

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА
ДЛЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ****Андрей Васильевич ПОПОВ**

кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения,
Вологодский научный центр РАН, Вологда, Российская Федерация
ai.popov@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-4803-1354>
SPIN-код: 7650-7779

История статьи:

Получена 26.10.2018
Получена в доработанном
виде 14.11.2018
Одобрена 04.12.2018
Доступна онлайн
16.01.2019

УДК 314.18, 331.5
JEL: J11, J20, J60

Ключевые слова:

трудоустройство,
Союзное государство,
демографический
переход, рынок труда

Аннотация

Предмет. В современном мире труд выступает основным фактором производства, объемы предложения которого напрямую зависят от тенденций демографического развития. Коренные изменения в показателях воспроизводства населения РФ и РБ во второй половине XX в. привели к систематическому сокращению их трудового потенциала в количественном отношении, что обусловило нарастание дефицита кадров. В сложившихся условиях актуальным является обращение к имеющимся резервам труда, большую роль в раскрытии которых может сыграть Союзное государство.

Цели. Поиск и обоснование возможностей решения проблемы обеспечения экономики Союзного государства России и Белоруссии трудовыми ресурсами в условиях неблагоприятной демографической ситуации.

Методология. В работе использованы традиционные общенаучные методы (анализ и синтез, сравнение и обобщение) с применением принципов системного и комплексного подходов.

Результаты. В ходе исследования были выделены особенности функционирования национальных рынков труда России и Белоруссии, послужившие основой для разработки направлений развития трудового потенциала Союзного государства. К их числу были отнесены: стабильная занятость и относительно низкий уровень безработицы, сохранение большого количества низкопроизводительных рабочих мест, распространенность занятости в неформальном секторе экономики, низкий уровень социальной защищенности работников.

Выводы. Предложена и обоснована система мероприятий по развитию трудового потенциала Союзного государства, заключающаяся в создании новых высокопроизводительных рабочих мест, реализации наднациональной политики по повышению гибкости общего рынка труда и социальной защищенности работников, развитию белорусско-российских отношений в сфере регулирования международной трудовой миграции. В заключение акцентируется внимание на комплементарности институтов рынка труда, в результате чего реализация предложенных мероприятий должна осуществляться комплексно.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2018

Для цитирования: Попов А.В. Использование возможностей Союзного государства для развития трудового потенциала Российской Федерации и Республики Беларусь // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. – 2019. – Т. 15, № 1. – С. 140 – 152.
<https://doi.org/10.24891/ni.15.1.140>

Вопросы развития трудового потенциала являются приоритетными в социально-экономической политике большинства государств мира. В современных условиях хозяйствования труд выступает ключевым фактором производства, а от количественных и качественных характеристик рабочей силы зависят состояние перспективных отраслей экономики и конкурентоспособность страны в целом. При этом сфера занятости сама по себе

играет важную роль в социально-экономическом развитии территорий, поскольку напрямую определяет возможности воспроизводства населения и уровень его благосостояния.

Обращение академического сообщества к категории «трудовой потенциал» обусловлено поиском новых источников роста, основанных на усилении значимости человеческого фактора в производственном процессе¹. Привычные для теории и практики XX в. понятия «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» и т.д. не в состоянии в полной мере охватить те глобальные изменения, которые оказывают влияние на трудовые возможности территории. В настоящее время вопросы изучения трудового потенциала на региональном уровне получили широкое распространение в русскоязычной литературе. При этом наибольшую популярность получили междисциплинарные исследования качественных характеристик населения, где можно выделить работы Г.В. Леонидовой [1], И.С. Масловой [2], А.С. Панкратова [3], М.С. Токсанбаевой [4], Е.А. Россошанской [5] и множества других ученых. Анализ иностранных источников позволяет констатировать, что, за исключением трудов представителей постсоветского пространства, термин «трудовой потенциал» не вошел в научный обиход (более привычным и одновременно более узким в зарубежной литературе является понятие «человеческий капитал» – *human capital*). Впрочем, спектр проводимых исследований вполне отражает содержание обозначенной категории, что находит отражение в отчетах Международной организации труда², Организации экономического сотрудничества и развития³, немецкого федерального банка⁴ и т.д.

¹ Шабунова А.А., Чекмарева Е.А. Трудовой потенциал региона: учеб. пособие. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. 107 с.

² World Employment Social Outlook: Trends 2017. URL: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf

³ Future of Work and Skills. URL: https://oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf

⁴ Demographic Change, Immigration and the Potential Output of the German Economy. URL: https://bundesbank.de/Redaktion/EN/Downloads/Publications/Monthly_Report/2017/2017_04_monthly_report.html

Состояние трудового потенциала территорий неразрывно связано с происходящими на них демографическими процессами. Так, коренные изменения в показателях рождаемости и смертности, наблюдаемые в наиболее развитых странах с конца XIX в., повлекли за собой трансформацию возрастной структуры населения [6], что обусловило систематическое сокращение численности его трудоспособной части. Согласно отчетам Европейской Комиссии, одним из главных вызовов конкурентоспособности Евросоюза выступает дефицит рабочей силы, значимость которого в условиях быстрых технологических изменений, депопуляции, демографического старения будет только нарастать⁵.

Несмотря на то, что демографический переход на территории постсоветского пространства начался несколько позже, обозначенные тенденции в полной мере затронули и Россию [7]. Учитывая серьезность проблемы в контексте социально-экономического развития территорий, прогрессирующая трудонедостаточность и снижение численности трудоспособного населения были определены в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации как одни из главных стратегических угроз национальной безопасности⁶.

В сложившихся условиях актуальным является обращение к имеющимся резервам труда, которое может носить экстенсивный и интенсивный характер. С одной стороны, в научной литературе отмечается перспективность мероприятий по сокращению сверхсмертности населения, вовлечению в трудовую деятельность молодежи и представителей старшего поколения, стимулированию реэмиграции [8] и т.д., что может привести к увеличению предложения труда. С другой стороны, подчеркивается необходимость повышения эффективности

⁵ Determining Labour Shortages and the Need for Migration Labour from Third Countries in the EU. URL: <http://emn.lt/wp-content/uploads/2015/05/ES-studijos-santrauka-EN.pdf>

⁶ О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 31.12.2015 № 683.

использования имеющегося трудового потенциала за счет перехода на инновационный путь развития [9].

По нашему мнению, большую роль в решении проблемы обеспечения национальных экономик трудовыми ресурсами может сыграть Союзное государство, раскрытие потенциала которого позволит стать мощным драйвером экономического роста России и Белоруссии. Этому способствует не только схожесть демографических тенденций, но и прежде всего тесные отношения между странами. Последнее и нашло отражение в образовании надгосударственного объединения, в рамках которого было реализовано множество успешных проектов. В связи с этим в настоящем исследовании предпринята попытка поиска и обоснования возможностей преодоления нарастающего дефицита кадров в контексте развития российско-белорусских отношений. Для этого выделим наиболее перспективные направления преодоления обозначенной проблемы на основе рассмотрения особенностей функционирования национальных рынков труда.

Одной из особенностей рынков труда современной России и Белоруссии является стабильная занятость, слабо реагирующая на изменения ключевых макроэкономических показателей [10, 11]. По данным Всемирного банка, в 2000–2017 гг. уровень занятости имел устойчивую тенденцию к росту: с 54 до 60% и с 58 до 64% соответственно (рис. 1). В то же время значения индикатора в Евросоюзе за рассматриваемый период не превышали 53%, что свидетельствует об относительно высокой степени вовлеченности российского и белорусского населения в процессы общественно полезной деятельности. При этом уровень занятости старшего поколения на территории Союзного государства заметно уступает показателям наиболее развитых стран [12], что позволяет говорить о наличии определенных резервов труда. Однако, учитывая невысокую ожидаемую продолжительность здоровой жизни (63,4 и 65,2 лет в России и Белоруссии

соответственно⁷), их использование в краткосрочной перспективе представляется затруднительным.

Что касается общей безработицы, то подобная статистика по Республике Беларусь появилась совсем недавно (ранее производилась оценка только безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите), в результате чего динамические ряды по данному показателю отсутствуют (рис. 2). В 2016 г. уровень безработицы в Белоруссии, как и в России, составил 6%, что не только соотносится со значениями индикатора в крупнейших экономиках мира (США и Китай), но и существенно лучше показателей многих западноевропейских стран (Греция – 24%, Испания – 20%, Италия – 12% и т.д.).

На основании сказанного можно сделать вывод о благоприятном влиянии проводимой членами Союзного государства политики с точки зрения занятости населения и защиты от безработицы.

Вместе с тем достижение подобного эффекта обходится достаточно дорого и влечет за собой множество негативных последствий как для общества, так и для государства [13]. Одним из таких проявлений выступает избыточная занятость, характерная для многих стран с переходной экономикой⁸. Так, по оценкам Евразийского фонда стабилизации и развития⁹, в 2015 г. масштабы данного явления в Белоруссии достигали 14% (20% среди государственных предприятий). Похожим образом обстоят дела и в России: согласно данным Российского экономического барометра за 2016 г., доля организаций с избыточной укомплектованностью рабочей силой составляет около 13%¹⁰.

⁷ Global Health Observatory data repository.
URL: <http://apps.who.int/gho/data/node.main.HALE?lang=en>

⁸ Ванкевич Е.В. Развитие рыночных отношений в сфере занятости (опыт стран с переходной экономикой) // Вестник Белорусского государственного экономического университета. 1999. № 5-6. С. 94–101.

⁹ Мирзоев А. Евразийский фонд: время иждивенчества должно быть закончено.
URL: <https://news.tut.by/economics/502000.html>

По своей сущности наличие избыточной занятости не противоречит нарастающему дефициту кадров, о котором было сказано ранее. В данном случае речь идет о существовании большого количества низкопроизводительных рабочих мест, которые тормозят развитие экономики Союзного государства. Как видно из *табл. 1*, в 2017 г. выработка на одного работника в России и Белоруссии составила 49 552 и 30 936 долл. США соответственно, что в несколько раз уступает значениям показателя в наиболее развитых странах (111 056 долл. в США и 95 937 долл. в Швеции). В свою очередь, невысокая производительность труда непосредственно сказывается на уровне жизни населения. В частности, в 2015 г. средние ежедневные потребительские расходы в России и Белоруссии составляли 22,4 и 19,4 долл. США/чел. (в ценах 2011 г., ППС), в то время как в США и Швеции значения показателя достигали 68,9 и 53,9 долл. США/чел. соответственно¹¹.

Полученные результаты свидетельствуют о необходимости модернизации существующих и создания новых высокопроизводительных рабочих мест. Реализация второго направления возможна за счет использования потенциала Союзного государства, для чего в приграничных территориях России (Брянская, Смоленская и Псковская области) и Белоруссии (Витебская, Могилевская и Гомельская области) должны быть созданы особые экономические зоны. Учитывая нацеленность российской и белорусской политики на активное импортозамещение, они должны носить преимущественно промышленно-производственный и технико-внедренческий характер. Кадровое обеспечение хозяйственной деятельности предприятий будет осуществлено посредством общего рынка труда, тем самым способствуя эффективному использованию рабочей силы. Кроме того, это позволит переориентировать

стратегии поведения белорусских трудовых мигрантов, которые в настоящее время в силу экономических причин нацелены на трудоустройство в крупных российских городах¹². В свою очередь, деятельность на перечисленных территориях особых экономических зон окажет благоприятное воздействие не только на состояние приграничных регионов, но и на социально-экономическое развитие России и Белоруссии в целом.

Создание высокопроизводительных рабочих мест помимо позитивных эффектов несет в себе и определенные риски. Прежде всего это касается вопросов высвобождения избыточной рабочей силы, что, как правило, оборачивается ростом безработицы. В связи с этим перспективной видится реализация наднациональной политики по повышению гибкости общего рынка труда и социальной защищенности работников, во многом дополняющей Концепцию социального развития Союзного государства в части повышения эффективности занятости населения для обеспечения адекватного ответа на современные вызовы. Данное направление подразумевает разработку новой (либо совершенствование существующей) концепции, которая смогла бы отражать цели, задачи, методы и инструменты проведения политики флексикьюрити (от англ. *flexicurity* – сочетание гибкости (*flexibility*) и безопасности (*security*)), а также механизмы ее координации. Основные положения документа должны затрагивать следующие аспекты:

- соответствие профессионально-квалификационной структуры рабочей силы Союзного государства потребностям национальных экономик РФ и Республики Беларусь;
- осуществление стратегий непрерывного образования населения в рамках деятельности Союзного государства (в том

¹⁰ Статистические ряды РЭБ. URL: https://imemo.ru/files/File/magazines/REB_kvartal/2017/2017_04_reb_kvartal_ru.pdf

¹¹ World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org>

¹² *Зенченко С.В.* Формирование рынка труда в рамках Единого экономического пространства (ЕЭП): факторы, проблемы и перспективы развития для Республики Беларусь // Вестник ВДПУ. 2015. № 2. С. 15–19.

числе программ по повышению квалификации и профессиональной переподготовке);

- возможности использования нестандартных форм занятости на территории Союзного государства (получивших широкое развитие, как в России, так и в Белоруссии [14, 15]);
- соответствие положения работников в Союзном государстве стандартам достойного труда;
- проблемы институционального регулирования общего рынка труда Союзного государства с учетом последствий его реформирования и т.д.

Немаловажную роль в развитии национальных рынков труда России и Белоруссии играет неформальная занятость. Так, в 2016 гг. ее масштабы в РФ достигли 21% (против 14% в 2001 г.), что является абсолютным максимумом за период статистических наблюдений¹³. Согласно официальным данным, уровень неформальной занятости в Республике Беларусь составляет 6%¹⁴, при этом результаты отдельных исследований свидетельствуют о гораздо более высоких значениях показателя [16, 17]. Одной из причин сложившейся ситуации является неразвитость институтов рынка труда. Гарантии социальной поддержки безработных не позволяют людям долгое время оставаться без работы (размер пособия не обеспечивает простого воспроизводства рабочей силы¹⁵) и зачастую вынуждает прибегать к услугам «серого» сектора экономики из-за невозможности найти подходящую вакансию в короткие сроки. При этом неформальная занятость сама по себе является привлекательной альтернативой формальному трудоустройству как для

наемных работников (более высокий заработок), так и для работодателей (экономия на социальных выплатах). Это подтверждают данные социологических опросов. По состоянию на 2015 г. в России удельный вес занятого населения с «белой» зарплатой составлял около 70%¹⁶, а в Белоруссии, по самым оптимистичным оценкам, – 89% [18]. В то же время в 2013 г. значение показателя в среднем по странам Евросоюза превышало 95%¹⁷.

В связи с тем, что неформальная занятость негативно сказывается на уровне подушевого ВВП [19], она наносит колоссальный урон экономической стабильности Союзного государства. По некоторым оценкам, в 2016 г. объем «серого» фонда зарплат в России превышал 11,3 трлн руб., или 13% ВВП [20]. Кроме того, как показывают результаты исследования Вологодского научного центра РАН, неформальная занятость приводит к существенному недоиспользованию населением своих качественных характеристик в трудовой деятельности [21], что отражается на показателе производительности труда. Все это свидетельствует о необходимости применения широкого комплекса мероприятий по преодолению данного явления в экономике. Хотя большинство направлений по борьбе с неформальной занятостью относится к сугубо внутренней политике государства, реализация отдельных из них возможна на основе развития белорусско-российских отношений в сфере регулирования международной трудовой миграции, включающее:

– создание единой базы данных, содержащей сведения о нелегальных трудовых мигрантах, и реестра недобросовестных работодателей, допускаявших нарушения трудового законодательства относительно найма и занятости иностранной рабочей силы;

¹³ Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: <http://gks.ru>

¹⁴ Национальный статистический комитет Республики Беларусь. URL: <http://belstat.gov.by>

¹⁵ Куропатенкова И.Н., Манцурова Н.В. Организация социальной защиты от безработицы // Вестник БДЭУ. 2015. № 3. С. 26–31.

¹⁶ «Белая» зарплата vs «черный» нал. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=331>

¹⁷ Undeclared Work in the European Union. URL: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_402_en.pdf

- поддержку и координацию деятельности профсоюзных организаций по защите прав трудовых мигрантов на территории Союзного государства;
- проведение совместных исследований по оценке масштабов, причин и последствий неформальной занятости среды иностранной рабочей силы;
- разработку программ по приоритетному привлечению трудовых мигрантов России и Белоруссии для реализации инновационных проектов на территории Союзного государства и т.д.

Таким образом, проведенное исследование актуализирует проблему глобальных демографических изменений в контексте развития трудового потенциала территорий. В работе показано, что в ближайшем будущем ожидается ухудшение ситуации с обеспечением экономики РФ и Республики Беларусь трудовыми ресурсами. При этом с дефицитом кадров уже в настоящее время столкнулись многие организации, в особенности те, которые осуществляют свою деятельность в сельской местности.

В связи с этим нами обоснованы направления преодоления негативных демографических тенденций на основе укрепления российско-

белорусского сотрудничества в рамках Союзного государства. Для этого были выделены особенности функционирования национальных рынков труда. К числу ключевых относятся стабильная занятость и относительно низкий уровень безработицы, сохранение большого количества низкопроизводительных рабочих мест, распространенность занятости в неформальном секторе экономики, низкий уровень социальной защищенности работников.

С учетом выявленной специфики нами предложена система мероприятий по развитию трудового потенциала, заключающаяся в создании новых высокопроизводительных рабочих мест, реализации наднациональной политики по повышению гибкости общего рынка труда и социальной защищенности работников, развитию белорусско-российских отношений в сфере регулирования международной трудовой миграции. Важно подчеркнуть, что изменение сложившейся конфигурации институтов рынка труда должно осуществляться комплексно вследствие их комплементарности, так как реализация частичных реформ может привести к результатам, противоположным ожидаемым.

Таблица 1

Производительность труда в отдельных странах мира (в ценах 2011 г., ППС), долл. США

Table 1

Labor productivity in certain countries (2011 values, PPP), USD

Страна	Год					2017 г. к 2000 г., %
	2000	2005	2010	2015	2017	
США	92 141	101 979	107 881	111 580	111 056	120,5
Швеция	76 555	84 755	89 038	93 230	95 937	125,3
Нидерланды	83 717	86 607	88 933	93 331	94 978	113,5
Италия	99 380	95 433	95 044	95 073	93 488	94,1
Франция	85 827	87 507	88 431	93 191	92 582	107,9
Германия	82 271	85 666	85 505	87 630	89 240	108,5
Финляндия	78 397	85 022	87 037	87 449	88 002	112,3
Япония	66 281	71 112	72 076	74 461	74 427	112,3
Польша	38 593	45 278	50 447	56 278	56 875	147,4
Латвия	28 052	39 572	44 283	49 656	52 501	187,2
Российская Федерация	31 069	39 840	46 426	49 099	49 552	159,5
Республика Беларусь	15 933	22 127	30 668	32 143	30 936	194,2
Китай	6 554	10 013	16 778	24 324	27 153	414,3

Источник: Всемирный банк

Source: The World Bank data

Рисунок 1

Динамика уровня занятости в оценках Международной организации труда

Figure 1

Employment trends in estimates of the International Labor Organization

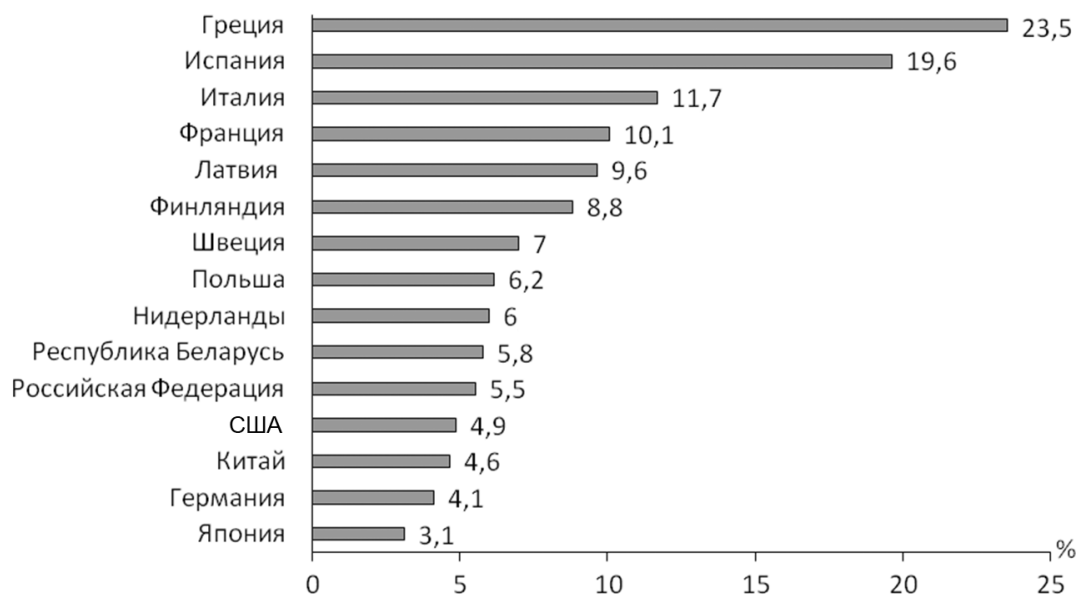


Источник: Всемирный банк

Source: The World Bank data

Рисунок 2
Уровень общей безработицы в отдельных странах мира, 2016 г.

Figure 2
Total unemployment rate in certain countries, 2016



Источник: Всемирный банк

Source: The World Bank data

Список литературы

1. Ильин В.А., Гулин К.А., Леонидова Г.В., Давыдова В.В. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. 107 с.
2. Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования. М.: ИЭ РАН, 1987. 32 с.
3. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. М.: Изд-во МГУ, 1983. 211 с.
4. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. М.: Наука, 2006. 259 с.
5. Россошанская Е.А. Качество трудового потенциала за пределами крупных городов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 1. С. 164–179. URL: <https://doi.org/10.15838/esc.2018.1.55.11>
6. Lorant K. The Demographic Challenge in Europe. Brussels, European Parliament, 2005, 32 p.
7. Переведенцев В.И. Послевоенная динамика населения СССР и России // ПОЛИС. Политические исследования. 1995. № 2. С. 24–33.
8. Топилин А.В. Трудовой потенциал и его возможности для неоиндустриализации России // Экономист. 2016. № 10. С. 3–17.
9. Шахотько Л.П. Реализация программ демографической безопасности и оценка их эффективности в Республике Беларусь // Вопросы статистики. 2016. № 9. С. 38–48.
10. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2009. 80 с.
11. Шиманович Г., Скриба А. Рынок труда в Беларуси: основные вызовы. Минск: ИПМ, 2010. 31 с.
12. Колосницына М.Г., Герасименко М.А. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 4. С. 47–68. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ekonomicheskaya-aktivnost-v-pozhilom-vozraste-i-politika-gosudarstva>
13. Попов А.В. Нерешенные проблемы сферы занятости современной России // Экономика труда. 2017. № 3. С. 163–172. URL: <https://doi.org/10.18334/et.4.3.38242>
14. Попов А.В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда // Социальное пространство. 2017. № 1. URL: <http://sa.vscs.ac.ru/article/2189>
15. Шевченко С.В. Применение в Республике Беларусь гибких форм занятости // Труды БГТУ. Сер. 5: Экономика и управление. 2013. № 7. С. 66–68. URL: <https://elib.belstu.by/bitstream/123456789/3474/1/18-shevchenko.pdf>
16. Astrov V., Holzner M., Leitner S., Vidovic H. Social Protection and Social Inclusion in Belarus, Moldova and Ukraine. Vienna, European Commission, 2010, 78 p.
17. Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирования // Белорусский экономический журнал. 2015. № 3. С. 129–146.
18. Пикулик А., Артеменко Е. Теневая экономика Беларуси в региональной перспективе. Минск: ИПМ, 2015. 19 с.

19. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. М.: Изд-во НИУ ВШЭ, 2014. 800 с.
20. Покида А.Н. «Теневой» рынок труда: состояние, особенности формирования и перспективы // Государственная служба. 2016. № 5. С. 12–17.
21. Чекавинский А.Н., Лукин Е.В., Гулин К.А. и др. Национальная безопасность России: проблемы обеспечения экономического роста: колл. монография. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2016. 300 с.

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

USING CAPABILITIES OF THE UNION STATE TO DEVELOP THE LABOR POTENTIAL OF THE RUSSIAN FEDERATION AND REPUBLIC OF BELARUS**Andrei V. POPOV**Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russian Federation
ai.popov@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-4803-1354>**Article history:**Received 26 October 2018
Received in revised form
14 November 2018
Accepted 4 December 2018
Available online
16 January 2019**JEL classification:** J11, J20,
J60**Keywords:** labor potential,
Union State, demographic
transition, labor market**Abstract****Subject** Nowadays labor is regarded as a key factor of production, directly depending on demographic development trends. As Russia and Belarus saw crucial changes in the public reproduction indicators in the second half of the 20th century, the labor potential systemically reduced, thus causing a shortage of talent. Under the current circumstances, it is necessary to use available labor reserves which may be untapped by the Union State.**Objectives** The research attempts to find out and substantiate whether the Union State's economy can be provided with labor resources notwithstanding the unfavorable demographic situation.**Methods** The research employs traditional methods of research, such as analysis, synthesis, comparison and generalization, and principles of systems and comprehensive approaches.**Results** I discerned the operational specifics of national markets of Russia and Belarus, which resulted in labor potential development trends seen in the Union State. They include stable employment and relatively low unemployment rates, preservation of numerous low-end jobs, employment in the informal sector of economy, poor social welfare.**Conclusions and Relevance** I propose and substantiate a set of measures to develop the labor potential of the Union State, which intend to create highly productive jobs, implement the supranational policy for higher flexibility of the labor market and social security, develop the Russian-Belarus relationships in the international labor migration control. As a conclusion, I emphasize the complimentary nature of labor market institutions, thus providing the rationale for a comprehensive approach to the proposed measures.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2018

Please cite this article as: Popov A.V. Using Capabilities of the Union State to Develop the Labor Potential of the Russian Federation and Republic of Belarus. *National Interests: Priorities and Security*, 2019, vol. 15, iss. 1, pp. 140–152.
<https://doi.org/10.24891/ni.15.1.140>**References**

1. Il'in V.A., Gulín K.A., Leonidova G.V., Davydova V.V. *Trudovoi potentsial regiona: sostoyanie i razvitie* [Labor capabilities of the region: Status and development]. Vologda, Vologda Research Coordination Center CEMI RAS Publ., 2004, 107 p.
2. Maslova I.S. *Trudovoi potentsial sovetskogo obshchestva: voprosy teorii i metodologii issledovaniya* [Labor capabilities of the Soviet society. Issues of theory and methodology of research]. Moscow, IE RAS Publ., 1987, 32 p.
3. Pankratov A.S. *Trudovoi potentsial v sisteme upravleniya proizvodstvom* [Labor capabilities in the production management system]. Moscow, MSU Publ., 1983, 211 p.
4. Toksanbaeva M.S. *Sotsial'nye interesy rabotnikov i ispol'zovanie trudovogo potentsiala* [Social interests of workers and the use of manpower]. Moscow, Nauka Publ., 2006, 259 p.

5. Rossoshanskaya E.A. [The quality of labor potential outside large cities]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz = Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2018, vol. 11, no. 1, pp. 164–179. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.15838/esc.2018.1.55.11>
6. Lorant K. *The Demographic Challenge in Europe*. Brussels, European Parliament, 2005, 32 p.
7. Perevedentsev V.I. [Post-War Population Dynamics in the USSR and in Russia]. *POLIS. Politicheskie issledovaniya = POLIS. Political Studies*, 1995, no. 2, pp. 24–33. (In Russ.)
8. Topilin A.V. [Labor power and its opportunities for neoinustrialization of Russia]. *Ekonomist = Economist*, 2016, no. 10, pp. 3–17. (In Russ.)
9. Shakhot'ko L.P. [Implementation of the demographic security programs and evaluation of their effectiveness in the Republic of Belarus]. *Voprosy Statistiki*, 2016, no. 9, pp. 38–48. (In Russ.)
10. Kapelyushnikov R.I. *Konets rossiiskoi modeli rynka truda? [The close of the Russian labor market model?]*. Moscow, HSE Publ., 2009, 80 p.
11. Shimanovich G., Skriba A. *Rynok truda v Belarusi: osnovnye vyzovy [Labor market in Belarus: Key challenges]*. Minsk, IPM Publ., 2010, 31 p.
12. Kolosnitsyna M.G., Gerasimenko M.A. [Labour force participation of older citizens and public policy]. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya = Public Administration Issues*, 2014, no. 4, pp. 47–68. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ekonomicheskaya-aktivnost-v-pozhilom-vozraste-i-politika-gosudarstva> (In Russ.)
13. Popov A.V. [Unsolved problems in the employment sphere of modern Russia]. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*, 2017, no. 3, pp. 163–172. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.18334/et.4.3.38242>
14. Popov A.V. [Employees of standard and non-standard forms of employment on the regional labor market]. *Sotsial'noe prostranstvo*, 2017, no. 1. (In Russ.)
URL: <http://sa.vscs.ac.ru/article/2189>
15. Shevchenko S.V. [Application of flexible forms of employment in the Republic of Belarus]. *Trudy BGTU. Ser. 5: Ekonomika i upravlenie = Proceedings of BSTU. Ser. 5: Economics and Management*, 2013, no. 7, pp. 66–68.
URL: <https://elib.belstu.by/bitstream/123456789/3474/1/18-shevchenko.pdf> (In Russ.)
16. Astrov V., Holzner M., Leitner S., Vidovic H. *Social Protection and Social Inclusion in Belarus, Moldova and Ukraine*. Vienna, European Commission, 2010, 78 p.
17. Vankevich E.V., Zaitseva O.V. [Non-standard employment: Essence, forms, size, and regulation]. *Belorusskii ekonomicheskii zhurnal = Belarusian Economic Journal*, 2015, no. 3, pp. 129–146. (In Russ.)
18. Pikulik A., Artemenko E. *Tenevaya ekonomika Belarusi v regional'noi perspektive [The informal economy of Belarus from regional perspectives]*. Minsk, IPM Publ., 2015, 19 p.

19. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I. *V teni regulirovaniya: neformal'nost' na rossiiskom rynke truda* [In the shadow of regulation: Informality in the Russian labor market]. Moscow, HSE Publ., 2014, 800 p.
20. Pokida A.N. ["Shadow" labor market: Condition, formation features and prospects]. *Gosudarstvennaya sluzhba = Public Administration*, 2016, no. 5, pp. 12–17. (In Russ.)
21. Chekavinskii A.N., Lukin E.V., Gulin K.A. et al. *Natsional'naya bezopasnost' Rossii: problem obespecheniya ekonomicheskogo rosta: kollektivnaya monografiya* [Russia's national security: Issues of economic growth: a collective monograph]. Vologda, ISEDТ RAS Publ., 2016, 300 p.

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.