

Государственное регулирование деятельности субъектов естественных монополий осуществляется следующими способами:

- 1) регулированием цен (тарифов) на услуги, относящиеся к сфере естественных монополий;
- 2) определением категорий потребителей, подлежащих обязательному обслуживанию субъектами естественных монополий, и (или) установлением минимального уровня обеспечения их услугами, относящимися к сфере естественных монополий, в случае невозможности удовлетворения в полном объеме потребностей в этих услугах;
- 3) регулированием доступа к услугам, относящимся к сфере естественных монополий, в том числе установлением в случаях, предусмотренных законодательством, платы за подключение (присоединение, использование) к таким услугам либо методологии ее определения.

4) совершенствование правовой базы антимонопольного контроля и регулирования, регламентирующие следующие основополагающие вопросы: определение доминирующего положения хозяйствующих субъектов на товарных рынках Республики Беларусь; порядок формирования и ведения Государственного реестра хозяйствующих субъектов, занимающих доминирующее положение на товарных рынках и Государственного реестра субъектов естественных монополий; правила проведения государственного антимонопольного контроля за сделками с акциями, имущественными паевыми взносами в имущество кооперативов (паями), долями уставных фондов хозяйствующих субъектов;

Заключение. Начиная с 1994 года, в Республике Беларусь ведётся активная антимонопольная политика, которая включает в себя множество методов предотвращения захвата компаниями контроля над рынками ресурсов, товаров и услуг. Несмотря на это, проблема монополизма в Беларуси всё ещё актуальна, в связи с чем реестр компаний монополистов с каждым годом пополняется новыми предприятиями.

Основываясь на антимонопольной деятельности других государств, наиболее эффективными методами по борьбе с монополизацией являются:

- 1) предельное упрощение процедуры создания новых фирм;
- 2) снятие всех барьеров во внешней торговле и открытие внутренних рынков для зарубежных фирм, разрушающих контроль над рынком отечественных монополистов;
- 3) принудительное разделение крупнейших фирм-монополистов на несколько более мелких и независимых друг от друга.

При реализации этих методов ситуация с монополизацией рынков Беларуси могла бы существенно улучшиться.

Список цитируемых источников

1. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=h1130094>. (дата обращения: 15.04.2025).
2. Министерство антимонопольного регулирования Республики Беларусь — URL: <https://mart.gov.by>. (дата обращения: 15.04.2025).
3. Государственный реестр хозяйствующих субъектов, занимающих доминирующее положение на товарных рынках Республики Беларусь — URL: <https://multilang.pravo.by/ru/term/index/11433?langname=ru&size=25&page=1&type=3>. (дата обращения: 15.04.2025).

УДК 331.55

М. Д. Сергеева, И. С. Харкевич

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь*

МОБИЛЬНОСТЬ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ФАКТОРЫ И ТЕНДЕНЦИИ

Введение. Труд является важнейшим фактором производства, а его производительность определяет эффективность экономической деятельности как на микро-, так и макроуровне. Мобильность труда — это способность работников перемещаться между различными местами работы, регионами или странами в поисках лучших условий труда, заработной платы или карьерных возможностей. Движение рабочей силы между организациями, отраслями, регионами, странами, с одной стороны, является следствием происходящих изменений в структуре и технологиях производства, спросе на ресурсы, а с другой — влияет на агрегированную производительность ресурсов и обуславливает дальнейшие изменения в структуре экономики. Мобильность труда влияет на эффективность экономической политики. Стимулирование экономического роста неразрывно связано со структурными изменениями в экономике, а последние возможны только при условии мобильности производственных ресурсов.

Основная часть. Трудовая мобильность — подвижность, способность трудовых ресурсов приспосабливаться к условиям производства, новой технике, быть коммуникабельным [1]. Включает готовность в первую очередь менять место жительства, следуя за трудовой конъюнктурой, осваивать новую профессию, место работы, образ жизни в целом, если это необходимо. Трудовая мобильность способствует

повышению уровню удовлетворенности от самореализации и является обязательным атрибутом цивилизованного, развитого и демократического государства. Развитию трудовой мобильности препятствуют незнание языка, барьеры культурного, психологического и законодательного характера, наличие маленьких детей, семейные связи на нынешнем месте жительства.

Мобильность труда следует разделять на движение рабочих мест и мобильность рабочей силы. Движение рабочих мест отражает их создание и ликвидацию в разделе организаций, отраслей, регионов, стран. Мобильность рабочей силы представляет собой скорость и легкость процесса перемещения работников между организациями, отраслями, регионами, странами. Для рыночной экономики характерны перемещение рабочей силы с одного рабочего места на другое и движение между занятостью и безработицей [2].

Первый процесс связан с получением образования, карьерным ростом, неудовлетворенностью работой, переездом семьи, воспитанием детей, проблемами со здоровьем, выходом на пенсию и отражает степень подвижности труда со стороны его предложения, которая зависит от величины издержек на внутреннюю миграцию, институциональных барьеров на рынке недвижимости и многих других факторов.

Что касается второго процесса, то он происходит под действием факторов, влияющих на пространственное распределение спроса на рабочую силу, таких как рост и упадок рынков, реструктуризация фирм и отраслей, технологические изменения и автоматизация, изменение моделей внутренней и внешней конкуренции, трансформация деловой среды. Эти факторы стимулируют создание и ликвидацию рабочих мест на уровне организаций, что вынуждает работников менять работодателей или переключаться между занятостью и безработицей.

В экономической литературе исследуется влияние следующих основных факторов на динамику рабочих мест (и затем — движение рабочей силы) в национальной экономике: экономические циклы, структурные изменения в экономике, технологические изменения и автоматизация рабочих мест, отраслевая неоднородность в производительности труда на предприятиях [3].

Мобильность труда в Республике Беларусь является важным аспектом экономики и социальной структуры. Она включает в себя как внутреннюю, так и внешнюю мобильность, и на нее влияют различные факторы и тенденции (таблица 1).

Таблица 1 — Мобильность труда

Мобильность труда	Характеристика
Внутренняя — перемещение работников внутри одной страны	Переезд между регионами (работники могут менять место жительства и работы, перемещаясь из одного города или региона в другой в поисках лучших условий труда); смена места работы (это может быть переход из одной компании в другую или изменение должности внутри одной организации); гибкость рабочего времени и формата (возможность работать удаленно или по гибкому графику)
Внешняя — перемещение работников между странами или регионами	Работа за границей (это может быть как работа по найму, так и самозанятость в другой стране); международная миграция (переезд людей в другую страну для работы, включая как временные, так и постоянные контракты); образование за границей (получение образования или профессиональной подготовки в другой стране, что также может способствовать трудовой мобильности)

Примечание — Источник: собственная разработка на основе [4]

Факторами мобильности труда являются:

1. Экономическая ситуация. Уровень заработной платы, условия труда и возможности карьерного роста могут побуждать работников искать более выгодные предложения как внутри страны, так и за ее пределами.

2. Образование и квалификация. Уровень образования и профессиональная подготовка также играют значительную роль. Высококвалифицированные специалисты чаще всего имеют больше возможностей для трудоустройства.

3. Социальные факторы. Семейные обстоятельства, наличие жилья и социальные связи могут влиять на решение о смене места работы или переезде.

4. Законодательство. Государственная политика в области занятости, миграции и трудовых отношений может как способствовать, так и ограничивать мобильность труда.

5. Технологические изменения. Развитие технологий и удаленной работы открывает новые возможности для трудовой мобильности, позволяя людям работать из любого места.

В Беларуси можно выделить несколько ключевых тенденций мобильности труда:

1. Возвращение мигрантов. Некоторые белорусы, которые работали за границей, возвращаются на родину, что может быть связано с изменениями на рынке труда или улучшением экономической ситуации в стране.

2. Внутренняя мобильность. Внутри страны наблюдается миграция работников из сельских районов в города, где сосредоточены рабочие места и возможности для карьерного роста.

3. Изменение подходов к работе. Пандемия COVID-19 способствовала росту удаленной работы, что изменило восприятие мобильности труда и увеличило доступ к международным рынкам труда.

4. Влияние цифровизации. Удаленная работа и фриланс в IT-секторе увеличивают мобильность высококвалифицированных работников, но не решают проблему низкой мобильности в других отраслях.

5. Государственные программы. Власти могут внедрять программы по привлечению квалифицированных кадров и поддержки трудовой мобильности, что также влияет на динамику.

Заключение. Таким образом, вопросы мобильности труда и трудовой мобильности являются важными для Республики Беларусь, а исследования по данной теме весьма актуальны и требуют соответствующего внимания со стороны государства. В мобильности труда важнейшими факторами, определяющими динамику рабочих мест в национальной экономике (и спрос на рабочую силу), являются деловые циклы, структурные и технологические изменения, автоматизация рабочих мест, отраслевая неоднородность в производительности труда на предприятиях. Среди основных факторов, влияющих на динамику рабочей силы (и предложение труда), выделяют затраты на внутреннюю миграцию, частную собственность на жилье и институциональные ограничения на рынке недвижимости, одновременное существование безработицы и вакансий на рынках труда в силу несоответствия по профессиям и местоположению. Повышение и поддержание высокого уровня трудовой мобильности позволяет более эффективно распределять ресурсы и повышать производительность труда.

Список цитируемых источников

1. *Бажина, А. А.* Прекаризация трудовых отношений: анализ и перспективы для рынка труда Республики Беларусь / А. А. Бажина // Вестник Белорусского государственного экономического университета. — 2022. — № 3, — С. 16–22.
2. *Ванкевич, Е. В.* Развитие рынка труда Республики Беларусь на современном этапе: тенденции и приоритеты / Е. В. Ванкевич, О. А. Зайцева // Общество и экономика. — 2023. — Т. 12, №5. — С. 75–100.
3. *Ванкевич, Е. В.* Влияние мобильности рабочей силы на рынок труда Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, Е. В. Гуторова // Белорусский экономический журнал. — 2023 — №3. — С. 93.
4. *Воробьев, В. А.* Структурная трансформация экономики и межотраслевая мобильность капитала в Республике Беларусь / В. А. Воробьев, А. В. Филипцова // Белорусский экономический журнал. — 2023. — Т. 15, №2. — С. 57.

УДК 376.42

С. Ю. Сидорейко

Учреждение образования «Государственный Лидский районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации», Лида, Республика Беларусь

РОЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СО СПЕЦИАЛИСТАМИ И ПОЛУЧАТЕЛЯМИ УСЛУГ ОТДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ, АБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ ТЦСОН В НЕПРЕРЫВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ЦКРОИР

Введение. Деятельность учреждения образования «Государственный Лидский районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» (далее — Государственный Лидский районный ЦКРОиР, ЦКРОиР) по организации перехода выпускников в территориальный центр социального обслуживания населения (далее — ТЦСОН) определяют Методические рекомендации по организации процесса перехода выпускников ЦКРОиР в ТЦСОН, утверждённые Министерством образования и Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29.10.2013 [1].

Основная часть. Переход выпускников ЦКРОиР в ТЦСОН означает смену их социального статуса, рода занятий, окружения и места регулярного пребывания. Этот период требует построения новых отношений между их семьями и обществом и рассматривается как этап в системе непрерывной социальной реабилитации инвалидов. Главная цель перехода — это социальная адаптация лиц с тяжелыми множественными нарушениями развития (далее — ТМНР) в новых жизненных обстоятельствах, повышение качества их жизни.

Преимственность подразумевает межведомственное взаимодействие, нацеленное на сохранение здоровья выпускника ЦКРОиР, приобретенных им навыков, знаний, умений, а также непрерывное их развитие. Принцип педагогического оптимизма предполагает, что люди с ТМНР обладают той же ценностью, что и другие. Они имеют реабилитационный потенциал, который может реализоваться в условиях благоприятной окружающей среды [1]. Взаимодействие Государственного Лидского районного ЦКРОиР со специалистами и получателями услуг отделения социальной реабилитации, абилитации инвалидов налажено с января 2014 года. Началом совместной деятельности стала встреча специалистов ЦКРОиР и специалистов ТЦСОН, на которой были рассмотрены вопросы по выполнению алгоритма перехода, направленного на предупреждение и максимальное снижение негативных последствий для выпускника ЦКРОиР, минимизацию психологического дискомфорта, а также на обеспечение эффективности реабилитационных мероприятий и успешности адаптации в новых условиях [1]. С целью установления более тесного сотрудничества между ЦКРОиР и ТЦСОН с 2018 года организована и ведется работа по совместному проекту «Равные возможности — путь к успеху».