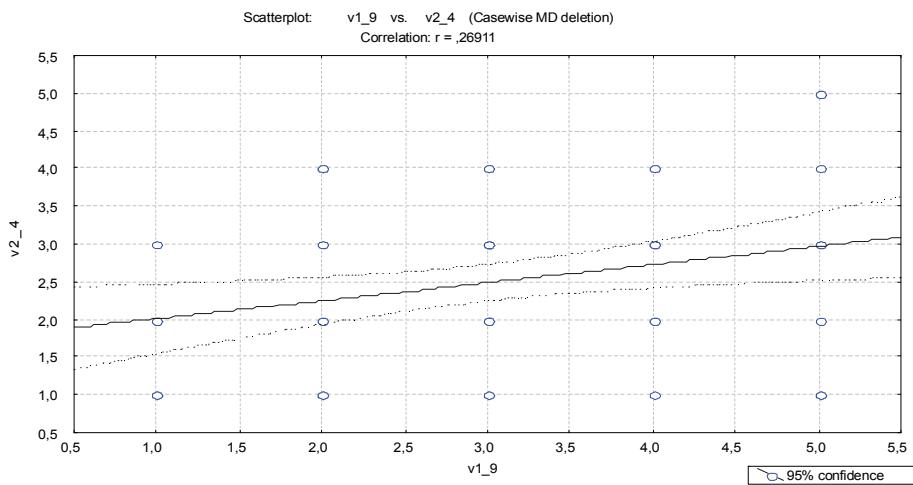
- и рабочие со сделкой оплатой и рабочие-повременщики абсолютно уверены в том, что в условиях ужесточения норм им будет достаточно нынешнего уровня их квалификации. Об этом заявили 82,6% рабочих со сделкой и 94,5% рабочих-повременщиков;

- изменение системы нормирования никак ни повлияет на социальные интересы работников (на их здоровье, семью, отношения в коллективе, отношения с руководителем, карьерные сдвиги и т. д.). Нормирование труда не имеет значимой социальной нагрузки;

- по мнению 84,4% рабочих со сделкой оплатой и 72% рабочих-повременщиков уверены в том, что модернизация предприятия позволит им производить за смену больше продукции и уровень их зарплаты увеличится (64,7% – рабочие со сделкой, 54% – повременщики). Все категории работников процесс модернизации понимают с точки зрения эффективного процесса;

- на возможность потери рабочего места в процессе модернизации указали 45,6% рабочих со сделкой оплатой и 35,1% рабочих-повременщиков.

4. Экспертная оценка функционирования действующей системы нормирования труда на предприятии выявила прямую линейную зависимость (для всех категорий рабочих) между изменениями в нормировании труда и процессами модернизации на предприятии, имеющую вид:



Зависимость между изменениями в нормировании труда и процессами модернизации на предприятии

Интерпретация данной зависимости указывает на то, что рабочие адекватно понимают, что любые изменения в нормировании однозначно увеличат их трудовую нагрузку (а не сократят). Модернизация производства будет причиной увеличения нагрузки, что будет выражаться в производстве большего количества продукции за смену. Другие условия не станут причиной изменения норм труда.

Однако работники склонны думать, что никакие изменения в нормировании труда не увеличат заработную плату. Зарплата увеличится только в результате модернизации.

Следовательно, такая зависимость указывает на то, что проводить изменения в нормировании труда на предприятии целесообразно в условиях модернизации предприятия. В противном случае в таких изменениях нет смысла.

Экспертная оценка готовности и ожиданий рабочих к процессам трудовых изменений на предприятии выявила различные мнения у разных категорий рабочих. Так, рабочие – повременщики уверены в своей абсолютной “неуязвимости” в процессе трудовых изменений и в процессе численной оптимизации на предприятии. Рабочие со сдельной оплатой труда имеют определенные опасения, связанные с риском увольнения и потерей рабочего места.

Заключение

Итак, исследование состояния и проблем в системе нормирования труда позволило сделать следующие выводы и сформулировать практические рекомендации для предприятия:

1. Нормирование труда на предприятии не используется как рычаг управления. В частности, управлением мотивацией труда, так как рабочие со сдельной оплатой труда не всегда понимают, что их заработка

зависит от нормы. Рост заработной платы работники никак не связывают с изменением интенсивности и нормирования труда. Существует проблема эффективной мотивации с использованием нормирования труда, и особенно, для рабочих со сдельной оплатой. Рабочие-пременщики не определяют свой труд как интенсивный. Возникает необходимость оценки качества труда у данной категории рабочих. Представляется, что информацию о том, что рабочие со сдельной оплатой оценивают свои нормы как низкие, следует использовать для поиска резервов роста производительности (увеличение нормы), пересмотра численности (сокращение) работников в рамках данных норм или технического перевооружения. Все категории рабочих процесс модернизации понимают как эффективные изменения, которые позволят им производить за смену больше продукции, что повлечет рост заработной платы.

2. В целях повышения эффективности хозяйственной деятельности предприятиям целесообразно:

- соотносить понятия “норма труда” и “количество труда”, что позволит более рационально принимать управленческие решения по поводу затрат на количество труда и норму труда;
- разработать внутрифирменные методики для оценки эффективности труда рабочих-пременщиков с целью определения оптимальной численности рабочих данной категории и контроля за их трудовой нагрузкой;
- проводить производственные эксперименты по увеличению норм труда для наиболее производительных рабочих со сдельной оплатой труда, и оценить их реакцию (без участия мастеров и начальника цеха) на увеличение трудовой нагрузки. Это позволит адекватно оценить интенсивность норм труда под оборудование, на котором работают рабочие.

3. Следует предположить, что главными предпосылками трансформации действующей системы нормирования труда является то, что рабочие никак не связывают свой заработок с нормой труда и нормировочный процесс не имеет социального значения, т. е. трансформация не затронет социальные ценности, приоритеты работников и т. д. Это позволит безболезненно реализовать изменения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Ванкевич, Е.В.** Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е.В. Ванкевич. – Витебск : УО “ВГТУ”, 2014. – 199 с.
2. **Эренберг, Р.Дж.** Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит.– Москва : Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
3. **Рощин, С.Ю.** Экономика труда: экономическая теория труда: уч.пособие / С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова. – Москва : ИНФА-М, 2000. – 400 с.
4. **Винокурова, М.А.** Экономика труда : учеб. пособие / М.А. Винокурова, Н.А. Горелова ; под ред. М.А. Винокурова. – СПб. : Питер, 2004. – 656 с.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г.Г. Меликьян [и др.] ; под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колесовой. – Москва : Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.

6. Организация, нормирование и оплата труда : учеб. пособие / А.С. Головачев [и др.] ; под общ. ред. А.С. Головачева. – Москва : Новое знание, 2004. – 496 с.
7. **Маковская, Н.В.** Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республике Беларусь : моногр. / Н.В. Маковская. – Могилев : МГУ им. А. А. Кулешова, 2008. – 272 с.
8. **Тейлор, Ф.У.** Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор ; под ред. Е.А. Кочерина. – Москва : Журнал “Контроллинг”, 1991. – 104 с.
9. **Тейлор, Ф.У.** Менеджмент / Ф.У. Тейлор ; под ред. Е.А. Кочерина. – Москва : Журнал “Контроллинг”, 1992. – 137 с.
10. **Gilbreth, F.** Applied motion study/ F.Gilbreth, L.Gilbreth. – Easton (Pa): Hive publishing company, 1973. – 96 p.

Поступила в редакцию 08.05.2014 г.

УДК 1(091)(470)

М.А. ВОЛОСАТОВА

ФИЛОСОФИЯ ХОЗЯЙСТВА С.Н. БУЛГАКОВА КАК ПРОДУКТИВНАЯ МОДЕЛЬ СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Статья посвящена анализу концепции философии хозяйства С.Н. Булгакова как продуктивной модели развития современной экономики. В статье рассматриваются историко-методологические предпосылки формирования философии хозяйства С.Н. Булгакова, критика С.Н. Булгаковым марксизма и политической экономии, раскрываются особенности софийности хозяйства.

Введение

Актуальность. Сегодня, в период глобального экономического кризиса, становится особенно актуальным вопрос поиска новых вариантов экономических теорий или перестройки и усовершенствования уже существующих с точки зрения альтернатив будущего. Современная капиталистическая система экономики характеризуется прагматизмом, при этом морально-этическая сторона хозяйствования отодвигается на второй план. Особый подход к пониманию экономических процессов с религиозной точки зрения дан русским мыслителем С.Н. Булгаковым. Его философия хозяйства имеет актуальное значение для более глубокого понимания современных экономических процессов и развития экономической науки.

Предмет. Философия хозяйства С.Н. Булгакова как историко-философский феномен.

Целью статьи является раскрытие философии хозяйства С.Н. Булгакова как продуктивной модели развития современной экономики. Из этого вытекают следующие задачи:

- определить историко-философские и методологические предпосылки формирования философии хозяйства С.Н. Булгакова;
- обосновать основные моменты критики С.Н. Булгаковым марксизма и политэкономии;
- выявить особенности православной метафизики и идеи софийности хозяйства С.Н. Булгакова;
- определить возможности применения идей философии хозяйства в современной экономической среде.

Основная часть

Изучению философии хозяйства С.Н. Булгакова посвящено множество исследований как отечественных, так и зарубежных авторов. Многие идеи вызывали критику и оспаривались исследователями. Первый этап рассмотрения философского наследия Н.А. Булгакова его современниками (Н.Н. Алексеев, Н.Р. Антонов, Н.А. Бердяев, А.Ф. Лосев, В.А. Сперанский, Г. Флоровский) затрагивал исключительно философский период творчества мыслителя. Исследователи отмечали православный характер философии С.Н. Булгакова, его приверженность принципам восточно-христианского богословия. Второй этап исследований посвящен рассмотрению идей философа в период его богословского творчества (Л.А. Зандер, В.В. Зеньковский, Н.О. Лосский, В.Н. Лосский). На данном этапе С.Н. Булгаков является последователем метафизики всеединства В.С. Соловьева, акцентирующющейся на пантеистической онтологической традиции в рамках религиозной философии.

Тематике хозяйства С.Н. Булгакова удалено большое внимание и со стороны современных историков философии и экономистов (В.Н. Акулинин, Н.К. Бонецкая, М.Н. Грому, М. Дэнн, Б.В. Емельянов, Л.М. Ипполитов, А.П. Козырев, В.А. Кувакин, Ю.М. Осипов, Н.П. Полторацкий, В.Т. Рязанов, Н.В. Сомин, Н.А. Струве, С.С. Хоружий, М.Р. Элоян и др.), рассматривающих идеи мыслителя в контексте одной из двух вышеуказанных подходов. Авторы, как правило, дают достаточно односторонний анализ данной проблематики. Необходимость обобщенного подхода к осмысливанию взглядов С.Н. Булгакова на хозяйство как продуктивную модель развития современной экономики обусловила актуальность данной статьи.

Возникает философия хозяйства как реакция на кризис на рубеже XIX–XX вв., когда обнаруживается исчерпанность всех социальных и экономических теорий того времени. Кризис идеологии, социальной науки, мировоззрения способствует выработке русскими философами Серебряного века самобытного способа мышления, которое характеризуется концентрацией внимания на соборности, общественности, целостности, этике и морали, благочестивом хозяйствовании.

Методологическими предпосылками научно-эмпирического обоснования философии хозяйства С.Н. Булгакова, как отмечает М.Р. Элоян, являются теоретические положения представителей Новой Исторической школы Германии М. Вебера и В. Зомбарты, которые, во многом опи-

ряясь на философию Канта, отождествляют религию с этикой и являются основоположниками этической экономики. Философской основой выступал неокантианский вариант антинатуралистического истолкования политэкономии как одной из наук о культуре. У С.Н. Булгакова понятие политической экономии сохраняет первоначальный смысл, национальная экономия представляется лишь прикладной этикой хозяйственной жизни. В определении субъекта хозяйства философ отказывается от принципа индивидуализма в пользу принципа методологического хозяйства. Возникает понятие органического единства человечества как субъекта хозяйства [7, с. 25–26]. Другой не менее важной мировоззренческой основой философии хозяйства стала философия Шеллинга, которая утверждает тождество субъекта и объекта, духа и природы [4, с. 32].

От В.С. Соловьева С.Н. Булгаков наследует идею цельного знания, однако в вопросах метафизики он не становится сторонником всеединства и софиологии В.С. Соловьева, беря за основу своих взглядов апофатический метод и идею творения, которую он перенял от отцов Восточной христианской церкви. В “Свете невечернем” философ противопоставляет пантеистической метафизике всеединства и софиологии В.С. Соловьева теистическую онтологию и собственное оригинальное учение о Софии. У Булгакова София не является ни Абсолютом, ни миром. Бог трактуется апофатически. София представляет собой лишь божественную волю, энергией которой творится мир [7, с. 28]. Данное направление исследований позволяет Булгакову выйти за рамки этической экономии, связав экономическую проблематику с проблемами онтологии, космологии, антропологии, сoterиологии и философии. От В.С. Соловьева С.Н. Булгаков перенимает новый тип мышления, объединяющий три разрозненные области мысли – религию, философию и науку. Благодаря синтетическому методу познания философия хозяйства состоялась как научная дисциплина [8, с. 90–91].

С.Н. Булгаков прошел путь от экономиста-теоретика марксистской школы, затем пришел к разработке философии хозяйства, завершив творческую эволюцию интересом к религиозной метафизике и принятием священства [5, с. 65]. Ключевой работой в экономическом наследии С.Н. Булгакова является “Философия хозяйства”, которая завершала цикл его политico-экономических исследований и предшествовала его религиозно-метафизическим поискам. Цель работы – осмысление места хозяйства в общей картине, созданной Богом Вселенной. Главный вопрос философии хозяйства – “Является ли хозяйство функцией человека или же человек есть функция хозяйства?” [2, с. 368].

Л.М. Ипполитов характеризует экономическое учение Булгакова как религиозно-этическое. Рассматривая политическую экономию с позиций христианской этики, Булгаков подчеркивал, что политическая экономия и есть прикладная этика – этика экономической жизни. Таким образом, как новая система экономических взглядов возможна и необходима хри-

стианская политическая экономия, исследующая экономическую жизнь с точки зрения христианского учения и содержащая общие религиозные основания хозяйствования [4, с. 28].

Экономический материализм С.Н. Булгаков называет первой попыткой философии хозяйства, где впервые поставлена ее проблема. Это господствующая философия политической экономии, и ограниченность экономической мысли выражается в ее наивном догматизме. А исследование общих предпосылок экономической деятельности и экономического мышления философ определяет как первостепенную задачу философии хозяйства, поскольку “Политическая экономия со своим экономизмом особенно нуждается в философском пересмотре и углублении своих основ, в освежении их философским сомнением” [2, с. 43]. С.Н. Булгаков критикует теоретическую экономию за то, что она остается на позициях науки и характеризуется чрезмерной математизацией, превращаясь в технологическую дисциплину, изучающую поведение атомистических индивидов в особой среде – обществе [7, с. 23]. Политическая экономия, по словам мыслителя, игнорирует все, связанное с индивидуальностью, учитывая то, что выходит за ее пределы и образует классовые и групповые явления. “Политической экономии, как ветви социологии, доступна лишь статика общества, а не его динамика” [2, с. 324].

Таким образом, экономический материализм, являясь философской основой политической экономии, реализуется как “мнимая научность” со своими непреодолимыми трудностями, которая не может претендовать на универсальность, при этом порождает свои фикции (например, конструкцию “экономического человека”, которым движет исключительно личный интерес в процессе принятия экономических решений) [5, с. 70]. Политическая экономия выделяет лишь одну определенную сторону в проблеме хозяйства и остается бесчувственной ко всему, что выходит за пределы данного ей научного “опыта” [4, с. 29].

Булгаковым предлагается более широкая трактовка, где хозяйство понимается как борьба человечества со стихийными силами природы в целях защиты и расширения жизни, превращения ее в потенциальный человеческий организм. Это осуществимо посредством трудовой деятельности. “Признак хозяйства – трудовое воспроизведение или завоевание жизненных благ, материальных или духовных, в противоположность даровому их получению. В поте лица, хозяйственным трудом, не только производятся хозяйственные продукты, но созидается и вся культура” [2, с. 83]. Хозяйству противоположна природа, как совокупность даровых сил жизни, потому она является естественной основой культуры, материалом для хозяйственного воздействия.

Одной из главных задач С.Н. Булгакова был поиск новых путей развития православия и христианства, осмысления места и роли православия в современном мире. Это был своеобразный замысел новой православной теологии, которая противостояла как схоластизированной пра-

вославной академической теологии, так и материализму и позитивизму. Философ предпринял попытку восстановления православной теологии путем ее модернизации в виде софиологии и введения новых догматических учений. При этом базовыми методологиями для мыслителя выступали концепции Ф. Шеллинга, Я. Беме, В.С. Соловьева. Л.А. Зандер указывает на необычайную способность философа к философскому и богословскому синтезу. Все творчество мыслителя проникнуто религиозными мотивами, откровенными истинами о Боге. Во всем он усматривает печать Творца во всем многообразии Его творения [3, с. 18].

С.Н. Булгаков предпринял попытку выработать уникальную методологию, развитую в рамках христианской традиции. Особенность заключалась в трансцендентном и софийном понимании хозяйства. “Понять мир как объект трудового, хозяйственного воздействия есть очередная задача философии” [2, с. 33].

Основной вопрос, на который ищет ответ Булгаков – о смысле хозяйства с точки зрения Бога-Демиурга: “Каково место хозяйства в Божьем замысле о мире?”. Он определял хозяйство и хозяйствование как Богочеловеческий процесс, результат синергии Бога и человека [6]. “Жизнь есть процесс прежде всего хозяйственный, такова аксиома этого современного экономизма, получившая самое крайнее и даже заносчивое выражение в экономическом материализме” [2, с. 39].

С.Н. Булгаков развивает учение В.С. Соловьева о Софии, выдвигая идею “просветления” ею хозяйственной деятельности людей, которая ведет к уяснению и пониманию окончательной цели хозяйственной деятельности. И эта цель за пределами хозяйства и этого мира, поскольку хозяйство “есть только путь мира к Софии осуществленной, переход от неистинного состояния мира к истинному, трудовое восстановление мира” [2, с. 193].

Основой учения о Софии С.Н. Булгакова, как и у В.С. Соловьева, является платоновская теория идей. Однако С.Н. Булгаков переносит проблему Софии из трансцендентально-критической области в метафизическую (трансцендентно-онтологическую). Философ разрабатывает свое учение о софийности хозяйства, где “София” – это принцип, тождественный “Идеалу”, “Плану”, “Благодати”. София – это “Земля”, данная людям навеки Всеышним в пользование [7, с. 29]. Таким образом София раскрывается как универсальное мировое начало, реализуемое во всех религиозных истинах. “Как приемлющая свою сущность от Отца – она есть создание и дщерь Божия; как познающая Божественный Логос и Им познаваемая, она есть Невеста Сына (Песнь Песней) и Жена Агнца (Новый Завет, Апокалипсис); как приемлющая излияние Даров Св. Духа, она есть Церковь и, вместе с тем, становится Материю Сына, воплотившегося наитием Св. Духа от Марии, Сердце Церкви, и она же есть идеальная душа твари, Красота. И все это вместе: Красота, Св. Троица в мире есть Божественная София” [1, с. 214].

Сам Булгаков определяет свое учение о Софии “не как доктрину или новую истину..., но как... обновление сердца и изменение всего мироощущения, которое может осуществляться только через софийное восприятие мира, как Премудрости Божией” [9, с. 101]. София Премудрость Божия – это эманация Бога в состояние Души человека, его главный нравственный критерий, смысл жизни. Софийность – восхождение человека к Богу, потребность человека в спасении, необходимость иной реальности, соответствующей божественному в человеке.

Хозяйство С.Н. Булгаков определяет как творческую деятельность человека над природой. При этом философ ставит вопрос, каким образом возможно человеческое творчество в хозяйстве. Мыслитель определяет, что творчество требует двух условий: наличия замысла – свободы изволения, и моци – свободы исполнения. “Человеческое творчество – в знании, в хозяйстве, в культуре, в искусстве – софийно. Оно метафизически обосновывается реальной причастностью человека к Божественной Софии, проводящей в мир божественные силы Логоса и по отношению к природе как продукту имеющей значение *natura naturans*” [2, с. 178]. Опираясь на христианство, Булгаков определяет онтологические преграды, являющиеся непреодолимыми для хозяйствующего субъекта: во-первых, человек не может творить из ничего, так как сам создан Богом и способен воплощать свои идеи лишь из того, что уже существует; во-вторых, человек не может преумножать творческие силы природе, т. е. не может хозяйственным путем творить новую жизнь.

“Хозяйство софийно в своем основании, но не в продуктах, не в эмпирической оболочке хозяйственного процесса, с его ошибками, уклонениями, неудачами” [2, с. 180]. Хозяйство осуществляется человечеством в его эмпирической ограниченности, и не все действия его отражают на себе свет софийности. Человек может отражать божественный замысел лишь тогда, когда он смиренен перед Богом и стремится к выполнению Божьей воли. В других случаях творческий акт может превратиться в служение сатане. Таким образом, творчество, не сопряженное с духовной составляющей труда, таит в себе опасность искаженной интерпретации Божьего замысла, несмотря на благие намерения человека. В этом смысле можно взглянуть на современную концепцию бизнеса, которая, несмотря на рациональность, может потенциально содержать в себе неблаговидный замысел. Окончательная же цель хозяйства – “за пределами его, оно есть только путь мира к Софии осуществленной, переход от неистинного состояния мира к истинному, трудовое восстановление мира” [2, с. 193].

Философия хозяйства в перспективе обретает черты целостного строения, где хозяйственная жизнь выстраивается через соподчиненность как экономический фактор, так и нравственный, духовный, человеческий. Данный метод играет важную роль с точки зрения раскрытия целостности хозяйственной жизни как единства материальных и духовных процессов и их взаимосвязи [5, с. 74]. Таким образом, современная полити-

ческая экономия в своем философском значении может приобретать черты “софийности”, воспринятых от философии хозяйства, тем самым постепенно становясь наукой о “совершенном” человеке, обществе и хозяйстве.

Заключение

Методологическими предпосылками обоснования философии хозяйства С. Н. Булгаковым выступают положения Новой Исторической школы Германии (М. Вебера, В. Зомбарт), концепции Ф. Шеллинга и Я. Беме. От Соловьева философ наследует идею цельного знания. Булгаков критикует марксизм как философию политической экономии за его наивный догматизм и чрезмерную научность и обобщенность, порождающую свои фикции. Мыслитель разрабатывает новую систему экономических взглядов – христианскую политическую экономию, подходящую к процессу хозяйствования с позиции религиозной этики. Философ пытается восстановить православную теологию путем ее усовершенствования в виде софиологии и новой религиозной доктрины. Главная особенность данной философской системы в трансцендентном и софийном понимании хозяйства. Таким образом, согласно идеям С.Н. Булгакова, современное хозяйство должно основываться на сочетании политической экономии и философии хозяйства, которые признают, а не исключают друг друга.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Булгаков, С.Н.** Свет невечерний: созерцания и умозрения / С.Н. Булгаков. – М. : Путь, 1917. – 417 с.
2. **Булгаков, С.Н.** Философия хозяйства / С.Н. Булгаков. – М. : Институт русской цивилизации, 2009. – 464 с.
3. **Зандер, Л.А.** Бог и Мир (Мироэзерцание отца Сергея Булгакова) / Л.А. Зандер. – Париж : YMCA-PRESS, 1948. – Т. 1. – 479 с.
4. **Ипполитов, Л.М.** С.Н. Булгаков о соотношении экономической теории и философии хозяйства / Л.М. Ипполитов // Философия хозяйства. – М., 2012. – Вып. 5. – С. 26–32.
5. **Рязанов, В.Т.** С.Н. Булгаков и современность: философско-хозяйственный метод в политической экономии / В.Т. Рязанов // Философия хозяйства. – М., 2011. – Вып. 5. – С. 65–86.
6. **Сомин, Н.В.** С.Н. Булгаков: эволюция социально-экономических взглядов / Н.В. Сомин // Философия хозяйства. – М., 2007. – Вып. 2. – С. 159–166.
7. **Элоян, М.Р.** Философия хозяйства С.Н. Булгакова в контексте русской и европейской философии конца XIX – начала XX вв. [Текст] : автореф. дис... д. филос. наук : 09.00.03 / Элоян Марина Ринадовна ; Рост. гос. ун-т. – М. : РАГС, 2006. – 42 с.
8. **Элоян, М.Р.** Философия хозяйства С.Н. Булгакова: история и современность / М.Р. Элоян // Философия хозяйства. – М., 2011. – Вып. 3. – С. 88–94.
9. **Bulgakov, S.N.** Zur Frage nach der Weisheit Gottes / S.N. Bulgakov // Kyrios, 1936. – Heft, No 2. – P. 93–101.

Поступила в редакцию 28.02.2014 г.

УДК 339.138

Н.А. ОСИПЕНКО

РОЛЬ ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье охарактеризована необходимость и причины использования позиционирования в деятельности предприятия. Рассмотрены основные условия и инструменты, необходимые для разработки эффективного позиционирования продукции.

Введение

Основу работы предприятия, придерживающегося маркетинговой ориентации, формирует наиболее важный принцип: сначала узнать, какой товар, с какими потребительскими свойствами, по какой цене, в каких количествах и в каких местах хочет приобретать потенциальный покупатель, а потом уже только думать об организации производства. Соблюдение данного принципа даст предприятию возможность производить и реализовывать востребованную продукцию, а значит, и формировать необходимые финансовые ресурсы, предназначенные для дальнейшего развития. Данные обстоятельства обуславливают роль маркетинга в определении направлений развития и адаптации субъекта хозяйствования в рыночных условиях. Содержание маркетинга на предприятиях в общем виде можно представить как совокупность взаимосвязанных видов деятельности, среди которых особая роль отводится позиционированию продукции, что обусловлено его влиянием на результаты работы и местом в системе управления предприятием.

Основная часть

Достижение высоких результатов работы, как правило, связано с обеспечением больших объемов продаж, занятием значительной доли рынка, получением желаемой нормы прибыли, ростом конкурентоспособности. Решение данных задач зависит от эффективности реализации позиционирования, которое в свою очередь предполагает выполнение следующих действий:

1) Четкое определение рынка, на котором сбывается продукция.

Рынок характеризуется географически, а также соответствующими показателями: емкость рынка, численность потребителей, их количественные характеристики и другие. Оценка данных показателей важна при выборе наиболее привлекательных рынков сбыта для продукции предприятий.

2) Определение потребителей, для которых предназначена продукция.

В маркетинге рынок – это совокупность потребителей, предъявляющих определенные требования к товарам. Поэтому, кроме традиционно-

го определения рынка, необходимо четко представлять потребителей выпускаемой продукции. В этой связи предприятие решает вопрос охвата рынка и реализации соответствующего вида маркетинга. Выделяют массовый маркетинг, маркетинг с дифференциацией товаров, целевой маркетинг, которые отличаются подходами к работе с потребителями, например, товар воспринимается как универсальный или формируется отличительное восприятие товара у разных групп потребителей. Также виды маркетинга отличаются и инструментами, которые используются в целях разработки позиционирования. Так, при целевом маркетинге и дифференциированном существует необходимость применения сегментирования и формирования отличий от конкурентов по сравнению с массовым маркетингом. Следует отметить, что, кроме определения целевых потребителей, особое внимание должно быть уделено их характеристикам и факторам, влияющим на покупательское поведение.

3) Определение конкурентов, действующих на данном рынке.

Наличие конкурентов должно рассматриваться предприятиями как критерий выбора привлекательных целевых рынков, поскольку на менее конкурентном рынке появляется больше возможностей по достижению поставленных целей деятельности. При этом в случае присутствия конкурентов на рынке возникает необходимость оценки их деятельности с помощью соответствующих систем показателей, позволяющих в том числе сделать выводы об эффективности конкурентного позиционирования и о занимаемой позиции товара на рынке.

4) Определение атрибутов товара, на основе которых потребитель выбирает его среди конкурентных предложений на рынке.

В маркетинге под атрибутом понимается существенное и неотъемлемое свойство продукта [1, с. 16]. Соответственно конкретный набор атрибутов или свойств продукта определяет его ценность для потребителей. В этой связи большое значение будет иметь способность предприятия создавать такие наборы атрибутов, причем во взаимосвязи с характеристиками и требованиями потребителей. Однако кроме учета предпочтений потребителей, необходимо учитывать и действия конкурентов в этой области, поскольку игнорирование этого момента может привести к неэффективным продажам. Зачастую конкурентная борьба разворачивается на основе предоставления потребителям похожего набора свойств. Как правило, в такой борьбе выигрывает тот, кто сильнее. В этой связи очевидным становится определение такого набора атрибутов продукта, который бы отличался от конкурентов и формировал ценность для потребителя, тем самым создается основа для получения конкурентного преимущества предприятием и повышения эффективности сбыта. Поэтому возникает необходимость разработки модели выбора атрибутов позиционирования, вид которой определяется набором факторов, например, стадия жизненного цикла, на которой находится товар, характер использования товара, тип потребителя и другие. Модель выбора атри-

бутов товара позволит сформировать основу для разработки стратегии позиционирования.

Под стратегией позиционирования понимается доминирующая линия действия по завоеванию конкурентного преимущества на сегменте рынка, вырабатываемая по результатам проведения позиционирования продукта [2, с. 224].

В зависимости от занимаемой позиции на рынке и своих возможностей предприятие может выбрать следующие стратегии позиционирования:

- позиционировать по атрибутам продукта;
- позиционировать по обстоятельствам использования продукта;
- позиционировать себя как продукт для определенного класса пользователей;
- позиционировать относительно существующих конкурентов;
- позиционировать на основе ожидаемой выгоды или пользы для потребителей;
- позиционировать себя как предприятие, обладающее конкурентным преимуществом.

Разработка стратегии позиционирования включает следующие стадии:

1) Определение текущей позиции. Данная стадия предполагает осуществление таких действий, как определение конкурентов и их анализ, определение характеристик товаров, важных для потребителей и выступающих возможной основой для разработки позиции товара, оценка значимости выделенных атрибутов товара, определение позиций конкурирующих товаров по важнейшим атрибутам и идентификация потребностей покупателей.

2) Выбор желаемой позиции, результатом которого являются выбор целевого рынка и определение конкурентных преимуществ или различий с конкурентами.

3) Определение стратегии для достижения желаемой позиции. Выделяют следующие возможные стратегические альтернативы:

- Укрепление существующих позиций.
- Постепенное перепозиционирование.
- Радикальное перепозиционирование.
- Вытеснение конкурентов с занимаемой позиции.

4) Выбор конкурентной стратегии [3, с. 396–401].

Для реализации стратегии позиционирования необходимо идентифицировать возможные конкурентные преимущества, на основе которых определяется позиция продукта; выбрать правильные конкурентные преимущества, путем проведения соответствующих мероприятий и маркетинговых коммуникаций; внедрить выбранную позицию продукта на рынок [2, с. 224].

Заключение

Таким образом, в зависимости от того, насколько эффективно реализованы рассмотренные действия, составляющие сущность позиционирования, будут решаться задачи повышения эффективности деятельности предприятия и достижения желаемых количественных результатов. Следует отметить, что в рамках позиционирования продукции актуальным является вопрос разработки инструментов, которые позволили бы повысить его эффективность и тем самым положительно влиять на деятельность предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Голубков, Е.П. Маркетинг : словарь-справочник / Е.П. Голубков. – Москва : Дело, 2001. – 2-е изд. – 440 с.
2. Голубков, Е.П. Маркетинг / Е.П. Голубков. – Москва : Дело и Сервис, 2012. – 309 с.
3. Маркетинг / под ред. М. Бейкера. – СПб. : Питер : Питер прнт, 2002. – 1198 с.

Поступила в редакцию 03.02.2014 г.

УДК 339.137.2(476)

Т.С. АКУЛИЧ

МЕТОДИКА РАСЧЕТА РЕАЛЬНОГО ЭФФЕКТИВНОГО КУРСА НАЦИОНАЛЬНОЙ ВАЛЮТЫ ПО СТОИМОСТНЫМ ОБЪЕМАМ ЭКСПОРТНО-ИМПОРТНЫХ ОПЕРАЦИЙ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье представлен современный подход к методам оценки реального валютного курса, включающий разработку методики расчета реального эффективного курса национальной валюты по стоимостным объемам экспортно-импортных операций по отдельным видам экономической деятельности и ее апробацию в условиях экономического развития Республики Беларусь. На основании полученных эмпирических данных отклонения номинального от расчетного реального эффективного курса белорусского рубля сформированы выводы о возможных вариантах корректировки валютного курса для повышения эффективности внешней торговли страны.

Введение

Поступательный переход экономики в новое качество функционирования, обусловленное негативными последствиями мирового финансово-экономического кризиса, требует от органов государственного управ-

ления усилить защиту и обеспечить устойчивость белорусского рубля. В этой связи одним из основных направлений в разработке научных подходов к методам денежно-кредитного регулирования должна стать разработка механизмов оценки отклонения курса национальной валюты от его равновесного уровня и обоснования необходимости принятия соответствующих мер корректировки [3]. В качестве основной задачи исследования в данной сфере выделим оценку соответствия номинального курса белорусского рубля условиям внешней торговли видов экономической деятельности, как залога повышения конкурентоспособности экономики в целом и обеспечения стабильности курса национальной валюты.

Основная часть

Опираясь на необходимость получения достоверных данных при значительных изменениях величины валютного курса (например, возникших в течение 2011 г.) и обеспечения посредством курсовой политики повышения эффективности внешнеэкономической деятельности субъектов хозяйствования, нами была разработана методика расчета реального эффективного курса национальной валюты по стоимостным объемам экспортно-импортных операций по отдельным видам экономической деятельности, значимым для внешнеторгового оборота. Методика может использоваться при определении тенденции изменения курса национальной валюты и обосновании необходимости принятия мер по корректировке валютного курса.

Ретроспективный анализ динамики номинального курса национальной валюты, на наш взгляд, не может служить достаточным основанием для прогнозирования тенденций изменения валютного курса, так как не учитывает влияния соотношения уровней цен в странах-торговых партнерах [7]. Соответственно, наиболее корректно отражает тенденции изменения курса национальной валюты его реальное значение, а с целью учета также и влияния внешнеэкономической деятельности на изменение валютного курса целесообразно использовать реальный эффективный курс национальной валюты.

Считаем необходимым учитывать при прогнозировании условия торговли видов экономической деятельности на внутреннем и внешнем рынках, а в качестве основного ориентира изменения курса национальной валюты использовать отклонения его номинального значения от расчетного реального эффективного по стоимостным объемам импорта и экспорта определенных видов экономической деятельности [2].

Предлагаемая методика расчета реального эффективного курса национальной валюты по объемам экспорта и импорта видов экономической деятельности отличается от существующих подходов, во-первых, разделением валютных потоков по операциям экспорта и импорта товаров (услуг), и в связи с этим расчетом двух видов реального эффективного курса национальной валюты.

Во-вторых, использованием в качестве удельных весов стран-торговых партнеров во внешнеэкономической деятельности для расчета ре-

ального эффективного курса национальной валюты по стоимостным объемам импорта видов экономической деятельности доли страны-торгового партнера в импорте в страну товаров и услуг, а для расчета реального эффективного курса национальной валюты по стоимостным объемам экспорта – доли товаров и услуг национальных производителей, поставляемых на экспорт в страны-импортеры.

В-третьих, расчет реального эффективного курса национальной валюты производится как среднее арифметическое взвешенное в отличие от принятого расчета с использованием средних геометрических величин. Реальный эффективный курс национальной валюты, рассчитанный как среднее геометрическое, отражает корректные данные в случае незначительных колебаний номинального курса национальной валюты, но если девальвация или ревальвация имеет высокие темпы, то данный показатель будет иметь значение выше соответствующего реальным тенденциям в экономике. Таким образом, если курсовая политика характеризуется значительными колебаниями номинального курса национальной валюты, то целесообразнее использовать предлагаемую автором методику расчета реального эффективного курса национальной валюты по стоимостным объемам экспорта и импорта как среднего арифметического взвешенного.

Расчет реального эффективного курса национальной валюты по объемам экспорта и импорта по видам экономической деятельности производится по формуле, переменные которой представлены с учетом его реализации на примере экономики Республики Беларусь:

$$REER = \frac{\sum_{i=1}^n w_i \times NAER_i \times \frac{PPI_{BY}}{PPI_i}}{\sum_{i=1}^n w_i},$$

где $REER$ – реальный эффективный обменный курс (real effective exchange rate);

$NAER_i$ – номинальный обменный курс белорусского рубля к валюте страны (nominal amount exchange rate);

PPI_{BY} – индекс цен производителей промышленной продукции в Республике Беларусь по видам экономической деятельности (producer price index);

PPI_i – индекс цен производителей промышленной продукции в стране i ;

w_i – доля страны i в импорте в Республику Беларусь (или в экспорте Республики Беларусь) по 97 товарным группам в классификации ГТК.

Учитывая, что влияние внешнеэкономической деятельности национальных производителей отражается на изменении курса национальной валюты по прошествии определенного времени, необходимого для про-

ведения транзакции, то предлагаем производить расчет поквартально. При анализе данных за более длительный период достоверность определения тенденций изменения курса будет снижаться в силу сезонного характера некоторых производств, а также повышения влияния на валютный курс факторов, не связанных с внешнеторговой деятельностью национальных производителей.

Важным акцентом при проведении исследования является учет изменяющихся условий деятельности крупных экспортёров и импортёров, в связи с чем будем производить расчеты с участием видов экономической деятельности, экспорт/импорт которых составляет более 2% в общем объеме экспорта/импорта страны. Данное ограничение позволяет не учитывать при исследовании производства неторгуемых товаров и услуг, а также виды экономической деятельности, объем внешнеэкономической деятельности которых в недостаточной степени влияет на повышение общего экспорта/импорта страны.

Рассчитав реальный эффективный курс национальной валюты по стоимостным объемам экспорта и импорта каждого вида экономической деятельности, найдем процент отклонения номинального от реального эффективного курса национальной валюты по объемам экспорта и импорта. Полученное значение представляет собой рекомендуемое изменение номинального курса национальной валюты для создания условий, максимально соответствующих внешней торговле определенного вида экономической деятельности.

Реализация курсовой политики, отвечающей таким условиям по конкретному виду экономической деятельности, позволит снизить негативное воздействие:

- переоцененной национальной валюты на конкурентоспособность экспортёров, посредством возможности выхода на международные рынки с более низкими ценами;
- недооцененной национальной валюты на конкурентоспособность импортёмких производств, посредством снижения темпов роста цен на импортируемое сырье и комплектующие.

Таким образом, если отклонение номинального от реального эффективного курса национальной валюты по экспорту и импорту отдельного вида экономической деятельности имеет отрицательное значение, то это свидетельствует о переоцененности номинального курса национальной валюты относительно условий внешней торговли отдельного вида экономической деятельности, поэтому для создания условий, способствующих повышению его конкурентоспособности, требуется проведение девальвации, размер которой определяется Числовым значением получаемого отклонения [4]. Аналогично интерпретируется положительный знак отклонения номинального от реального эффективного курса национальной валюты по экспорту и импорту отдельного вида экономической деятельности, а именно свидетельствует о недооцененности номинального курса национальной валюты относительно условий внешней торговли отдель-

ного вида экономической деятельности, и, ревальвируя национальную валюту в размере получаемого отклонения, органы государственного управления создают условия повышения конкурентоспособности для рассматриваемого вида экономической деятельности.

При реализации методики следует, во-первых, определить перечень стран, представляющих значимость с точки зрения объемов внешнеэкономической деятельности. Максимально учесть внешнеторговый оборот стран при определении реального эффективного курса белорусского рубля позволит выбор стран-торговых партнеров для расчетов по следующим критериям:

– на каждую из стран приходится не менее 3% стоимостного импорта или экспорта Республики Беларусь;

– на все учитываемые страны приходится не менее 70% стоимостного импорта или экспорта Республики Беларусь.

С учетом данных критериев были отобраны 17 стран (Австрия, Бельгия, Венгрия, Германия, Испания, Италия, Литва, Нидерланды, Польша, Россия, Словакия, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки, Финляндия, Франция, Чешская Республика, Швеция), на которые приходится 78% стоимостного объема импорта и 73% стоимостного экспорта республики согласно статистике Государственного таможенного комитета Республики Беларусь (ГТК Республики Беларусь) за январь-март 2013 г.

Во-вторых, определяем виды экономической деятельности, объемы внешнеэкономической деятельности которых составляют более 2% экспорта или импорта страны. Данные о стоимостных объемах экспорта и импорта экономики определялись по 97 товарным группам в классификации ГТК Республики Беларусь с распределением импорта продукции по видам экономической деятельности в соответствии с принципом импорта конечного продукта вида экономической деятельности, а не импорта сырья для производства. При заданном алгоритме исследования основной целью при оценке отклонения номинального курса белорусского рубля от реального эффективного по объемам экспорта и импорта видов экономической деятельности выступает учет условий торговли на внутреннем рынке для национальных производителей, а не импортоспособность производства, которая не всегда является определяющей ценой конечного продукта отдельного вида экономической деятельности.

Следуя такому принципу, на основании данных ГТК Республики Беларусь за январь-март 2013 г., были выбраны обрабатывающая промышленность, в том числе производство продуктов питания, напитков и табачных изделий; текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха; изделий из дерева и бумаги, полиграфическая деятельность; кокса, продуктов нефтепереработки, химических продуктов, резиновых и пластмассовых изделий, прочих неметаллических минеральных продуктов; металлургическое и готовых металлических изделий; машин, транспортных средств и оборудования; а также транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность.

Далее по формуле на основании статистических данных по 17 выбранным странам-торговым партнерам о стоимостных объемах экспорта и импорта по 97 товарным группам в классификации ГТК рассчитываются:

– реальный эффективный курс белорусского рубля по стоимостным объемам импорта;

– реальный эффективный курс белорусского рубля по стоимостным объемам экспорта.

Данные по расчетам сводятся в два массива (таблицы 1, 2). В таблице 1 представлены данные процента отклонения номинального от реального эффективного курса белорусского рубля по стоимостным объемам импорта видов экономической деятельности.

Таблица 1 – Отклонение номинального от реального эффективного курса белорусского рубля, рассчитанного по стоимостным объемам импорта видов экономической деятельности, %

Вид экономической деятельности	1 кв. 2011	2 кв. 2011	3 кв. 2011	4 кв. 2011	1 кв. 2012	2 кв. 2012	3 кв. 2012	4 кв. 2012	1 кв. 2013
Обрабатывающая промышленность в т. ч. производство:	20	48	29	40	4	2	6	27	16
продуктов питания, напитков и табачных изделий	19	33	38	34	4	5	11	30	16
текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха	24	43	39	43	1	1	5	24	14
изделий из дерева и бумаги, полиграфическая деятельность	21	44	36	34			6	28	16
кокса, продуктов нефтепереработки, химических продуктов, резиновых и пластмассовых изделий	20	51	32	44	3	3	2	28	14
металлургическое и готовых металлических изделий	14	66	32	35	7		2	24	13
машин, транспортных средств и оборудования	15	35	43	34		1	1	24	13
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	18	53	26	42			8	32	18

Второй массив включает данные процента отклонения номинального от реального эффективного курса белорусского рубля по стоимостным объемам экспорта видов экономической деятельности (таблица 2).

Таблица 2 – Отклонение номинального от реального эффективного курса белорусского рубля, рассчитанного по стоимостным объемам экспорта видов экономической деятельности, %

Вид экономической деятельности	1 кв. 2011	2 кв. 2011	3 кв. 2011	4 кв. 2011	1 кв. 2012	2 кв. 2012	3 кв. 2012	4 кв. 2012	1 кв. 2013
Обрабатывающая промышленность в т. ч. производство:	-92	-172	-153	-77	-125	-104	-60	-45	-84
продуктов питания, напитков и табачных изделий	-90	-144	-169	-69	-125	-109	-68	-49	-84
текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха	-98	-162	-172	-80	-132	-101	-59	-42	-80

Окончание таблицы 2

Вид экономической деятельности	1 кв. 2011	2 кв. 2011	3 кв. 2011	4 кв. 2011	1 кв. 2012	2 кв. 2012	3 кв. 2012	4 кв. 2012	1 кв. 2013
изделий из дерева и бумаги, полиграфическая деятельность	-93	-164	-167	-69	-136	-98	-60	-46	-84
кокса, продуктов нефтепереработки, химических продуктов, резиновых и пластмассовых изделий	-92	-177	-158	-82	-127	-106	-54	-47	-80
металлургическое и готовых металлических изделий	-79	-200	-153	-79	-114	-96	-54	-43	-80
машин, транспортных средств и оборудования	-84	-148	-179	-70	-155	-101	-52	-42	-79
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	-89	-180	-146	-79	-157	-100	-63	-51	-87

Согласно проведенному анализу реальный эффективный курс, рассчитанный по объемам экспорта и импорта промышленности и транспортной деятельности, превышает номинальный, о чем свидетельствует отрицательное значение показателя отклонения. Если согласно данным импорта отраслей в период, предшествующий девальвации (второй квартал 2011 г.), отклонение номинального курса от реального эффективного в большинстве случаев не превышает 66%, то условия экспорта белорусских производителей демонстрируют отклонение номинального курса более чем на 100%. Можно сделать вывод о том, что номинальный курс белорусского рубля выше курса, соответствующего эффективному развитию внешнеэкономической деятельности национальных производителей.

Перед проведением девальвации 2011 г. отклонение номинального курса от реального эффективного по стоимостным объемам экспорта по различным видам экономической деятельности достигало максимальных за предшествующий период значений от 144 до 200%, а отклонение номинального курса от реального эффективного по стоимостным объемам импорта – от 33 до 66%. Соответственно, проведенная девальвация 2011 г. нивелировала только отклонение по условиям импортной деятельности, приведя даже к недооцененности номинального курса белорусского рубля по условиям импорта в среднем на 10%.

Согласно же условиям экспорта белорусской продукции и услуг после проведения девальвации 2011 г. сохраняется отклонение номинального курса белорусского рубля от реального эффективного по стоимостным объемам экспорта по различным видам экономической деятельности на 79–87%. Учитывая, что уровень цен национальных производителей считаем равным как на внешнем, так и на внутреннем рынке, можем предполагать, что факторами такого отклонения являются мгновенная реакция на изменение цен импортного сырья для отраслей промышленности и ориентация на цены международных рынков для предприятий, занятых в транспортной деятельности. Сложившиеся условия внешней торговли при режиме управляемого плавания курса белорусского рубля

повлияют на величину номинального курса, вызвав его снижение через некоторое время (один квартал).

Заключение

Таким образом, апробация методики расчета реального эффективного обменного курса национальной валюты по отдельным видам экономической деятельности позволила определить, что по условиям экономического развития Республики Беларусь в 1 квартале 2013 г.:

1) номинальный курс белорусского рубля завышен относительно значения, соответствующего условиям внешнеэкономической деятельности субъектов экономики, и требует корректирующих мер, направленных на его снижение, с целью обеспечения повышения эффективности внешней торговли страны;

2) девальвация курса белорусского рубля на величину 13–18% обеспечит условия повышения эффективности импорта для промышленного производства и сферы транспортных услуг, но согласно условиям экспорта страны будет сохраняться переоцененность национальной валюты в среднем на 70%;

3) девальвация курса белорусского рубля на величину 80–87% обеспечит условия повышения эффективности экспорта для основных видов экономической деятельности, но по условиям импорта белорусский рубль будет недооценен, что вызывает необходимость выбора приоритетных направлений внешнеэкономической деятельности и соответствующей корректировки курса национальной валюты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Акматалиева, А.С.** Формирование и регулирование валютного курса в условиях трансформации экономики на материалах Кыргызской Республики : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01; 08.00.10 / А.С. Акматалиева. – Бишкек, 2007. – 191 л.
2. **Акулич, В.А.** Формирование механизма валютного регулирования в системе международных экономических отношений Республики Беларусь : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.14 / В.А. Акулич. – Минск, 2002. – 140 л.
3. **Гаврилов, В.А.** Равновесный валютный курс в системе анализа макроэкономической ситуации в переходной экономике : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / В.А. Гаврилов ; Белорус. гос. экон. ун-т. – Минск, 2004. – 17 с.
4. **Горбанев, М.М.** Особенности формирования валютного курса в странах с развивающейся рыночной экономикой : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / М.М. Горбанев. – Москва, 2001. – 165 л.
5. **Демиденко, М.** Монетарные модели обменного курса белорусского рубля / М. Демиденко, Т. Цукарев // Банк. вестн. – 2007. – № 31. – С. 20–25.
6. **Долотенкова, Л.П.** Валютный курс. Статистические исследования / Л.П. Долотенкова. – Новосибирск : СОРАН, 2005. – 248 с.
7. **Колотончик, Н.Н.** Совершенствование механизма регулирования и прогнозирования обменного курса национальной валюты в условиях перехода к рыночной экономике : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 ; 08.00.10 /

- Н.Н. Колотончик ; Науч.-исслед. экон. ин-т М-ва экономики Респ. Беларусь. – Минск, 2004. – 17 с.
8. **Ясинский, Ю.** Инновационный путь развития и государственное управление экономикой / Ю. Ясинский // Банк. вестн. – 2012. – № 10[555]. – С. 14–18.
 9. **Otker-Robe, I.** Moving to greater exchange rate flexibility / I. Otker-Robe, D. Vavra. – Washington : IMF, 2007. – VII, 84 р.
 10. The Economic Impact of ICT: Measurement, Evidence and Implications. By the Organization for Economic Co-operation and Development. OECD, Paris ; Washington, D.C. : Paper. – 2004. – Р. 303.

Поступила в редакцию

УДК 620.93:621(476)

T.B. РОМАНЬКОВА

МЕТОДИКА КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ЭНЕРГОЕМКОСТЬ ПРОДУКЦИИ

В статье обозначена необходимость оценки воздействия факторов на энергопотребление. Построена структурно-логическая схема влияния организационных, экономических, технологических и конструктивных факторов на энергоемкость продукции, на основе которой разработана методика количественной оценки влияния всех групп факторов на эффективное потребление энергоресурсов.

Введение

В результате исследования установлено, что на энергоемкость продукции оказывает влияние большое число факторов. Они систематизированы и разделены на группы: экономические, организационные, технологические и конструктивные. Для того чтобы повысить эффективность энергопотребления необходимо выявлять размеры воздействия факторов на энергоемкость продукции. С этой целью предлагается разработать методику. Она позволит количественно оценить влияние факторов на энергоемкость продукции и разработать мероприятия по повышению энергоэффективности.

Основная часть

Затраты на потребленные ТЭР при осуществлении производственно-хозяйственной деятельности подразделяются на прямые и косвенные. Прямые топливно-энергетические затраты – это затраты, которые формируются на единицу продукции и могут быть отнесены непосредственно на себестоимость конкретного изделия, работы, услуги, т. е. топливо и энергия на технологические цели [1, с. 176]. Таким образом, энергоем-

кость продукции (\mathcal{E}) машиностроения можно представить следующим образом:

$$\mathcal{E} = \frac{T\mathcal{E}Z}{P} = \frac{T\mathcal{E}Z_{\text{пр}}}{P} \times \frac{T\mathcal{E}Z}{T\mathcal{E}Z_{\text{пр}}} = \mathcal{E}_{\text{пр}} \times K_{T\mathcal{E}Z}, \quad (1)$$

где $T\mathcal{E}Z$ – это топливно-энергетические затраты, т.у.т.;

P – выпуск продукции, р.;

$T\mathcal{E}Z_{\text{пр}}$ – прямые топливно-энергетические затраты, т.у.т.;

$\mathcal{E}_{\text{пр}}$ – энергоемкость продукции по прямым $T\mathcal{E}Z$, т.у.т. / руб.;

$K_{T\mathcal{E}Z}$ – коэффициент соотношения всех топливно-энергетических и прямых топливно-энергетических затрат.

Структурно-логическая схема влияния факторов на энергоемкость продукции представлена на рисунке 1.

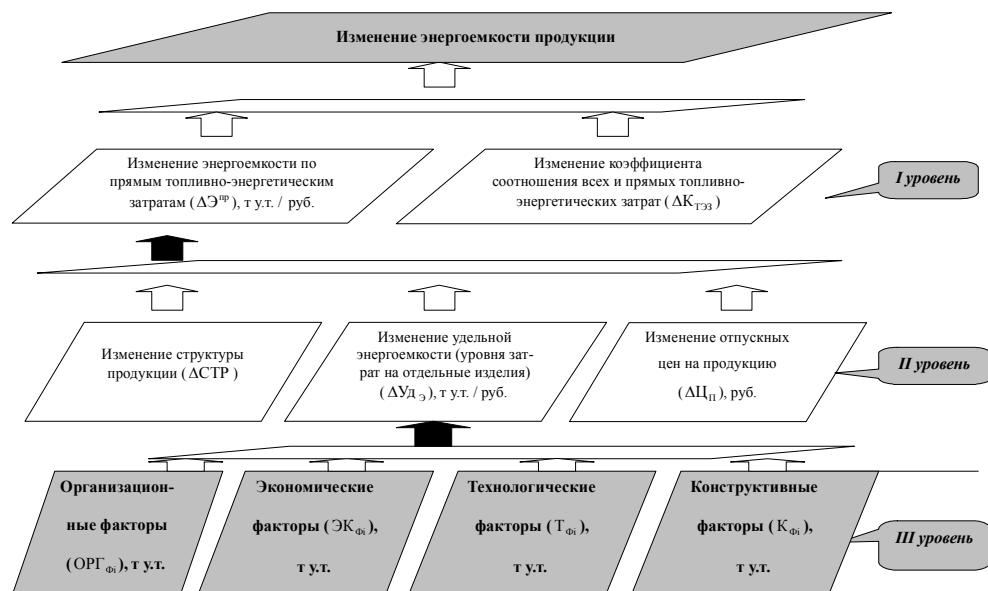


Рисунок 1. Структурно-логическая схема влияния факторов на энергоемкость продукции

Из рисунка видно, что факторы оказывают влияние на энергоемкость продукции не прямо, а косвенно. В первую очередь они воздействуют на изменение удельной энергоемкости, затем на изменение энергоемкости по прямым топливно-энергетическим затратам и, наконец, на изменение энергоемкости продукции.

Таким образом, выделены три уровня влияния показателей на энергоемкость продукции:

I уровень: энергоемкость продукции по прямым топливно-энергетическим затратам и коэффициент соотношения всех топливно-энергетических и прямых топливно-энергетических затрат;

II уровень: структура выпускаемой продукции, удельная энергоемкость, отпускные цены на продукцию;

III уровень: организационные, экономические, технологические и конструктивные факторы снижения энергоемкости продукции.

Для расчета влияния показателей I уровня на энергоемкость продукции можно использовать традиционные приемы анализа – элиминирование. Наиболее известным приемом элиминирования является применение метода цепных подстановок. Он позволяет определить влияние отдельных показателей на изменение результативного показателя путем постепенной замены базисной величины каждого показателя в объеме результативного на фактическую в отчетном периоде [2, с. 101].

Так, оценить влияние показателей I-го уровня:

– коэффициента соотношения всех топливно-энергетических и прямых топливно-энергетических затрат на энергоемкость продукции можно по формуле

$$\Delta \Theta_{K_{TЭЗ}} = (\Theta_{\text{пр}_{\text{план}}} \times K_{TЭЗ_{\text{факт}}}) - (\Theta_{\text{пр}_{\text{план}}} \times K_{TЭЗ_{\text{план}}}), \quad (2)$$

где $\Delta \Theta_{K_{TЭЗ}}$ – изменение энергоемкости за счет коэффициента соотношения всех топливно-энергетических и прямых топливно-энергетических затрат, т у.т. / руб.;

$\Theta_{\text{пр}_{\text{план}}}$ – энергоемкость продукции по прямым ТЭЗ по плану, т у.т. / руб.;

$K_{TЭЗ_{\text{факт}}}$, $K_{TЭЗ_{\text{план}}}$ – соответственно коэффициент соотношения всех топливно-энергетических и прямых топливно-энергетических затрат за отчетный период и по плану.

Результат влияния коэффициента соотношения всех топливно-энергетических и прямых топливно-энергетических затрат на энергоемкость может быть:

1) положительный (наблюдается увеличение коэффициента соотношения всех топливно-энергетических и прямых топливно-энергетических затрат по сравнению с планом (прошлым годом)) свидетельствует об уменьшении доли прямых и соответствующем возрастании доли косвенных ТЭЗ, а также доли ТЭЗ в остатках незавершенного производства;

2) отрицательный (уменьшение коэффициента соотношения всех топливно-энергетических и прямых топливно-энергетических затрат по сравнению с планом (прошлым годом)) свидетельствует об увеличении доли прямых и соответствующем снижении доли косвенных ТЭЗ.

– энергоемкости по прямым топливно-энергетическим затратам на энергоемкость продукции:

$$\Delta \mathcal{E}_{\mathcal{E}_{\text{пр}}} = (\mathcal{E}_{\text{прфакт}} \times K_{TЭЗ_{\text{факт}}}) - (\mathcal{E}_{\text{прплан}} \times K_{TЭЗ_{\text{факт}}}), \quad (3)$$

где $\Delta \mathcal{E}_{\mathcal{E}_{\text{пр}}}$ – изменение энергоемкости продукции за счет энергоемкости по прямым топливно-энергетическим затратам, т у.т. / руб.;

$\mathcal{E}_{\text{прфакт}}$, $\mathcal{E}_{\text{прплан}}$ – соответственно фактическая и плановая энергоемкость продукции по прямым ТЭЗ, т у.т. / руб.;

$K_{TЭЗ_{\text{факт}}}$ – коэффициент соотношения всех топливно-энергетических и прямых топливно-энергетических затрат по факту.

Результат влияния энергоемкости по прямым топливно-энергетическим затратам на энергоемкость также может быть положительным (свидетельствовать о нерациональном и неэффективном использовании ТЭР непосредственно в цехах основного производства), либо отрицательным (свидетельствовать о рациональном и эффективном использовании ТЭР в цехах основного производства).

Для оценки влияния показателей II уровня используются данные об отклонениях цен на продукцию и расчетные данные планово-экономического отдела предприятия о прямых топливно-энергетических затратах по плану, исходя из фактического объема и ассортимента продукции. Исходные данные для проведения расчета оценки влияния показателей II уровня представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Исходные данные

Показатель	Единица измерения	Обозначение
1. Выпуск продукции в сопоставимых ценах	млн руб.	П
2. Прямые топливно-энергетические затраты	т у.т.	$TЭЗ_{\text{пр}}$
3. Прямые топливно-энергетические затраты по плану, исходя из фактического объема и ассортимента продукции	т у.т.	$TЭЗ_{\text{пр}}^1$
4. Изменение цен на продукцию: 4.1 снижение (-) 4.2 повышение (+)	млн руб.	$\Delta Ц_{\text{П}}$

По данным таблицы 1 и с помощью метода цепных подстановок определяется влияние показателей II уровня на изменение удельной энергоемкости продукции по прямым топливно-энергетическим затратам. Расчет условных показателей, необходимых для оценки влияния показателей II уровня на изменение удельной энергоемкости продукции по прямым топливно-энергетическим затратам, представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Расчет условных показателей

Энергоемкость по прямым топливно-энергетическим затратам	Расчет показателей
1. По плану	$\mathcal{E}_{\text{прплан}} = \frac{\text{TЭЗ}_{\text{прплан}}}{\Pi_{\text{план}}}$
2. По плану, исходя из фактического выпуска и ассортимента продукции	$\mathcal{E}_{\text{првып1}} = \frac{\text{TЭЗ}_{\text{пр}}^1}{\Pi_{\text{факт}} - \Delta\Pi_{\Pi}}$
3. Фактически по плановым ценам на продукцию	$\mathcal{E}_{\text{првып2}} = \frac{\text{TЭЗ}_{\text{прфакт}}}{\Pi_{\text{факт}} - \Delta\Pi_{\Pi}}$
4. Фактически	$\mathcal{E}_{\text{прфакт}} = \frac{\text{TЭЗ}_{\text{прфакт}}}{\Pi_{\text{факт}}}$

Рассчитать влияние показателей II уровня на энергоемкость продукции по прямым топливно-энергетическим затратам позволяют алгоритмы, представленные в таблице 3.

Таблица 3 – Оценка влияния показателей II уровня на энергоемкость продукции с помощью метода цепных подстановок

Показатель II уровня	Алгоритм расчета влияния показателя	Описание результата влияния показателя II уровня	
		положительного	отрицательного
1	2	3	4
1. Изменение структуры выпускаемой продукции	$\Delta\mathcal{E}_{\text{прстр}} = \mathcal{E}_{\text{првып1}} - \mathcal{E}_{\text{прплан}}$	в объеме выпуска увеличилась доля более энергоемких изделий	в объеме выпуска увеличилась доля изделий менее энергоемких
2. Изменение удельной энергоемкости	$\Delta\mathcal{E}_{\text{пруд.3}} = \mathcal{E}_{\text{првып2}} - \mathcal{E}_{\text{првып1}}$	на предприятии возрос уровень топливно-энергетических затрат на отдельные изделия	на предприятии сократился уровень топливно-энергетических затрат на отдельные изделия
3. Изменение отпускных цен на продукцию	$\Delta\mathcal{E}_{\text{прцн}} = \mathcal{E}_{\text{прфакт}} - \mathcal{E}_{\text{првып2}}$	уменьшение отпускных цен на продукцию повлекло за собой рост энергоемкости продукции по прямым топливно-энергетическим затратам	вследствие увеличения отпускных цен на продукцию энергоемкость снизилась
Итого	$\Delta\mathcal{E}_{\text{пр}} = \mathcal{E}_{\text{прфакт}} - \mathcal{E}_{\text{прплан}}$	нерациональное и неэффективное использование ТЭР непосредственно в цехах основного производства.	рациональное и эффективное использование ТЭР в цехах основного производства.

На изменение удельной энергоемкости оказывают влияние показатели III уровня (i-е организационные, экономические, технологические и конструктивные факторы), которые обуславливают изменение нормативного расхода ТЭР (рисунок 1). Их влияние на удельную энергоемкость наиболее целесообразно производить методами пропорционального деления или долевого участия.

Метод пропорционального деления основан на пропорциональном распределении прироста энергоемкости по прямым топливно-энергетическим затратам за счет изменения удельной энергоемкости между показателями III уровня соответственно величине их прироста [2, с. 116].

Пропорциональность этого деления достигается путем определения постоянного для всех показателей III уровня коэффициента (K), который показывает величину изменения энергоемкости по прямым ТЭЗ за счет изменения удельной энергоемкости на единицу по формуле [2, с. 116]

$$K = \frac{\Delta \mathcal{E}_{\text{пруд.з}}}{\sum_{i=1}^n \Delta U_{\text{д.э}_i}}, \quad (4)$$

где $\Delta \mathcal{E}_{\text{пруд.з}}$ – изменение энергоемкости по прямым топливно-энергетическим затратам за счет изменения удельной энергоемкости, т у.т./руб.;

$\sum_{i=1}^n \Delta U_{\text{д.э}_i}$ – сумма изменения удельной энергоемкости за счет i -го фактора.

Умножением этого коэффициента на абсолютное отклонение удельной энергоемкости за счет соответствующего фактора определяется изменение энергоемкости по прямым топливно-энергетическим затратам:

$$\Delta \mathcal{E}_{\text{пр}_i} = K \times \Delta U_{\text{д.э}_i}, \quad (5)$$

$$\text{т. е. } \Delta \mathcal{E}_{\text{пр}_i} = \frac{\Delta \mathcal{E}_{\text{пруд.з}}}{\sum_{i=1}^n \Delta U_{\text{д.э}_i}} \cdot \Delta U_{\text{д.э}_i}. \quad (6)$$

Влияние организационных, экономических, технологических и конструктивных факторов на энергоемкость продукции предлагается рассчитывать методом абсолютных разниц. Суть его заключается в следующем: величина влияния каждого i -го организационного, экономического, технологического или конструктивного фактора на результативный (энергоемкость продукции) рассчитывается умножением прироста исследуемого показателя за счет каждого i -го фактора ($\Delta \mathcal{E}_{\text{пр,орг,эк,т,к}}$) на фактическую величину коэффициента соотношения всех и прямых топливно-энергетических затрат ($K_{\text{ТЭЗ факт}}$)

$$\Delta \mathcal{E}_{i\text{ОРГ,ЭК,Т,К}} = \Delta \mathcal{E}_{\text{пр}_i} \times K_{\text{ТЭЗ факт}}. \quad (7)$$

Порядок расчета влияния факторов на энергоемкость продукции представлен на рисунке 2 [3].

В соответствии с другим подходом на энергоемкость продукции оказывает влияние изменение топливо-, тепло- и электроемкости продукции (рисунок 3). Расчет проводится по аналогии.

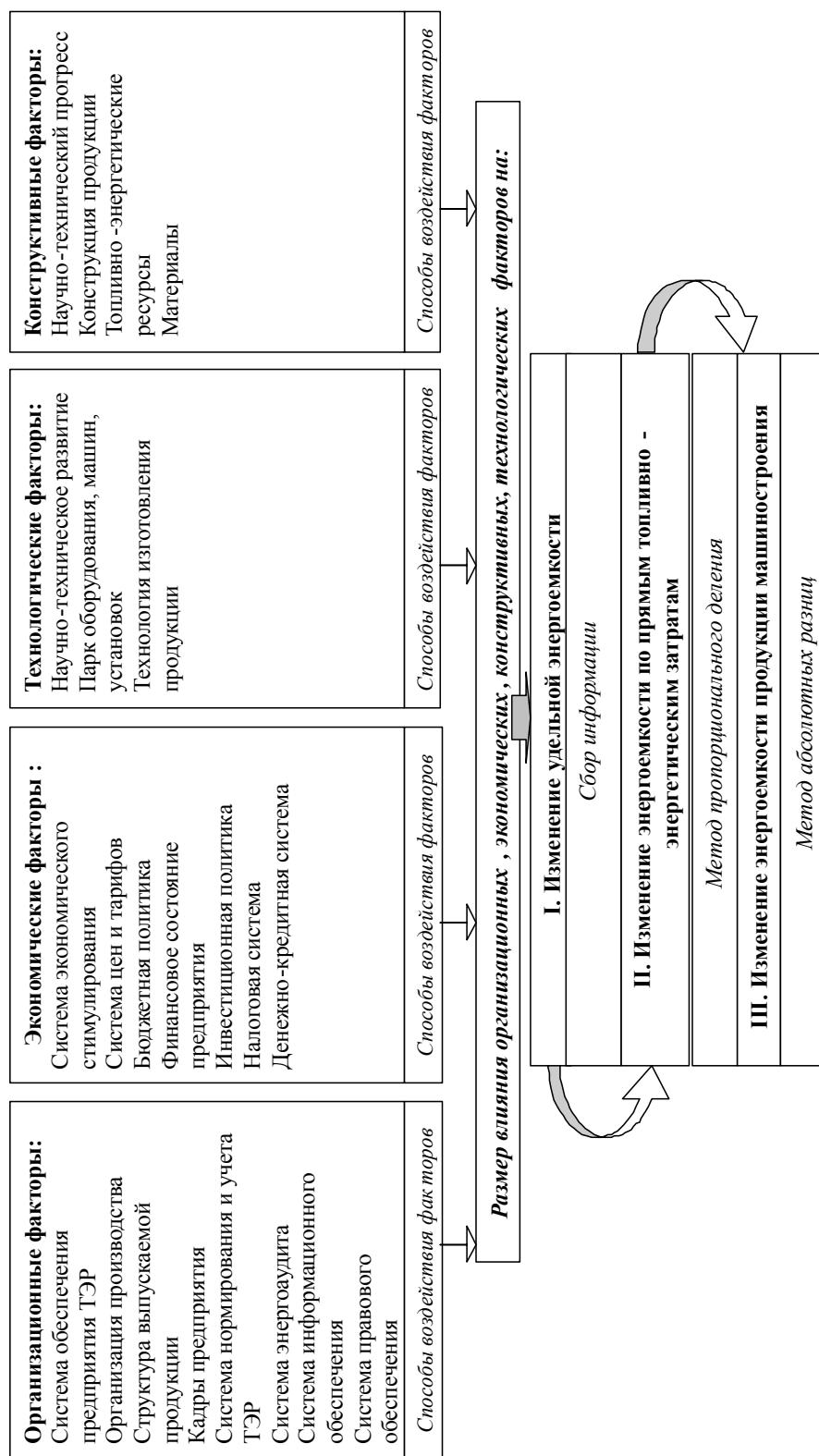


Рисунок 2. Порядок расчета влияния организационно-экономических факторов на энергоемкость продукции

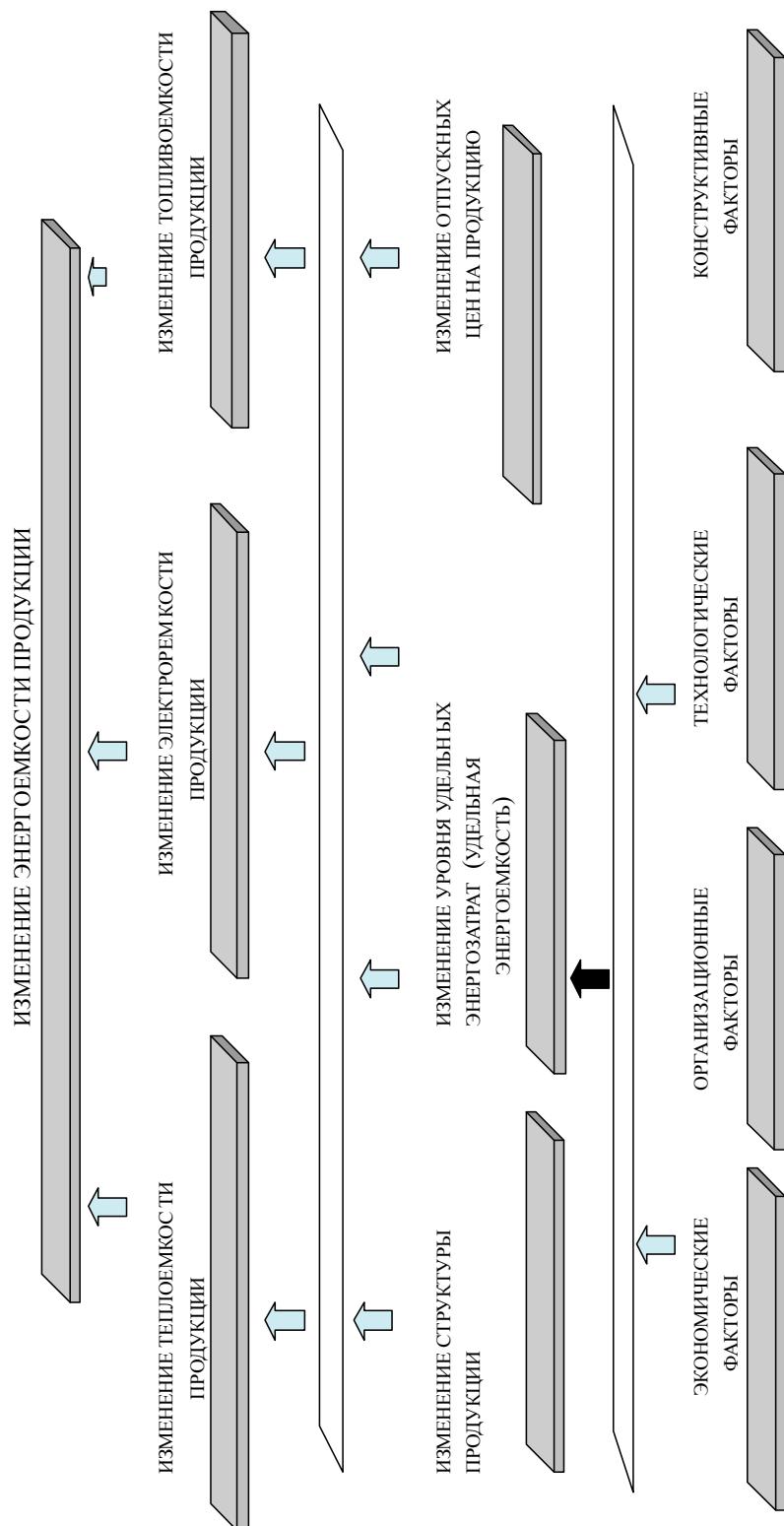


Рисунок 3. Структурно-логическая схема влияния организационных, экономических, технологических и конструктивных факторов на энергоемкость продукции

Заключение

Таким образом, на основе предложенной методики можно определить размер влияния каждого фактора на энергоемкость продукции машиностроения, что позволяет формировать на предприятиях информационную базу для принятия управленческих решений с учетом возможного влияния факторов.

Методика обладает рядом преимуществ, среди которых можно выделить:

- направленность на изучение влияния факторов на энергоемкость продукции;
- универсальность, т. е. возможность применения методики не только отдельными машиностроительными предприятиями, но и предприятиями отрасли, региона;
- простоту в использовании, т. е. возможность самостоятельного использования предприятиями;
- активизацию работы по изысканию резервов и обоснованию факторов по снижению энергоемкости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Бабук, И.М.** Экономика предприятия : учеб. пособие для студентов технических специальностей / И.М. Бабук. – Минск : ИВЦ Минфина, 2006. – 327 с.
2. **Савицкая, Г.В.** Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : ООО “Новое знание”, 1999. – 688 с.
3. **Романькова, Т.В.** Оценка факторов снижения энергоемкости продукции машиностроения / Т.В. Романькова, М.Н. Гриневич // Перспективы инновационного развития Республики Беларусь : сб. науч. статей Межд. науч. конф., Брест, 23 октября 2009 г. / Брест. гос. техн. ун-т ; редкол.: А.М. Омельянюк (отв. ред.) [и др.]. – Брест : Издательство БрГТУ, 2009. – С. 111–112.

Поступила в редакцию 05.01.2014 г.

УДК 316.346.32-053.6(476+437.6)

О.Н. ЛИХАЧЕВА

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКЕ СЛОВАКИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Статья посвящена актуальным проблемам социально-профессиональной адаптации молодежи на рынке труда. На основе результатов теоретических и эмпирических исследований проведен сравнительный анализ состояния социально-

профессиональной адаптации молодежи в Беларуси и Словакии. Выявлено, что участие на рынке труда молодежи в обоих странах находится на стадии трансформации и неоднозначно влияют на жизненную карьеру молодых людей.

Введение

Современный уровень социально-экономического, технического, политического и культурного развития влияет на состояние рынка труда. В трансформирующейся экономике недостаток квалифицированных специалистов и профессионалов становится более значимым. С повышающимся уровнем конкуренции на рынке труда, молодым людям необходимо быстро реагировать на вызовы, чтобы не остаться исключенными из общественной жизни. Эта гонка приводит к росту молодежной безработицы, миграционным настроениям, а в результате – и замедлению жизненного старта молодых людей. Все эти проблемы характерны как для Беларуси, так и для Словакии – 2 страны, придерживающиеся христианских ценностей, а также имеющие общую историческую эволюцию – проходят период общественной трансформации.

В своем экономическом развитии Беларусь и Словакия обладают общими характеристиками. В то время как Словакия является наиболее прогрессивной в реформировании рыночного развития, Беларусь также постепенно следует по пути модернизации рыночного регулирования. Исследования, проведенные в обоих странах, выявили, что проблемы на рынке труда, сложности в управлении адаптационными процессами среди молодежи, и, как следствие, рост безработицы и неудовлетворенность профессией, характерны для обоих государств.

Основная часть

Данное исследование подразумевает использование методологических приемов сравнительного межнационального анализа молодежного рынка труда, которые рассматривают три уровня социального контекста: макроуровень, рабочее место, индивидуальный уровень. В основном мы использовали метод генерализации и выделили критерии для измерения уровня адаптации молодежи на рынке труда. Анализ основан на двух социологических исследованиях, а именно: “Молодые специалисты на рынке труда в Могилевской области” (Могилев, 2010) [1] и “Исследование Европейских ценностей” (Словакия, 2008) [2]. Исследование опирается на Международные конвенции и национальное законодательство, которые предоставляют фундаментальное право на труд, а также подразумевает политику социальной защищенности для молодых людей в сравниваемых государствах.

На макроуровне проведен анализ статистических данных в вопросах уровня безработицы, также учитываются переменные образования и профессии в возможностях трудоустройства. Интерпретация социологических данных покажет нам прямую корреляцию между условиями рабочего места и индивидуальной внутренней позицией молодого специалиста.

Единицами анализа рабочего места будут следующие: доход, условия труда, коллектив. Индивидуальный уровень измеряется адаптационными ресурсами, такими, как профессиональные знания и умения, жизненные ценности, мотивационная структура личности.

Во время проведения сравнительного исследования возникли сложности, которые представляют собой существенные различия между изучаемыми странами. Они в основном заключаются в том, что 1) национальное законодательство в отношении образовательных систем и участия на рынке труда разное; 2) различная методология статистического подсчета.

Однако, кроме этих различий, есть некоторые общие сходства, а именно:

- историческое прошлое¹;
- общества обоих стран находятся в состоянии трансформации в настоящее время;
- значимая роль уделяется социальной политике в обоих государствах;
- проблемы, существующие на рынке труда, особенно молодежная безработица.

Обзор международных и национальных документов

В международных документах по правам человека право на труд декларируется как жизненно важное для социальной и экономической деятельности людей. Оно имеет 2 цели: 1) предоставить людям возможность иметь достойный уровень жизни; 2) ликвидировать бедность (защита от безработицы и социального исключения); 3) возможность самореализации.

В настоящее время в некоторых регионах, включая южную Европу, южную Азию и средний Восток – увеличение молодежной категории продолжает распространять молодежную безработицу [3]. В этом отношении многое зависит от экономического развития стран. С другой стороны, управление процессами которые происходят на рынке труда должны регулироваться и защищаться и государством и бизнес-структурами. В связи с этим ООН опубликовала конвенции прав, включая право на труд, которое прописывается в общих терминах в международных документах по правам человека, таких, как: “Международная декларация прав человека” (статья 23) [4], “Международная конвенция по экономическим, социальным и культурным правам” (статья 7) [5].

Словакия и Беларусь подписали данные декларации и поэтому несут ответственность за предоставление и поддержание соответствующей трудовой системы для каждого жителя этих стран. Данное право было прописано в Конституциях². Анализ этих документов позволил выявить то,

¹ Словакия и Беларусь относились к странам с социалистическим развитием, а также оба народа – славяне.

² Конституция Республики Словакия (часть V, ст. 35, 36), Конституция Республики Беларусь (часть II, ст. 21, 41, 42) [6].

что оба государства гарантируют свободный выбор профессии, образования, удовлетворительные и безопасные условия труда, вознаграждение за труд, для независимого достойного уровня жизни.

Таким образом, имеются все законодательные и обязательные условия для обеспечения жителей Беларуси и Словакии возможностью быть активно включенными на рынке труда. Однако такая защищенность подразумевает только социальный уровень, т. к. эти документы не гарантируют высокое развитие экономики страны, от которого и зависит ситуация на рынке труда.

Рынок труда молодежи Словакии

По данным последней переписи населения в Словакии (2011) проживает 5 397 036 [7]. Из них молодежь от 18 до 31 года составляют 1 154 805 человек, т. е. пятая часть словацкого населения. Исследователи утверждают, что современная молодежь становится все более независимой, более активной и, соответственно, сталкивается с новыми вызовами. Публикации, исследующие жизнь словацкой молодежи показывают постепенную трансформацию молодежного рынка труда. Словацкий социолог Л. Махачек пишет, что “первое пост-коммунистическое поколение молодежи в Словакии начало свое социальное паломничество, принимая решения о профессиональной ориентации (1985–1990) в возрасте, когда столкновение и опыт воспринимаются, как важные и противоречивые показатели измерения личности. Вторая фаза, – принятие решений в социальном достижении (прогрессе) на рынке труда была сдвинута на другой пространственно-временной уровень через трансформацию реального социализма в реальный капитализм” [8].

Современное экономическое развитие значительно возросло благодаря проведению ряда реформ, направленных на развитие частного бизнес-сектора. Тем не менее ситуация на рынке труда остается нестабильной. Исследователи согласны с тем, что “уровень безработицы в Словакии достаточно высок, и этап перехода на рынок труда остается слабо функционирующим. Затраты на образование и активную политику на рынке труда слишком малы в рамках международных стандартов” [9]. По официальной статистике уровень зарегистрированной безработицы в 2012 г. составил 14%. Среди них 13,5% – мужчины, 14,5% – женщины. Уровень молодежной безработицы также остается неблагоприятным.

Таблица 1 – Уровень молодежной безработицы в Словакии, % [10]

Возраст	Год	1994	1999	2004	2009	2012
15-19		45,1	55,4	55,3	53,4	63,1
20-24		19,6	24,4	28,7	24,4	30,9
25-29		15,7	17,0	17,5	13,8	17,9
30-34		13,1	15,8	15,9	10,7	13,3

Данные таблицы показывают, что молодежь до 25 лет имеет наибольшую долю безработицы. Этот факт может иметь объяснимые объективные причины (например, в данный период молодежь уделяет больше времени учебе), однако в старших группах наличие безработицы в среднем 15%, что демонстрирует неблагоприятную ситуацию.

Рынку труда все еще не хватает гибкости, что и приводит к высокой безработице. В то же время уровень трудоустройства высок среди тех, кто обладает профессиональным образованием, степенями магистра или доктора. Однако молодые специалисты со степенью бакалавра реже трудоустраиваются, лишь 48,8% безработных в 2012 г. получили работу (рис. 1).

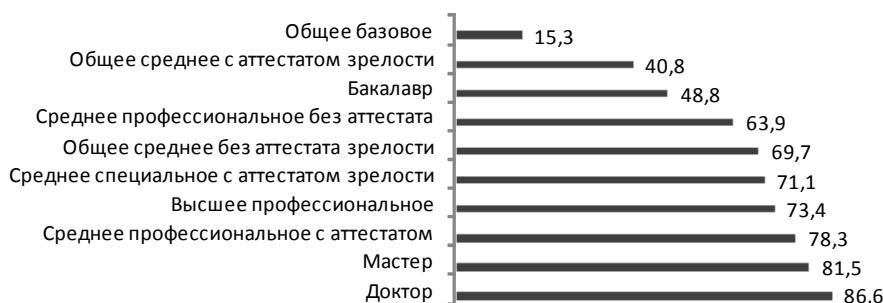


Рисунок 1. Уровень занятости в Словакии по уровню образования в 2012 г., %

Система социальной поддержки в Словакии достаточно эффективная в отношении защиты безработных. Поддержка по безработице обеспечивается системой социальной поддержки нуждающимся. Возможности для повышения занятости осуществляются через программы активного рынка труда, которые включают в себя небольшие муниципальные программы по созданию рабочих мест, послевузовской практики, волонтерской работы а также образованию и переквалификации. Эти муниципальные программы предоставляют низкоквалифицированные рабочие места и они являются дополнением к доходу получателей материальной помощи. Послевузовская практика заключается в работе от 3 до 6 месяцев стажировке и 20 часов в неделю и также касается тех, кто еще не трудоустроен либо не достиг 25 лет. Волонтерская работа доступна всем соискателям, которые зарегистрированы в течение 3 месяцев и нуждаются в практических навыках, востребованные на рынке труда. Обучение и переобучение доступны всем соискателям [11, с. 16].

Однако ученые уверены, что с помощью вышеперечисленных социальных мер проблему повышения экономического уровня не решить. “В то время как программы по социальной защите могут внести существенный вклад в сокращение масштабов нищеты и содействовать активному участию на рынке труда, это не может быть единственным средством разрешения структурных проблем в экономике и на рынке труда. Серьезные структурные проблемы, такие, как слабый спрос и потенциал

развития инфраструктуры, все же влияет на распространение бедности и участие на рынке труда” [11, с. 17].

Для выявления социально-профессиональной структуры молодежи в Словакии мы проанализировали данные социологического исследования “Изучение европейских ценностей (Словакия)”, которое было проведено Институтом социологии Академии наук Словакии в 2008 г. Это исследование показывает решающие моменты попадания на рынок труда. Репрезентативная выборка составила 1509 чел. Мы отобрали молодежь от 18 до 31 года и выяснили о лидирующих критериях выбора профессии, проанализировав ответы на вопрос “Что самое важное в работе?”. Так как этот вопрос предполагал множественный выбор, респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов. Результаты распределились следующим образом:

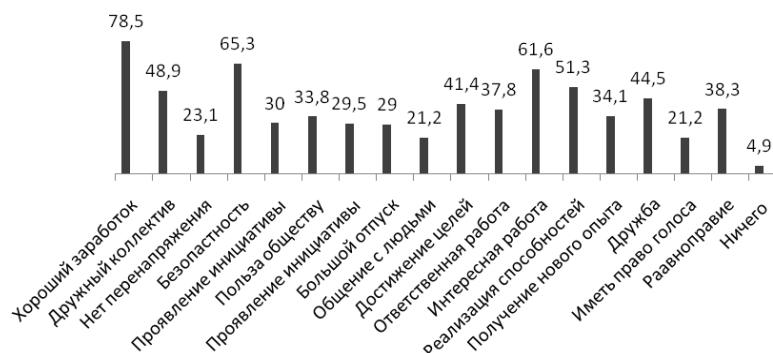


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос: “Что самое важное в работе?”, %

Как видно из результатов, большинство словацкой молодежи pragmatically относится к выбору профессии. Более половины (78,5%) хотели бы иметь хорошее вознаграждение за свою работу. Другими доминирующими переменными явились безопасность (65,3%) и интересная работа (61,6%). Для молодежи очень важно реализоваться как можно скорее, поэтому многие респонденты отметили такие факторы, как реализация способностей (51,3%), достичь чего-нибудь (41,4%), использовать инициативу (33,8%) как существенные. Это те критерии, на которые должны ориентироваться наниматели, а также уважать выбор и предпочтения молодых в начале их профессиональной карьеры.

Вместе с тем, отношение к работе молодежи вполне совпадает с общепринятым мнением, что главной ценностью труда является не заработка, а общественная полезность. Словацкая молодежь в большинстве согласна с тем, что работа – это долг перед обществом (табл. 2).

Таблица 2 – Распределение ответов респондентов об отношении к работе как ценности, %

	Полностью согласен	Согласен	Не согласен	Полностью не согласен	Затрудняюсь ответить	Всего
Работа – это общественный долг.	16,8	37,4	11,3	3,3	31,2	100
Работа – прежде всего, даже если она отнимает все свободное время.	21,9	35,8	12,7	4,5	25,1	100
Люди, которые не работают, становятся ленивыми.	32,7	32,1	8,3	3,2	23,7	100
Получать безвозмездно деньги – это унизительно.	31,2	23,2	14,0	6,1	25,5	100
Для того, чтобы развить талант, необходимо иметь работу.	36,2	34,1	7,2	5,4	17,1	100

Треть респондентов утверждают, что работа способствует росту самоуважения и не позволяет людям развивать лень. В соответствии с этими данными можно сделать вывод, что прагматические установки у молодежи коррелируются с общественными ценностями. В таком случае становится все сложнее найти подходящую работу и интегрироваться в профессиональное сообщество и соответствовать требованиям.

Другой важный аспект успешной адаптации это место, которое отводит молодежь работе в своей жизни. Для 56,2% юношей и 45,5% девушек работа является очень важной составляющей жизненного уклада. Однако 27% молодых людей так не считают. Для них работа не имеет большого значения. Стоит обратить внимание и на то, что те респонденты, которые имеют степени магистра и бакалавра ценят труд в большей степени, чем те у кого среднее образование.

По данному исследованию можно заключить, что молодежь в Словакии обладает высоким уровнем мотивации и потенциала для того, чтобы сделать вклад в экономическое развитие страны, а также повысить свое благосостояние. Проблема заключается в том, готов ли современный рынок труда ответить требованиям молодежи. Для того чтобы выяснить масштабы этой тенденции, глобальна ли она или локально развивается, мы проанализировали и сравнили состояние молодежного рынка труда в Беларуси.

Рынок труда молодежи Беларуси

Состояние занятости и положение на рынке труда находятся в тесной взаимосвязи с экономическим положением в стране. Белорусское общество в настоящее время находится на этапе перехода от индустриальной стадии развития к постиндустриальной. Сложность и противоречивость этого процесса состоит в том, что, во-первых, переход к постиндустриальному состоянию сопровождается еще незавершенностью технических преобразований в ряде отраслей индустриального. Во-вторых, наследие предыдущего социалистического уклада жизни оказывает негативное влияние на темпы внедрения рыночного сознания и поведения

людей. В соответствии со статистическими данными последних лет (2013 г.) уровень безработицы составляет 0,6%. При этом необходимо учитывать тот факт, что методология подсчета статистических данных в Беларуси отличается от словацкой. Тем не менее, более трети безработных составляет молодежь (16–30 лет) 37,1%.

Таблица 3 – Уровень молодежной безработицы в Беларуси, % [12]

Возраст	Год	2000	2005	2010	2012	2013
16-19		22	18,5	7	6,4	5,3
20-24		18,9	18,3	17,2	16,1	14,7
25-29		13	12	13,9	14,6	13,9
30-34		10,9	10,1	11,7	12,1	12,3

С 2010 по 2012 гг. экономическое положение отразилось на состоянии занятости на рынке труда в Беларуси. Постепенно уровень молодежной безработицы снизился по сравнению с предыдущими годами. Наименьший уровень наблюдается среди молодежи от 16 до 19 лет. На современном рынке труда в Беларуси имеется нехватка рабочих в сфере обслуживания и на тех должностях, для которых не нужно предварительное специальное обучение в университетах/колледжах, например, с/х, строительство, обслуживающий персонал. Поэтому спрос на эти должности высок в Беларуси. Следующая таблица подтверждает это, т. к. самый высокий уровень занятости наблюдается среди обладателей дипломов со средним специальным образованием (т. е. те, кто занят на массовых квалифицированных рабочих профессиях, или специалисты среднего звена не требующих высшего образования) (рис. 3).

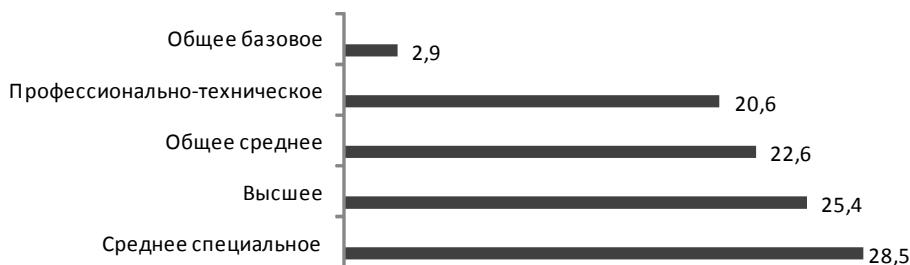


Рисунок 3. Уровень занятости в Беларуси по образованию в 2012г., %

Статистика показывает, что количество вакансий на такие должности больше, чем на те рабочие места, на которые претендуют высокообразованные люди. Наблюдается не только профессиональный дисбаланс в различных профессиональных сферах, но также и территориальный. Достаточно мало молодых людей в Беларуси хотели бы сделать жизненную карьеру на селе, или в небольших городах, большинство из них настроено трудоустроиться в крупном городе. Для решения данной проблемы Беларусь сохранила систему обязательного распределения выпускников.

В данный период они имеют официальный статус молодого специалиста и обладают определенными льготами. Но с другой стороны, не все выпускники хотели бы работать по полученной специальности на предоставленном месте трудовой деятельности. В результате многие молодые разочаровываются в выбранной специальности и их карьерный старт замедляется.

В соответствии с исследованием, проведенным среди молодежи Могилевской области на вопрос: “В какой мере вы удовлетворены своей нынешней работой?” разные социально-профессиональные категории молодых специалистов отвечали примерно одинаково: полностью удовлетворены – 30,4%, частично 63,6%, совсем не удовлетворены 5,5%. Подавляющее большинство в той или иной степени довольны своей ситуацией на первом рабочем месте, однако, неудовлетворенность все же имеется. В качестве негативных причин назывались низкая заработная плата (59,2%), чрезмерная загруженность работой (27,2%), недостаточность знаний и опыта (19,3%), плохая техническая база (16,9%), отсутствие интереса к профессии (5,5%).

Рассуждая о первом месте работы, молодые специалисты ставят высокий заработок на первое место, а уже затем другие составляющие мотивации трудовой деятельности:

- Высокая заработная плата – 72,0%*
- Возможности карьерного роста – 67,4%*
- Хорошие условия труда – 48,9%*
- Приобретение практических навыков, опыта – 29,1%*
- Хороший микроклимат в коллективе – 26,8%*
- Решение жилищного вопроса – 24,8%*
- Работа по специальности – 13,5%*
- Работа не должна утомлять – 9,2%*

Желания молодежи вполне понятны, у многих есть намерение приобрести практические навыки. Деньги и карьера – цели большинства молодых специалистов в Беларуси. Однако не только материальная составляющая является причиной неуспешной адаптации молодежи на рынке труда. Развитие вовлеченности в профессию должно происходить еще на стадии профориентации, которая осуществляется в школе. Современная система образования недостаточно качественно реализует профориентационную деятельность. Социально-профессиональная ориентация выражается, прежде всего, в стремлении войти в число лиц, занимающихся преимущественно умственным или преимущественно физическим трудом. Эта особенность отчетливо проявляется в том, что большинство выпускников городских и сельских школ, выходцев из семей рабочих и служащих, явно предпочитают профессии, требующие высшего образования. Причем вопрос о том, в какое именно, нередко имеет для выпускника второстепенное значение. На это указывают и работники приемных комиссий во время вступительных экзаменов, когда абитуриенты

перекладывают документы с одной специальности на другую, ориентируясь на конкурсные проходные баллы, а не на ее содержание. Учитывая эти обстоятельства, не вызывает удивления тот факт, что только половина студентов выпускных курсов точно собираются работать по получаемой специальности.

Современный рынок труда достаточно слаб, и уровень безработицы остается высоким. Как отмечает исследовательский центр Гэлап, лишь 13% работников во всем мире вовлечены в свою работу. Иными словами, один из восьми работников – примерно 180 млн трудящихся в исследуемых центром Гэлап странах – психологически привержены своей работе и осуществляют положительный вклад в развитие организации. Основное же количество рабочих в мире – 63% – не включены в работу, что означает отсутствие или недостаток мотивации и, соответственно, их вклад намного меньше в достижение целей организации и ее результатов. 24% не хотят включаться в работу, указывая, что неудовлетворены работой и непродуктивны в своей деятельности, а также негативно влияют на коллег. В приблизительных цифрах это транслируется в следующих пропорциях: 900 млн – не включены в трудовую деятельность, 340 млн – исключены [3].

Таблица 4 – Уровень профессиональной включенности в Беларуси и Словакии

	Включенные в работу	Не включенные в работу	Исключенные
Беларусь	9%	58%	33%
Словакия	11%	69%	20%

Эти данные подтверждают недостаточную социально-профессиональную адаптацию людей, как в Беларуси, так и в Словакии. Более того, в Беларуси люди менее включены в профессиональную деятельность, нежели в Словакии. Это не только из-за более низкого развития белорусской экономики, но также и то, что ценность профессии среди населения постепенно теряет приоритет. Словацкая молодежь, также как и белорусская, согласна с тем, что самое важное в работе – это вознаграждение и безопасность. Это два существенных фактора, которые необходимы для социального становления. Однако качество результатов работы не может быть высоким, если наблюдается нехватка включенности и интереса к профессии.

Заключение

Подводя итоги социологического исследования по состоянию социально-профессиональной адаптации молодых профессионалов и специалистов, мы выяснили, что сложное положение молодежи на рынке труда обусловлено следующими качественными признаками и организационными факторами:

- экономической аномией в большинстве европейских странах, что препятствует развитию рынка труда;

- недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, что порождает неуверенность у работодателей в производительности труда молодого человека, претендующего на получение работы;
- завышенной самооценкой и завышенными требованиями по уровню оплаты труда;
- недостаточной инициативностью при решении вопросов трудоустройства, неготовностью к самостоятельным действиям на рынке труда, нежеланием качественно работать и повышать свой профессионально-квалификационный уровень;
- необходимостью предоставления льгот, предусмотренных трудовым законодательством Словакии и Беларуси в отношении молодежи;
- низкой информированностью о состоянии рынка труда и его конъюнктуре и, как следствие, наличием субъективной уверенности в трудоустройстве по имеющейся профессии и квалификации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Молодые специалисты на рынке труда Могилевской области: проблемы подготовки, трудовой деятельности и социальной защищенности: отчет о НИР / МИРСПИ. – Могилев, 2010 г. – 69 с. – № ГР 20102297.
2. Sociological survey “Europeans Values Survey (Slovakia)” SPSS Data [Electronic resource] / Bratislava, 2008. – Mode of access : <http://sasd.sav.sk/en/data> . – Date of access : 03.10.2013.
3. State of the global workplace. Employee Engagement Insights for Business Leaders [Electronic resource] / Gallup. – s. Washington, 2013. – Mode of access : <http://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx>. – Date of access : 12.11.2013.
4. The Universal Declaration of Human Rights [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.un.org/en/documents/udhr/#atop>. – Date of access : 26.10.2013.
5. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966 entry into force 3 January 1976 [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>. – Date of access : 26.10.2013.
6. 1) Constitution of Slovak Republic [Electronic resource]. – Mode of access : www.nrsr.sk/web/Static/en-US/NRSR/Dokumenty/constitution.doc. – Date of access : 26.10.2013.
- 2) Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2005. – 48 с.
7. Population census 2011 [Electronic resource]. – Mode of access : www.statistics.sk. – Date of access : 14.10.2013.
8. **Macháček, L.** Youth policy and research in Slovakia / L. Macháček // Slovenská politologická revue. – 2009. – p. 41–69.
9. **Klein, C.** 2013: Investing Efficiently in Education and Active Labour Market Policies in Slovakia [Electronic resource] / OECD Economics Department

- Working Papers, No. 1017. – Mode of access : <http://dx.doi.org/10.1787/5k4c9kvmv3g4-en13>. – Date of access : 14.11.2013.
10. Labour force sample survey results in the Slovak Republic for the 1st quarter [Electronic resource] / Štatistický úrad Slovenskej republiky. – 2013. – Mode of access : www.statistics.sk. – Date of access : 12.10.2013.
11. Protecting the Poor and Promoting Employability. An assessment of the social assistance system in the Slovak Republic [Electronic resource] / World Bank. – 2012. – Mode of access : <http://employment.gov.sk/protecting-the-poor-and-promoting-employability>. – Date of access : 03.11.2013.
12. Динамика уровня безработицы в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Министерство труда и соц. защиты Республики Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://www.mintrud.gov.by/ru/sostojanie>. – Дата доступа : 10.10.2013.

Поступила в редакцию 26.05.2014 г.

УДК 316.334.22(476)

А.И. АМБРАЖЕВИЧ, Е.Б. ПАЛХОВСКАЯ

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛЯЦИИ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В статье представлен авторский подход к рассмотрению трудовой мобильности как родового понятия по отношению к видовому – трудовой миграции. Использование данного комплексного подхода позволило проанализировать взаимосвязи трудовой миграции и трудовой мобильности населения, выделить факторы, влияющие на перемещения работников внутри республики и за ее пределами, определить основные принципы и подходы, которые должны учитываться при создании мер регуляции трудовой мобильности и трудовой миграции как одной из ее форм.

Введение

Регулирование трудовой мобильности работников представляет собой взаимодействие социальных институтов и организаций с целью создания условий для вертикальной восходящей и горизонтальной мобильности кадров, с одной стороны, и ослабления влияния негативных условий, ведущих к нисходящей мобильности кадров, – с другой. Реализация “Основных положений программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы”, “Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года”, “Концепции национальной безопасности Республики Беларусь” предусматривает улучшение условий жизни населения и рост благосостояния, в том числе за счет развития человеческого потенциала. Основными задачами государственной политики в социаль-

но-трудовой сфере являются: повышение эффективности занятости населения на основе модернизации и ввода новых рабочих мест в научно-технических и высокотехнологичных производствах и в сфере услуг, создание условий мотивации к высокоэффективному труду, повышение конкурентоспособности и трудовой мобильности рабочей силы. Результатом достижения поставленных задач должен стать рост уровня занятости населения до 80% к трудовым ресурсам, повышение доли работающих в сфере услуг до 60% от общей численности занятых в экономике.

Основная часть

Разделение экономики на производственную и непроизводственную сферы создает предпосылки для межотраслевой трудовой мобильности. Взвешивая выгоды и издержки, сопоставляя свои способности и навыки с требованиями производства, работник делает выбор наиболее выгодной ему сферы деятельности, профессии, специальности, должностной позиции. Этот выбор и характеризует направленность его трудовой мобильности.

В целом с развитием рыночных отношений наблюдается устойчивая тенденция повышения спроса на рабочую силу в традиционных отраслях непроизводственной сферы экономики: торговле и общественном питании, а также в жилищно-коммунальном хозяйстве и непроизводственных видах бытового обслуживания населения. Темпы прироста численности работников в сферах, связанных со становлением инновационной экономики (наука и научное обслуживание, научно-вычислительное обслуживание), остаются невысокими (0,1% против 6–7% в развитых странах).

Несмотря на расширение занятости в сфере услуг, Беларусь по этому показателю существенно отстает от других стран. Можно говорить о конкурентоспособности ресурсов труда, если соотношение занятых в сфере услуг и производственном секторе экономики сохраняется на уровне 60%:40%, тогда как в развитых странах доля занятых в сфере сервисных услуг и сервисного производства достигает 80% [1, с. 64]. В Беларуси оно находится на уровне 54,9%:45,1%. Достижение международного стандарта потребует перемещения из производственной сферы в сферу услуг около 300 тыс. человек, большинство из них должны будут пройти профессиональную переподготовку [2, с. 95]. К тому же расширение непроизводственного сектора экономики происходит в основном за счет роста традиционных отраслей: торговли и общественного питания, ЖКХ и бытового обслуживания, – в то время как трансформация сферы услуг в ходе модернизации белорусской экономики предполагает сдвиг в направлении развития новых высокотехнологичных услуг, ориентированных на потребности инновационного развития производства.

Таким образом, межотраслевая трудовая мобильность характеризуется постепенным сокращением доли рабочих производственной сферы

и ростом занятых в непроизводственной сфере. Данная тенденция совпадает с общим повышением образовательного уровня работников. Несмотря на явную тенденцию сокращения доли рабочих в общей структуре работников, последних 15 лет во многих отраслях экономики рабочие составляют до 4/5 от всех занятых [3, с. 8–13].

Авторский подход ориентирован на рассмотрение трудовой мобильности как родового понятия по отношению к видовому – трудовой миграции. Использование данного комплексного подхода позволяет проанализировать взаимосвязь трудовой миграции и трудовой мобильности населения, выделить факторы, влияющие на перемещения работников внутри республики и за ее пределами, изучить воздействие экономического и адаптационного поведения на миграционные настроения и адаптационный потенциал работников.

Согласно данным государственной статистики доля трудовых мигрантов в структуре трудовых ресурсов республики невелика и не превышает 1%. Однако зарегистрированная трудовая миграция на основе официальных контрактов не отображает всей картины в целом. По оценкам экспертов, количество въезжающих в страну и, особенно, выезжающих из нее на временную работу за пределы страны существенно превышает официальные цифры. В результате использования международной методики изучения миграции, основанной на сравнении данных переписей населения, белорусскими экономистами выявлено, что за период между двумя последними переписями разница между общей убылью населения и естественной убылью составила 101,0 тыс. человек. То есть ежегодно из Беларуси выезжало в среднем на 10 тыс. человек больше, чем приезжало в нее, а не на несколько тысяч меньше, как следует из данных государственной статистике [4]. Следовательно, до настоящего времени в международной миграции Беларусь в основном выполняла функцию поставщика трудовых ресурсов для экономик других стран мира. Исходя из этого, можно обоснованно полагать, что количество мигрантов из Беларуси учитывается органами статистики далеко не полностью, а общее сальдо трудовой миграции является в стране отрицательным, как результат – республика теряет трудовые ресурсы.

Сложившаяся ситуация актуализирует вопросы эффективного применения мер по регулированию внешней трудовой миграции в Республике Беларусь. Система государственных мер по регулированию внешней трудовой миграции в Республике Беларусь включает:

- законодательство о юридическом, политическом и профессиональном статусе трудящихся-мигрантов [5–10];
 - институциональные службы в сфере внешней трудовой миграции. В Республике Беларусь согласно ст. 3 Закона “О внешней трудовой миграции” реализацию государственной политики в данной сфере обеспечивают Министерство внутренних дел Республики Беларусь, Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики

Беларусь, структурные подразделения по гражданству и миграции главного управления внутренних дел Минского городского исполнительного комитета и др.

- межгосударственные соглашения по миграции рабочей силы [11].
- государственное информационное обеспечение достоверной информацией по вопросам трудоустройства за рубежом через стенды наружной рекламы, средства массовой информации.

Таким образом, белорусским государством в настоящее время создана комплексная система по защите экономических, социальных и иных прав белорусских граждан, выезжающих для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности за рубежом. Она основывается на: правовой регламентации указанного процесса; правовых и организационных мерах, обеспечивающих соблюдение контрактной формы найма белорусских работников для работы за границей; лицензировании и контроле деятельности частных фирм, занимающихся трудоустройством за границей; установлении административной и уголовной ответственности за злоупотребления в рассматриваемой сфере.

Проблема регуляции трудовой миграции заключается в том, что миграционная политика РБ сегодня в большей мере ориентируется на миграционное предложение со стороны стран-доноров и пока не разрабатывает собственные приоритеты и целевые программы миграции квалифицированной рабочей силы. В настоящий момент не разработаны меры по созданию условий для реэмиграции в страну высококвалифицированных специалистов и перспективных научных работников. Кроме того, практически отсутствуют меры по сдерживанию эмиграции высококвалифицированных и научных кадров, а имеющиеся меры проявляют недостаточную эффективность. Потоки неквалифицированной иностранной рабочей силы, направленные в РБ, могут привести к проблемам на отечественном рынке труда, расширив его вторичный сектор, характеризующийся низким качеством предлагаемых рабочих мест. Данный процесс может приводить к замедлению темпов экономического роста страны.

Проблема учета трудовой миграции заключается в том, что текущая статистика по трудовой миграции учитывает только тех, кто прибыл в Беларусь или выбыл из Беларуси в другую страну по официально оформленным договорам и контрактам. По оценкам экспертов, количество въезжающих в страну и особенно выезжающих из нее на временную работу за пределы страны существенно превышает официальные цифры. Такой большой разброс данных говорит о несовершенстве существующего учета трудовой миграции, что не позволяет объективно оценить и изучить данные процессы.

В условиях эволюционного экономического развития основным личностно-мотивационным механизмом, регулирующим трудовую мобильность работников, а через него способствующим или препятствующим перемещениям рабочей силы, выступает заработка плата.

По результатам исследования¹ среди факторов, наиболее значимых для трудовых мигрантов в работе, на первом месте стоит высокий доход (66,7%), на втором – социальные гарантии (39%). Такая высокая значимость социальных гарантий для занятых обусловлена тем, что стоимость медицинского обслуживания и обучения без социального страхования очень высока. На третьем месте идет возможность повышения квалификации (25%), на четвертом – карьерный рост (23,3%). Отметим, что значимость повышения квалификации и карьерного роста понижается с увеличением возраста мигрантов. Гибкий график работы имеет значение для 21,3% трудящихся. Обратим внимание на то, что такие традиционно значимые для белорусских работников факторы труда, как хорошие условия труда и престижность работы важны для небольшой доли опрошенных мигрантов – 16% и 14% соответственно. На работу без перегрузок не ориентируется никто из опрошенных белорусских мигрантов в Германии (рисунок 1). Однако данный фактор по результатам белорусских мониторинговых исследований находится на 4-5 месте у занятого населения республики.



Рисунок 1. Факторы, значимые в работе, %

По уровню материального благосостояния большинство опрошенных относят себя к людям среднего достатка (78%) и ниже среднего (20,7%). Среднемесячный доход большинства (73,6%) трудовых мигрантов варьируется от 1 до 3 тысяч евро. Это значительно больше, чем они могли бы заработать в Беларуси. Вероятно поэтому, 88,3% мигрантов отмечают улучшение материального положения в период миграции, еще 11,7% говорят, что материальное положение осталось прежним/не изменилось.

¹ Исследование трудовой миграции состояло из серии онлайн интервью. Выборка строилась методом “снежного кома”. Выбор данного метода построения выборки объясняется труднодоступностью объекта исследования – белорусских трудовых мигрантов в Германии. В процессе исследования проведено 300 интервью с трудовыми мигрантами из Беларуси, которые на данный момент живут и работают в Германии.

Никто из опрошенных не отметил ухудшение материального положения по сравнению с тем, что было до миграции.

Большинство трудовых мигрантов (78%) отмечают, что их ожидания относительно работы за границей в той или иной степени оправдались, 77,7% отмечают оправдавшиеся ожидания относительно заработка, 85,7% – относительно жилья (рисунок 2). В целом социальные настроения мигрантов очень оптимистичны. Так 94,7% отмечают, что трудовая миграция была выгодна для них в финансовом плане, 76% – миграция была выгодна в профессиональном плане, 67,7% – в решении жилищного вопроса, 60,3% – в социальном плане (рисунок 3).

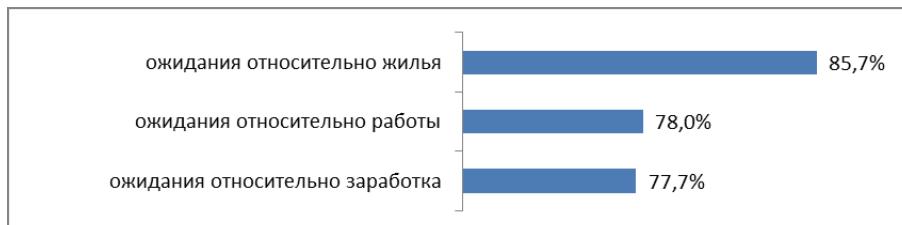


Рисунок 2. Насколько оправдались ожидания респондентов, %



Рисунок 3. Оценка результатов миграции респондентами, %

Анализ результатов исследования показал, что степень адаптационного потенциала белорусских мигрантов достаточно высока – больше половины опрошенных респондентов из числа белорусских специалистов можно отнести к активным трудовым мигрантам, которые стараются повысить свой статус. Несмотря на то, что 1/3 респондентов уезжали заграницу, не зная, кем будут работать и сколько зарабатывать, 1/4 часть респондентов не имела представления о социально-бытовых условиях жизни, – большинству мигрантов удалось получить работу по специальности, повысить или сохранить свой трудовой статус, улучшить свое материальное положение, эффективно удовлетворять свои социально-экономические потребности.

Фактор получения достойного заработка является также ведущим фактором трудовой мобильности белорусских работников. Однако зарплата работников во многих социально значимых отраслях, таких как здравоохранение, образование, культура, искусство, на 20–30% ниже средней

по народному хозяйству республики [12] (рисунок 4). Такая дифференциация оплаты труда отрицательно сказывается на мотивации трудовой деятельности работников в сферах, где требуется квалифицированный труд.



Рисунок 4. Номинальная начисленная средняя заработка работников Республики Беларусь по отдельным видам экономической деятельности в феврале 2013 г. (тыс. рублей)

В результате такого “стимулирования” темпы прогрессивных отраслевых перемещений низки и имеют тенденцию к замедлению. При этом неготовность непроизводственной сферы принять, переобучить и трудоустроить перемещенное количество людей создает проблему скрытой безработицы при наличии недостаточно развитой непроизводственной сферы. Следует активизировать деятельность по обновлению и улучшению структуры рабочих мест, перераспределению работников в сферу услуг. Среди первоочередных задач – повышение уровня развития и качества сферы услуг. Приоритетное развитие должны получить наукоемкие услуги: коммуникационные, информационные, маркетинговые, финансовые [2, с. 100].

Условия труда в стране, отрасли, на предприятии во многом определяются воздействием финансово-экономического кризиса на экономику страны. В результате к основным социально-экономическим условиям, оказывающим воздействие на внутренние (межотраслевую мобильность) и внешние (миграцию) перемещения работников можно отнести следующие: во-первых, сокращение расходов государственного бюджета на развитие социальной сферы экономики. Кроме того, вследствие растущей инфляции и спада производства многие предприятия не имеют средств для финансирования своей непроизводственной инфраструктуры. Во-вторых, приватизация ряда предприятий сферы услуг в условиях сокращения платежеспособности и уровня доходов населения зачастую ведет не к росту, а к уменьшению числа рабочих мест. В-третьих, приток работников в непроизводственную сферу экономики сдерживается более низким

уровнем оплаты труда по сравнению с производственными отраслями [2, с. 91–93]. По результатам социологических исследований, причины перемены места работы сводятся к неудовлетворенности заработной платой и тем должностным положением, которое занимает работник. Главным мотивационным стимулом, а вместе с тем и основным фактором, вызывающим неудовлетворенность работой, стала заработка плата. Именно заработка плата является основным социальным механизмом, регулирующим трудовую мобильность.

Заключение

Таким образом комплексный анализ трудовой мобильности и миграционных процессов, происходящих на сегодняшний день в Беларуси, позволяет на основе обобщающих выводов предложить ряд рекомендаций, которые могут быть использованы государственными органами, научно-исследовательскими учреждениями и учебными заведениями. Регулирование трудовой мобильности и трудовой миграции, как одной из ее форм должно основываться на принципах ориентации на потребности и интересы работников, научной обоснованности, эффективности, законности регулирования и должно осуществляться при помощи организационно-институционального и личностно-мотивационного механизмов. Институциональные механизмы регулирования включают в себя: совершенствования нормативно-правовой базы, оптимизацию реализации основных положений государственной кадровой политики. Организационные механизмы предполагают регулирование социально-трудовой мобильности внутри самих организаций. Кроме того, на миграционную ситуацию в республике будет оказывать влияние всеобщий спрос на мигрантов в странах, экономически более развитых, что ставит нашу страну в условия возрастающей конкуренции за квалифицированную рабочую силу. Для грамотной организации управления процессами трудовой миграции, выработки соответствующих решений по эффективной реализации государственной миграционной политике необходима статистическая информация. Однако официальные статистические данные и исследовательские материалы не достаточны для комплексного и в достаточной мере обоснованного освещения характера и особенностей протекания процессов трудовой миграции. Для получения подобного рода информации необходимы специальные выборочные обследования. Кроме того, помимо мер, направленных на предотвращение оттока квалифицированных кадров из Беларуси (приоритетная поддержка квалифицированных специалистов, а также молодежи), в рамках национальной миграционной политики должны быть предусмотрены и реализованы меры по стимулированию реэмиграции.

Рассмотренные проблемы не исчерпывают всего комплекса вопросов, касающихся сущности, содержания, средств и направлений регулирования трудовой мобильности. Они представляют собой лишь одну из

попыток социологического изучения данного процесса и особенностей его протекания в современных социально-экономических условиях. Результаты исследования трудовой мобильности показывают, что практическое решение ряда вопросов требует дальнейшего более углубленного изучения данной проблемы. Актуальным становится предложение о необходимости проведения мониторинговых исследований трудовой мобильности. Дальнейший социологический анализ может проводиться по следующим направлениям: разработка наиболее оптимальных способов регулирования отдельных видов трудовой мобильности (экономическая, профессиональная), создание и апробация моделей и критериев оценки эффективности регулирования трудовой мобильности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Социальные механизмы регулирования рынка рабочей силы / Г.Н. Соколова [и др.] ; под ред. Г.Н. Соколовой. – Минск : Тэхналогія, 1998. – 230 с.
2. **Соколова, Г.Н.** Трансформационные процессы в Беларуси и России / Г.Н. Соколова, Н.Н. Сечко, Е.В. Таранова ; науч. ред. Г.Н. Соколова. – Минск : Беларуская наука, 2009. – 184 с.
3. Численность, состав и профессиональное обучение кадров Республики Беларусь в 2010 году / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2011. – 191 с.
4. **Загорец, И.В.** Особенности миграционной политики Республики Беларусь на современном этапе [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : http://www.pac.by/dfiles/001178_122058_1.pdf. – Дата доступа : 10.02.2013.
5. Декрет Президента Республики Беларусь от 09.03.2005 № 3 “О некоторых мерах по противодействию торговле людьми” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://www.bsu.by/Cache/Page/325423.pdf>. – Дата доступа : 25.11.2013.
6. Закон Республики Беларусь от 30.12.2020 г. “О внешней трудовой миграции” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://demoscope.ru/weekly/knigi/zakon/zakon094.html>. – Дата доступа : 25.11.2013.
7. Закон Республики Беларусь от 04.01.2010 “О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=H11000105&p2={NRPA}>. – Дата доступа : 25.11.2013.
8. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17.10.2003 № 1335 “Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : http://www.brsm.by/ru/youth_infoline/zakon/1672068567/1335. – Дата доступа : 25.11.2013.
9. Декрет Президента Республики Беларусь от 14.07.2003 № 17 “О лицензировании отдельных видов деятельности” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://www.experts.by/docs/npa/dekret17/>. – Дата доступа : 25.11.2013.

10. Указ Президента Республики Беларусь от 11.08.2011 г. № 357 “Об утверждении Национальной программы демографической безопасности Республики Беларусь на 2011–2015 годы” [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : http://pravo.by/world_of_law/text.asp?RN=P31100357. – Дата доступа : 25.11.2013.
11. Об изменении законодательства по вопросам внешней трудовой миграции в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://evolutio.info/content/view/1865/232/>. – Дата доступа : 25.11.2013.
12. Официальная статистика / Оперативные данные. – Режим доступа : <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/main1.php>. – Дата доступа : 16.04.2013.

Поступила в редакцию 06.05.2014 г.

УДК 7.097:37.017.4

С.В. ВЕНИДИКТОВ

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ТЕЛЕРАДИОВЕЩАНИЯ В ГРАЖДАНСКОМ ОБЩЕСТВЕ

В статье устанавливается зависимость между организационными формами телерадиовещания и эффективностью его влияния на развитие гражданского общества. Выделяются и анализируются основные формы современных аудио-визуальных СМИ: государственная монополия, частное владение, общественная монополия. Отсутствие в Республике Беларусь системы общественного вещания рассматривается в качестве препятствия на пути реформирования национальной медиасфера как фактора становления гражданского общества.

Введение

Процесс построения гражданского общества в Республике Беларусь, предусматривающий существование публичной арены обсуждения вопросов всеобщей важности, приводит к объективному возрастанию роли массовой коммуникации – особой среды “формирования, распространения и функционирования социально значимой информации, целями которой является воздействие на социальные группы и отдельные личности” [1, с. 292].

В современную эпоху, обозначаемую как информационное общество, функциональная роль журналистики как основы процессов воспроизведения, существования и распространения массовой информации, приобрела особое значение: “Журналистика <...> создает такой информационный продукт, как целостная картина текущей действительности, и никто, кроме нее, эту важную для общества работу не выполняет” [2, с. 8]. Медиасфера, взаимодействуя с политической сферой, обеспечивает устойчивость всей общественной системы.

Исследователи признают, что политические институты не способны выстраивать механизм управления без корректировки его со стороны общества; последнее, в свою очередь, не сможет корректировать политический процесс без помощи СМИ, являющихся организатором диалога между властью и обществом. Наиболее значительное место в формировании общественного сознания и гражданского общества в Беларусь занимает информационный продукт телерадиовещания. При этом обществе признано, что эффективность участия телевидения и радио в развитии гражданского общества находится в непосредственной зависимости от их организационных форм.

Основная часть

Среди организационных форм современных аудиовизуальных СМИ выделяются основные: (1) государственная монополия; (2) частное владение, обычно сопровождающееся государственным регулированием; (3) общественная монополия, при которой СМИ непосредственно не подчиняются власти. Эти три формы чаще частично совпадают, происходит рост числа смешанных систем.

В Республике Беларусь более 40% программ телевещания и более 80% радиопрограмм имеют государственную форму собственности. Доминирующая роль государственных каналов объясняется наличием финансовой и правовой поддержки со стороны власти, максимальным охватом территории вещания, возможностью аккумулировать большую часть рекламного бюджета аудиовизуальных СМИ.

Вопрос о статусе в гражданском обществе СМИ, принадлежащих государственным структурам и выражавших интересы власти, является спорным. Мы придерживаемся позиции, согласно которой такие СМИ одновременно входят в структуру государства и гражданского общества; при этом их влияние противоречиво: адресуя аудитории официальные интерпретации, они предлагают и такие материалы, которые, при сопоставлении различных источников информации, позволяют гражданам выработать собственную оценку происходящих событий.

Доступность и технические возможности коммуникационных каналов, находящихся в государственной собственности, являются причиной их высокого аудиторного рейтинга и наиболее мощного потенциала информационного влияния на формирование гражданского общества. Данная закономерность проявляется как на общенациональном, так и на региональном уровне. Большинство региональных телеканалов и радиостудий Беларусь полностью или частично финансируются из бюджета и контролируются местной властью. Однако их аудиторный рейтинг напрямую связан с форматами региональности: местные каналы чаще охватывают ведением город и прилегающий район, возможностью охвата аудитории на областном уровне обладают лишь структурные подразделения «Белтелерадиокомпании».

Реализации потенциала общественного влияния региональных СМИ препятствует восприятие журналистами своей второстепенной роли в формировании политических предпочтений и гражданских ценностей жителей регионов, что усугубляется слабой материально-технической базой, недостаточной актуальностью предлагаемых тем, провинциализмом. Вторичный анализ социологических исследований позволяет выделить основные препятствия на пути развития регионального телевидения и радио Беларуси: условия конкуренции с общенациональными вещательями, которые, по мнению аудитории, являются более профессиональными; не достаточно полное выполнение региональными СМИ информационной функции и их традиционно невысокий авторитет среди целевой аудитории.

Аудиторные исследования показывают, что значительная часть населения Беларуси привержена идее государственного контроля телерадиовещания различных уровней региональности, и лишь немногие признают необходимость коммерциализации СМИ. В то же время, для мировой медиасферахарактерно доминирование частной собственности с высоким уровнем концентрации (в Великобритании 4 группы владеют 85% ежедневных печатных изданий, в США большинство СМИ контролируется 6 компаниями). Роль частных вещательных компаний отражена в Декларации Международного союза региональных телерадиовещателей, принятой на Всемирной встрече по вопросам информационного общества (Женева, 2003 г.): “Независимые телерадиовещательные компании на национальном и региональном уровне играют важную роль в обеспечении беспристрастной информацией, гарантируют многообразие мнений и способствуют культурному многообразию, особенно через продвижение местной / региональной культурной и аудиовизуальной продукции, используя технические возможности, предложенные информационным обществом. <...> Коммерческое телерадиовещание <...> способствует осуществлению ключевых политических целей, таких как производство программ оригинального и разнообразного содержания, сохранение плюрализма источников информации” [3].

Однако деятельность СМИ, находящихся в частной собственности, зачастую подчиняется задачам достижения определенных коммерческих и политических целей, что приводит к компрометации основ профессиональной этики и противоречит задачам формирования гражданского общества. Непрерывный рост концентрации собственности на СМИ в мире ставит под угрозу редакционную независимость, означая концентрацию влияния, которое может быть использовано в целях получения политической, личной или коммерческой выгоды. Коммерческое телевидение производит “таблоидные” выпуски новостей, дабы привлечь массовую аудиторию. Д. Рейлич полагает, что “в переходных обществах граждане не считают, что ведущие неправительственные СМИ действуют в общественных интересах. Большинство СМИ рассматриваются в качестве

политического инструмента власти или же определенной группы людей, объединенных коммерческими интересами” [4, с. 5].

Исходя из того, что ни государственные, даже обслуживающие общественные нужды, ни коммерческие СМИ не могут всецело служить гражданскому обществу, возникла потребность в развитии новых масс-медиа, не подконтрольных ни государству, ни рынку. Британский социолог Дж. Кин еще в 1960-х гг. писал о необходимости субсидирования общественного доступа к СМИ: “Основанные обществом, некоммерческие и юридически гарантированные институты гражданского общества, которые работают добровольно и подотчетны своим аудиториям посредством демократических процедур, являются существенной составной частью модели общественного обслуживания” [5, с. 123]. Существование в условиях трансформации свободных СМИ, нацеленных на формирование общественного мнения, развитие основных структур гражданского общества, способствует эффективному построению демократических институтов. И если в зрелой демократии свободные, независимые СМИ могут возникать естественным образом, то во многих переходных обществах необходимы искусственные меры для стимулирования данного процесса.

В такой ситуации показателем эффективности реформирования СМИ на пути к гражданскому обществу является т. н. “европейская” модель общественных каналов. Общественное вещание отличается от вещания с исключительно коммерческими и политическим целями своей задачей: вести деятельность независимо от экономической и политической власти, обеспечивая социум информационными, культурными, образовательными и развлекательными программами, способствуя росту социальной, политической и культурной активности граждан и сплочению общества. Оно является “универсальным с точки зрения содержания и доступа, гарантирует редакционную независимость, предлагает множество программ и услуг, удовлетворяющих запросам всех групп населения, и несет ответственность перед всем обществом” [6].

Программы общественного телевидения привлекают значительную долю аудитории в государствах – участниках ЕС; во Франции, Германии, Италии, Польше и Великобритании эта доля в 2003 г. превышала 40%. Общественное вещание пользуется в Европе особым уважением на политическом уровне, считаясь неотъемлемым элементом демократической системы и частью европейской культуры. Его миссию видят в том, чтобы предлагать альтернативу коммерческим каналам и поднимать планку их качества. Однако дигитализация, конвергенция коммуникационных и информационных технологий, а также конкуренция со стороны коммерческих компаний вынуждает общественное вещание к пересмотру своих специфических функций применительно к новым условиям. Общественное вещание в Европе переживает “кризис идентичности”; наступление коммерческих каналов вынуждает каналы общественные вступать в “войну за рейтинги”, неизбежным результатом которой во многих странах оказалось “оглушение” содержания их программ [7].

Автономные, неподотчетные правительству, общественные вещательные компании создавались редко. Одна из них – британская компания BBC, которая пользуется полной редакторской самостоятельностью, ограничивает использование коммерческой рекламы, стремится к выражению многообразия мнений в эфире. Центральной для BBC является идея “надлежащей беспристрастности”, из которой вытекает общая программная политика, состоящая в точности, справедливости и уважении к фактам. Примером может служить также Национальное общественное радио (NPR), созданное в США как вещательная сеть в 1970 г. NPR объединяет 640 радиостанций с общей аудиторией 16 млн. слушателей. Среди станций есть и крупные (Minnesota Public Radio), и провинциальные, со штатом 5-6 человек. Финансирование станций поступает из разных источников: гранты, поддержка частных компаний, пожертвования слушателей.

В странах Центральной, Восточной и Юго-Восточной Европы процесс формального преобразования государственного телерадиовещания в общественное, начавшийся после 1990 г., за немногими исключениями, завершен. Однако изменения в большинстве случаев оказались скорее формальными. Общественным вещателям все труднее оправдать свое существование в сегодняшней многоканальной телевизионной среде и донести смысл своей миссии до аудитории.

В Республике Беларусь отсутствие системы общественного вещания также можно рассматривать в качестве препятствия на пути реформирования телерадиовещания как фактора становления гражданского общества. До настоящего времени в республике не созданы условия, необходимые для функционирования подобных СМИ: (а) правовая база; (б) механизм управления; (в) механизм финансирования; (г) основные принципы формирования программной политики (активное участие аудитории). В странах Восточной Европы общественное вещание еще не укоренилось в социальном отношении, прокладывая себе путь в среде, характеризуемой несформированностью необходимой политической культуры, в которой гражданское общество не обладает достаточными ресурсами. Общественное вещание страдает от недостатка профессионализма, непонимания своей миссии, отсутствия достаточных источников дохода, политического вмешательства в процессы управления и слабой осведомленности аудитории об особой роли общественных каналов. К числу необходимых институциональных изменений для преодоления сложившейся ситуации правомерно отнести превращение радио и телевидения в основного участника социально-политических дискурсов, что будет способствовать также укреплению идеологического потенциала СМИ.

В большинстве европейских стран телерадиовещание в настоящее время функционирует в той или иной степени как “дуальная” система, сочетающая общественное и коммерческое вещание, сосуществующие в устойчивом, хотя и в конкурентном равновесии в рамках соответствую-

щего законодательства. В предложенной Д. Курраном многоярусной системе средств массовой коммуникации функционирование общественного вещания как системы диалога усиливают “сектора частных предприятий, социального рынка, профессиональные и гражданские сектора массовой коммуникации; последние служат дополнительным стимулом коллективной традиции гражданского общества” [8, с. 200].

Однако создание “идеальной” общественной монополии в медиасфере сопряжено со значительными трудностями. Ни один подход не в состоянии обеспечить ни существования сбалансированной и прочной “дуальной системы” вещания общественных и коммерческих каналов, ни независимости регулирования; не существует также и универсальной эффективной модели общественного вещания. Вещание настолько глубоко связано с политическим опытом, институтами и представлениями общества, журналистскими традициями, и настолько от них зависит, что каждая страна должна работать над созданием своей собственной модели [7].

Мировая практика показывает, что государственные монополии, к которым относится и медиасфера Республики Беларусь, с трудом поддаются преобразованию в плуралистические демократические институты. Как правило, обществам, вставшим на демократический путь развития, приходилось сталкиваться именно с этой проблемой трансформирования. При этом возможны три варианта решения: (а) сохранение государственного вещания с одновременным расширением реальной конкуренции со стороны частных компаний; (б) полная или частичная приватизация государственного вещания; (в) постепенное преобразование государственного вещания в направлении автономной общественной модели.

Заключение

Мы полагаем, что стимулом к развитию гражданского общества является не столько потребность в либерализации вещательной сферы, сколько необходимость множественности, отсутствия монополии на информацию, конкуренции между различными СМИ – как государственными, так и общественными и частными, что подтверждается неоднозначностью исторического развития различных форм вещания в разных обществах. В США, например, СМИ всегда развивались в условиях рынка, а общественное вещание служило для компенсирования “недостатков рынка”. В Европе, напротив, основой было общественное вещание, а частный сектор появился с целью создать почву для возникновения реальной конкуренции и разнообразных точек зрения. Следовательно, эффективность процесса формирования гражданского общества напрямую зависит не только от организационных форм средств массовой информации, но и от количества каналов публичной коммуникации, от разнообразия их наполнения и величины аудитории, готовой к рецепции социальных, экономических, политических и культурных реалий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Ольшанский, Д.В.** Психология масс / Д.В. Ольшанский. – СПб. : Питер, 2001. – 368 с.
2. **Шкондин, М.В.** Средства массовой информации как коммуникативная и информационно-производящая система / М.В. Шкондин. – М., 2002. – 196 с.
3. Public broadcasting. Why? How? / UNESCO. Sector of Communication and Inform. Div. of Communication Development, World Radio and Television Council (WRTVC). – Paris : UNESCO. – Montreal : WRTVC, 2001. – P. 56–96.
4. **Reljic, D.** Who Builds Civil Society? Civil Society, Massmedia and Democracy in Post-Communist Countries / D. Reljic // Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) Working paper – №. 131. – Geneva, 2004. – p. 21.
5. **Keane, J.** Civil Society: Old Images, New Visions / J. Keane. – London and Stanford, 1998. – P. 169.
6. Рекомендация №1641 (2004) Парламентской Ассамблеи Совета Европы “Об общественном вещании” [Электронный ресурс] / Институт проблем информационного права. – М., 2006. – Режим доступа : http://www.medialaw.ru/laws/other_laws/european/rec1641-2004.htm. – Дата доступа : 11.06.2010.
7. Телевидение в Европе: Регулирование, политика и независимость. Краткий отчет по мониторингу. 2005. – Дьома : Институт Открытого Общества, 2006. – 418 с.
8. **Назаров, М.М.** Массовая коммуникация в современном мире: методология анализа и практика исследований / М.М. Назаров. – М. : УРСС, 2002. – 239 с.

Поступила в редакцию 14.01.2013 г.

УДК 340.1

И.А. ДЕМИДОВА

ИДЕАЛЬНЫЕ ТИПЫ ПРАВОВЫХ КУЛЬТУР: ОСНОВАНИЯ КЛАССИФИКАЦИИ, СПЕЦИФИКА

В статье рассматривается типология правовой культуры по критерию институциональной инфраструктуры. В качестве цели исследования определяется выявление специфики идеальных типов правовых культур: правовой культуры, ориентированной на адвокатов, и правовой культуры, ориентированной на авторитет судьи. Выделение общих черт и установление особенностей правовой культуры обусловливается существованием единства признаков и характерных черт правовой культуры в рамках правовой семьи.

Введение

В теории права отмечаются разнообразные подходы к классификации правовой культуры. Имеет место деление правовой культуры по субъектам-носителям на правовую культуру общества, правовую культу-

ру личности и правовую культуру отдельных социальных групп (профессиональных, возрастных и т. д.) [1, с. 318; 2, с. 400–404; 3, с. 457]. В качестве критерия правовой культуры также рассматривается общественно-экономическая формация, что позволяет различать рабовладельческую, феодальную, буржуазную и современную правовую культуру [3, с. 455–456]. Существует типология правовой культуры, обусловленная наличием различных концепций правопонимания и рассмотрением культуры как знаковой системы. В данном контексте выделяются два типа культуры: культура выражения и культура правил. В первом типе правовой культуры мерой правильности нормы определяется ее содержание, во втором типе право понимается как содержание норм, зафиксированных в законодательных актах государства. Признается, что культуре выражения соответствует социологическая и естественно-правовая концепции права, культуре правил – нормативная концепция права [4, с. 455–456].

Новое “видение” правовой культуры связано в том числе с выявлением особенностей и выделением общих черт правовой культуры отдельных обществ в условиях глобализации, что определяет актуальность изучения национальных правовых культур и всемирной правовой культуры. В этой связи весьма перспективным в плане научного познания представляется различие идеальных типов двух правовых культур по критерию институциональной инфраструктуры: правовой культуры, для которой характерна ориентация на адвокатов (США) и правовой культуры, ориентированной на авторитет судьи (ФРГ) [5, с. 112–115]. Данный подход предполагает использование структурно-функционального, сравнительно-правового и исторического методов исследования правовой культуры, может быть применен в изучении правовой культуры белорусского общества.

Цель данного исследования: определить основания классификации и специфику идеальных типов правовых культур.

Основная часть

Изучение структуры правовой культуры отдельных обществ в контексте институциональной инфраструктуры предполагает анализ системы судов, правового обучения, структуры юридической профессии, парасудебных (альтернативных) правообеспечительных институтов. В данном случае выделение общих черт и выявление особенностей правовой культуры обусловлено существованием единства признаков и характерных черт правовой культуры в рамках правовой семьи.

Критериями отнесения национальных правовых систем к определенным семьям устанавливаются: 1) общность исторического формирования и развития национальной государственности; 2) сходство форм (источников) права; 3) структурные элементы права (отрасли, институты); 4) характерные особенности правореализации; 5) роль юридической науки в правотворчестве и правоприменении; 6) уровень правовой культуры

ры; 7) роль религии в правовом регулировании общественных отношений. В различных сочетаниях выделяются следующие правовые семьи: англосаксонская, романо-германская, социалистическая (в качестве отдельной правовой семьи, либо разновидности романо-германской), религиозно-правовая или мусульманская, система обычного права (традиционная) [2, с. 306].

Для англосаксонской правовой семьи характерно доминирование прецедентного права, которое складывалось по мере формирования судебной системы. По общему правилу прецедентами выступают сформулированные в решениях более высоких судебных инстанций принципиальные положения, которые обязательны для нижестоящих судов. Прецедент носит императивный характер (по принципу: "дело решать так, как подобное дело было решено ранее"), действующим считается опубликованный прецедент. Таким образом, суды не только применяют, но и создают право. В странах англо-саксонской правовой семьи отсутствует деление права на частное и публичное (все право является публичным), нет деления правовых норм на императивные и диспозитивные (все нормативные положения императивны), отсутствует деление права на отрасли и институты. Ориентация правовой культуры на авторитет адвоката обусловлена пассивным положением судьи в процессе, который носит состязательный характер. Процессуальное право в американских судах является защитительным по своему характеру, т. е. адвокаты обеих сторон определяют, каким образом представляется дело.

Принято считать, что правовая культура, ориентированная на авторитет адвокатов, с большей вероятностью, чем другие культуры: 1) чувствительна к потребностям и проблемам, которые могут быть удовлетворены юридическими средствами; 2) инициирует услуги, которые облегчают доступ населения к праву; 3) поощряет реальные изменения законодательства [5, с. 115].

В отличие от англосаксонской правовой семьи в странах романо-германской правовой семьи судебные решения не признаются источниками права, правовые нормы в романо-германской правовой семье выступают в качестве общих правил поведения, лишенных казуистических деталей. При этом судья занимает ведущее положение в судебном процессе, что позволяет характеризовать правовую культуру данных стран, как ориентированную на авторитет судьи. В целом романо-германская правовая семья характеризуется четкой структурированностью права, делением его на частное и публичное, а также на отдельные отрасли и институты.

При этом в рамках одной правовой семьи возможна специфика положения судьи. Для романо-германской правовой семьи показательным является статус суда и судьи в ФРГ. В специальных исследованиях отмечается, что несмотря на то, что немцы жалуются на большие затраты времени при разрешении исков в судах, проведение сравнения с амери-

канской юстицией позволяет рассматривать немецкие суды как образцовые модели с данной точки зрения [5, с. 110]. Иституционные новации обеспечили ослабление ориентации немецких судей на письменную документацию, позволив в большей мере вовлечь стороны в устные процедуры, ускорив разрешение судебных исков и поощрив стремление судьи достичь урегулирования споров без прохождения всех стадий вынесения окончательного решения. Так, в ФРГ в процессе судебного производства доминирует судья. При рассмотрении уголовных и гражданских дел судья обязан расследовать все обстоятельства, относящиеся к делу. Он не полагается на аргументацию заинтересованных сторон или их юридических советников. Судья превалирует в судопроизводстве, направляя процесс аргументации и задавая большинство вопросов.

Информационная статистика западногерманской и американской юридической деятельности в контексте индикатора различий между двумя правовыми культурами. Так, в обеих странах профессиональное юридическое образование получают приблизительно одинаковое количество людей на 100000 населения. При этом в США, три четверти всех юристов являются практикующими адвокатами. В ФРГ юридическая профессия традиционно включала четыре группы, приблизительно равные по численности: судьи, адвокаты, гражданские служащие и предприниматели [5, с. 111]. Доминирование адвокатов в американской юридической профессии обусловливает их более широкую сферу деятельности, включая регистрацию контрактов о недвижимом имуществе, расследование дел, которые они представляют в процессе и др.

Функциональные различия представителей юридической профессии определяют специфику юридического образования. В частности, юридические факультеты в ФРГ унифицированы, а юридическое образование сосредоточено на роли судьи, срок пребывания которой в должности исчисляется с момента завершения учебы. Немецкий юрист сдает два экзамена – один экзамен подтверждает университетское обучение, второй – опыт начинающего судьи в юридических учреждениях. В то время как в США квалификационные экзамены по приему в члены юридической профессии организуют ассоциации адвокатов штатов. При этом в американских штатах функционируют многочисленные школы права.

Следует отметить, что классификация правовой культуры по институциальному признаку в определенной мере относительна, что отражает специфику формирования национальных правовых систем. Так, правовая система Республики Беларусь относится к романо-германской правовой семье. При этом исторически на белорусских землях имел место состязательный судебный процесс. Для ВКЛ была характерна пассивная роль суда, который подытоживал доказательства, предоставленные сторонами, а затем выносил решение или приговор на основе формальной оценки доказательств в зависимости от их количества и заранее определенной в законе юридической силы. Введение Статутом ВКЛ 1529 г.

института адвоката существенно не изменило положение суда и сторон в судебном процессе. В дальнейшем на статус суда оказывали влияние политические события.

Изменение роли суда в новейшее время обусловлено демократизацией общества. Ориентация правовой культуры современного белорусского общества на авторитет судьи, а также многоаспектность функций юриста находит отражение в структуре юридической профессии. Образовательным стандартом Республики Беларусь по специальности 1-24 01 02 “Правоведение” выделяются следующие виды профессиональной деятельности юриста: судебная деятельность, прокурорская деятельность, следственная деятельность, адвокатская деятельность, юрисконсультская деятельность, риэлтерская деятельность, аудиторская деятельность (аудит), организационно-управленческая деятельность; образовательная деятельность в области права; инновационная деятельность (п. 5.3) [6]. В силу этого белорусские вузы предлагают специализацию “внутри” данной специальности, которая наиболее полно представлена в БГУ: хозяйственное право; судебно-прокурорско-следственная деятельность; адвокатура и нотариат; правовое обеспечение коммерческой деятельности; организация и деятельность государственных органов; налоговое и банковское право; сравнительное правоведение [7]. Более перспективной представляется подготовка специалиста на условиях “внешней” специализации в результате выделения новых специальностей, что отражает тенденцию практико-ориентированного обучения либо в специализированных учреждениях образования (например, Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь).

Повышению статуса суда призвано содействовать совершенствование правового регулирования государственной службы в Республике Беларусь. Научно обоснована позиция о необходимости выделения права государственной службы и правового обеспечения его подотраслей: службы представительных органов, политico-административной службы, судейской службы, прокурорской службы, военной и военизированной служб [8, с. 7–8]. Данный подход обуславливает потребность: 1) кодификации законодательства о государственной службе; 2) совершенствования правового регулирования организации государственной службы (в отношении стажа и служебных разрядов государственной службы, единого реестра типовых государственных должностей, единой системы резерва кадров, единой системы управления государственной службой); 3) унификации требований для поступления на государственную службу (включая применение оценок моральных качеств кандидатов и единой формы характеристики кандидата на государственную службу).

Заключение

Одним из критериев классификации правовой культуры выступает институциональная инфраструктура, обусловленная вхождением нацио-

нальной правовой системы в определенную правовую семью. Институциональными признаками правовой культуры являются статус судов, специфика юридической профессии и юридического образования. Данний подход позволяет различать правовую культуру, ориентированную на адвокатов и правовую культуру, ориентированную на авторитет судьи.

В выделенных идеальных типах правовых культур различна роль суда и представителей юридической профессии, что обуславливает отличия в юридическом образовании. Так, суды в странах англосаксонской правовой семьи играют важную роль в формировании правовой системы посредством: 1) принятия правовых норм (судебных прецедентов); 2) выполнения высшим судом функций конституционного контроля; 3) воздействия на другие государственные органы путем правоприменения. При этом в судебном процессе главная роль принадлежит адвокату, функции судьи сводятся к роли арбитра между сторонами. В свою очередь, странах романо-германской правовой семьи задачей судов является разрешение конкретных юридических дел на основе закона, судьи не обладают правом правотворчества, однако роль судьи в судебном процессе является определяющей.

Повышение правовой культуры общества возможно как посредством судебной реформы в контексте совершенствования государственной службы, так и в посредством изменений в юридическом образовании, отражающих специфику профессиональной деятельности юриста в реалиях различных типов правовых культур.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Сільчанка, М.У.** Агульная тэорыя права : навуч. дапам. / М.У. Сільчанка, В.В. Сядзельнік, С.А. Жаўняровіч ; пад. рэд. М.У. Сільчанкі. – Гродна : ГрДУ, 2004. – 345 с.
2. **Вишневский, А.Ф.** Общая теория государства и права : учеб. пособие / А.Ф. Вишневский, Н.А. Горбаток, В.А. Кучинский ; под общ. ред. проф. В.А. Кучинского. – 2-е изд., доп. – Минск : Амалфея, 2004. – 688 с.
3. **Дробязко, С.Г.** Общая теория права : учеб. пособие для вузов / С.Г. Дробязко, В.С. Козлов. – Минск : Амалфея, 2005. – 464 с.
4. **Невважай, И.Д.** Типы правовой культуры и формы правосознания / И.Д. Невважай // Правоведение. – 2000. – № 2. – С. 23–31.
5. **Бланкенбург, Э.** Правовая культура и шансы институциональных социально-правовых инноваций / Э. Бланкенбург // Социологические исследования. – 1997. – № 7. – С. 103–117.
6. Образовательный стандарт: высшее образование. Первая ступень. Специальность 1-24 01 02. Правоведение = Адукацыйны стандарт : вышэйшая адукацыя. Спецыяльнасць 1-24 01 02. Правазнаўства. – Минск : Мин-во образования Респ. Беларусь, 2013. – 38 с. – (Руководящий документ Респ. Беларусь).
7. БГУ / Юридический факультет / Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.law.bsu.by>. – Дата доступа : 10.03.2014.

8. Чуприс, О.И. Теоретические проблемы правового регулирования государственной службы Республики Беларусь : автореф. дис.... д-ра юрид. наук : 12.00.14 / О.И. Чуприс. – Минск, 2010. – 46 с.

Поступила в редакцию 24.04.2014 г.

УДК 341.95

С.Н. ХОВРАТОВА

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН И ЛИЦ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В статье рассматриваются некоторые аспекты правового регулирования иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь. Основное внимание уделено анализу наиболее актуальной проблеме национально-правовой регламентации пребывания иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь.

Введение

В действующем законодательстве многих стран иностранными гражданами признаются лица, не являющиеся гражданами данного государства и имеющие доказательства своей принадлежности к гражданству другого государства. Лицами без гражданства признаются лица, которые не состоят в гражданстве данного государства и не имеют доказательств своей принадлежности к гражданству другого государства. Эта классификация физических лиц важна для того, чтобы определить специфику правового положения и особые правила пребывания, которые они должны соблюдать в иностранном государстве. Каждое государство само устанавливает соответствующий правовой статус для иностранцев, находящихся на его территории. Он определяется как национальным законодательством, так и международными договорами.

Необходимость исследования вопросов правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства, пребывающих на территории Республики Беларусь, обусловлена кардинальными изменениями в национальной нормативной правовой базе и социальной обстановке в белорусском государстве. Данные изменения оказали существенное влияние на функционирование всего механизма осуществления и реализации прав, свобод и обязанностей лицами, не обладающими белорусским гражданством.

Основная часть

В современной литературе по международному частному праву понятие “иностранец” понимается по-разному. Е.А. Лукашева рассматривает иностранца как лицо, обладающее гражданством определенного госу-

дарства, но не являющееся гражданином государства пребывания. Отмечает, что в широком смысле понятие “иностранец” может трактоваться как любое лицо, не являющееся гражданином государства, в котором оно находится, т. е. включать и лиц без гражданства [1, с. 126].

По мнению Л.Н. Галенской, понятие “иностранец” в нормативных правовых актах и правовой литературе употребляется в двух смыслах [2, 6]. В широком смысле иностранцем считается всякое лицо, которое не обладает гражданством данного государства (сюда следует отнести также лиц без гражданства). В узком смысле термин “иностранец” употребляется в значении принадлежности к гражданству какого-либо другого государства [3, с. 81].

В правовом положении лиц без гражданства немало общего с иностранными гражданами, но имеются и существенные различия. Так, лица без гражданства (в отличие от иностранных граждан) подчиняются лишь правопорядку страны пребывания, которая полностью определяет их правовое положение. Если лицо без гражданства переезжает на жительство в другое государство, его правовая связь с прежним государством автоматически прекращается и устанавливается новая правовая связь с государством, в котором это лицо находится.

Лица без гражданства называются апатридами (люди без родины) или аполидами. Граждане обычно наделены определенным комплексом прав и имеют связь со своей страной. Лица без гражданства имеют меньший комплекс прав и не имеют связи с каким-то конкретным государством, поскольку не принадлежат ни к какому государству. Статус лиц без гражданства, апатридов, или аполидов, отличается от статуса обычного гражданина и даже иностранца, поскольку они не имеют политических прав ни на территории, где они живут, ни в каком-либо другом месте. Что касается положения в сфере гражданских (имущественных) прав, то, как правило, ограничений в этой области у них нет.

Из вышеизложенного следует, что главное требование, предъявляемое к лицам без гражданства, – чтобы они были легализованы, а это значит, чтобы проживали на данной территории на законных основаниях.

Правовое положение иностранных граждан и лиц без гражданства (далее – иностранцы) в Республике Беларусь определяется, прежде всего, Конституцией Республики Беларусь ст. 11 “иностранные граждане и лица без гражданства на территории Беларуси пользуются правами и свободами и исполняют обязанности наравне с гражданами Республики Беларусь, если иное не определено Конституцией, законами и международными договорами” [4].

Закон Республики Беларусь “О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь” был принят 4 января 2010 № 105-З (в ред. от 25.11.2011) (далее – Закон) и более подробно закрепил основные права и обязанности иностранцев, находящихся в нашей стране, а также определил основания для ограничения их

прав и свобод. Специалисты Министерства внутренних дел Республики Беларусь, которые участвовали в подготовке соответствующего проекта, учитывали опыт применения старой редакции закона, а также других законодательных актов, регламентирующих правовое положение иностранных граждан и лиц без гражданства [5].

В соответствии со ст. 1 Закона иностранными гражданами в Республике Беларусь признаются лица, не являющиеся гражданами Республики Беларусь и имеющие доказательства своей принадлежности к гражданству другого государства. К таким доказательствам относятся национальные паспорта или заменяющие их документы. Под категорию иностранных граждан в Республике Беларусь попадают и лица, обладающие подданством другого государства (Великобритания, Швеция и др.). Лицами без гражданства в Республике Беларусь признаются лица, не являющиеся гражданами Республики Беларусь и не имеющие доказательств своей принадлежности к гражданству другого государства. Международная конвенция 1954 г. о статусе лиц, не имеющих гражданства, приравнивает этих лиц (апатридов) в правах к иностранным гражданам [6, с. 9].

Кроме того, ст. 2 Закона определяет, что иностранные граждане, имеющие гражданство двух и более государств, считаются в Республике Беларусь гражданами того государства, по документам которого они въехали в Республику Беларусь.

Действует также ряд других законодательных актов, регламентирующих правовой статус иностранцев в Республике Беларусь, одним из них является постановление Совета Министров Республики Беларусь об утверждении Правил пребывания иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь от 20.01.2006 № 73 (в ред. от 27.07.2012) (далее – Правил пребывания). Кроме того, правовой статус иностранцев в Республике Беларусь определяется международными договорами, участником которых является Республика Беларусь, и перечень таких международных договоров постоянно расширяется.

Правовой статус иностранного гражданина включает в себя две состоявшиеся: правовой статус гражданина своего государства и правовой статус гражданина страны пребывания. В то же время гражданин должен соблюдать законы и иные нормативные акты страны пребывания. Лица без гражданства подчиняются только правопорядку страны пребывания. Если это лицо переезжает на жительство в другое государство, его правовая связь с прежним государством прекращается и устанавливается связь с государством, в котором оно в данное время находится.

В отношении иностранцев, находящихся в Республике Беларусь, существует принцип национального режима. Суть его заключается в том, что иностранцы в своих правах приравниваются к гражданам Республики Беларусь. Так, в соответствии со ст. 3 Закона, иностранцы в Республике Беларусь пользуются теми же правами и обязанностями, что и граждане

Республики Беларусь, если иное не определено Конституцией и иными актами законодательства республики [5].

Иностранные граждане в стране пребывания равны перед законом независимо от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, образования, языка, отношения к религии, рода и характера занятий и других обстоятельств. Кроме этого, исходя из принципа равенства всех перед законом, в Беларуси не имеют юридической силы запреты, действующие в некоторых государствах.

На уровне Закона определена обязанность иностранца, если он не освобожден от этой процедуры согласно ст. 45 Закона в соответствии с Правилами в течение пяти суток, за исключением выходных дней, государственных праздников и праздничных дней, объявленных Президентом Республики Беларусь нерабочими, зарегистрироваться в органе регистрации – Министерстве иностранных дел, органе внутренних дел, гостинице, санаторно-курортной или оздоровительной организации на основании заявлений иностранцев или письменных ходатайств принимающих организаций. Кроме того, закреплена обязанность выезда иностранца из Республики Беларусь до окончания срока временного пребывания или временного проживания в стране [5].

Расширен перечень оснований для отказа во въезде или в выдаче визы для въезда в республику или в выезд с территории страны, определены органы и механизм принятия таких решений. В последующем во главу угла при рассмотрении любых вопросов, которые связаны с продлением срока временного пребывания, выдачей разрешения на временное проживание или постоянное жительство, а также аннулированием ранее принятых решений, положены основания для отказа во въезде в Республику Беларусь [7].

На уровне Закона определено три режима пребывания иностранцев на территории государства, связанные с временным пребыванием (до 90 дней в году) (ст. 39), временным проживанием (до 1 года) (ст. 48) и постоянным проживанием на территории государства (вид на жительство) (ст. 53) [7].

Определена и разграничена компетенция органов государственной власти и управления, принимающих решения по различным аспектам применения закона, связанным с пребыванием иностранцев на территории страны, получением разрешений на временное и постоянное проживание, а также аннулированием ранее принятых решений (Глава 4 Закона).

Указан исчерпывающий перечень оснований для ограничения прав и свобод иностранцев, а также определена процедура обжалования действий должностных лиц различных органов (Глава 6 Закона). При этом отражены такие важные моменты, как право компетентного органа не информировать иностранца об основаниях для отказа во въезде в Беларусь, а также предусмотрено, что подача жалобы в вышестоящий орган

или суд об отказе в продлении или о высылке не является основанием для пребывания иностранца.

Главой 5 Закона определены основные положения процедуры высылки, а также депортации иностранцев, что должно являться исключительно нормой законов, так как ограничивает права иностранцев на свободу передвижения [5].

Введена миграционная карта иностранца на территории государства, что будет способствовать созданию новой системы учета лиц, пересекающих государственную границу, а также находящихся в республике. Иностранец при въезде в Республику Беларусь заполняет миграционную карту, которая вместе с документом для выезда за границу предъявляется сотруднику органа пограничной службы в пункте пропуска через Государственную границу. При выезде из Республики Беларусь иностранец обязан сдать миграционную карту сотруднику органа пограничной службы в пункте пропуска через Государственную границу. Сотрудником органа пограничной службы в миграционной карте проставляются отметка о въезде иностранца в Республику Беларусь и (или) отметка о его выезде из Республики Беларусь [5, ст. 29].

Правительством принят целый ряд нормативных правовых актов, которые регламентируют некоторые особенности правового положения иностранцев в Беларуси.

Въезд иностранцев в Республику Беларусь и выезд из Республики Беларусь осуществляется через пункты пропуска на Государственной границе Республики Беларусь, открытые для международного сообщения, по паспортам, выданным компетентными органами страны их гражданства или постоянного места жительства, при наличии виз Республики Беларусь и медицинских страховых полисов, полученных в установленном порядке, а также наличие денежных средств, необходимых для оплаты расходов по своему пребыванию. Следует отметить, что международным соглашением Республики Беларусь с соответствующим государством может быть определен безвизовый порядок въезда.

Если раньше под регистрацией понималась легализация иностранца, временно находящегося в Беларуси, то в соответствии с новой редакцией Закона регистрация – это процедура получения иностранцем разрешения на временное пребывание, т. е. порядок предусмотренных законодательством действий как иностранца или лиц его представляющих, так и органов регистрации по предоставлению иностранцу статуса временно пребывающего. Органы регистрации и категории иностранцев, которые они регистрируют, определены статьями 1, 31, 34 и 47 Закона, а также п. 14 Правил пребывания [5, 8].

Иностранец, прибывший в Республику Беларусь, обязан в течение пяти суток, за исключением выходных дней, государственных праздников и праздничных дней, объявленных Президентом Республики Беларусь нерабочими, зарегистрироваться в органе регистрации по месту фак-

тического проживания. Хотелось бы напомнить, что от регистрации на срок до тридцати суток освобождены граждане Литвы, Латвии, России и Украины.

Теперь законодательно в соответствии с частью второй ст. 43 Закона закреплено направление информации о временно пребывающих в гостиницах иностранцах администрациями гостиниц в территориальные органы внутренних дел. Другое новшество – туристы регистрируются по месту первоначального временного пребывания на весь период своего тура по Беларуси. Внесены изменения и в перечень организаций, имеющих право регистрировать временно прибывающих в страну иностранцев. Например, в него добавлены санаторно-курортные и оздоровительные организации. В соответствии с абзацем четырем п. 15 Правил пребывания такая информация должна направляться в УВД в течение суток [8].

Автор считает, что данный перечень, не являясь новацией, вместе с тем имеет огромное значение. Законодатель отказывается от истребования лишних документов, облегчая тем самым саму процедуру регистрации.

Право принимать решения о выдаче иностранцам разрешения на постоянное проживание предоставлено Министерству внутренних дел, Департаменту по гражданству и миграции, а также иным органам внутренних дел в зависимости от оснований.

Иностранец, в свою очередь, может обратиться в органы внутренних дел по месту пребывания в республике с заявлением о получении разрешения на постоянное проживание, либо в консульское учреждение Республики Беларусь в стране проживания. Перечень оснований для получения разрешения на постоянное проживание изложен в статье 48 и статье 53 Закона.

Особого внимания заслуживают изменения, внесенные и в ст. 56 упомянутого Закона. Они касаются причин отказа иностранным гражданам в выдаче разрешения на постоянное проживание, которое не будет выдаваться, если имеются документы и (или) сведения, подтверждающие, что брак с гражданином Беларуси либо иностранцем, постоянно проживающим в республике, заключен исключительно в целях получения разрешения на постоянное проживание. Выявлять такие фиктивные браки поможет положение о порядке получения органами внутренних дел документов и сведений, подтверждающих, что брак с белорусским гражданином либо с иностранным гражданином или лицом без гражданства, постоянно проживающим в Беларуси, заключен иностранцем или апатридом исключительно для получения разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь. Этот документ был утвержден постановлением Совета Министров № 891 и вступил в силу с 21 июля 2010 г. Положение четко регламентирует деятельность милиции в этой сфере, а также порядок сбора доказательств и проведения соответствующих проверочных мероприятий. В законодательстве появились основания для того, чтобы сотрудники

милиции или прокурорские работники могли инициировать судебное рассмотрение вопроса о признании брака фиктивным. Если суд принимает соответствующее решение, то разрешение на постоянное проживание иностранцу аннулируется. При этом действия правоохранителей ни в коем случае не будут направлены на разрушение семьи [9].

Таким образом, положения законодательства, касающиеся пребывания иностранцев в Беларусь, претерпели ряд существенных изменений. С одной стороны эти изменения позволяют несколько упростить процедуру регистрации иностранцев в Беларусь, с другой – позволяют осуществлять действенный контроль за их пребыванием.

Количество иностранцев, въезжающих в Беларусь для работы, с каждым годом растет. Если в 2007 г. число въехавших составляло 1 496 человек, то уже за последние 9 месяцев въехало 12,3 тысяч иностранцев (в основном это граждане Украины (4513), Китая (2216), Турции (915), Литвы (864). По отчетности Департамента по гражданству и миграции МВД, было аннулировано 3 417 разрешений на постоянное проживание в Беларусь. В отношении 1 765 иностранцев, нарушивших законодательство, приняты решения о высылке. Кроме того, за последние 10 месяцев было зарегистрировано 178 фактов нарушения срока запрета на въезд в Беларусь. Департамент по гражданству и миграции МВД по представлениям ОВД и ходатайствам других государственных органов 1 676 иностранцев, которые нарушили законодательство, включил в список лиц, въезд которых на территорию Беларусь запрещен и нежелателен [7].

В целом автор подчеркивает, что Беларусь является региональным и даже мировым лидером по количеству шенгенских виз, выдаваемых на душу населения. Также велика доля долгосрочных виз, а процент отказов в выдаче виз мизерный, поэтому переговорный процесс об упрощении визового режима помог бы установить альтернативную площадку диалога, которая могла бы способствовать нормализации отношений между Беларусью и Евросоюзом.

Правовое положение иностранных граждан и лиц без гражданства регулируется как нормами белорусского законодательства, так и нормами международных правовых актов, т. к. международное законодательство устанавливает гарантированный минимальный перечень прав и свобод, которые должны предоставляться лицам из числа неграждан на территории иностранных государств.

Заключение

Правовое положение иностранных граждан и лиц без гражданства регулируется как нормами белорусского законодательства, так и нормами международных правовых актов, т. к. международное законодательство устанавливает гарантированный минимальный перечень прав и свобод, которые должны предоставляться лицам из числа иностранцев на территории других государств.

Нынешнее законодательство о правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь – это современные, на уровне лучших мировых стандартов нормы регистрации, учета, контроля, четкое определение пределов ограничений в правах для иностранных граждан, жесткие нормы для нарушителей Закона, и, самое главное, неукоснительное следование принципам, закрепленным в нашей Конституции.

Это первый опыт по приведению законодательства Беларуси в этой области в соответствие не только с Конституцией, но и с реальной обстановкой в стране и в мире, требующих ужесточения миграционных норм. Это новый взгляд на проблему сегодня, когда остальной мир стал намного ближе, когда реальной стороной нашего повседневного быта стало повсеместное присутствие людей из других стран в наших городах и селах, это часть государственной политики, направленной на то, чтобы оставаться великой частью многополярного мира и обеспечить безопасность собственных граждан.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Права человека : учебник для вузов / отв. ред. Е.А. Лукашева. – М. : Издательство НОРМА, 2001. – 573 с.
2. Правовое положение иностранцев в СССР / Л.Н. Галенская. – М. : Международные отношения, 1982. – 160 с.
3. **Валюшко, Н.В.** Правовая регламентация статуса иностранцев и лиц без гражданства в Республике Беларусь / Н.В. Валюшко // Вестник БГЭУ. – 2006. – № 3. – С. 81–85.
4. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2010. – 48 с.
5. О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 04 янв. 2010 г., № 105-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 25.11.2011 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
6. **Тихиня, В.Г.** Правовой статус иностранцев в Республике Беларусь : поиск баланса во взаимоотношениях / В.Г. Тихиня // Юстыція Беларусі. – 2013. – № 12. – С. 9–12.
7. Департамент по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://mvd.gov.by>. – Дата доступа : 10.04.2014.
8. Об утверждении Правил пребывания иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 20 янв. 2006 г., № 73 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 27.07.2012 г., № 700 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
9. Об утверждении Положения о порядке получения органами внутренних дел документов и (или) сведений, подтверждающих, что брак с граждани-

ном Республике Беларусь либо иностранным гражданином или лицом без гражданства, постоянно проживающими в Республике Беларусь, заключен иностранным гражданином или лицом без гражданства исключительно в целях получения разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10 июня 2010 г., № 891 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

Поступила в редакцию 24.04.2014 г.

УДК 343.1

С.И. ДОВГУН

СООТНОШЕНИЕ УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ЗАДЕРЖАНИЯ С АДМИНИСТРАТИВНЫМ ЗАДЕРЖАНИЕМ И МЕРАМИ ПРЕСЕЧЕНИЯ

Одним из актуальных направлений в теории уголовного процесса была и остается разработка правового регулирования и практического применения такой меры принуждения, как уголовно-процессуальное задержание. Задержание лица, подозреваемого в совершении преступления – мера уголовно-процессуального принуждения, применение которой существенно ограничивает конституционные права, свободы и законные интересы гражданина, ставит под сомнение его честь, достоинство, влияет на дальнейшую судьбу задержанного, причиняет нравственные страдания в случае необоснованного или незаконного ее применения. В статье предпринята попытка рассмотреть соотношение уголовно-процессуального задержания с административным задержанием и мерами пресечения.

Введение

В системе правовых средств решения задач уголовного процесса задержание всегда занимало достаточно большое место. С одной стороны, задержание на определенное время лишает человека свободы и иных его благ, то есть ограничивает его конституционные права. С другой стороны, оно направлено на пресечение преступного посягательства, способствует изобличению лица, его совершившего, получению доказательств, свидетельствующих о его участии в совершении преступления. Эта мера направлена на раскрытие и расследование преступлений, в связи с чем задержание является серьезным фактором активной борьбы с таким социальным явлением, как преступность. Все это предопределило распространенность такой меры в правоприменительной практике.

Основная часть

Меры уголовно-процессуального принуждения от других мер государственного принуждения отличаются тем, что применяются в период производства по уголовному делу и носят процессуальный характер; применяются полномочными органами государства в пределах их полномочий; применяются к участвующим в деле лицам, ненадлежащее поведение которых или возможность такого поведения создает или может создать препятствия для успешного хода уголовного процесса; имеют конкретные цели, вытекающие из общих задач процесса; применяются при наличии предусмотренных законом оснований, условий и в порядке, гарантирующем их законность и обоснованность; имеют особое содержание и характер [1, с. 4].

Задержание – специфическая мера уголовно-процессуального принуждения. С одной стороны, по своим усиленным правоограничительным свойствам оно близко к мерам пресечения, с другой – вследствие возможности фиксации доказательств при его осуществлении, оно схоже со следственными действиями. Тем не менее, уголовно-процессуальное задержание обладает собственными отличительными признаками и не должно смешиваться ни с тем, ни с другим процессуальным институтом [2, с. 48].

Задержание во многом совпадает по целям с мерами пресечения, но отличается от них кратковременностью, оперативностью достижения этих целей, кроме того, мерам пресечения не присущи задачи задержания [1, с. 78].

Задержание подозреваемого близко примыкает к таким мерам принуждения, как заключение под стражу и административное задержание. Общим для них является то, что все они представляют собой лишение гражданина свободы. Вместе с тем, между ними имеются существенные различия.

Задержание может осуществляться в стадиях возбуждения уголовного дела, причем в соответствии со ст. 108 УПК в определенных случаях до возбуждения уголовного дела, предварительного расследования и в судебных стадиях (задержание осужденного в соответствии со ст. 113 УПК).

Оно предшествует заключению под стражу, но не заменяет его. Задержание носит неотложный характер, поэтому в отличие от заключения под стражу санкции прокурора не требует.

В целом задержание не может длиться свыше 72 часов с момента фактического задержания, по истечении которых задержанный должен быть освобожден из-под стражи либо в отношении его применена мера пресечения, а задержание лица, подозреваемого в совершении особо тяжких преступлений, предусмотренных частью второй статьи 124, статьей 126, частью второй статьи 139, частями первой и третьей статьи 285, статьями 286, 289, частью второй статьи 356, частью третьей статьи

357, статьями 359, 360, 362, а также тяжких преступлений, предусмотренных частью второй статьи 285 и частью третьей статьи 339 Уголовного кодекса Республики Беларусь, по основаниям, предусмотренным ч. 1 и 1¹ ст. 108 УПК, не может длиться свыше десяти суток с момента фактического задержания, по истечении которых задержанный должен быть освобожден из-под стражи либо в отношении его должна быть применена мера пресечения, предусмотренная УПК (ст.108, 111, 112 УПК). Срок задержания осужденного до разрешения вопроса об отмене условного неприменения наказания, отсрочки исполнения наказания или условно-досрочного освобождения от отбывания наказания определяется судом в пределах семи суток с момента фактического задержания (ст.113 УПК). Срок же содержания под стражей обвиняемого при расследовании дела установлен до 2 месяцев и может быть продлен в соответствии с законом [3].

Уголовно-процессуальное задержание отличается от административного. Первое применяется только в отношении лиц, подозреваемых в совершении преступления, второе – в отношении лиц, совершивших административные правонарушения [4, с. 105–106].

О задержании подозреваемого в совершении преступления письменно сообщается прокурору, при административном задержании – не сообщается. При задержании лица, подозреваемого в совершении преступлений, оно становится подозреваемым и приобретает соответствующий статус – соответствующие права и обязанности участника уголовного процесса. Срок задержания лица, подозреваемого в совершении преступления, исчисляется с момента фактического его задержания. Если лицо задерживается по постановлению, то срок также исчисляется с момента фактического задержания, а не с момента доставления задержанного должностному лицу, которое вынесло постановление о задержании.

Фактическое задержание лица, совершившего преступление, состоит в том, что сотрудники правоохранительных органов осуществляют захват такого лица и в принудительном порядке доставляют задержанного в орган дознания, к следователю или прокурору, которые уполномочены законом произвести уголовно-процессуальное задержание. Лица, подозреваемые в совершении преступления, при их захвате и попытке доставить в правоохранительные органы нередко пытаются скрыться, оказать физическое или вооруженное сопротивление. Поэтому фактическое задержание поручается сотрудникам правоохранительных органов, надлежащим образом подготовленным и экипированным для выполнения подобного рода операций. Кроме того, в фактическом задержании различают подготовку к задержанию и непосредственный захват подозреваемого. При подготовке к задержанию необходимо собрать информацию о лице, подлежащем задержанию, которая включает: анкетные данные, сведения о внешности, о физических возможностях, в том числе о наличии специальной подготовки; о чертах характера, эмо-

циональных и волевых качествах; о прошлых судимостях, службе в армии; возможном наличии огнестрельного и холодного оружия и т. д. В зависимости от конкретной обстановки и условий задержания на месте могут быть проведены различного рода организационные мероприятия: изучение места предстоящего задержания, наличие путей отхода задерживаемого; определение способов проникновения в запертое или забаррикадированное помещение; определение состава группы задержания и ее оснащения вспомогательными и транспортными средствами [5, с. 178]. Следователь, прокурор, орган дознания при этом составляют процессуальный документ, обосновывающий задержание подозреваемого, проводят инструктаж участников группы задержания о принятии мер по обеспечению сохранности следов преступления, доказательств, которые могут быть обнаружены на подозреваемом, его одежде, при нем или в его жилище. Но право на захват предоставляется законодательством и гражданам[3].

Что касается отличия задержания от следственных действий, то здесь можно сказать следующее. Тот факт, что при некоторых фактических задержаниях (чаще всего – на месте совершения преступления) протокол задержания может быть использован в качестве доказательства, не меняет общего содержания и целевой направленности данной меры принуждения. Задержать, прежде всего, значит – “схватить”, “воспрепятствовать движению”, “принудить оставаться” [6, с. 189]. Самы по себе эти действия не являются познавательными операциями, т. е. приемами, дающими новое знание. Как уже указывалось, например, задержание на основании постановления органа уголовного преследования или на основании постановления (определения) суда о задержании осужденного до разрешения вопроса об отмене условно-досрочного освобождения не преследуют как основную цель получение доказательств. А ведь именно получение доказательств как цель – есть главное отличие следственных от иных процессуальных действий. Н.В. Жогин и Ф.Н. Фаткуллин отмечают: “Уже этимология термина “следственное действие” говорит о том, что им обозначаются лишь процессуальные действия, направленные на выявление, закрепление и проверку “следов преступления” [7]. В соответствии с ч. 1 ст. 110 УПК протокол задержания составляется должностным лицом, осуществившим фактическое задержание. В нем указываются основания, место, время фактического задержания, результаты личного обыска, а также время составления протокола, отражается факт разъяснения подозреваемому его прав и учиняются подписи должностного и задержанного лица. Таким образом, протокол задержания не является протоколом следственного действия, а полностью подпадает под понятие иных документов, указанных в ч. 1 ст. 100 УПК и может быть отнесен к таким видам источников доказательств, как иные документы [8, с. 74–75].

Следует отметить, что, несмотря на кратковременный характер применения, уголовно-процессуальное задержание – один из наибо-

лее жестких видов государственного принуждения. Задержанный лишается свободы передвижения, возможности общения с другими людьми, возможности распоряжаться имуществом, страдает его физическая и нравственная неприкосновенность, он терпит иные многочисленные неудобства, связанные с бытом, проживанием, медицинским обслуживанием. Задержанный, как правило, несколько суток пребывает в состоянии сильнейшего стресса, вызванного резкой переменой положения, который способен вызвать чувство безысходности и бесполезности защиты даже у невиновного, что может послужить причиной самооговора [9, с. 44].

Задержание сочетается с иными правоограничительными мерами: личным обыском, осмотром, освидетельствованием, снятием отпечатков пальцев. Часто при задержании лица, подозреваемого в совершении преступления, применяется физическая сила. При этом задержание по подозрению в преступлении весьма распространное явление и соблюдение законности при осуществлении задержания – требование, предъявляемое ко всем без исключения лицам, осуществляющим уголовное преследование. Ни избиения, ни пытки задержанных, с целью получения показаний не допустимы, и должны пресекаться и строго караться в соответствии с законом в случае выявления подобных фактов, которые не только подрывают авторитет правоохранительных органов, но часто лишают следственные органы возможности использовать доказательства, которые были получены с нарушением закона, а если бы не применялось, например избиение, могли бы послужить четкой доказательственной базой, но вследствие нарушения законности при задержании подозреваемого такая доказательственная база утрачивается и делает невозможным использовать такие доказательства при расследовании.

Заключение

Таким образом, задержание – специфическая мера уголовно-процессуального принуждения. С одной стороны, по своим усиленным правоограничительным свойствам оно близко к мерам пресечения, с другой – вследствие возможности фиксации доказательств при его осуществлении, оно схоже со следственными действиями. Тем не менее, уголовно-процессуальное задержание обладает собственными отличительными признаками и не должно смешиваться ни с тем, ни с другим процессуальным институтом. В частности задержание во многом совпадает по целям с мерами пресечения, но отличается от них кратковременностью, оперативностью достижения этих целей, кроме того, мерам пресечения не присущи задачи задержания. Тот факт, что при некоторых фактических задержаниях (чаще всего – на месте совершения преступления) протокол задержания может быть использован в качестве доказательства, не меняет общего содержания и целевой направленнос-

ти данной меры принуждения и не превращает ее в следственное действие. Задержание, как и иные меры уголовно-процессуального принуждения применяется только в сфере уголовного процесса; носит характер ограничения определенных прав и интересов личности; выражается в действиях принудительного характера в отношении участников уголовного процесса. При этом формы ограничения конституционных прав и свобод личности в уголовном судопроизводстве регламентированы действующим уголовно-процессуальным законодательством. Обязательными условиями применения задержания, как и других мер уголовно-процессуального принуждения являются законность и обоснованность, которые выражаются: в нормативном определении видов задержания; 2) в определении субъектов, специально уполномоченных и наделенных правом применения задержания; 3) в указании лиц, в отношении которых могут применяться определенные виды задержания; 4) в закреплении процедуры применения задержания (оснований, условий и порядка применения).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Васильева, Е.Г.** Меры уголовно-процессуального принуждения : монография / Е.Г. Васильева. – Уфа : Изд-во БашГУ, 2003. – 136 с.
2. **Очередин, В.Т.** Меры процессуального принуждения в уголовном производстве : учеб. пособие / В.Т. Очередин. – Волгоград : ВА МВД России, 2004. – 100 с.
3. Уголовный кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 2 июня 1999 г.; одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г.; в ред. Закона Респ. Беларусь от 12.07.2013 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
4. **Борико, С.В.** Уголовный процесс : учебник / С.В. Борико. – Минск : Тесей, 2005. – 320 с.
5. **Коврига, З.Ф.** Уголовный процесс России: учебник / З.Ф. Коврига [и др.] ; под ред. доктора юридических наук, профессора З.Ф. Ковриги, доктора юридических наук, профессора Н.П. Кузнецова. – Воронеж : Воронежский государственный университет, 2002. – 445 с.
6. **Петрухин, И.Л.** Неприкосновенность личности и принуждение в уголовном процессе : монография / И.Л. Петрухин. – М. : Наука, 1989. – 254 с.
7. **Петрухин, И.Л.** Человек и власть (в сфере борьбы с преступностью) : монография / И.Л. Петрухин. – М. : Юристъ, 1999. – 392 с.
8. **Федоров, Г.** Прикладные аспекты правовой природы и сущности задержания / Г. Федоров, А. Дроздов // Судебный вестник. – 2008. – № 1. – С. 73–75.
9. **Безлепкин, Б.Т.** Судебно-правовая защита прав и свобод граждан в отношениях с государственными органами и должностными лицами : монография / Б.Т. Безлепкин. – М. : ЮрИнфоР, 1997. – 122 с.

Поступила в редакцию 24.04.2014 г.

УДК 349.2(476+470+574)

M.B. НОВИЦКАЯ

ЛЕГАЛЬНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ “КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ” ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ, РОССИИ И КАЗАХСТАНА

Понятие коллективных трудовых споров позволяет уяснить, к каким конкретно спорным отношениям применимы специфические способы разрешения этих споров. Соответственно, легальное определение коллективного трудового спора является одним из ключевых моментов для понимания этого института трудового права в любой национально правовой системе. Данная статья посвящена анализу легального определения понятия “коллективный трудовой спор” по законодательству Беларуси, России и Казахстана. Проведенный анализ позволил, во-первых, обосновать необходимость дополнения ст. 1 ТК Беларуси определением понятия “коллектив работников”; во-вторых, скорректировать определение понятия “коллективный трудовой спор” по законодательству Беларуси.

Введение

После распада СССР часть бывших советских республик сохраняют тесное сотрудничество в рамках Содружества Независимых Государств (далее – СНГ). Интеграционные процессы в рамках СНГ направлены на создание правового поля, ведется работа по гармонизации законодательства и в социально-трудовой сфере, для чего принят пакет модельных законопроектов: “О надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде”, “О правовом регулировании охраны труда”, “О занятости населения”, “О коллективных переговорах”, разработана Концепция модельного Трудового кодекса.

В современных условиях развития взаимосвязей государств СНГ на примере Беларуси, России и Казахстана, достаточно близких по своим правовым системам, в их взаимном стремлении к сотрудничеству особое значение приобретает изучение перспектив в развитии направлений правового регулирования трудовых отношений, их национального трудового законодательства при исследовании одного из важнейших институтов трудового права, а именно – разрешения коллективных трудовых споров.

Понятие коллективных трудовых споров, позволяет понять, к каким конкретно спорным отношениям применимы специфические способы разрешения этих споров. Соответственно, легальное определение коллективного трудового спора является одним из ключевых моментов для понимания этого института трудового права в любой национально правовой системе. Следовательно, на основании изложенного целями настоящей работы являются:

1) проведение сравнительного анализа легального определения понятия “коллективный трудовой спор” по законодательству Беларуси, России и Казахстана;

2) выработка рекомендаций по совершенствованию норм действующего трудового законодательства Республики Беларусь, в части определения понятия “коллективный трудовой спор”.

Основная часть

Понятие коллективных трудовых споров, позволяет понять, к каким конкретно спорным отношениям применимы специфические способы разрешения этих споров. Соответственно, легальное определение коллективного трудового спора является одним из ключевых моментов для понимания этого института трудового права в любой национально правовой системе. Определения данного явления в разных странах постсоветского пространства достаточно разнообразны.

В ч. 1 ст. 398 ТК России коллективный трудовой спор определен как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов [1].

В соответствии со ст. 377 ТК Беларуси коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений [2].

Следует обратить внимание на то, что в ТК Казахстана отсутствует определение понятия “коллективный трудовой спор”. Глава 32 ТК Казахстана посвящена процедуре рассмотрения споров. Этот пробел отчасти восполняется п. 1 ст. 289 ТК Казахстана, где содержатся основания возникновения трудового спора. Кроме того, в п. 19 ст. 1 ТК Казахстана дано общее понятие “трудовой спор”, под которым понимаются разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [3]. Однако, на наш взгляд, указанное определение не в полной мере отражает правовую природу коллективных трудовых споров. Следовательно, закрепленное в ТК Казахстана определение понятия “трудовой спор” нуждается в корректировке и четком разграничении на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Из приведенных легальных определений коллективного трудового спора можно выделить два основных признака: коллективный субъект и

представительство интересов коллективного субъекта; нарушение коллективных интересов.

Первый признак проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала, представительства, или иного обособленного структурного подразделения) и объединенные общими профессиональными (социально-трудовыми интересами) в лице их представительного органа. Второй стороной спора является наниматель (работодатель) в лице уполномоченного представителя.

В действующем законодательстве Беларуси, России и Казахстана одной из сторон коллективного трудового спора называются работники без указания на нахождение их в составе единого субъекта трудовых правоотношений – трудового коллектива. В результате подобной позиции появилось два субъекта права со сходными названиями, но с различными правами: работник и работники [4, с. 65].

В ч. 3 ст. 41 Конституции Беларуси закреплено право граждан на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, (соглашений) и право на забастовку. Однако реализовать некоторые из этих прав гражданин (работник) может лишь в качестве части иного субъекта права – работников.

Характерной чертой законодательства Беларуси, России и Казахстана является то, что оно в последние годы не предусматривает широкое участие трудовых коллективов в политической, экономической и социальной жизни обществ, несмотря на то, что понятие трудовой коллектива являлось в течение многих лет ключевым понятием трудового права, получившим глубокую теоретическую и практическую разработку. Однако в настоящее время понятие “трудовой коллектив” постепенно исчезает из лексикона законодателя анализируемых стран и их правоприменительной практики. Вместо понятия “трудовой коллектив” в законодательстве стал употребляться неопределенный термин “работники”.

Как отмечает Н.Л. Лютов: “мотивом отказа от употребления “трудовой коллектив” послужило, прежде всего, существование Закона СССР “О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями” от 17 июня 1983 г. В указанном Законе предусматривались широкие полномочия трудовых коллективов, часть которых не имела прямого отношения к трудовым отношениям (полномочия, касающиеся выдвижения кандидатов в депутаты Советов народных депутатов, кандидатов в народные судьи и др.). Вместо того чтобы анализировать целесообразность существования того или иного полномочия, законодатель предпочел избавиться от этого субъекта права” [4, с. 66].

А.М. и М.В. Лушникovy, выступая за возврат от абстрактного понятия “работники” к коллективному субъекту трудового права – трудовому

коллективу, считают, что революционная смена законодателем своей позиции в отношении трудового коллектива неоправдана по меньшей мере по двум причинам. Во-первых, не был учтен российский менталитет в трудовых отношениях, связанный с традиционно культивируемой в советской идеологии моделью колlettivизма. В условиях снижения роли профсоюзов, особенно в секторе малого и среднего бизнеса, отказ от представительного органа работников чреват нарастанием напряженности между работниками и работодателем (собственником). Во-вторых, трудовой коллектив как колlettивный субъект в трудовом праве фактически сохраняет все признаки самостоятельного органа [5, с. 335–337].

Таким образом, соглашаясь с мнением ученых, полагаем, что в целях конкретизации правового статуса работников при реализации колlettивных трудовых прав необходима замена термина “работники” в отношении стороны колlettивного трудового спора на “колlettив работников”.

В истории трудового права различных государств представительство интересов работников как социально-правовой институт возникало чаще всего в связи с необходимостью защиты прав работников при колlettивных трудовых спорах. В Беларуси, России и Казахстане функция представительства интересов работников традиционно выполнялась профессиональным союзом.

Профессиональный союз (далее – профсоюз) является добровольной общественной организацией, объединяющей граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов. Такое определение дано в статье 1 ТК Беларуси и ст. 1 Закона Беларуси “О профессиональных союзах” от 22 апреля 1992 г. (в ред. от 17 мая 2011 г.) [6]. Следует особо отметить, что существенным недостатком приведенного определения понятия “профессиональный союз” является отсутствие законодательно закрепленной функции представительства интересов работников.

В легальных определениях понятия “профсоюз”, содержащихся в законодательстве России и Казахстана, подобный недостаток отсутствует. Так, ст. 2 Закона России “О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности” от 12.01.1996 № 10-ФЗ (в ред. от 02.07.2013г.) определяет профсоюз как добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов [7].

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Казахстан “О профессиональных союзах” от 9 апреля 1993 года № 2107-XII (с изм. от 03 июля

2013 г.) профессиональные союзы в Республике Казахстан (профсоюзы) – это самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством общественные объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для представления и защиты трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов и улучшения условий труда [8].

При изучении профсоюзов – представителей работников в коллективном трудовом споре – исследователи сталкиваются с рядом важных проблем. Одной из таких проблем можно называть недобросовестность как нанимателей, так руководителей профсоюзного органа. Недобросовестность со стороны нанимателя может выражаться как в оказании давления на руководителя профсоюзного органа, так и в подкупе последнего с целью лишения работников возможности полной и всесторонней защиты своих прав при разрешении коллективного трудового спора.

Вторая проблема – представительство интересов работников, не являющихся членами профсоюза во взаимоотношениях с нанимателем. В ч. 1 ст. 11 Федерального Закона “О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности” указано, что профсоюзы в области коллективных прав и интересов работников защищают их независимо от членства в профсоюзах. В соответствии со ст. 4 Закона Беларуси “О профессиональных союзах” принадлежность или непринадлежность граждан к профсоюзам не влечет каких-либо ограничений их трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод, гарантированных законодательством Республики Беларусь. Однако, несмотря на наличие в законодательстве Беларуси и России указанных норм, реальное представительство работников, не являющихся членами профсоюза, представляется сомнительным. Во-первых, профсоюз, представляя в коллективном трудовом споре работников, не являющихся его членами, начинает утрачивать черты организационно-правовой формы, суть которой состоит в членских отношениях участников объединения. Во-вторых, с практической точки зрения, поскольку профсоюз финансируется в основном за счет членских взносов, у него не возникает стимула защищать права работников, не являющихся его членами.

Наконец, третья проблема – представительство интересов работников в урегулировании коллективного трудового спора на предприятии (организации), где по тем или иным причинам профсоюз не создан. В соответствии со ст. 354 ТК Беларуси помимо профсоюзов, представительство интересов работников могут осуществлять и “... иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства”. Схожая норма содержится в ст. 29 ТК России, однако ни в ТК Беларуси, ни в ТК России содержание понятия «иной представительный орган» и его правовой статус не раскрывается. Л.Я. Островский приходит к выводу, что в ст. 354 ТК Беларуси содержится требование принять акт, регулирующий порядок образования, действия представи-

тельных органов. И если в организации есть профсоюз, то он является представительным органом работников, если они не возражают. А если нет и акт законодательства не принят, то трудовой коллектив вправе сам решать вопрос о своем представительстве [9, с. 86].

Е.А. Волк отмечает, что анализ практики свидетельствует, что суды порой косвенно признают только профсоюзы в качестве представителей работников. В одном из своих определений Минский областной суд, решая вопрос о взыскании премии по итогам работы за 2007 г., опирается на условия контракта и Положение об условиях оплаты труда и премирования работников. А также указывает на отсутствие коллективного договора в организации в связи с тем, что не создан профсоюз [10, с. 99].

Таким образом, в целях разрешения проблем при осуществлении профсоюзом представительства интересов работников в коллективном трудовом споре, повышения эффективности защиты трудовых прав работников при возникновении коллективного трудового спора, конкретизации правового статуса работников при реализации коллективных трудовых прав считаем целесообразным, дополнить ст. 1 ТК Республики Беларусь следующим определением: “*Коллектив работников организации (ее обособленных структурных подразделений) – работники, осуществляющие совместную трудовую деятельность в организации (ее обособленных структурных подразделениях) на основе заключенных трудовых договоров*”.

Второй стороной коллективного трудового спора является наниматель (работодатель). Следует отметить, что в законодательствах России и Казахстана употребляется термин “работодатель” в отличие от закрепленного в ТК Беларуси понятия “наниматель”. Данные понятия не несут в себе принципиальных различий, вследствие этого, в дальнейшем, будет использоваться единый термин «наниматель» в отношении второй стороны коллективного трудового спора по законодательству России и Казахстана.

В соответствии с п. 5 ст. 1 ТК Беларуси нанимателем признается юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом или ответчиком в суде, прошедшее в установленном порядке государственную регистрацию в качестве юридического лица либо признанное таковым законодательным актом (ст. 44 ГК). Следует иметь в виду, что для государственных и многих частных организаций руководитель – это работник, с которым высший орган управления от лица

нанимателя (юридического лица) заключает трудовой договор. Соответственно нанимателем будет являться юридическое лицо. Обособленные подразделения юридического лица (его филиалы, представительства) не являются юридическими лицами и, следовательно, нанимателями как таковыми, но вправе выступать от его имени [11, с. 18]. На основании изложенного на практике возникает закономерный вопрос: может ли филиал или представительство являться самостоятельной стороной коллективного трудового спора на стороне нанимателя, или работники филиала (представительства) будут предъявлять требования к юридическому лицу. Полагаем, что в данном случае будут применяться нормы гражданского права, регулирующие ответственность по гражданско-правовым сделкам филиала (представительства) как структурного подразделения юридического лица. По всем обязательствам гражданско-правовую ответственность будет нести юридическое лицо. Это правило, как нам представляется, должно распространяться и в сфере трудового права, где стороной трудового спора должно выступать юридическое лицо, а филиал (представительство) может лишь представлять его интересы в этом споре.

Часть 3 ст. 20 ТК России на стороне нанимателя называет физическое лицо либо юридическое лицо (организацию). Помимо этого, в качестве нанимателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами.

В п. 43 ст. 1. ТК Казахстана содержится сходное с нормами ТК Беларуси и России определение понятия “наниматель”. Таковым признается физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях. Комментируя указанную норму, Б.Т. Жумагулов отмечает, что филиалы и представительства создаются в соответствии с учредительными документами юридического лица, наделяются частью имущества юридического лица и действуют на основании положений, утвержденных юридическим лицом. Руководители филиалов и представительств выступают не от своего имени, а от имени и в интересах юридического лица на основании доверенности. Следовательно, заключая любые договоры, в том числе и трудовые, эти обособленные подразделения действуют не от своего имени, а от имени юридического лица. Иски о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, возмещении вреда и другие должны предъявляться юридическому лицу, от имени которого в суде может выступать по доверенности руководитель представительства или филиала [12].

Кроме того, можно привести еще один аргумент в поддержание данной позиции. Часть 2 с. 361 ТК Беларуси указывает на возможность заключать коллективные договоры в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений). Однако, как справедливо указывает Е.А. Волк, при заключении коллективного договора в обо-

собленном подразделении организации стороной в этом договоре будет не само подразделение, а то юридическое лицо, в которое оно входит, поскольку ст. 1 ТК Беларуси не рассматривает обособленные подразделения организации в качестве нанимателей [13, с. 161].

Следовательно, поскольку вопрос о правосубъектности филиала (представительства) в трудовых правоотношениях не урегулирован нормами трудового законодательства и является дискуссионным, по нашему мнению, целесообразно дополнить ТК Беларуси нормой следующего содержания: *“В случае возникновения коллективного трудового спора в филиале (представительстве) юридического лица стороной коллективного трудового спора признается соответствующее юридическое лицо”*.

В соответствии со ст. 355 ТК Беларуси представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций. Статья 33 ТК России определяет, что под представителем нанимателя понимается “... руководитель организации или уполномоченные им лица”. В соответствии с п.44 ст. 1. ТК Казахстана представители нанимателей – физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей. Последнее понятие может вызвать на практике определенные разногласия ввиду того, что стороной коллективного трудового отношения на уровне организации прямо не указывается на руководителя организации, завуалировав его понятием “физические и (или) юридические лица”. Получается, что руководитель в социальном партнерстве с работниками всегда выступает только через своих представителей. Е. Нургалиева, отмечает, что как показывает анализ, наиболее распространенными являются трудовые споры о выполнении условий заключенного коллективного договора, поэтому следует особо подчеркнуть, что они возникают на уровне организации и ответственность по соблюдению этих условий, в частности, условий труда, несет конкретный руководитель как представитель работодателя [14]. В этой связи, на наш взгляд, наиболее удачным является определение, данное в ТК Беларуси и России.

В Беларуси представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом и территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.

А.А. Войтик указывает, что объединения нанимателей представляют собой некоммерческие организации, создаваемые с целью представительства интересов своих членов в социально-экономической сфере. Организации (союзы, ассоциации) нанимателей призваны формулировать и защищать интересы своих членов прежде всего во взаимодействиях и взаимоотношениях с профессиональными союзами [15, с. 256].

На республиканском уровне от имени нанимателей выступает Союз некоммерческих организаций “Белорусская конфедерация промышлен-

ников и предпринимателей (нанимателей)”. Однако данный союз ни по представительности, ни по правовому статусу не может ни в коей мере конкурировать с ФПБ. По экспертным данным, членами объединений нанимателей являются не более 1–2% от общего количества субъектов хозяйствования, на которых работает 5–30% активно занятого в экономике населения. Если говорить о правовом статусе объединений нанимателей, то следует подчеркнуть, что специального законодательства о порядке создания и деятельности объединений нанимателей в Республике Беларусь нет, несмотря на то, что в ч. 2 ст. 14 Конституции Беларуси прямо говориться об “объединениях нанимателей” как субъектах социального партнерства. Данная проблема характерна и для трудового законодательства Казахстана. По мнению Е. Нургалиевой, в ТК Казахстана недостаточно четко расписано понятие “объединение работодателей”, как стороны социального партнерства на республиканском, региональном и областном уровнях. Так, п. 4 ст. 263 ТК Казахстана гласит: “Полномочными представителями республиканских объединений работодателей являются представители республиканского союза (ассоциации) объединений субъектов частного предпринимательства, республиканского объединения по малому предпринимательству, республиканских отраслевых объединений субъектов частного предпринимательства”. В данном определении не присутствуют работодатели организаций государственной формы собственности, интересы которых, как правило, представляют органы исполнительной власти и местного самоуправления. Если даже и подразумевается представление их интересов указанными органами, следовало бы об этом записать, поскольку Правительство Республики Казахстан, уполномоченные органы представляют, главным образом, интересы государства, как стороны социального партнерства, а не соответствующих работодателей, деятельность которых финансируется из соответствующих бюджетов [14].

Таким образом, следует отметить, что четкое определение в трудовом законодательстве правового статуса сторон социального партнерства дает возможность выработать эффективные механизмы обеспечения стабильности в социально-трудовой сфере, поэтому следует определить правовое положение “объединений нанимателей” как в ТК Беларуси, так и в отдельных законодательных актах, как это сделано в Законе России “Об объединениях работодателей” от 27 ноября 2002 г., №156-ФЗ (в ред. от 02.07.2013 г.).

Следует отметить, что выделение такого признака коллективного трудового спора, как “коллективный субъект” разногласий не может служить основанием для признания возникшего конфликта коллективным трудовым спором. Существует второй обязательный признак, характеризующий коллективный трудовой спор, – нарушение коллективных интересов.

Отметим, что законодательство России, Беларуси и Казахстана, едино в том, что нарушение коллективных интересов может возникнуть в

части установления и изменения условий труда, заключения, дополнения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Помимо указанных разногласий, ТК Казахстана к коллективным трудовым спорам относит разногласия по вопросам применения положений действующего законодательства (п. 19 ст. 1 ТК Казахстана).

Белорусский законодатель придерживается иной позиции, считая, что споры по вопросам применения законодательства о труде или невыполнения требований законодательства о труде приводят к нарушению прав конкретных работников, а это составляет предмет индивидуальных трудовых споров. Данная позиция белорусского законодателя, на наш взгляд, является спорной.

Отметим, что споры по вопросам нарушения действующего трудового законодательства, затрагивающие интересы большинства работников (задержки выплаты заработной платы, невыплата заработной платы за трудовой отпуск перед его предоставлением и т. п.), организаций, отрасли или территории, при их возникновении в условиях экономического кризиса могут вызвать коллективные действия работников по защите трудовых прав и потребуют правового регулирования. Однако при подобных массовых нарушениях трудового законодательства порядок, установленный для разрешения индивидуальных трудовых споров, не приемлем именно по общим для большинства работников организаций основаниям и по времени возникновения спора, что вызовет перегруженность судебной системы. Следовательно, отсутствие в легальном определении “коллективный трудовой спор” споров о праве в значительной степени снижает возможности работников в отстаивании своих трудовых прав в рамках конкретного предприятия (организации), что не способствует процессуальной экономии и препятствует предотвращению несоблюдения нанимателями в массовом порядке законодательства о труде.

Заключение

На основе проведенного исследования автором выявлено, что закрепленная в трудовом законодательстве Беларуси дефиниция “коллективный трудовой спор” нуждается в корректировке:

– одной из сторон коллективного трудового спора являются работники, в лице профсоюза или иных представительных органов. Однако в случае, если на предприятии (организации) нет профсоюза, то работники не имеют права самостоятельно выступать в качестве стороны коллективного трудового спора. Следовательно, в целях повышения эффективности защиты трудовых прав работников, в качестве одной из сторон коллективного трудового спора, необходимо закрепить коллектив работников организации (предприятия), дополнив ст. 1 ТК Беларуси определением понятия “Коллектив работников организации (ее обособленных структурных подразделений)”;

— коллективные трудовые споры о праве не включены в определение понятия “коллективный трудовой спор”, что в значительной степени снижает возможности работников в отстаивании своих трудовых прав.

Таким образом, учитывая изложенное, в целях корректировки понятийно-категориального аппарата отрасли трудового права предлагается более точное определение коллективного трудового спора. *“Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между коллективом работников организации (ее обособленных структурных подразделений) в лице представительных органов, с одной стороны, и нанимателями (их объединениями) – с другой стороны, по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений, а также по применению трудового законодательства”*.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации, 30 декабря 2001г., № 197-ФЗ: в ред. Закона РФ от 28.12.2013 // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – М., 2014.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2013 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – Минск, 2014.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан, 15 мая 2007 г., № 252- III: в ред. Закона Респ. Казахстан от 04.07.2013 // Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа : <http://www.zakon.kz> – Дата доступа : 25.01.2014.
4. **Лютов, Н.Л.** Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н.Л.Лютов. – М. : Дело, 2007. – 256 с.
5. **Лушников, А.М.** Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Проспект, 2003. – Т. 1 : Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. – 448 с.
6. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь, 22 апреля 1992 г., № 1605-XII: в ред. Закона Республики Беларусь от 17 мая 2011 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – Минск, 2009.
7. О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности: Закон Российской Федерации, 12 января 1996 г., № 10-ФЗ: в ред. Федерального Закона от 02 июля 2013 // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – М., 2014.
8. О профессиональных союзах: Закон Республики Казахстан, 9 апреля 1993 г., № 2107-XII: с изм. и доп. от 03 июля 2013 г. // Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.zakon.kz>. – Дата доступа : 25.01.2014.
9. **Островский, Л.Я.** Представительство работников при заключении коллективного договора / Л.Я. Островский // Юрист. – 2005. – № 1. – С. 86–87.15. **Войтик, А.А.** Объединения нанимателей в системе социального партнерства в Республике Беларусь / А.А. Войтик // Правовое обеспечение

- инновационного развития экономики Республики Беларусь : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 21–22 окт. 2010 г. / редкол.: И.Н. Колядко (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Позитив-центр, 2010. – 552 с., с. 256.
10. **Волк, Е.А.** Нормативные соглашения в трудовом праве : монография / Е.А. Волк. – Минск : Амалфея, 2013. – 164 с.
 11. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск, 2005. – 1136 с.
 12. **Жумагулов, Б.Т.** Работодатель как сторона трудового договора / Б.Т. Жумагулов // Вестник КарГУ. – 2010. – № 3. – С. 10–16.
 13. **Волк, Е.А.** Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права : теория и практика / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 292 с., с. 161.
 14. **Нургалиева, Е.** Пути совершенствования законодательства о коллективных трудовых спорах и забастовках / Е. Нургалиева Информационный портал [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа : <http://www.zakon.kz/4491238-puti-sovershenstvovaniya.html>. – Дата доступа : 26.01.2014.

Поступила в редакцию 24.04.2014 г.

ЗВЕСТКІ ПРА АЎТАРАЎ

МАКОЎСКАЯ

Наталля Уладзіміраўна

– доктар эканамічных навук, дацэнт, загадчык кафедры эканомікі і кіравання МДУ імя А.А. Куляшова

ВАЛАСАТАВА

Марыя Аляксандраўна

– аспірант кафедры кіна- і тэлемастацтва Інстытута культуры і мастацтваў Луганскага нацыянальнага ўніверсітэта імя Т. Шаўчэнкі (Украіна)

АСІПЕНКА

Наталля Аляксандраўна

– старшы выкладчык кафедры эканомікі і кіравання МДУ імя А.А. Куляшова

АКУЛІЧ

Таццяна Сяргееўна

– кандыдат эканамічных навук, асістэнт кафедры грошавага звароту, крэдыту і фондавага рынку БДЭУ

РАМАНЬКОВА

Таццяна Васільеўна

– кандыдат эканамічных навук, дацэнт кафедры “Камерцыйная дзейнасць” Беларуска-Расійскага ўніверсітэта

ЛІХАЧОВА

Вольга Мікалаеўна

– аспірант Інстытута сацыялогіі НАНБ

АМБРАЖЭВІЧ

Алла Іванаўна

– аспірант Інстытута сацыялогіі НАНБ

ПАЛХОЎСКАЯ

Кацярына Барысаўна

– кандыдат сацыялагічных навук, навуковы супрацоўнік Інстытута сацыялогіі НАНБ

ВЕНІДЗІКТАЎ

Сяргей Віктаравіч

– кандыдат філалагічных навук, прафесар кафедры сацыяльна-гуманітарных дысцыплін Магілёўскага вышэйшага каледжа МУС РБ

ДЗЯМІДАВА

Ірына Андрэеўна

– кандыдат юрыдычных навук, дацэнт кафедры дзяржаўна-прававых і крымінальна-прававых дысцыплін МДУ імя А.А. Куляшова

ХАЎРАТАВА

Святлана Мікалаеўна

– старшы выкладчык кафедры грамадзянскага і гаспадарчага права МДУ імя А.А. Куляшова

ДАЎГУН

Святлана Іванаўна

– кандыдат юрыдычных навук, дацэнт, дацэнт кафедры ўгалоўнага права і ўгалоўнага працэсу МДУ імя А.А. Куляшова

НАВІЦКАЯ

Марыя Валерьеўна

– старшы выкладчык кафедры грамадзянскага і гаспадарчага права МДУ імя А.А. Куляшова

SUMMARIES

Akulich T.S. CALCULATING REAL EFFECTIVE EXCHANGE RATE OF NATIONAL CURRENCY IN TERMS OF VOLUME OF EXPORT-IMPORT OPERATIONS FOR CERTAIN TYPES OF ECONOMIC ACTIVITY.

The article provides a modern approach to the methods of measuring real exchange rate which includes the development of the methods aimed at calculation of the real effective exchange rate of the national currency in terms of the volume of export-import operations in certain economic activities and its approbation in the context of the economic development of the Republic of Belarus. On the basis of the empirical data of deviations of nominal from calculated real effective exchange rate of the Belarusian ruble the author draws the conclusions on the possible options for exchange rate adjustment to improve the efficiency of foreign trade in the country.

Ambrazhevich A.I., Palhovskaya Y.I. REGULATION OF LABOUR MOBILITY IN THE REPUBLIC OF BELARUS.

In the article the author's approach to the analysis of labour mobility as a generic term for labour migration is presented. This complex approach has allowed the analysis of connections between labour migration and labour mobility, the definition of factors affecting workers' mobility within and outside the republic as well as the main principles and approaches that should be taken into consideration to create mechanisms regulating labour mobility and labour migration as one of its forms.

Demidova I.A. IDEAL LEGAL CULTURES: CRITERIA OF CLASSIFICATION AND DEFINITION.

The article deals with the typology of legal culture according to institutional infrastructure. The aim of the research is the definition of ideal legal cultures: the legal culture directed at lawyers and the legal culture based on the authority of judges. The definition of common and specific traits of legal culture is determined by the existence of unifying characteristics of legal culture in legal family.

Dovgun S.I. CORRELATION BETWEEN PROCEDURAL CRIMINAL AND ADMINISTRATIVE DETENTION AND PREVENTIVE PUNISHMENT.

Procedural criminal detention (together with its practical application) as a coercive means has always been one of the important directions in the theory of criminal procedure. Detention of a person suspected of a crime is a measure of criminal procedural coercion which significantly limits the constitutional rights, freedoms and legitimate interests of a citizen, questions his honour and dignity, affects the fate of the detainee, causes moral sufferings in case of unjustified or unlawful application. The article attempts to review the ratio of procedural criminal and administrative detention and measures of restraint.

Hovratova S.N. LEGAL STATUS OF FOREIGNERS AND STATELESS PERSONS IN THE REPUBLIC OF BELARUS.

The article deals with some aspects of legal regulation of foreign citizens and stateless persons in the Republic of Belarus. It focuses on the analysis of the most urgent problems in the national legal regulation of foreign citizens and stateless persons in the Republic of Belarus.

Lihacheva O.N. SOCIAL AND PROFESSIONAL ADAPTATION AMONG YOUTH IN BELARUS AND SLOVAKIA: CONTRASTIVE ANALYSIS.

The article highlights vital issues of social and professional adaptation of youth in the labour market. On the basis of theoretical and empirical research a contrastive analysis of the socio-professional adaptation of young people in Belarus and Slovakia has been carried out. There has been revealed that participation of youth in the labour market in both countries undergoes transformation and has an ambiguous impact on the life and career of young people.

Makovskaya N.V. MODERN APPROACHES TO TRANSFORMATION OF WORK QUOTA SETTING.

The article presents the results of the scientific evaluation of work quota setting. Scientific and practical approaches to the transformation of work quota setting at enterprises are substantiated.

Novitskaya M.V. LEGAL DEFINITION OF THE NOTION "COLLECTIVE LABOUR DISPUTES" IN LEGAL SYSTEMS OF BELARUS, RUSSIA AND KAZAKHSTAN.

The notion of collective labour disputes allows understanding what solutions can be applied to certain types of disputes. Accordingly, legal definition of a collective labour dispute is one of the keys to realize the idea of this institution of labour law in any national legal system. The article analyzes the legal definition of «collective labour dispute» in the legal systems of Belarus, Russia and Kazakhstan. Firstly, the analysis has facilitated the justification of the need to supplement Article 1 of the Labour Code of Belarus by the definition of «work collective» and, secondly, the adjustment of the definition of «collective labour dispute» to the legislation of Belarus.

Osipenko N.A. THE ROLE OF POSITIONING IN ENTERPRISE FUNCTIONING.

The article outlines the need and reasons for positioning in the activity of enterprise. It considers the main conditions and tools necessary to develop effective commodity positioning.

Romankova T.V. QUANTITATIVE ASSESSMENT OF THE FACTORS INFLUENCING ENERGY CONSUMPTION.

The article proves the necessity to assess the impact of certain factors on energy consumption. The designed structural-logical diagram of the impact of organizational, economic, technological and structural factors on energy consumption of products helps to develop the methodology of quantitative assessment of all groups of factors affecting efficient energy consumption.

Venidiktor S.V. ORGANIZATIONAL FORMS OF TELE-RADIO BROADCASTING IN CIVIL SOCIETY

The dependence between organizational forms of tele-radio broadcasting and efficiency of its influence on development of a civil society is established in the article. The basic forms of modern audiovisual mass-media are allocated and analyzed: state monopoly, private ownership, public monopoly. The absence of public broadcasting system in the Republic of Belarus is considered as an obstacle to reform national media sphere as a factor of civil society formation.

Volosatova M.A. S.N. BULGAKOV'S PHILOSOPHY OF ECONOMY AS PRODUCTIVE MODEL OF MODERN ECONOMIC DEVELOPMENT.

The article analyzes the concept of S.N. Bulgakov's Philosophy of Economy as a productive model of modern economic development. The article considers the historical and methodological premises of S.N. Bulgakov's Philosophy of Economy, his criticism of Marxism and political economy and reveals the peculiarities of sophianism of economy.