

Е.В. Ванкевич

**ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА: ЕДИНСТВО
МАКРО- И МИКРОПОДХОДОВ**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

Е.В. Ванкевич

**ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА: ЕДИНСТВО
МАКРО-И МИКРОПОДХОДОВ**

МОНОГРАФИЯ

Витебск
2014

УДК 331
ББК 65.24
В 17

Рецензенты:

доктор социологических наук, профессор, директор Центра социальных исследований Даугавпилсского университета Меньшиков В.В.;
доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления ВШУБ УО «БГЭУ» Ноздрин-Плотницкий М.И.;
доктор экономических наук, профессор Тур А.Н.

Рекомендовано к изданию учебно-издательским советом УО «ВГТУ», протокол № 8 от 04.12.2013.

Ванкевич, Е. В.

В 17 Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич – Витебск: УО «ВГТУ», 2014. – 198 с.

ISBN 978-985-481-330-1

В монографии представлены результаты исследования гибкости рынка труда как комплексного явления, состоящего из гибкости ресурсов труда (занятости), гибкости цены труда, гибкости рабочей силы и институциональной гибкости рынка труда. Определено содержание флексибилизации рынка труда, выделены предпосылки, причины, факторы и условия повышения гибкости рынка труда в современных условиях. Установлены особенности гибкости рынка труда на макро- и микроуровнях, показана их взаимосвязь. Проведено исследование гибкости рынка труда в Беларуси и осуществлен анализ механизмов подстройки его основных элементов к структурным изменениям экономики. Сформулированы элементы механизма управления гибкостью рынка труда, соответствующие задачам построения социально ориентированной инновационной экономики.

Работа выполняется в рамках задания «Разработать теоретико-методологические основы формирования и механизмы регулирования гибкости рынка труда Республики Беларусь» (ГР № 20113947) ГПНИ на 2011–2015 гг., подпрограммы 16. «История, культура, общество, государство» в Витебском государственном технологическом университете.

Монография предназначена для научных исследователей, занимающихся проблемами рынка труда и структурных изменений экономики, специалистов органов государственного управления и кадровых служб субъектов хозяйствования, а также для преподавателей, студентов, магистрантов для использования в учебном процессе и научно-исследовательской деятельности при изучении рынка труда и занятости.

УДК 331
ББК 65.24

ISBN 978-985-481-330-1

©Ванкевич Е.В., 2014
©УО «ВГТУ», 2014

ВВЕДЕНИЕ

Радикальные изменения, происходящие в конфигурации мировой экономики и движущих силах ее развития, сопровождаются качественными преобразованиями в сфере труда, что заставляет переосмысливать многие устоявшиеся стереотипы и теоретические аксиомы. Наиболее радикальные изменения в сфере труда связаны во-первых, с изменением качества рабочих мест и, соответственно, критериев их идентификации, поскольку на смену физическому пониманию рабочего места приходит такое явление, как «flexuplace» (то есть гибкое рабочее место, означающее слабую привязку к постоянному месту, времени работы). Во-вторых, произошли изменения в составе, структуре и качестве рабочей силы, поскольку в сферу занятости все шире вовлекаются те социально-демографические слои населения, которые ранее традиционно находились за пределами экономической активности (женщины, пенсионеры, инвалиды, молодежь). В-третьих, возрастает мобильность рабочей силы как в профессиональном, так и в географическом отношении, что обуславливает трансформацию требований к компетенциям и навыкам персонала, повышение важности личностных качеств при отборе персонала и формировании коллектива.

То есть два важнейших объекта рынка труда – рабочие места и рабочая сила – находятся в процессе качественной трансформации. Это приводит к тому, что они не соответствуют первичным допущениям, на которых строится неоклассический анализ рынка труда. Специфика объектов рынка труда становится настолько весомой, что заставляет пересмотреть методологию рынка труда на макроуровне и концепцию управления персоналом на микроуровне. В частности, требуют научного осмысления закономерности формирования спроса и предложения на рынке труда в условиях сетевой и инновационной экономики, проблемы сегментирования рынка труда, учета современных требований к персоналу при принятии кадровых решений, особенности реализации кадровых технологий в организациях нового типа. Понимание тенденций трансформации рынка труда и многообразия палитры показателей его оценки позволяет определить приоритетные направления развития рынка труда в Беларуси, более точно диагностировать степень его гибкости (жесткости). Это застрахует от упрощенной оценки белорусского рынка труда как излишне жесткого и предотвратит риск принятия необоснованных решений по его дальнейшей либерализации.

Учитывая, что повышение гибкости рынка труда в современных условиях становится важной прикладной задачей, продиктованной с одной стороны, необходимостью построения инновационной экономики, а с другой стороны – сохранением в этих условиях

социальной стабильности и социальной защищенности работников, необходимо определить допустимые границы изменения гибкости рынка труда, а также факторы, условия и механизмы флексибилизации для обеспечения экономической и социальной эффективности занятости. Поскольку гибкость рынка труда может обеспечиваться за счет различных его элементов, актуальной становится задача систематизации видов гибкости рынка труда, показателей их оценки и мониторинга. Важным условием оценки является гармонизация с существующими международными подходами и международной статистической отчетностью по рынку труда, что позволит качественно диагностировать степень гибкости (жесткости) рынка труда в Республике Беларусь. С другой стороны, система показателей для оценки гибкости рынка труда должна учитывать национальные особенности развития белорусского рынка труда, так как это позволит разрабатывать наиболее подходящие решения по его регулированию.

Макроэкономические трансформации на рынке труда невозможно объяснить и тем более, эффективно регулировать без понимания их взаимосвязи с внутренними рынками труда организаций. Именно необходимость оперативного и безболезненного перелива рабочей силы с внешнего на внутренний рынок труда и наоборот формируют механизмы гибкости рынка труда. Стратегии предприятий могут быть основаны на внутренних резервах оптимизации использования персонала (неполное рабочее время, сокращенная рабочая неделя, разделение рабочих мест, аутстаффинг и пр.) либо на эффективной взаимосвязи с внешним рынком труда через лизинг персонала, возможность высвобождения, гибкость найма. Поэтому понимание механизмов гибкости рынка труда основано на эффективном взаимодействии внешнего рынка труда с внутренними рынками труда организаций.

Указанные обстоятельства определили логику данного исследования: в первой главе рассмотрены теоретико-методологические подходы к изучению гибкости рынка труда. Во второй главе проанализированы факторы и условия формирования гибкости рынка труда в современной экономике, рассмотрено содержание процесса флексибилизации (повышения гибкости) рынка труда, а также систематизированы последствия данного процесса. Показано взаимодействие макро- и микроуровней в механизмах флексибилизации рынка труда. Третья глава посвящена комплексному анализу механизмов гибкости рынка труда в Беларуси на макро-уровне. В четвертой главе исследованы особенности и возможности обеспечения гибкости рынка труда на микроуровне в Республике Беларусь, учитывая особенности планирования и использования персонала на отечественных предприятиях.

Работа выполняется в рамках Государственной программы научных исследований на 2011–2015 гг., подпрограммы 16 «История, культура, общество, государство», задания «Разработать теоретико-методологические основы формирования и механизмы регулирования гибкости рынка труда Республики Беларусь» (ГР № 20113947) в Витебском государственном технологическом университете.

Автор выражает искреннюю благодарность и признательность своим коллегам, а также рецензентам – доктору экономических наук, профессору Туру А.Н., доктору экономических наук, профессору Ноздрину-Плотницкому М.И., доктору социологических наук, профессору, директору Центра социальных исследований Даугавпилсского университета Меншикову В.В. за их замечания, рекомендации и пожелания, которые помогли сделать данное исследование более целенаправленным и комплексным. Огромный вклад в формирование и развитие научных идей автора внесли доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала МГУ им. М. Ломоносова Р. П. Колосова и весь коллектив кафедры, специалисты БГЭУ, Института экономики Национальной Академии наук Беларуси, Главного управления политики народонаселения и рынка труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Понимая глубину затронутых вопросов, автор не претендует на исчерпывающее раскрытие обозначенных проблем и будет благодарен за все замечания и рекомендации, развивающие затронутый в монографии круг проблем и способствующие поиску наиболее эффективных путей развития отечественного рынка труда.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА	8
1.1 Содержание гибкости рынка труда	8
1.2 Гибкость рынка труда в различных методологических подходах	12
1.3 Теория сегментации рынка труда на микроуровне как методологическое обоснование его гибкости	16
1.4 Классификация видов гибкости рынка труда	20
1.4.1 Систематизация теоретических подходов к классификации видов гибкости рынка труда и показателей их оценки	20
1.4.2 Гибкость ресурсов труда (занятости)	25
1.4.3 Гибкость цены труда (ценовая гибкость рынка труда)	37
1.4.4 Гибкость рабочей силы	45
1.4.5 Институциональная гибкость рынка труда	50
ГЛАВА 2. ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: СОДЕРЖАНИЕ И ПОСЛЕДСТВИЯ	64
2.1 Концепция флексификации рынка труда. Флексификация рынка труда и Концепция Достойного труда	64
2.2 Факторы флексификации рынка труда	65
2.2.1 Формирование инновационной экономики. Структурные изменения экономики	66
2.2.2 Гибкость рынка труда как способ обеспечения эффективности занятости на микроуровне	71
2.2.3 Гибкость рынка труда как способ смягчения кризисных явлений в его развитии	74
2.3 Границы флексификации рынка труда	78
2.3.1 Концепция flexicurity как теоретическое обоснование границ флексификации рынка труда	78
2.3.2 Прекаризация занятости	81
2.4 Гибкость рынка труда и его эффективность: взаимосвязь макро- и микроуровней	82
ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ МЕХАНИЗМОВ ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА МАКРО-УРОВНЕ	94
3.1 Тенденции развития рынка труда Республики Беларусь	94
3.1.1. Демографические характеристики рынка труда в Беларуси	94

3.1.2 Уровень и структура занятости	97
3.1.3 Заработная плата	101
3.1.4 Безработица и ее особенности	104
3.1.5 Государственное регулирование занятости и безработицы в Республике Беларусь	108
3.2 Оценка гибкости элементов рынка труда Республики Беларусь	117
3.3 Направления флексибилизации рынка труда в Республике Беларусь	139

ГЛАВА 4. НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГИБКОГО РЫНКА ТРУДА НА МИКРОУРОВНЕ 147

4.1. Проблемы анализа и обеспечения эффективности занятости персонала на микроуровне	147
4.2. Кадровая политика организации и ее роль в управлении гибкостью рынка труда на микроуровне	164
4.3. Предупреждение массовых высвобождений на предприятиях за счет использования гибких форм занятости	166
4.3.1 Внутренние перемещения	168
4.3.2 Мероприятия по укреплению трудовой дисциплины	169
4.3.3 Оптимизация возрастной структуры персонала	169
4.3.4 Замораживание приема новых работников	170
4.3.5 Совершенствование системы организации и нормирования труда, использование режима неполной вынужденной занятости и гибких форм занятости	171
4.3.6 Переобучение, повышение квалификации, переподготовка	173
4.4 Возможность использования гибких форм оплаты труда для различных категорий работников	175

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 184

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 188

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА

1.1 Содержание гибкости рынка труда

Гибкость как свойство экономической системы означает ее способность оперативно реагировать на внешние воздействия, восстанавливать равновесие и сохранять управляемость при изменении внешних условий. Это предполагает реакцию внутренних переменных данной системы (рынка труда) на внешние шоки. Гибкость рынка труда как системное свойство стало активно рассматриваться с 70-х годов XX века, поскольку к этому времени и на рынках труда, и в национальных экономиках в целом обозначились коренные изменения, которые потребовали незамедлительной реакции (глобализация, переход к новым технологическим укладам, развитие информационно-коммуникативных технологий). Основной вектор изменений обусловлен технологическими инновациями и последующей перестройкой организации производства. Также усиливающаяся конкуренция на глобализирующихся рынках заставляет предприятия активно искать новые источники конкурентных преимуществ, в числе которых не только ценовой фактор (снижение затрат на производство и реализацию продукции), но главным образом – фактор роста производительности труда за счет новых технологий, форм организации производства и методов мотивации персонала. Это диктует необходимость иначе дифференцировать персонал по его квалификации, деловым и личностным качествам в отличие от сложившегося подхода, применять более дифференцированные формы вознаграждения, предоставления социального пакета, условий занятости и т. п.

Обозначенные радикальные изменения, происходящие в конфигурации мировой экономики и движущих силах ее развития, сопровождаются качественными преобразованиями в сфере труда, которые происходят по следующим направлениям:

- изменение качества рабочих мест и, соответственно, критериев их идентификации, так как на смену физическому и пространственному пониманию рабочего места приходит телетруд, е-занятость, фрилансерство и пр.,

- изменение состава рабочей силы – то есть вовлечение в сферу занятости тех социально-демографических слоев населения, которые ранее традиционно находились за пределами экономической активности (женщины, пенсионеры, инвалиды, молодежь) (рисунок 1.1, таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Динамика уровня занятости населения в странах ЕС 27, США и Японии, 2001–2011 гг.

	мужчины			женщины			в возрасте 55–64 года		
	2001	2006	2011	2001	2006	2011	2001	2006	2011
ЕС 27	70,9	71,6	70,1	54,3	57,2	58,5	37,7	43,5	47,4
Зона евро	71,8	72,5	70,3	52,4	56,6	58,2	35,0	41,6	47,1
Япония	80,5	81,0	80,2	57,0	58,8	60,3	62,0	64,7	65,1
США	79,4	78,1	71,4	67,1	66,1	62,0	58,6	61,8	60,0

Источник: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

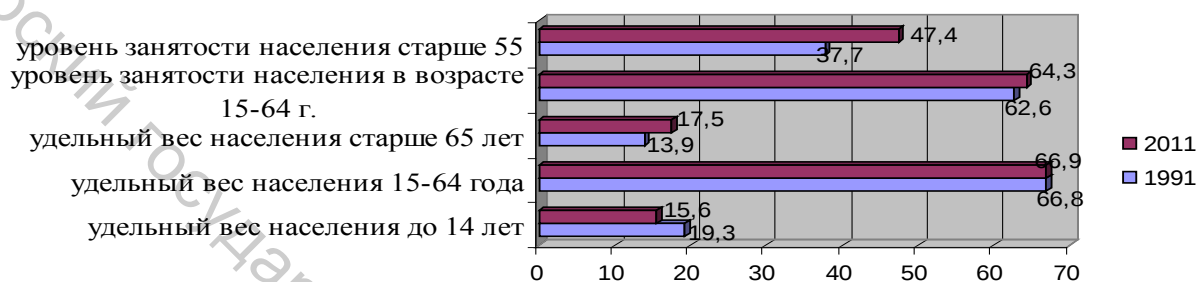


Рисунок 1.1 – Динамика структуры населения и уровня занятости по возрасту в странах ЕС 27, в %

Источник: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

Инновационная экономика формирует новые типы организаций (интеллектуальные, виртуальные, сетевые, др.) и повышает спрос на труд в новых видах экономической деятельности. Постоянная реструктуризация экономики, развитие новых секторов и видов экономической деятельности (сектора услуг, эколого-ориентированных производств, е-занятости) приводит к тому, что в традиционных отраслях и секторах экономики рабочие места сокращаются, одновременно появляются в новых. Это требует мобильности рабочей силы (функционально, профессионально и географически), новых знаний и компетенций. Возрастает количество рабочих мест, требующих высокой квалификации, а численность занятых с низким уровнем квалификации сокращается. Учитывая, что в процессе формирования инновационной экономики возникает потребность в новых знаниях и компетенциях, дополнительно обостряется проблема структурной несогласованности между рынком образовательных услуг и рынком труда, необходимости выработки механизмов определения перспективной потребности в кадрах с учетом задач инновационного развития экономики, приведения системы профессиональной подготовки кадров в соответствие с требованиями нанимателей. Признавая важность и необходимость обеспечения соответствия между навыками и компетенциями работников и требования к ним на рабочих местах, в Инициативе ЕС [1] «Новые знания для новых рабочих мест»

выделены основные направления данной деятельности: прогнозирование, информационное обеспечение, опережающее обучение [1, 22]. В странах ЕС все большее значение уделяется согласованию рынка образовательных услуг и рынка труда [2]. Таким образом, основные изменения на современных рынках труда стран состоят в происходящем глобальном сдвиге парадигмы занятости, возросшей необходимости согласования рынка труда и рынка образовательных услуг.

В этих условиях общим направлением развития современных рынков труда является повышение их гибкости. «Все страны демонстрируют быстрый рост неполного рабочего времени с 70-х годов, но в различной степени» [3, с. 31]. Как следствие, снижается количество часов работы в год на 1 человека. Согласно европейскому исследованию, «48 % обследованных предприятий используют эластичные формы рабочего времени. Наиболее распространенными они являются в секторе услуг (50 % обследованных предприятий), промышленности (43 %) [3, с. 69]. Главная причина – 68 % в связи с семейными обстоятельствами, 47 % – лучшее приспособление потребностей производства к количеству труда. [3, с. 69].

Предпосылками формирования гибкости рынка труда выступают:

- **экономические:** рост транзакционных издержек на рынке труда, связанных с усложнением поиска рабочих мест и работников, расширением программ помощи незанятым, в том числе безработным (программ обучения, повышения квалификации и переподготовки, др.);

- **социальные:** изменение социально-демографической структуры общества (возрастание средней продолжительности жизни населения, сохранение экономической активности лиц, достигших пенсионного возраста, сочетание занятости с выполнением репродуктивной функции у женщин, увеличение масштабов получения высшего образования);

- **технологические:** переход к новым технологическим укладам, что сопровождается изменением структуры экономики по видам экономической деятельности, расширением использования информационно-коммуникативных технологий, возрастанием значимости нематериальных факторов производства и знаний, развитием е-экономики;

- **организационно-производственные:** изменение форм организации производства, переход от массового и крупносерийного производства к мелкосерийному, партионному, от поточной формы организации производства к делению потоков, от моделей административной организации А. Файоля и рациональной бюрократии М. Вебера к адаптивной организации, основанной на знаниях,

появление новых типов организаций (интеллектуальных, виртуальных, сетевых и пр.);

– **институциональные:** появление на рынке труда таких институтов, как минимальная заработная плата, индексация заработной платы, пособия по безработице, налогообложение фонда заработной платы, усиление позиций профсоюзов, что привело к повышению институциональной жесткости рынка труда.

В силу обозначенных явлений на рынке труда происходит так называемый процесс флексибилизации, то есть повышения его гибкости [4, р. 5]. Следует отметить, что содержание и последствия гибкости рынка труда различны для его основных участников на различных уровнях экономической системы:

– **на индивидуальном уровне** (наноуровень) – для работника – гибкий рынок труда сопряжен с одной стороны, с расширением возможности профессиональной мобильности, совмещения работ и увеличения совокупного трудового дохода. Вместе с тем, опасности и угрозы, которые несет гибкий рынок труда для работника, намного весомее. Это – отсутствие гарантий длительной занятости, социальной защиты, увеличения риска безработицы;

– **на микроуровне** (уровень субъекта хозяйствования, внутрифирменный или внутренний рынок труда) – для работодателей гибкий рынок труда создает возможность:

1) оптимизации затрат на персонал за счет варьирования численностью и вознаграждением; это повышает адаптационные возможности предприятий приспособления к конъюнктуре рынка и рост их конкурентоспособности; особенно это важно в период реструктуризации;

2) безболезненного снижения численности занятых за счет использования срочных трудовых договоров (контрактов), а в случае необходимости дополнительного найма, сокращения затрат при поиске и найме сотрудников;

3) повышения мотивации персонала к труду за счет дифференциации вознаграждения, социального пакета, условий занятости.

Однако чрезмерное использование гибких форм занятости и оплаты труда повышает риски инвестиций в человеческий капитал, снижает отдачу от использования специфического человеческого капитала (накопленного за длительный период профессиональной деятельности в конкретной организации);

– **на макроуровне** (национальный, или совокупный рынок труда) – гибкий рынок труда позволяет, с одной стороны, снизить остроту безработицы за счет вовлечения в отношения занятости более широкого контингента работников. С другой стороны, возможна ситуация, когда

снижение безработицы на отдельных сегментах рынка труда в совокупности приводит к ее росту. Вторым неоднозначным последствием флексибилизации является повышение неустойчивости занятости, снижение степени социальной защищенности работающего населения, рост неформальной экономики. Чрезмерно гибкий рынок труда связан с неформальной экономикой и незарегистрированной трудовой миграцией. Однако гибкие формы занятости повышают способность экономики к восстановлению в периоды экономических циклов, помогая предприятиям осуществить реструктуризацию, а правительству – обеспечить социальный мир и согласие;

– **на интеруровне** – в условиях глобализации экономики – гибкий рынок труда расширяет возможности и снимает границы в перемещении рабочей силы и рабочих мест, способствует формированию глобального рынка труда.

Понимание сущности гибкости рынка труда и объективности процессов его флексибилизации диктуют необходимость научного препарирования данного явления – то есть определение видов гибкости рынка труда в разрезе его элементов, механизмов изменения степени гибкости и определение связей между гибкостью рынка труда и его эффективностью.

1.2 Гибкость рынка труда в различных методологических подходах

Неоклассическая модель рынка труда предполагает абсолютную гибкость его основных элементов (цены труда и ресурсов труда). Однако по мере вмешательства государства в механизм функционирования рынка труда (для устранения его отдельных дисбалансов или смягчения нежелательных социально-экономических последствий) рынок труда становится все более жестким. Это означает утрату способности к быстрой самонастройке и длительное сохранение неравновесных состояний. «С макроэкономической точки зрения, гибкость означает скорость приспособления рынка труда к внешним шокам или изменениям экономических условий, другими словами, гибкость рынка труда – это степень, с которой численность занятых или рабочее время (количественное приспособление) или заработная плата (ценовое приспособление) приспосабливаются к экономическим изменениям» [5, р. 1]. На микроуровне гибкий рынок труда не создает препятствий предприятиям в подстройке размера, состава и затрат на рабочую силу. На макроуровне гибкий рынок труда предполагает ослабление защиты рабочих мест и повышение вероятности потери работы, но вероятность найти новую работу (или дополнительную работу) на гибком рынке труда выше.

В рамках классического и неоклассического анализа рынок труда воспринимается как абсолютно гибкий. Соответственно, основные допущения, используемые неоклассиками в экономическом анализе поведения элементов рынка труда (спроса на труд, предложения труда и заработной платы) предполагают их абсолютную волатильность. Рынок труда самостоятельно осуществляет подстройку преимущественно за счет изменения количественных параметров: численности работников, заработной платы. Качественные параметры на данном этапе не учитываются, так как основные допущения (однородность труда работников, однотипность рабочих мест, отсутствие трансакционных издержек на рынке труда, равнопроизводительность и одинаковая цена единицы труда) не предполагали их дифференциации. Безработица в этих условиях также имеет преимущественно количественное измерение, поскольку воспринимается как резерв свободной рабочей силы.

В концепции Дж. М. Кейнса, нео- и посткейнсианцев вводятся ограничения на абсолютную гибкость численности занятых и заработной платы. В отношении численности занятых это касается признания того, что ее величина не является абсолютно гибкой, она зависит от эффективного спроса в экономике. Кейнс ввел понятие «полной занятости» (соответствующей размеру эффективного спроса в экономике), то есть такого ее размера, когда уровень занятости становится неэластичным по отношению к расширению эффективного спроса. В отношении заработной платы кейнсианцы показали, что номинальная заработная плата может быть гибкой только вверх, в то время как реальная заработная плата может быть гибкой как вверх, так и вниз. Поэтому регулирование ценовой гибкости рынка труда более эффективно с помощью реальной заработной платы. Например, замораживание роста номинальной заработной платы или опережающий рост уровня инфляции по сравнению с номинальной заработной платой ведет к снижению реальной заработной платы, что может стать причиной повышения склонности к потреблению и, тем самым, увеличения размера эффективного спроса в экономике (который в свою очередь приведет к росту уровня занятости). Целенаправленное вмешательство в динамику элементов рынка труда способствует длительному сохранению неравновесных состояний, что ограничивает их свободное движение, то есть значительно снижает гибкость рынка труда.

Реанимация идей гибкости рынка труда произошла благодаря представителям неолиберального направления в экономической теории (М. Фридману, Ф. Хайеку, др.). Допуская, что экономика генерирует естественный уровень безработицы, они предложили ориентацию на «деколлективизацию» трудовых отношений [6, с. 203], что предполагало ослабление государственного регулирования рынка

труда, отказ от цели полной занятости и значительное повышение гибкости рынка труда за счет индивидуализации трудовых сделок на нем. Важная роль в регулировании рынка труда отводится рациональным ожиданиям его субъектов, основанным на информации, знаниях и конкуренции. Именно здесь заложены истоки современной поисковой методологии рынка труда, получившей развитие и эмпирическое подтверждение в трудах лауреатов Нобелевской премии по экономике 2010 года Д. Мортенсена, П. Даймонда, К. Писсаридеса.

Неоинституционалисты (О. Уильямсон, Р. Коуз) препарируют микроуровень рынка труда, исходя прежде всего из того, что основные допущения, сделанные неоклассиками (упрощающие постулаты) в реальности не соблюдаются: работники и рабочие места имеют различные характеристики и различную производительность, а трансакционные издержки на рынке труда значительны и постоянно растут. Неоинституционалисты воспринимают рынок труда как рынок несовершенной конкуренции, на котором складывается комбинация гибкого движения одних элементов с институциональным регламентированием параметров других. В результате рынок труда неоднороден, асимметричен. Важным этапом становления теории гибкости рынка труда стало появление теорий сегментации рынка труда, то есть выделения на нем различных сегментов работников (как правило, ядра и периферии с дальнейшей дифференциацией внутри каждого из них), в отношении занятости и заработной платы которых действуют различные регуляторы (рыночные, административные). О. Уильямсон выделил три типа контрактов, отражающих специфику взаимодействия работника и работодателя на сегментах внутреннего рынка труда и предполагающих различную комбинацию элементов ценовой и количественной гибкости рынка труда в зависимости от сегмента, к которому принадлежит работник [7, с. 91-93]. Эта идея получила дальнейшее развитие в теории человеческого капитала Г. Беккера и Дж. Минсера, где с помощью эконометрических моделей доказана неоднородность человеческого капитала, различная степень отдачи от его отдельных элементов как для его владельца, так и для работодателя, дифференциация трансакционных издержек в зависимости от сегмента рынка труда. Поэтому гибкость рынка труда должна быть различной в зависимости от качеств человеческого капитала (общий или специфический). «Гибкая организация труда на микроуровне помогает фирмам снизить издержки оборота и риски потери специфического человеческого капитала» [8, р. 8]. Но, поскольку накопление специфического человеческого капитала происходит в течение длительного промежутка времени, фирма заинтересована в дифференциации условий занятости и оплаты труда для работников. Поэтому различия в оплате труда для квалифицированных и неквалифицированных работников возрастают.

«Оптимальная гибкость рынка труда (которая обеспечивает его эффективность) означает, что неожиданные изменения спроса и предложения труда включены в долгосрочные механизмы трудовых соглашений» [8, р. 9]. Это снижает риски для работодателей в случае потери специфического человеческого капитала (так как дифференциация заработной платы для высококвалифицированных работников заложена в их трудовых договорах, которые имеют долгосрочный характер), но одновременно означает различную степень гибкости рынка труда в зависимости от сегмента, дифференцированное возрастание его институциональной жесткости.

Современный подход к исследованию рынка труда (Д. Мортенсен, П. Даймонд, К. Писсаридес), являясь логическим симбиозом неолиберального и неоинституционального взглядов, рассматривает рынок труда с позиции поисковой методологии [9, с. 51], где основными характеристиками рынка труда являются: несовершенство рынка и несовершенство информации на нем, неоднородность работников и рабочих мест, значительные трансакционные издержки, связанные с осуществлением сделок на этом рынке (издержки переговоров, административные издержки, издержки по обучению на месте работы, издержки на рекламу, издержки по простоям из-за незаполненной вакансии) [10, с. 88], тенденция к децентрализации рынка труда, поскольку происходит все большая индивидуализация условий оплаты труда и трудового контракта. Качество рынка труда характеризует продолжительность каждого эпизода безработицы, где издержки подбора пропорциональны времени существования вакансий, а не уровню безработицы [10, с. 67]. Безработица является продуктивным состоянием, поскольку помогает найти наилучшее соответствие работника и рабочего места. П. Даймонд показал, что если работники не занимаются поиском рабочих мест, то фирмы могут устанавливать монопольную цену (заработную плату), то есть «влияние трений в поиске может быть огромным: они способны превратить рынок совершенной конкуренции в монопольный» [9, с. 58]. Моделирование трений в процессе поиска рабочих мест и новых работников требует времени и затрат, а также полного информационного обеспечения, которого в реальности нет. Д. Мортенсен и К. Писсаридес развили понимание негибкости заработной платы. К. Писсаридес показал, что при потоковом подходе к изучению рынка труда (модели поиска и подбора) жесткость заработной платы (то есть ее меньшее изменение по сравнению со средней производительностью труда) ведет к значительным изменениям безработицы, хотя в рациональном равновесии рынка труда жесткость заработной платы не должна приводить к волатильности занятости. Причем жесткость заработной платы будет для новых контрактов, а не в уже существующих, то есть «зарплаты тех, кто меняет свое рабочее место, гораздо более

процикличны, чем тех, кто остается на том же рабочем месте» [10, с. 81]. В результате апробации эконометрической модели показано, что «... после каждого повышения безработицы на 1 % зарплаты в новых контрактах снижаются на 3 %» [10, с. 82]. Вывод состоит в следующем: «волатильность безработицы (то есть ее более высокая реакция на цикличное изменение производительности) заключается в эластичности заработной платы (особенно в новых контрактах, то есть работников, нанятых на новые рабочие места) и затрат на подбор персонала в сумме издержек по созданию рабочего места» [10, с. 88].

Таким образом, современная теория гибкости рынка труда основана на качественном изменении его методологии: отказ от неоклассической абсолютизации гибкости рынка труда и кейнсианских рецептов контроля за его совокупными параметрами (что усилило жесткость рынка труда) обусловили препарирование микроуровня на рынке труда и пересмотр первоначальных допущений в его анализе (неоинституционализм и теории поиска на рынке труда). Это привело к пониманию множественности форм и методов обеспечения гибкости различных сегментов рынка труда и, соответственно, породило разнообразие индикаторов его оценки.

1.3 Теория сегментации рынка труда на микроуровне как методологическое обоснование его гибкости

Традиционное понимание гибкости рынка труда означает оперативное реагирование его основных элементов (спроса и предложения) на внешние изменения. В современной экономике меняется представление о формах гибкости рынка труда на микро- и макроуровнях. На микроуровне это означает появление новых критериев сегментации персонала, которые не противоречат, а дополняют традиционные критерии.

Как было отмечено, методология гибкости требует изучения микроуровня на рынке труда и пересмотра его первоначальных допущений (о том, что труд однороден, равнопроизводителен, рабочие места одинаковы, ставки заработной платы равны и абсолютно волатильны, а трансакционные издержки равны нулю). В действительности на микроуровне мы сталкиваемся с различной производительностью различных по своим качествам работников, где издержки, связанные с их поиском, привлечением, удержанием и другими кадровыми процессами, возрастают. Устойчивость внутреннего рынка труда основана на гибкости в отношении различных сегментов персонала: дифференциацией заработной платы, условий трудовых соглашений и контрактов, режимов рабочего времени, содержания социального пакета, др. Главное назначение – оптимизация трансакционных

издержек на рынке труда, снижение риска потери специфического человеческого капитала.

Существует множество подходов к сегментации работников. Модель сегментации Дж. Аткинсона [7, с. 87] – теория «гибкой фирмы», то есть фирмы, применяющей системы гибкой занятости. Согласно данной концепции выделяют несколько видов адаптации предприятия к рынку труда в зависимости от следующих факторов: 1) методов организации производства и уровня его технологической гибкости; 2) уровня индивидуализации труда; 3) степени пространственно-временной диверсификации технологических процессов; 4) возрастающего культурно-образовательного уровня работников и т. д.

Сегментация рынка труда находит выражение в дифференциации механизма контрактации. О. Уильямсон [6, с. 91–93] выделяет три типа контрактов, каждый из которых отражает специфику трудового статуса и социально-трудовых отношений работника и работодателя в зависимости от сегмента персонала.

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Она является результатом дифференциации взаимоотношений работодателя с разными группами занятых (что находит выражение в формах найма, условиях трудового контракта и пр.). В соответствии с этим, на рынке труда организации выделяются достаточно обособленные группы занятых, которым присущи специфические характеристики в области оплаты труда, гарантий занятости, пр. Это находит выражение в формировании внутреннего рынка труда организаций. Модель внутреннего рынка труда берет истоки в дуалистической модели рынка труда¹, которая представляет структуру рынка труда двумя секторами: первичный сектор работников с высоким уровнем заработной платы (это внутренний рынок труда) и вторичный сектор работников с низким уровнем заработной платы, который нанимает персонал во внешнем рынке труда. Распределение работников между первичным и вторичным секторами происходит благодаря их личным качествам, характеризующим индивидуальную конкурентоспособность рабочей силы (образование, опыт, деловые и личные качества). С позиций

¹ Основы дуалистической модели рынка труда заложены в трудах Doeringer, P., Piore, M. Internal labor markets and manpower analysis / P. Doeringer, M. Piore. – Lexington: Heath, 1971. – 28 p; Gordon D.M. Theories of poverty and underemployment. Lexington Mass.D.C.Heath, 1972; Cain G.C. The challenge of segmented labour market theories to orthodox theory: a survey// Journal of Economic Literature, 1976, № 14, p.1215-1257; Taubman, P. Segmented Labor Markets / P. Taubman, M.L. Wachter // Handbook of Labor Economics, Volume II, Elsevier Science Publishers, BV, 1986. Ch. 21, – P. 1183 – 1217.

работодателя важно выделить данные сегменты персонала для того, чтобы, используя различные модели гибкости рынка труда, повысить отдачу от них [7, с. 91-95]. Причем критериями отнесения к квалификационному ядру выступают не только показатели, характеризующие образование и квалификацию, но и результаты деловой оценки личностных качеств, поведения и уровня индивидуальной производительности труда. В периферийный сегмент попадают работники, имеющие низкий уровень квалификации и индивидуальной производительности труда, а также совокупность свойств и качеств трудового поведения (установленных в результате деловой оценки), менее привлекательных для работодателя. Такая поливалентность позволяет дифференцировать персонал для обоснования различных форм обеспечения занятости и социальной защиты. Это достигается различными условиями заключения контрактов. Работники, обладающие неспециализированными и легкозаменяемыми знаниями и компетенциями, не интегрированные в систему внутрифирменных перемещений, работают на условиях краткосрочных трудовых контрактов. Промежуточный тип контракта характерен для работников, связывающих свою трудовую деятельность с одной организацией и готовым постоянно повышать свою квалификацию в зависимости от потребностей данной организации. Третий вид контракта (длительный, бессрочный) предлагается работникам, в которых заинтересована сама организация – и взамен на инвестиции в развитие таких работников она предоставляет гарантии занятости и дополнительный социальный пакет. Дифференциация условий контрактации для различных сегментов персонала является формой адаптации предприятия к внешней среде, смягчения кризисных явлений на рынке труда как для работников, так и для нанимателей, позволяющей минимизировать риски инвестиций в человеческий капитал и оптимизировать численность занятых работников без массовых высвобождений.

Причинами сегментации являются различия в социально-экономической эффективности занятости. Как отмечают специалисты [12, р. 1183], сегментирование рынка труда обычно проводилось неоклассиками. Но неоклассическая методология не позволяет объяснить особенности современного распределения и различий в заработной плате (и соответственно, дохода) среди занятых, случаев безработицы и дискриминации на рынке труда. Неоклассические модели, как справедливо отмечает П. Таубман [12, р.11-84], признают сегментацию работников по таким критериям, как пол, возраст, география места жительства. Институционализм добавляет такие факторы, как институты на рынке труда (профсоюзы, государственные законы, причины миграции, нормативные акты и пр.). В отличие от неоклассического подхода, где считается, что индивиды и фирмы

Витебский государственный университет

максимизируют свои доходы, институционализм исходит из других постулатов – здесь важны условия контракта, промышленная политика, политика занятости и меры борьбы с безработицей и пр. В условиях инновационной экономики такая сегментация рынка труда перестает отвечать запросам практики. Такие факторы сегментации, как территориальный (региональный), половозрастной утрачивают свою актуальность. Наиболее значимыми критериями сегментации персонала в инновационной экономике выступают: профессионально-квалификационный, но в нем в дополнение к принятому делению персонала на категории рабочие и служащие, а среди последних – руководители, специалисты и другие служащие (технические исполнители), добавляются новые категории работников – исследователи, проектные работники, др.; мотивационный – в настоящее время его в большей степени связывают с выделением тех категорий рабочей силы, которые нуждаются в дополнительной поддержке со стороны государства (так называемые категории работников, имеющих ограниченную конкурентоспособность на рынке труда). В условиях инновационной экономики мотивационные факторы сегментации связаны с формированием востребованных на рынке труда знаний и компетенций для получения от них наибольшей отдачи. Работодатель максимизирует отдачу от различных сегментов персонала, используя различные модели гибкости рынка труда.

Для выделения таких категорий персонала нужны дополнительные критерии его сегментации (мобильность, коммуникабельность, креативность), возможность их оценки и мониторинга. Это предполагает расширение работы службы управления персоналом в организации, поскольку в инновационной экономике происходит перенос проблем занятости на микро- и даже наноуровень, что связано с индивидуализацией трудовых сделок и появлением новых типов организаций.

Ч. Хэнди определил структуру персонала современной организации как трехслойную [13, с. 330-339]:

- основные работники организации (первый слой);
- высококвалифицированный персонал всех категорий (рабочие, специалисты, руководители), которые вносят наибольший вклад в будущее организации и являются носителями специальных знаний, необходимых для ее развития. Для них характерно высокое вознаграждение, до 40 % которого зависит от эффективности работы подразделения или всей организации, соучастие в управлении организацией, стабильность занятости;
- внешние подрядчики – консультанты и заемный персонал, привлекаемый организацией для выполнения заданного круга работ или

функций. Для них характерны оплата по результатам выполненной работы и срочные трудовые договоры (контракты);

– временные и частично занятые работники, которые, по мнению Ч. Хэнди представляют гибкую часть персонала организации. Для них характерны краткосрочные условия занятости и невысокое вознаграждение, открытая связь с внешним рынком труда и наибольший риск безработицы.

И. Эсаулова, рассматривая сегментацию персонала «не с позиции иерархии должностей и увязывания их с оплатой труда, а как способ рационального распределения ресурсов и инвестиций» организации [15, с. 104], выделяет два критерия сегментации персонала в современной организации – это ценность работника для организации и доступность работника с позиций внешнего по отношению к организации рынка труда. Соответственно, выделяются три сегмента персонала: 1) работники, отвечающие критериям ценности, но не соответствующие критериям доступности (привилегированные сотрудники, для которых риск межфирменной мобильности необходимо минимизировать); 2) работники, соответствующие критериям ценности и доступности (обеспечивают эффективность производства); 3) работники, соответствующие критерию доступности, но не отвечающие критерию ценности (варьирование численности происходит преимущественно за счет этой группы) [15, с. 104-106].

Сегментирование рынка труда позволяет работодателю дифференцировать гибкие формы занятости, комбинировать методы численной и ценовой гибкости в зависимости от сегмента персонала для сохранения квалификационного ядра и оптимизации затрат на персонал, включая снижение риска потери квалифицированных работников и снижение затрат, связанных с увольнением и наймом новых работников.

В условиях кризиса сегментация играет роль своеобразного амортизатора. Она снижает социально-экономические издержки реструктуризации и одновременно позволяют субъектам хозяйствования сохранить наиболее ценных работников (кадровое ядро). В условиях инновационной экономики это позволяет повысить мотивацию персонала и укрепить конкурентоспособность предприятия.

1.4 Классификация видов гибкости рынка труда

1.4.1 Систематизация теоретических подходов к классификации видов гибкости рынка труда и показателей их оценки

В современной экономической литературе вопрос о видах и показателях гибкости рынка труда находится в активной разработке. Первая попытка классифицировать виды гибкости рынка труда

принадлежит Дж. Аткинсону, который выделил 4 типа гибкости (привязывая ее только к внутреннему рынку труда предприятия): 1) внешнюю численную гибкость (изменение численности занятых), 2) внутреннюю численную гибкость (изменение продолжительности рабочего времени), 3) функциональную гибкость рабочей силы и 4) гибкость цены труда (заработной платы) [7, с. 88-90].

К. Ван Эйк выделил семь форм гибкости рынка труда: 1) организационная гибкость (предполагает межфирменный оборот рабочей силы, привлечение работников на условиях субконтрактов); 2) количественная гибкость (предполагает гибкость внешнего рынка труда – аутстафтинг, временная работа, самозанятость и домашний труд); 3) функциональная гибкость (изменение задач и соответственно, знаний и индивидуальных навыков работников, ротация рабочей силы); 4) гибкость структуры рабочих мест (изменение в конфигурации и организации производства и рабочих мест); 5) гибкость рабочего времени (внутренняя количественная гибкость, которая достигается использованием графиков неполного рабочего дня (недели), разделения рабочих мест); 6) гибкость систем оплаты труда (соотношение между постоянной и переменной частями вознаграждения, дифференциация бонусов и социального пакета); 7) гибкость рабочей силы (эрозия коллективного труда – сокращение стабильности и закрепляемости кадров, телеработа, домашняя работа, фриланс, е-занятость и соответствующие этому изменения в распределении рабочей силы между секторами экономики, видами экономической деятельности, профессиональными группами) [4, р. 4-5].

Эксперты МОТ С. Кейз и А. Неспорова выделяют внутреннюю и внешнюю гибкость рынка труда, численную, функциональную и институциональную гибкость (гибкость законодательства о защите занятости и деятельности организаций на рынке труда) [5, р. 1].

Варшавская Е.Я. [14, с.14-16, 17-21] выделяет четыре элемента гибкости рынка труда: гибкость занятости (гибкость численности работников, рабочего времени, организации труда и рабочего места), гибкость заработной платы, гибкость рабочей силы и гибкость институтов рынка труда.

Ф. Клау, А. Мителштадт рассматривают 4 аспекта гибкости рынка труда: 1) гибкость совокупных затрат на рабочую силу (стоимости рабочей силы на макро-уровне); 2) вариативность затрат на рабочую силу в разрезе предприятий и профессий; 3) мобильность рабочей силы; 4) гибкость рабочего времени и графика работы [8, р.10-13]. Эксперты МОТ С. Кейз и А. Неспорова отмечают, что «гибкость рынка труда нуждается в мультиизмерении» [5, р. 12]. Поэтому в литературе предлагается достаточно обширный перечень показателей, в совокупности характеризующих различные аспекты гибкости рынка труда (таблица 1.2). Однако далеко не все из перечисленных

показателей статистически доступны, что затрудняет анализ. Ф. Клау и А. Миттельштадт для оценки гибкости рынка труда в целом используют показатель реакции номинальной заработной платы на динамику ВВП и производительности труда [8, р. 15]. Жесткость номинальной заработной платы, или ее синхронное изменение вслед за уровнем инфляции, приводит к снижению конкурентоспособности предприятий и их деловой активности. Если заработная плата медленно реагирует на изменения цен, то это оказывает меньшее давление на прибыль и таким образом снижает потребность в сокращении рабочей силы. В краткосрочном периоде коэффициент эластичности сильно варьируется между странами, в долгосрочном периоде эксперты обнаружили большее единство, так как во всех странах (но с различной скоростью) номинальная заработная плата изменяется в зависимости от уровня безработицы (в США – в наибольшей степени, в европейских странах – среднее значение вариации, в Японии, Италии – наиболее низкие значения). Но везде заработная плата гибкая. Жесткость заработной платы в долгосрочном периоде имеет отрицательные последствия для рынка труда и занятости. Поэтому в долгосрочном периоде заработная плата должна быть гибкой. Ее реакция зависит от институциональных факторов (минимальная заработная плата, индексация, деятельность профсоюзов), структурных и поведенческих факторов (состав рабочей силы, издержки увольнения, сверхурочные работы). Механизмами подстройки рынка труда являются: сокращение убыточных производств, замена труда капиталом, снижение уровня реальной заработной платы. Гибкая заработная плата способствует снижению уровня безработицы, влияет на скорость структурных сдвигов в производстве и скорость перелива рабочей силы в развивающиеся секторы экономики.

Гибкость рынка труда можно также оценить по реакции затрат работодателя на рабочую силу на прирост ВВП или изменение процента использования производственных мощностей. «Реальная гибкость стоимости рабочей силы может быть измерена разницей между фактической и «оправданной» реальной величиной затрат на рабочую силу». Ее размер определяется по разнице между приростом реальной заработной платы и производительностью труда. Теоретически это позволяет установить размер полной занятости [8, р. 21].

Численную гибкость рынка труда предлагают оценивать по степени трудовой мобильности работников в течение промежутка времени (количество увольнений, количество найма, продолжительность работы, соотношение числа вакансий и числа безработных). Индикаторами гибкости рынка труда также служат данные о динамике рабочего времени и рабочего графика.

Варшавская Е. Я. предлагает следующие показатели: для оценки гибкости рабочего времени – доля работников, имеющих неполную

занятость, доля занятых, работающих по гибким графикам, доля занятых, работающих 45 и более часов в неделю; для оценки численной гибкости – доля временных работников, доля заемных работников; для оценки гибкости рабочего места – доля телеработников, доля мобильных работников; для оценки гибкости организации труда – уровень автономности работ, доля занятых, работающих в составе автономных бригад, доля работников, охваченных ротацией работ [14, с. 14-16, 17-21]. Польские специалисты [3, s. 59-72] в систему оценки гибкости рынка труда ввели показатели, характеризующие: а) эластичность трудоустройства (временное трудоустройство на определенный срок, на время отсутствия работника, на время выполнения работы, с испытательным сроком, самозанятость, лизинг персонала, телетруд, работа по вызову, общественные работы, социальные работы, аутсорсинг); б) эластичность рабочего времени – заданный график работы, сокращенный рабочий день (неделя), индивидуальный график работы, подвижный график работы, замещение в период декретного отпуска; в) эластичность вознаграждения; г) эластичность предложения труда (то есть профессиональная, территориальная, квалификационная мобильность рабочей силы). По их мнению, гибкость рынка труда «помогает повысить конкурентоспособность предприятия, но всегда надо искать баланс интересов работника и работодателя» [3, s. 72].

Сложным вопросом является оценка институциональной гибкости рынка труда. Институциональная гибкость рынка труда – это реакция его институтов на изменяющиеся внешние условия, которая характеризуется скоростью подстройки его элементов и трансакционными издержками на рынке труда, возникающими в результате такой подстройки. Ряд авторов ее характеризуют по следующим направлениям [16]: регламентация процедур найма и увольнения; правила заключения трудовых договоров; установление ставок минимальной заработной платы; индексация заработной платы; налогообложение доходов; налогообложение фонда оплаты труда; размер пособия по безработице; инфорсмент трудовых отношений. Очень распространены индексные подходы к оценке институциональной гибкости рынка труда (индекс EPL – оценка жесткости законодательства о защите занятости, JS – оценка ожидаемых прямых затрат на увольнение, др.) [16]. Ряд авторов [17] используют индексы стандартов труда и защиты занятости (основанные на экспертной оценке в баллах). Специалисты ЕФО оценивают жесткость предписаний Трудового Кодекса в стране и степень социальной защиты работников [12], в обзорах Всемирного Банка [18] используются индексы трудового найма, трудности высвобождения, затрат на высвобождение, жесткости рабочего времени.

Измерять можно как гибкость отдельных элементов рынка труда (цены труда, рабочей силы, спроса на труд, предложения труда, институтов), так и гибкость самих рынков труда. Балацкий Е.В. гибкость рынка труда оценивает через соотношение уровня занятости и уровня безработицы [19]. К. Писсаридес под гибкостью рынка труда понимает быстроту трудоустройства потока безработных. Здесь ключевым показателем является «теснота рынка» (соотношение вакансий и безработных) [10, с. 65].

Таким образом, несмотря на разнообразие, правомерно выделить следующие виды гибкости рынка труда, понимание сущности которых дает возможность разработать систему показателей для их анализа и оценки (таблица 1.2).

Таблица 1.2 – Виды гибкости рынка труда, показатели их анализа и оценки

Виды гибкости рынка труда	Направление оценки	Показатели оценки гибкости рынка труда
Гибкость рынка труда в целом	Реакция заработной платы, численности занятых, уровня безработицы на макроэкономические факторы (динамика ВВП, производительность труда, инфляция)	- отношение прироста заработной платы к приросту ВВП, производительности труда, индексу потребительских цен; - отношение прироста численности занятых к приросту ВВП, производительности труда, индексу потребительских цен; - динамика уровня занятости и уровня безработицы; - соотношение числа вакансий и безработных, средняя продолжительность безработицы
Численная гибкость – то есть реакция количественных показателей рынка труда (ресурсов труда) на изменение внешних условий (ВВП, производительности труда, загрузки производственных мощностей). Может быть по отношению к организации внешней	Численность занятых, количество отработанных часов, численность безработных, продолжительность безработицы	- динамика численности занятых, - динамика числа отработанных часов в год; - динамика уровня безработицы; - соотношение численности работающих на условиях бессрочных и срочных трудовых договоров (контрактов); - параметры гибких форм занятости (гибкое рабочее

Окончание таблицы 1.2

(численность занятых, безработных) и внутренней (число часов работы, графики работы)		время, неполное рабочее время, сезонный, надомный, временный труд), заемный труд; – параметры неполной вынужденной занятости
Ценовая гибкость – то есть реакция ценовых параметров рынка труда (зарботной платы и затрат на персонал) на внешние изменения	Зарботная плата и затраты работодателя на персонал	- уровень и динамика номинальной зарботной платы, ее структура; - затраты работодателя на персонал, их динамика и структура
Функциональная гибкость – то есть изменение качественных характеристик рабочей силы и рабочих мест в зависимости от изменений условий и форм общественного производства	Профессиональная, территориальная и функциональная мобильность рабочей силы и рабочих мест	- коэффициенты оборота по приему, увольнению, совокупный оборот рабочей силы; - сальдо внешней и внутренней трудовой миграции; - удельный вес работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку; - число рабочих мест
Институциональная гибкость – то есть способность институтов рынка труда обеспечить быстрое приспособление основных элементов рынка труда к изменениям внешней среды, скорость и затраты такой подстройки	Формальные институты рынка труда, практика правоприменения предписаний трудового законодательства и нормативных правил о защите занятости, зарботной платы	- налогообложение фонда оплаты труда, регламентация процедур найма и высвобождения, индексация зарботной платы, размер минимальной зарботной платы, размер пособия по безработице и условия его выплаты, переговорная сила профсоюзов; - количество работников инспекции труда, количество проверок государственной инспекции труда, количество выявленных нарушений

Источник: составлено на основе [3; 4; 5; 8; 14; 16; 17-22].

1.4.2 Гибкость ресурсов труда (занятости)

Численная гибкость – это изменение количественных показателей рынка труда (ресурсов труда). Ресурсы труда в национальной экономике принято измерять по численности занятых, количеству отработанных часов, численности безработных. Различают внешнюю и внутреннюю

количественную гибкость рынка труда. Внешняя связана с движением рабочей силы между организациями. Она может быть оценена по численности безработных, численности занятых, обороту рабочей силы. Ресурсы труда на макроуровне также характеризуют по количеству отработанных часов, что может служить более точным показателем. Внутренняя количественная гибкость рынка труда характеризуется размерами неполной вынужденной занятости, использованием гибких графиков работы, сезонного, надомного, временного, заемного труда.

Данные рисунков 2 и 3 свидетельствуют о значительной внешней количественной гибкости рынков труда в странах ЕС, Японии, США, поскольку динамика ресурсов труда (занятых и безработных) достаточно волатильна, особенно под влиянием кризиса 2008 года (когда уровень занятости упал, а уровень безработицы возрос во всех странах).

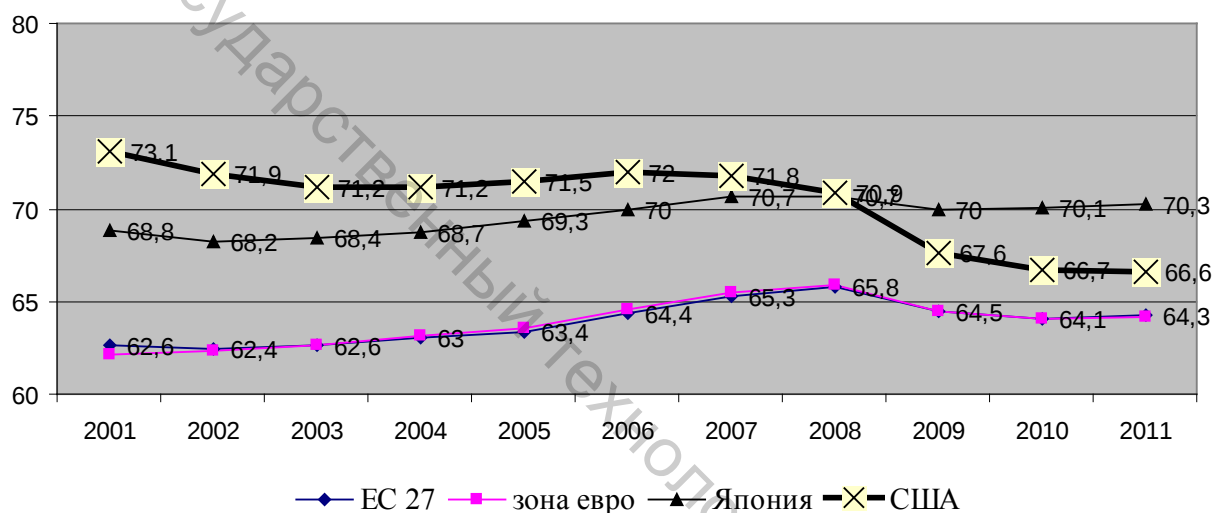


Рисунок 1.2 – Динамика уровня занятости населения в возрасте 15–64 года, в %, 2001–2011 гг.

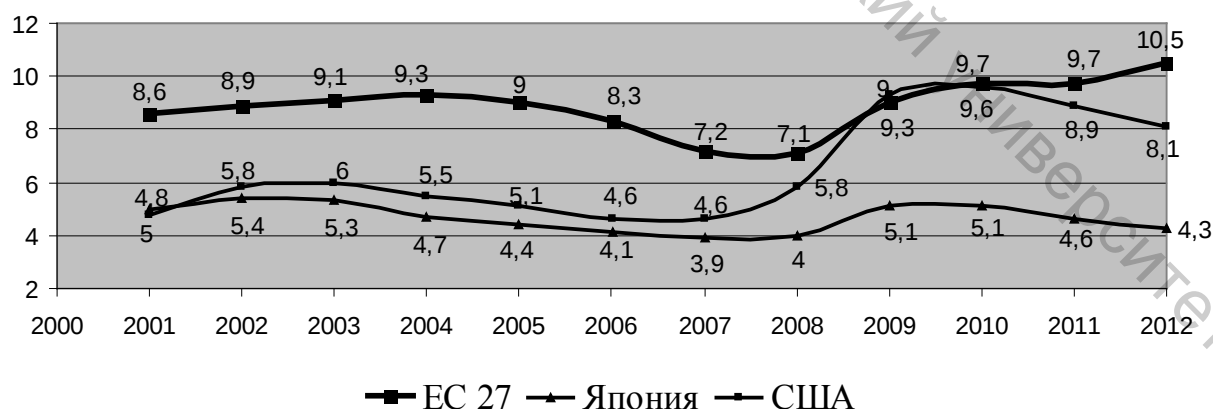


Рисунок 1.3 – Динамика уровня безработицы, %, 2001–2012 гг.

Источник: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

Гибкость занятости предполагает самостоятельность субъекта хозяйствования относительно объема применяемых ресурсов труда в рамках существующего нормативно-правового поля в стране. Гибкость занятости может достигаться следующими способами: 1) гибкость часов работы (гибкий график, сокращенный рабочий день, сезонная работа, совместительство); 2) гибкость численности занятых (заемный труд – аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала); 3) гибкость рабочего места (работа на дому на базе использования ИТ-технологий (teleworking) и без них (homeworking), включая дистанционные рабочие места, работу по вызову, фриланс); 4) работа на условиях нестандартных трудовых договоров (контрактов). В настоящее время в развитых странах гибкими формами занятости охвачено по разным источникам 15–30 % работников. Удельный вес занятых неполное рабочее время в численности занятых в странах ЕС-27 составляет 18,4 % (2009 г.), 19,5 % (2011 г.), 9 % составляют телеработники (20 млн чел.), до 5 % персонала работают на условиях заемного труда (в России – 3,9 % в 2011 г.) [23]. Удельный вес занятых неполный рабочий день в странах Западной Европы выше, чем в странах Центральной и Восточной Европы (таблица 1.3).

Таблица 1.3 – Удельный вес занятых неполный рабочий день, в общей численности занятых, %

	2001	2006	2011
ЕС 27	16,2	18,1	19,5
Зона евро	15,8	19,1	20,9
Бельгия	18,5	22,2	25,1
Дания	20,1	17,9	19,2
Германия	20,3	21,8	22,1
Швеция	21,1	25,1	26,0
Великобритания	25,0	25,3	26,8
Болгария	3,2	2,0	2,4
Чехия	4,9	5,0	5,5
Эстония	8,2	7,8	10,6
Канада	18,6 (2004)	18,2	19,9
Япония	18,1 (2004)	18,0	20,6
США	13,2 (2004)	12,6	12,6

Источник: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

Таблица 1.4 – Удельный вес работников, имеющих вторичную занятость, в % в общей численности занятых

	2001	2006	2011
ЕС 27	3,8	3,7	3,8
Зона евро	2,8	3,2	3,5
Дания	10,3	10,1	8,2
Нидерланды	5,9	6,5	7,1
Польша	8,5	7,5	7,0
Швеция	9,5	7,8	8,4
Ирландия	17,7	11,4	9,1
Норвегия	8,1	7,3	8,5
Швейцария	6,5	6,4	6,5

Источник: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

Удельный вес работников, имеющих вторичную занятость (таблица 1.4) в странах ЕС в целом оставался неизменным (3,8 %) и невысоким. Максимальные значения сложились в Дании, Ирландии, Польше, однако за 2001–2011 гг. в них также произошло снижение данного показателя. Среднее число часов работы в целом за период (2004–2011 гг.) во всех странах последовательно снижалось, однако необходимо отметить, что с 2009 года (под влиянием мирового финансового кризиса) этот показатель начал расти (таблица 1.5).

Таблица 1.5 – Среднее число отработанных часов в год, час

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ЕС 27	1812	1807	1805	1799	1792	1766	1775	1776
Япония	1787	1775	1784	1785	1771	1714	1733	1728
США	1802	1799	1800	1798	1792	1767	1778	1787

Источник: Employment and labour markets. Key tables from OECD 2012/

Важным элементом обеспечения количественной гибкости рынка труда является институт **заемного труда**, который получил достаточно широкое распространение. Его отличительной особенностью является трёхсторонний характер трудовых отношений, складывающихся между наёмным работником, организацией – посредником (в качестве которой выступает кадровое агентство) и нанимателем.

Под **заёмным трудом** понимается работа, выполняемая работником, нанятым специализированной организацией (агентством), которая предоставляет его в распоряжение третьей стороне, называемой организацией-пользователем, для выполнения временного труда в её пользу и под её руководством [24, с. 20]. Следуя тенденции децентрализации производств и переноса части процесса создания стоимости в другие регионы и даже страны, предприятия формируют

гибкие и узкоспециализированные подразделения. Поэтому часть производственного процесса и определенные виды услуг предприятиям становится целесообразнее покупать извне. В отношении трудовых ресурсов это означает тенденцию перевода работников на условия субконтрактации, что помогает снизить издержки на труд и тем самым повысить конкурентоспособность и конкурентные преимущества организации. В таком случае определенные бизнес-процессы для организации целесообразнее закупать извне, от специализированной фирмы, с которой могут быть установлены длительные партнерские отношения. Таким образом, возникает явление, которое К. Ван Эйк охарактеризовал как количественную гибкость рынка труда [4, р. 10], достигаемую переносом трудовых контрактов с внутреннего на внешний рынок труда. В основе внешней количественной гибкости рынка труда лежит аутсорсинг – то есть выделение, размещение или передача бизнес-процесса, не являющегося основным, сторонней внешней организации и приобретение ее услуг на платной основе. В этом случае возникает широкий круг предприятий-аутсорсеров, которые оказывают бизнес-услуги в области своей специализации (в обеспечении кадрами, обслуживании, охране, уборке, бухгалтерии, пр.) Часто аутсорсеров создают сами родительские предприятия, их выделившие, для постоянного обслуживания в области своей компетенции. Ч. Хэнди в 1984 году начало этого процесса сформулировал следующим образом: «В семидесятые годы привычная картина трудовой жизни стала меняться. Крупные организации, которые в течение рабочей недели становились подлинным домом для большого количества людей, стали приходить в упадок...», «истина состоит в том, что крупные организации держатся на плаву благодаря небольшим субподрядчикам» [13, с. 329, 331]. В этом случае родительская компания сокращает свой штат и следовательно, затраты, а услугу и труд приобретает на платной основе извне на условиях заемного труда. Причем все обязательства по трудовым контрактам осуществляет агентство, предоставляющее услугу, которое является для работников, предоставляемых в заем, работодателем (следовательно, оно заключает с ними трудовой договор, контролирует его исполнение, ведет кадрово-учетную документацию, осуществляет выплаты налогов в фонд социальной защиты и пр.). Предприятие-заказчик просто использует заемный труд.

В настоящее время аутсорсинговые услуги получили достаточно широкое распространение. В среднем в мире на условиях аутсорсинга выполняется 31 % услуг по финансовому анализу и бухгалтерскому учету, 50 % – по управлению человеческими ресурсами, 53 % – по НИОКР, 89 % – по компьютерным и информационным технологиям и 90 % – по услугам колл-центров [27, с. 21].

Заемный труд является видом временной занятости прежде всего потому, что работники в данном случае заняты на условиях срочных трудовых договоров. Заемный труд может осуществляться в двух формах:

1) аутстаффинг (outstaffing) – процесс выведения части своих работников за пределы штата через процедуру увольнения и перевод их в кадровое агентство (или в иную организацию, оказывающую услуги по аутстаффингу), которое заключает трудовые договоры. При этом кадровое агентство формально выполняет функции работодателя, так как фактически уволенные работники продолжают работать у нанимателя. За рубежом услуги аутстаффинга как законный способ снижения расходов на персонал давно получило широкую популярность [23, с. 5];

2) лизинг персонала (staff leasing) – предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно длительный срок (от трех месяцев до нескольких лет). При этом заказчик оформляет договор только с агентством и рассчитывается с ним, а кадровое агентство, в свою очередь, производит все расчёты с персоналом (по заработной плате с отчислениями), платит налоги и т. д. [23, с. 5–6].

Рынок лизинговых услуг персонала в мире динамично развивается – ежегодно число компаний, специализирующихся на кадровом лизинге, увеличивается в 1,5 раза. По статистическим данным, более 1 % занятых в США и Западной Европе состоят в штате кадровых агентств [28, с. 44].

Вместе с тем в развитых странах продолжается работа по признанию законности использования заёмного труда. В 1997 году была принята Конвенция №181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости», вступившая в силу в мае 2000 года, что явилось фактическим признанием стран, ратифицировавших Конвенцию (23 государства), возможности применения заёмной рабочей силы в рамках своих национальных правовых институтов.

Масштабы временной занятости в современной экономической практике возрастают. Доля заемных работников в численности экономически активного населения в 1998 году в странах Европы составляла 0,9 %, в 2010 году – 1,5 % [25, с. 9]. Лидерами в области использования заемного труда являются США – 1,8 %, Великобритания, Голландия, Франция [25, с. 10]. Несмотря на то, что в странах Центральной и Восточной Европы практика использования заемного труда появилась позже и в целом ее уровень ниже, чем в странах Западной Европы, правомерно говорить о значительной динамике этого явления. В разрезе секторов экономики преимущественно заемный труд характерен для промышленности, сферы услуг, в отдельных странах – строительства, общественного сектора. В разрезе категорий населения

он в большей степени охватывает молодежь, лиц с низким уровнем образования и квалификации. В разрезе категорий персонала – рабочих, офисный персонал, технических исполнителей, продавцов [25, с. 13]. Заемный труд расширяет возможности трудоустройства для безработных. Исследования российских авторов [25] свидетельствуют о росте заемного труда в России. Количество российских предприятий, использующих заемный труд, составляет 3,5 % (2011 год) и постоянно растет. Доля заемных работников в России составляет 1 %, что является сопоставимым со странами Центральной и Восточной Европы. До 21 % работников на предприятиях, применяющих заемный труд, являются временными. В разрезе видов экономической деятельности наибольшее распространение заемный труд получил в торговле, финансах, транспорте, связи. В большей степени к практике заемного труда прибегают малые предприятия. В отношении категорий, пола и возраста персонала, используемого на условиях заемного труда, однозначных выводов нет. Л. И. Смирных пришла к выводу, что «заемный труд используется частью российских предприятий для обеспечения внешней количественной подстройки в условиях относительно жесткого трудового законодательства по защите занятых работников от увольнений. И выступает в этом случае альтернативой ценовой подстройки (за счет заработной платы) и внутренней количественной подстройки (за счет рабочего времени)» [25, с. 31].

Заемный труд является достаточно эффективным инструментом внешней количественной подстройки рынка труда, так как по сравнению с высвобождением он требует меньших затрат и сглаживает негативные социальные последствия. Причинами распространения заемного труда в зарубежной бизнес-практике являются:

1. Возможность снижения затрат, связанных с реализацией технологий кадровой работы на микроуровне, так как в случае использования лизинга персонала затраты по поиску, подбору, отбору, найму, обучению, увольнению работников переносятся с организации-заказчика на кадровое агентство.

2. Возможность нивелирования рисков, связанных с отдельными категориями работающих, которые вызывают неравномерное предложение труда и рост потерь рабочего времени (отсутствие по причине болезни, отпуска по беременности и родам, в связи с обучением, выполнением общественных обязанностей и пр.).

3. Возможность отбора подходящих из числа привлеченных по лизингу работников на постоянную работу, сокращения времени и затрат на их адаптацию. В литературе это называется эффектом «склеивания» [25, с. 17], что означает возрастание вероятности для работника, привлеченного на условиях лизинга, быть нанятым на постоянную работу. Этот эффект доказан на примере эмпирических данных Германии – где вероятность склеивания оценена для 17 %

общего числа заемных работников. Причем эффект «склеивания» сильнее в период подъема экономики, на крупных предприятиях и для квалифицированных работников. Пример эффекта «склеивания» в Нидерландах приводит К. Ван Эйк [4, р. 35], причем в данной стране это закреплено в трудовом законодательстве: после трех лет временный контракт автоматически переходит в разряд постоянного; на период от 6 до 36 месяцев временные работники заключают контракт с агентством, что означает, что после этого периода агентство продолжает выплачивать заработную плату на время их временной незанятости; в зависимости от продолжительности периода от 6 до 8 месяцев, агентство должно обязательно заключить соглашение с временными работниками, причем в нем оговаривается фиксированное вознаграждение, пенсионные права, обучение и переподготовка. В течение обучения обязательно заключение трудового соглашения на неограниченный период времени.

4. Возможность повышения мотивации и производительности персонала за счет дифференциации условий контрактации работников (продолжительность контракта, содержание социального пакета, условия оплаты труда и премирования, пр.).

5. Возможность снижения затрат на персонал и повышения финансово-экономических показателей деятельности организации, поскольку сокращение штатной численности работников за счет передачи отдельных функций на аутсорсинг с последующим использованием заемного труда улучшает соотношение между величиной объема производства на предприятии и численностью работников (так как учитываются только работники, состоящие в штате), снижения затрат на труд – в данном случае они переносятся на статью издержки на приобретение услуг. В итоге улучшаются значения показателей, характеризующих финансовые результаты и финансовое состояние предприятия.

В экономической литературе активно исследуется соотношение между заемным трудом и стандартной занятостью (на условиях бессрочных трудовых договоров). Эмпирические оценки [25] свидетельствуют, что они в большей степени дополняют, а не противоречат друг другу. Это значит, что обращение предприятий к практике заемного труда может рассматриваться как один из инструментов повышения гибкости рынка труда, который эффективен по отношению к тем его сегментам, где другие формы гибкости не дают эффекта.

Гибкий график работы означает формирование многовариантных соотношений времени труда и отдыха в зависимости от потребностей производства или работника. Многие организации давно и эффективно используют режимы гибких форм занятости. Например, на предприятиях «BMW AG» гибкая система труда введена с

1993 года. Сейчас в компании используется порядка 200 режимов гибкого времени, за счет чего производительность работников возросла на 24–39 % [29, стр. 172]. По мнению П. Гесснера (ответственного за политику рабочего времени в «BMW AG»), программа гибкого рабочего времени помогла снизить реальную почасовую ставку заработной платы, повысить конкурентоспособность компании и сохранить рабочие места. Такой же практики придерживается один из крупнейших банков Франции «Credit Lyonnais» (со штатом персонала 35 тыс. чел.). Программа сокращения предусматривает сокращение нормальной рабочей недели для 7 тыс. служащих с 39 до 33 часов при четырехдневной рабочей неделе. Это позволило сохранить 1,1 тыс. рабочих мест из 5 тыс., запланированных под сокращение.

Гибкий график работы может подразумевать как полный, так и сокращенный рабочий день (неделю) со средней продолжительностью 30–35 часов (в отличие от 40 часов в неделю при полной занятости). В современной бизнес-практике отмечается увеличение удельного веса работников, работающих на условиях неполного рабочего времени: в зоне ЕС 27 в 2012 г. их удельный вес в общей численности занятых составил 16,2 % (таблица 1.3), причем в Бельгии – 25,1 %, Дании – 25,9 %, Германии – 26,6 %, Нидерландах – 49,1 %.

Исследователи отмечают [4, р. 18], что неполный рабочий день в большей степени получил распространение в таких видах экономической деятельности, как торговля, сфера обслуживания, финансы. В отношении категорий персонала – секретари, медсестры, торговые работники (особенно женщины) повара, кассиры, сторожи, дворники, швейцары, водители грузовиков (мужчины). Практика сокращенной рабочей недели означает, что 40-часовая рабочая неделя отрабатывается за 4 дня при 10-часовом рабочем дне. Многие организации ее комбинируют с групповой (командной) работой. Это позволяет более производительнее эксплуатировать новое дорогостоящее оборудование, или более широко оказывать услуги, а для работников – более эффективно распределять время труда и досуга.

Гибкость рабочего места обеспечивает внутреннюю количественную гибкость рынка труда. Объективной основой процессов обеспечения гибкости рабочих мест в современных условиях стали изменения в организации производства, гибкая специализация, технологические потребности постоянной реструктуризации, вызванной переходом от массового производства к гибким, мелкосерийным объемам и постоянному обновлению ассортимента. Это меняет формы планирования, организации рабочих мест, системы вознаграждения и контроля за эффективностью их функционирования. Гибкость рабочего места тесно связана с функциональной гибкостью рабочей силы. Гибкость рабочего места обеспечивается в рамках реинжиниринга бизнес-процессов в организации. Таким образом формируется

«гибкость» фирмы, концепцию которой впервые сформулировал Дж. Аткинсон в 1984 году, связав с тенденцией к обеспечению структурной и операционной гибкости, что означает:

- постоянную перепланировку рабочих мест, создание многофункциональных и комплексных рабочих мест, которые обслуживаются командой работников, способных к быстрой перегруппировке,
- децентрализацию в принятии решений.

Практика иллюстрирует повышение гибкости рабочих мест, что достигается посредством [4, р. 16]:

- многопрофильности рабочих мест,
- многовариантности решаемых задач, требующих комплексных многопрофильных знаний,
- постоянной ротации кадров,
- использования командной работы,
- сокращения уровней иерархии в управлении, переноса центра тяжести и полномочий по принятию решений на низшие уровни иерархии,
- делегирования полномочий индивидам или команде,
- постоянного обогащения труда, улучшения качества трудовой жизни.

Такое видоизменение рабочих мест также сопряжено с сегментацией персонала на кадровое ядро и периферию. Гибкие рабочие места трансформируют традиционное представление о карьере сотрудника в организации. Возникают такие виды карьеры, как горизонтальная, расширяющая возможности занятости в различных функциональных областях и других организациях. Однако гибкость рабочего места сложно поддается статистической оценке [26; 29]. Отдельные исследования основаны на выборке первичных данных о наличии гибких команд в организациях, ротации кадров, участии работников в принятии решений [26, р. 31]. Варшавская Е. [14, с. 35] оценивает гибкость рабочих мест по таким показателям, как доля телеработников и доля мобильных работников. В обследовании ЕС [29, р. 179] при определении понятия гибкого рабочего места употребляют такие слова-синонимы, как «новое» рабочее место, «инновационное», «высокотехнологичное». Согласно исследованию, от 40 до 100 % организаций отметили, что часть их работников заняты на рабочих местах, которые можно квалифицировать как гибкие, причем более 50 % персонала принимают участие в ротации рабочих мест и межпрофессиональном повышении квалификации на 38 % фирм в Европе с численностью до 1 тыс. занятых, самоуправлении и командной работе (на 33 % фирм в Европе с численностью до 1 тыс. занятых), в самостоятельном принятии решений (до 37 % фирм в Японии, 31 % в

Канаде, 29 % фирм с численностью до 1 тыс. занятых в Европе), в управлении организацией (до 33 % фирм в Европе с численностью до 1 тыс. занятых), использовании системы TQM (Total Quality Management) (38-39 % фирм с численностью до 1 тыс. занятых в Европе и Канаде и 31 % фирм с численностью занятых более 1 тыс. в США) (таблица 1.6).

Таблица 1.6 – Удельный вес рабочих мест, отвечающих требованиям гибких рабочих мест, в зависимости от размера организации, 1998 год (в %)

Страна	Канада		Япония	США		Европа	
Размер предприятий по численности работников, чел.	100-999	более 1000	более 1000	100-999	более 1000	100-999	более 1000
Более 50 % сотрудников принимают участие в:							
ротации рабочих мест и межпрофессиональном повышении квалификации	27	13	28	20	18	38	17
самоуправления и командной работе	15	8	...	11	4	33	14
самостоятельном принятии решений	31	13	37	16	20	20	10
в управлении организацией	19	10	13	20	17	33	7
использовании системы TQM (Total Quality Management)	39	25	24	27	31	38	21

Источник: [29, р. 187].

Однако исследователи также обращают внимание, что появление гибких рабочих мест усиливает поляризацию между кадровым ядром и периферией внутри организации [22, р. 210]. И наряду с расширением возможностей, возрастание объемов неполной занятости, временной работы, в некоторых странах усиливается неравенство в доходах и возрастают трудности для низкоквалифицированных работников.

Под работой на условиях **нестандартных (срочных) трудовых договоров** (контрактов) понимается использование контрактов с ограниченной продолжительностью действия, использование которых позволяет работодателю безболезненно расстаться с работником по истечению срока контракта. Это обеспечивает возможность маневрирования численностью работников в кратко- и среднесрочном периодах без выплаты выходного пособия, сокращения выплат по трудовым отпускам, других социальных выплат. Практика использования срочных трудовых договоров в странах ЕС представлена на рисунке 1.4.

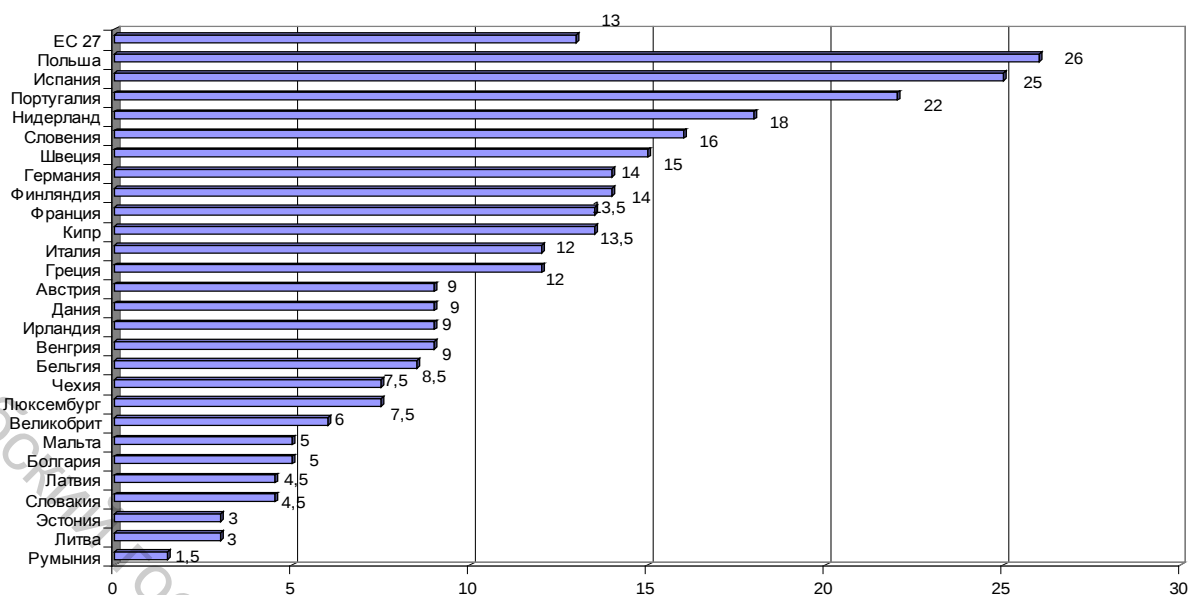


Рисунок 1.4 – Доля работающих на условиях срочных трудовых договоров, %

Источник: Europe in figures. Eurostat yearbook. 2011. – Luxembourg Publications office of the EU, 2011. P. 261, 241.

В среднем в странах ЕС около 13 % работников заняты на условиях срочных трудовых договоров, но в 10 странах значение этого показателя выше среднего, достигая 20 % и более (в Польше, Испании, Португалии).

Во Франции 40 % лиц, нанимающихся впервые, принимаются на временную работу или на ограниченный срок. В Нидерландах 38 % рабочей силы заняты неполный рабочий день [47, с. 14]. Процент фирм, которые увеличили использование гибких форм рабочего времени в Европе, колеблется от 16–19 % в Дании и Франции до 50–62 % в Германии, Финляндии. В целом режимы гибкого рабочего времени используют от 64 % до 90 % фирм Западной Европы [45, р. 103]. Причем «важна также гибкость внутри каждой организации, и потому работа по найму может все больше походить на самозанятость, при которой человек переходит от проекта к проекту по мере изменения спроса на его услуги» [47, с. 14]. МОТ называет эту тенденцию «всепроникающей деформализацией трудовых отношений» [47, с. 14]. В большинстве стран с жестким трудовым законодательством вырастают масштабы теневой занятости. «Теневые структуры часто не могут легализоваться именно из-за высоких стандартов защиты занятости» [46, с. 122]. Поэтому либерализация рынка труда позволяет бизнесу выйти из тени. Так произошло в ряде стран Латинской Америки в результате либерализации рынка труда в 90-х годах XX в.

1.4.3 Гибкость цены труда (ценовая гибкость рынка труда)

Ценовая гибкость – это реакция ценовых параметров рынка труда на внешние шоки. Цену труда в национальной экономике характеризуют заработная плата и затраты работодателя на персонал. Показателями для оценки могут быть приняты: уровень и динамика номинальной заработной платы, ее структура, межпрофессиональная дифференциация заработной платы; затраты работодателя на персонал, их динамика и структура.

Ценовая гибкость рынка труда может проявляться на макро- и микроуровнях. На макроуровне ценовая гибкость отражает общую динамику заработной платы (или доходов работающих), ее корреляцию с уровнем инфляции и фазой экономического цикла. Тесная связь заработной платы с данными макроэкономическими трендами свидетельствует о ценовой жесткости рынка труда. Отсутствие связи позволяет говорить о ценовой гибкости. Рисунок 1.5 показывает темпы прироста (снижения) реальных располагаемых доходов населения в ЕС, Японии, США и в целом свидетельствует о наличии определенной связи между ними и фазой экономического цикла (в 2009 году снижение, но темпы восстановления разные – в США и Японии практически сразу же рост, а странах зоны евро – медленная рецессия).

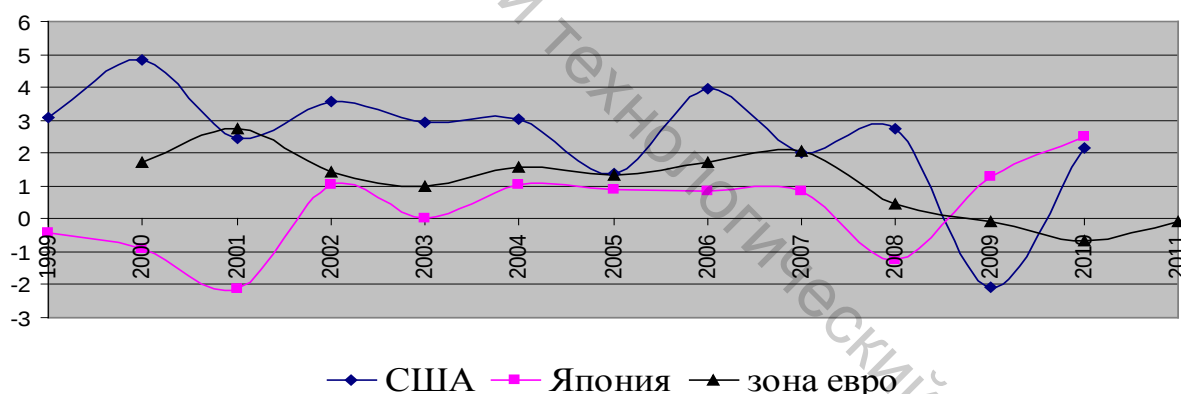


Рисунок 1.5 – Темпы прироста (снижения) реальных располагаемых доходов населения, в %

Источник: OECD Factbook 2013/Economic, Environmental and Social Statistics. OECD, 2012.

Анализ динамики среднегодового дохода одного работающего полный рабочий день в странах ЕС 27 (таблица 8) показывает, что доход во всех странах в целом за период вырос. В некоторых странах Центральной и Восточной Европы он вырос вдвое-втрое (учитывая низкий старт). Но после кризиса 2008 года (то есть начиная с 2009 года) в 11 странах из 28 доходы снизились (в Чехии, Германии, Эстонии,

Ирландии, Литве, Венгрии, Польше, Португалии, Швеции, Великобритании, Норвегии), а в остальных – продолжали расти. Это говорит о ценовой гибкости рынка труда в развитых рыночных экономиках, поскольку цена труда на совокупном рынке труда не привязана к уровню инфляции и фазе экономического цикла. Рынок труда реагирует на них количественной подстройкой.

Таблица 1.7 – Динамика среднегодового дохода одного работающего полный рабочий день, тысяч евро

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Бельгия	31,6	33,1	34,3	34,6	35,7	36,7	37,6	38,6	40,7	42,4	43,4	44,6
Болгария	1,4	1,5	1,58	1,67	1,78	1,97	2,1	2,6	3,3	4,08	4,4	4,66
Чехия	...	...	6,01	6,13	6,56	7,4	8,2	...	10,9	10,6	11,4	12,02
Дания	40,9	41,6	43,6	44,7	46,1	47,5	48,3	53,1	55,0	56,04	58,8	60,0
Германия	34,4	35,2	36,4	37,2	38,1	38,7	39,4	40,2	41,4	40,6	41,7	43,3
Эстония	...	...	...	...	...	...	...	...	10,04	9,5	9,7	10,4
Ирландия	...	...	...	...	...	40,46	...	39,9	45,9	45,2	46,2	...
Греция	14,7	15,4	16,3	16,7	...	...	...	...	25,9	29,16	...	...
Испания	17,4	17,8	18,46	19,2	19,9	20,3	21,4	21,9	25,2	26,3	27,05	...
Франция	26,7	27,4	28,2	28,8	29,6	30,5	31,6	32,4	33,6	35,5	36,15	...
Италия	...	...	...	...	...	...	...	...	26,8	27,4	28,2	...
Кипр	16,08	16,7	17,4	18,1	19,3	20,6	21,3	...	...	24,8	25,2	25,5
Латвия	...	...	...	...	3,8	4,2	5,2	6,7	8,6	8,7	8,6	8,9
Литва	...	...	...	...	...	...	...	...	7,3	7,04	7,2	7,4
Люксембург	35,8	37,7	38,4	39,6	40,6	42,1	43,6	45,3	47,03	48,17	49,3	50,5
Венгрия	4,1	4,8	5,8	6,5	7,1	7,8	7,86	8,9	9,8	9,6	10,1	10,5
Мальта	13,4	13,8	14,06	14,09	14,11	14,7	15,3	15,6	16,15	20,8	19,01	19,5
Нидерланды	31,9	33,9	35,2	36,6	37,9	38,7	40,8	42,0	43,15	44,4	45,2	46,3
Австрия	...	...	...	...	34,9	36,0	36,6	37,7	39,06	40,5	41,2	42,3
Польша	...	7,5	...	...	6,2	6,3	8,17	...	9,8	8,4	9,4	9,7
Португалия	12,6	13,4	13,3	13,3	13,7	14,04	14,9	15,3	16,7	16,6	19,9	16,6
Румыния	...	...	...	...	2,4	2,15	3,7	4,8	5,5	5,5	5,9	6,14
Словения	...	...	...	...	...	...	...	...	15,9	16,2	17,16	17,68
Словакия	3,5	3,8	4,58	4,9	5,7	6,4	7,04	8,4	9,7	10,4	10,7	11,2
Финляндия	27,4	28,5	29,9	30,9	31,9	33,3	34,08	36,1	37,9	40,12	39,9	43,9
Швеция	31,6	30,5	31,6	32,17	33,3	34,03	35,08	36,9	37,6	34,8	40,08	43,2
Великобритания	37,6	39,2	40,5	38,8	41,3	42,9	44,5	46,05	42,3	38,05	39,6	40,05
Норвегия	36,2	38,6	43,7	40,9	42,15	45,6	47,2	...	52,6	51,3	...	...
Швейцария	43,6	...	48,5	...	45,7	...	46,06	...	47,09	...	56,5	...
ЕС 27		27,947	30,14	30,347	28,3	29,1	31,3					

Источник: Europe in figures/ Eurostat yearbook. 2011. – Luxemburg Publications office of the EU, 2011, p.255; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

Однако главная причина механизма ценовой гибкости – это механизм зарплатообразования на микроуровне. Здесь существуют два индикатора: заработная плата и ее структура; затраты работодателя на персонал и их структура. Механизмы обеспечения ценовой гибкости рынка труда на микроуровне и их задачи представлены в таблице 1.8. Заработная плата включает постоянную и переменную части,

движением которых предприятие может варьировать совокупным уровнем вознаграждения персонала различных категорий, в зависимости от задач кадровой политики, складывающейся ситуации и пр.

Таблица 1.8 – Механизмы обеспечения ценовой гибкости рынка труда на микроуровне

	Механизмы гибкости	Решаемые задачи
Заработная плата	1) гибкие системы оплаты труда, 2) гибкое соотношение между постоянной и переменной частями фонда заработной платы	1) дифференциация вознаграждения в зависимости от качества человеческого капитала работника, индивидуального вклада в достижение целей организации, 2) возможность легального обеспечения понижения вознаграждения
Затраты на персонал	1) изменение удельного веса статей затрат, 2) дифференциация индивидуальных затрат	1) экономия затрат, 2) дифференциация социального пакета, его персонификация

Гибкие системы оплаты труда предполагают установление дифференцированных условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход. В зарубежной практике накоплен значительный опыт использования гибких форм оплаты труда. Среди наиболее известных гибких систем оплаты труда, используемых в практике российских предприятий, следует отметить: система оплаты труда, основанная на применении «вилки» соотношений в оплате труда разного качества (ВСОТРК) [30]; экспертная; контрактная; по конечному результату; рыночная система оценки и оплаты труда РОСТ [30]; система «плавающих» окладов [31]; комиссионная оплата [32]; система «оклад+процент» как разновидность комиссионной системы [33]. В странах Западной Европы и США получили распространение такие виды гибких систем оплаты труда, как системы участия в прибыли Дж. Скэнлона, А. У. Ракера и Ипрошеар [34]; система участия в доходах [35]; системы бонусов [36]; система опционов [37]. Несмотря на то, что каждая из данных систем имеет свои

особенности и соответственно, сложности при внедрении, их объединяет главное преимущество – они позволяют наиболее полно учесть личный вклад каждого работника в конечные результаты и справедливо увязать уровень заработной платы с полученными результатами. Преимущества и недостатки гибких систем оплаты труда рассмотрены в таблице 1.9.

Таблица 1.9 – Достоинства и недостатки основных видов гибких систем оплаты труда

Вид гибкой системы оплаты труда	Достоинства	Недостатки (сложности при внедрении)
1	2	3
1. Собственная тарифная сетка	- учет особенностей предприятия; - учет специфики деятельности; - возможность учета общих правил и принципов, присущих тарифным системам, в частности единой тарифной сетке; - широкое применение на крупных предприятиях	- необходимость привлечения специалистов для разработки собственной тарифной сетки; - риск субъективной оценки; - сложность гармонизации с существующим нормативным полем
2. Грейдинг	- возможность обеспечить дифференциацию оплаты труда при неизменном фонде заработной платы; - значимость рабочего места определяется на основе критериев, которые важны непосредственно для данного предприятия; - простота применения системы	- необходимость участия сторонних консультантов при разработке грейдов и связанные с этим расходы; - риск субъективной оценки; - сложность процесса разработки системы
3. Система «Оклад+%»	- простота в понимании и применении системы; - сильный инструмент мотивации для отдельных категорий персонала (например для специалистов по продажам)	- в соответствии с законодательством комиссионное вознаграждение должно выплачиваться из прибыли и не включается в себестоимость; - размер оклада в соответствии с законодательством должен составлять не менее 65 %; - «демотивация» остального персонала; - сложность в рамках законодательства обеспечить прямую зависимость от уровня продаж; - применяются только для узких категорий персонала

Продолжение таблицы 1.9

1	2	3
---	---	---

4. Система «плавающих» окладов	- оплата труда зависит от полученной прибыли и суммы средств, которые идут на оплату труда; - простота расчетов при начислении заработной платы	- необходимость ежемесячного пересмотра фактического уровня оплаты труда; - в соответствии с законодательством, данная система может работать лишь в сторону увеличения окладов; - данная система наиболее эффективна для небольших фирм с единой командой
5. Система на основе применения «вилки» соотношений в оплате труда	- упрощение положений о премировании и их количества; - индивидуальный подход к стимулированию эффективности труда; - учет ценности рабочего места; - простота и доступность системы для работников	- условие для применения системы – наличие существенной дифференциации в оплате труда, которая позволяет выделить достаточное количество квалификационных групп; - необходимость привлечения специалистов для разработки системы и большие затраты на привлечение экспертов; - риск субъективной оценки
6. Система РОСТ	- прямая зависимость оплаты труда от результатов деятельности через показатель зарплатоемкости; - создание резервного фонда заработной платы, что обеспечивает возможность сглаживания оплаты труда при динамических колебаниях; - наличие механизма компенсации потерь заработной платы от инфляции, так как вместе с общим подъемом цен на рынке возрастают и цены на товары и услуги организации, а значит, растет объем выручки; - дополнительная выгода при совмещении работы и замещении работников	- необходимость привлечения специалистов для разработки системы; - сложность расчетов; - систему РОСТ рекомендуется применять на предприятиях, условия труда которых требуют введения в систему оплаты труда множества различных доплат и надбавок
7. Система участия в прибыли и капитале	- увеличение финансового участия работников в достижениях организации; - более глубокое понимание работниками целей организации	- размер прибыли зависит от многих внешних факторов, которые часто напрямую не зависят от работников; - трудность оценки непосредственного влияния работника на размер прибыли;

Окончание таблицы 1.9

1	2	3
---	---	---

		- изменение цен на акции компании в результате причин, не зависящих от работников; - работники обязательно должны сами участвовать в разработке систем участия в прибыли или деления выгод от повышения производительности
--	--	---

Источник: Составлено на основе анализа источников [30-37].

Окончательный выбор наиболее подходящей для конкретной организации гибкой системы оплаты труда зависит от особенностей и задач самой организации, ее готовности использовать бестарифную систему оплаты труда. Гибкость оплаты труда может стать эффективной кадровой технологией как для успешного предприятия, так и для предприятий, решающих задачи антикризисного управления.

В начале XXI века ряд специалистов (К. Ван Эйк, Ф.Клау, А. Миттелштадт, др.) предложили в качестве дополнительного индикатора ценовой гибкости рынка труда интегральный показатель затрат работодателя на персонал, поскольку «стоимость рабочей силы дифференцируется между предприятиями», что может рассматриваться как реакция заработной платы на профессиональные различия и доходность предприятия [8, р. 14]. Затраты на персонал на микро-уровне как индикатор гибкости рынка труда намного информативнее, чем показатель заработной платы. Затраты на персонал организации – это общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала. И если номинальная заработная плата в силу установленных правил может быть гибкой только вверх, то затраты работодателя на персонал могут быть достаточно гибкими как вверх, так и вниз.

Согласно международной стандартной классификации стоимости труда, рекомендованной Международной конференцией статистиков по труду, затраты на персонал включают:

– прямую зарплату (плата за прямое отработанное время рабочим с повременной оплатой; прогрессивные выплаты рабочим с повременной оплатой; заработки сдельщиков (включая сверхурочные, премиальные); выплаты премий за сверхурочную работу, ночную смену и работу в выходной день; доплаты за ответственность, за грязь, опасность и неудобства, денежные компенсации за еду и т. п.; выплаты по системе гарантированной заработной платы, доплата до

прожиточного минимума и другие регулярные доплаты, рассматриваемые как прямая зарплата и оклады),

- оплату неотработанного времени (ежегодный отпуск, другой оплачиваемый отпуск, включая отпуск за выслугу лет; государственные и другие признанные праздники; другое оплачиваемое время отсутствия (например, рождение или смерть членов семьи, женитьба, профсоюзная деятельность); выходное пособие, окончательный расчет, если они не считаются расходами на социальное обеспечение),

- премиальные и денежные вознаграждения (премии в конце года или сезонные премии; премии по участию в прибылях; дополнительные выплаты к отпуску сверх обычной оплаты отпуска и другие премии и денежные вознаграждения),

- выплаты в натуральной форме,

- стоимость жилья для рабочих,

- затраты работодателей на социальное обеспечение: установленные законом выплаты на социальное обеспечение (по программам, охватывающим старость, инвалидность и потерю кормильца, болезни, материнство, производственные травмы, безработицу, пособия многосемейным); выплаты по частным программам социального обеспечения и социальному страхованию по коллективному договору, контракту или необязательные (по программам, охватывающим старость, инвалидность и потерю кормильца, болезни, материнство, производственные травмы, безработицу, пособия многосемейным): а) прямые выплаты занятым, связанные с отсутствием на работе из-за травмы, с целью компенсации потерь в зарплате; б) другие прямые выплаты занятым, рассматриваемые как социальные страховые пособия; стоимость ухода за больными и медицинского обслуживания; выходное пособие и окончательный расчет, если они считаются расходом на социальное обеспечение,

- стоимость профессионального обучения (включая плату за обучение и другие выплаты за услуги инструкторов со стороны учебных заведений, за учебный материал, возмещение рабочим платы за обучение и т. п.),

- стоимость культурно-бытового обслуживания: стоимость столовой на предприятии и другие услуги по питанию; стоимость образования, культурных, восстановительных и связанных с этим средств обслуживания и услуг без дотаций, налоговых скидок, взносов, полученных от государственных властей и рабочих; субсидии на кредитование профсоюзов и стоимость связанных с этим услуг для занятых,

- стоимость труда, нигде не классифицированная: стоимость транспортировки на работу и с работы, предпринятой работодателем

(включая также возмещение платы за проезд и т. п.); стоимость рабочей одежды; стоимость восстановления здоровья и другие виды стоимости труда,

– налоги, рассматриваемые как стоимость труда: налоги на использование наемного труда и на списочный состав после вычитания доплат как скидок, сделанных государством.

Элементы затрат на персонал определены в Регламенте Комиссии ЕС № 1737/2005 от 21 октября 2005 года, включая изменения Регламента Комиссии (ЕС) 1726/1999 от 21 июля 1999 года, для формирования статистической базы о стоимости рабочей силы. Все данные рассчитываются в скорректированной форме, то есть различия в почасовой тарификации труда, которые возникают в связи с различным числом рабочих дней, исправляются. Сезонные колебания также сглаживаются. Данные корректировки позволяют получать динамические ряды, пригодные для эконометрических расчетов (рисунки 1.6, 1.7).

Данные рисунка 1.6 позволяют сделать вывод о постоянном росте затрат (за исключением 2 квартала 2007 года, 1 квартала 2008 года). Их величина оказалась достаточно детерминированной фазой экономического цикла, поскольку в целом начиная с 4 квартала 2009 года их динамика стала намного меньшей. В разрезе стран и видов экономической деятельности динамика неравномерна (рисунок 1.7). Таким образом, в целом для стран с развитой рыночной экономикой на макро- и микроуровнях характерна гибкая ценовая подстройка.

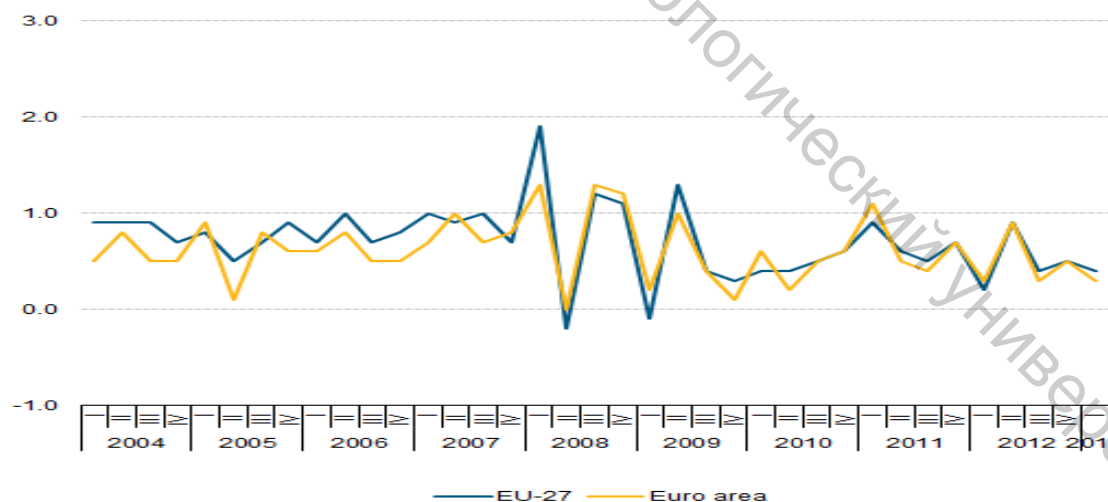


Рисунок 1.7 – Темпы прироста (снижения) совокупных номинальных затрат на труд в странах ЕС, 2004–2013 гг., в % (с поквартальной разбивкой)

Источник: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

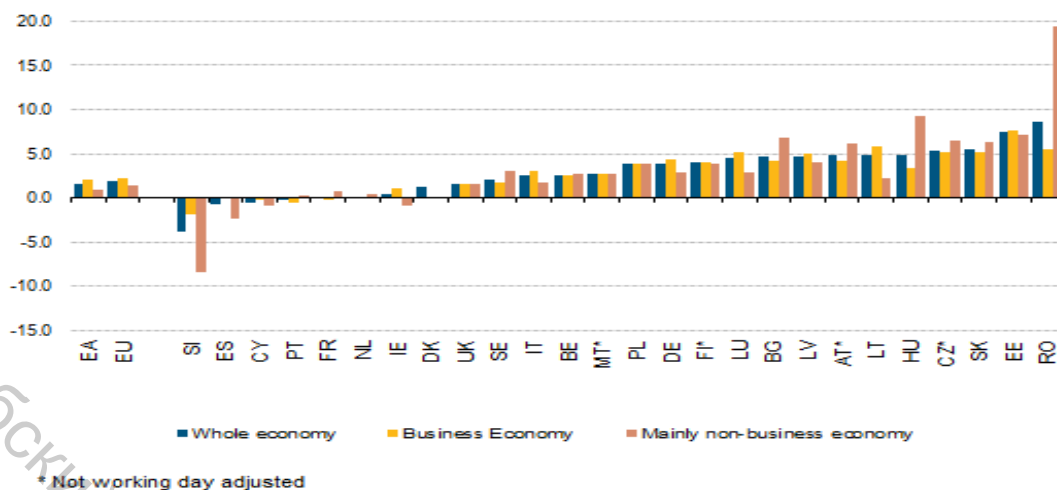


Рисунок 1.7 – Изменение размера номинальных часовых затрат на труд в странах ЕС (первый квартал 2013 года в сравнении с первым кварталом 2012 года), %

Источник: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

1.4.4 Гибкость рабочей силы

Гибкость рабочей силы означает ее мобильность, которая может быть географической и функциональной, внутренней (внутриорганизационной) и внешней (межорганизационной).

Географическая гибкость рабочей силы может быть оценена через показатели движения трудовых ресурсов. Доля иммигрантов в численности населения стран растет за 1960–2010 гг., численность международных мигрантов в мире возросла с 75,5 млн. чел. до 213,9 млн. чел. [104, с. 48]. Особенно это характерно для стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала (рисунок 1.8). Численность мигрантов в численности населения европейских стран возросла за 2009–2011 гг. с 1,6 млн чел. до 1,671 млн. чел. (таблица 1.10).

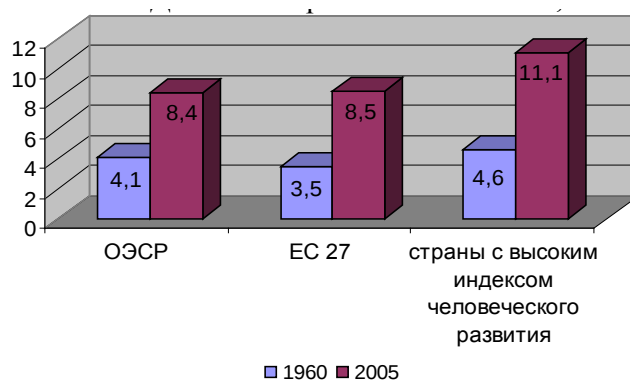


Рисунок 1.8 – Доли иммигрантов в численности населения, %

Источник: Human development Report 2009, p. 146.

Растет спрос на образование, особенно на более высоких ступенях подготовки (таблица 1.8).

Таблица 1.10 – Удельный вес и структура мигрантов в странах ЕС

	Численность населения на 01.01.2012, млн. чел.	Численность мигрантов, тыс. чел.		
		2009	2010	2011
Бельгия	11,0	...	131,2	144,7
Болгария	7,3	...	...	...
Чехия	10,5	75,6	48,3	27,1
Дания	5,6	51,8	52,2	52,8
Германия	81,8	345,2	404,1	489,4
Эстония	1,4	3,9	2,8	3,7
Ирландия	4,6	37,4	39,5	52,3
Греция	11,3	...	119,1	110,8
Испания	46,2	499,0	465,2	457,6
Франция	65,4	...	251,2	267,4
Италия	60,8	442,9	458,9	385,8
Кипр	0,86	11,7	20,2	23,0
Латвия	2,04	2,7	2,4	7,3
Литва	3,0	6,5	5,2	15,7
Люксембург	0,52	15,8	17,0	20,3
Венгрия	10,0	27,9	...	...
Мальта	0,4	7,2	8,2	5,5
Нидерланды	16,7	128,8	...	...
Австрия	8,4	73,3	73,9	104,4
Польша	38,6	...	...	...
Португалия	10,5	32,3	27,6	19,7
Румыния	21,4	...	...	...
Словения	2,05	30,3	15,4	14,1
Словакия	5,4	15,6	13,8	4,8
Финляндия	5,4	26,7	25,6	29,5
Швеция	9,5	102,3	98,8	96,5
Великобритания	62,9	566,5	591,0	566,0
ЕС 27	503,6	1,609	1,747	1,671

Источник: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

Таблица 1.11 – Динамика численности учеников и студентов в ЕС 27, Японии и США, 2003–2008 г.г.

Страна, год	Общее число, тыс. чел.	В % от общего числа			
		1 уровень подготовки ISCED 1	2 уровень подготовки ISCED 2	Пост-вторичный уровень ISCED 3-4	Третичный уровень ISCED 5-6
ЕС 27					
2003	97027	29,9	24,6		18,3

Окончание таблицы 1.11

2008	93116	30,3	23,8	25,3	20,4
США					
2003	65738	37,8	19,7	17,2	25,3
2008	68041	36,3	18,9	18,0	26,8
Япония					
2003	19646	37,0	19,8	21,7	20,3
2008	18658	38,4	19,6	19,9	21,1

Источник: Europe in figures. Eurostat yearbook. 2011. – Luxembourg Publications office of the EU, 2011. P. 200.

Функциональная гибкость рабочей силы – это готовность и способность работников к изменению места работы, профессии, должности. Технологические изменения и реорганизация производств повышают требования к уровню подготовки работников, их способности, готовности выполнять новые задачи (multi-tasking), оперативно перестраиваться, осваивать смежные направления деятельности (cross-training) [4, р. 24]. На уровне организации это выражается во внутрифирменной мобильности рабочей силы и расширении внутрифирменных программ повышения квалификации, переподготовки сотрудников [38]. На макроуровне это выражается в межфирменной мобильности рабочей силы, динамике рынка образовательных услуг. Функциональная гибкость рабочей силы расширяет границы национального рынка труда и усиливает межнациональные перемещения рабочей силы.

Внутрифирменная мобильность предполагает перемещение работников внутри организации. Специалисты рассматривают ее как способ рационализации размещения рабочей силы и сохранения коллектива [39, с. 57].

Можно выделить следующие основные виды внутрифирменной мобильности: территориальная, профессиональная и должностная. К территориальной мобильности относят перемещения работников в системе рабочих мест в рамках организационной структуры, которые не сопровождаются профессиональным и карьерным ростом. Должностная мобильность на внутрифирменном уровне выражается в изменении статуса работника в должностной иерархии. Профессиональная мобильность связана с переменой профессии или специальности, изменением уровня квалификации, то есть данный вид мобильности является достаточно условным движением, так как оно не связано с физическим перемещением работника, и основной его характеристикой выступает изменение качества рабочей силы.

Внутрифирменная мобильность может рассматриваться как ротация кадров – разновидность социальных (управленческих) технологий, направленных на последовательную смену

профессиональных обязанностей, поочередное пребывание в той или иной должности с целью освоения работником смежных профессий, различных функций, специфики и технологии принятия решений, в том числе управленческих. В процессе ротации может происходить как горизонтальное, так и вертикальное перемещение [40, с. 96].

Горизонтальная мобильность – смена профессии (профессиональная мобильность) или профессиональной специализации (мобильность специализаций) работника. Вертикальная мобильность – переход на другой (высший или, наоборот, нижестоящий) уровень управления [40, с. 12].

Теория человеческого капитала предполагает, что должна быть мобильность в направлении изменения относительных позиций работников вверх: индивиды начинают с самых низших позиций служебной иерархии, приобретают умения, движутся вверх, и это движение сопровождается ростом доходов. Однако имеющийся в исследовательской литературе анализ внутрифирменных перемещений показывает, что в реальности наблюдается мобильность как вверх, так и вниз [38, с. 10].

Основными аспектами количественной оценки функциональной гибкости являются масштаб и интенсивность трудовой мобильности. Масштаб трудовой является абсолютным показателем, который отражает количество занятых, сменивших рабочее место, или совокупность людей, для которых наблюдалась та или иная форма трудовой мобильности. Интенсивность трудовой мобильности измеряется соотношением между количеством людей, перешедших за анализируемый период времени из состояния i в состояние j , и численностью индивидов, находившихся в состоянии i на начало периода.

Для того, чтобы процесс перемещения на новое рабочее место осуществился, необходимо, чтобы работник обладал способностью к подобному перемещению – потенциалом функциональной гибкости. Высокий потенциал функциональной внутрифирменной гибкости (мобильности) сотрудника означает, что наниматель может использовать его на разных работах, давать различные задания, перемещать как по горизонтали, так и по вертикали [41]. Это предполагает создание системы оперативного перемещения работников между рабочими местами и подразделениями организации, изменение их функциональной нагрузки на основе владения несколькими профессиями (специальностями).

Таким образом, внутрифирменная функциональная гибкость представляет собой перемещение работников в рамках одного подразделения организации по нескольким рабочим местам (операциям); перемещение работника между подразделениями (филиалами, представительствами) организации; совместительство;

временные работы на время отсутствия постоянного работника, др. Исходные данные, на основании которых проводится анализ внутрифирменной функциональной гибкости, включают данные о внутриорганизационных перемещениях в конкретной организации за определенный период времени (начало работы на предприятии, начало и окончание работы на каждой позиции внутри предприятия, название позиции).

Межфирменная функциональная гибкость рынка труда означает перемещение рабочей силы между субъектами хозяйствования. Статистически мы можем оценить межфирменную территориальную и функциональную мобильность рабочей силы по таким показателям, как коэффициенты оборота по приему, увольнению, совокупный оборот рабочей силы, сальдо внешней и внутренней трудовой миграции.

Межпрофессиональная функциональная мобильность представляет собой движение работников между субъектами хозяйствования, изменение в профессионально-квалификационном разрезе (категорий персонала, профессий).

Профессиональную мобильность рабочей силы оценить сложнее. Одним из статистически доступных показателей на микроуровне является удельный вес работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку.

Как свидетельствуют данные (таблица 1.12), спрос на услуги непрерывного образования и неформальных систем подготовки, тренингов остается достаточно стабильным (с некоторым снижением в 2011 году).

Таблица 1.12 – Процент населения в возрасте 25–64 года, участвующих в программах Lifelong learning

Удельный вес населения, участвующего в программах непрерывного образования, в %	ЕС 27	зона евро
все население		
2004	9,3	7,3
2006	9,3	8,8
2009	9,3	8,1
2011	8,9	10,03
мужчины		
2004	8,7	7,2
2006	8,4	8,0
2009	8,5	7,7
2011	8,2	9,7

Окончание таблицы 1.12

женщины		
2004	10,0	7,5
2006	10,1	9,3
2009	10,2	8,5
2011	9,6	10,8

Источник: Europe in figures/ Eurostat yearbook. 2011. – Luxemburg Publications office of the EU, 2011, p.222; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

Основными причинами участия населения в неформальных программах образования и тренингах являются: стремление найти лучшую работу – так в 2011 году указали, например, от 60 до 80 % участвовавших в данных программах жителей стран ЕС, желание получить новые знания и навыки – от 30 до 76 %, расширить свои возможности в получении лучшего рабочего места или смены рабочего места – до 30 % [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/].

1.4.5 Институциональная гибкость рынка труда

Институциональная гибкость – это способность институтов рынка труда обеспечить быстрое приспособление основных элементов рынка труда к изменениям внешней среды, скорость и затраты такой подстройки.

Институционализация рынка труда – это создание устойчивого комплекса формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок и организаций, регулирующих сферу трудорыночных отношений в национальной экономике. К институтам на рынке труда относятся все его структурные подразделения, организации субъектов, нормативно-правовые предписания, усвоенная широкими слоями населения система ценностей, стандартов поведения, установок и образ мышления. Развитая рыночная экономика в процессе ее эволюции сформировала имманентный институциональный каркас, который включает: нормативно-правовое обеспечение трудовых отношений; государственные институты на рынке труда (государственная служба занятости, система образования и профподготовки, трудовая инспекция, социальная защита); негосударственные институты (профсоюзы, объединения работодателей и нанимателей, внутренние рынки труда предприятий, частные посреднические фирмы и учреждения образования, пр.); неформальные институты (этические нормы, традиции, ценности) (таблица 1.13).

Таблица 1.13 – Институциональное строение рынка труда

Элемент рынка труда	Формальные институты	Неформальные институты
Ресурсы труда (уровень и структура занятости, продолжительность рабочего времени, условия занятости, качество и конкурентоспособность рабочей силы)	Трудовой Кодекс Законы о занятости Контрактное право Законы об образовании	Неформальная занятость Инфорсмент
Цена труда (уровень и структура заработной платы, дифференциация заработной платы в зависимости от качества труда, ее минимальное и максимальное значение)	Единая тарифная система Минимальная заработная плата Налогообложение фонда заработной платы и доходов работников	Неформальная плата труда, задержки в оплате труда Инфорсмент
Инфраструктура рынка труда	Министерства труда и социальной защиты, Государственная служба занятости, негосударственные организации, занимающиеся вопросами трудоустройства, кадровые службы предприятий, инспекция труда, профсоюзы, учреждения образования	Самостоятельный поиск рабочего места/работника Инфорсмент

Существуют различные подходы к пониманию институционального строения рынка труда. Ф. Блау и Л. Канн под институтами на рынке труда понимают законодательную систему, программы, конвенции и соглашения, которые влияют на поведение рынка труда и вызывают различные действия на текущем рынке [43, р. 1400]. С. Никкелл и Р. Лайард к институциональному строению рынка труда относят: налоги на труд, законы и регулирование прав работников, профсоюзы, механизм зарплатообразования и установления минимальной заработной платы, социальную защиту и активную политику занятости, знания и образование, барьеры для географической мобильности работников [20, р. 3037]. Различают формальные и неформальные институты рынка труда [44, s.129-132]. К формальным институтам на рынке труда относятся: законы и нормативно-правовые акты, регламентирующие рынок труда и защиту занятости; организации на рынке труда (государственные и негосударственные). К неформальным институтам на рынке труда относятся правила, созданные игроками на рынке труда без дополнительных (официальных) договоренностей. Это в определенной степени спонтанное формирование, обусловленное менталитетом, традициями,

жесткостью формальных институтов. Например, желание сэкономить на затратах на рабочую силу (отчисления с фонда заработной платы) проявляется в трудоустройстве работников без оформления трудовых отношений, выплате части заработной платы «в конверте». Трудоустройство без оформления трудовых отношений позволяет гибко варьировать численностью занятых в период циклических колебаний экономики, учитывать сезонность загрузки производственной мощности (это освобождает работодателя от необходимости высвобождения, выплаты отпускных или выходных пособий). Низкий уровень пособия по безработице и достаточно жесткие требования к безработному ставят барьер для роста официальной безработицы и расширения ее неофициальной части. Порядок получения статуса безработного и пособия по безработице привлекательны для лиц с низким качеством человеческого капитала, поскольку они получают бесплатный доступ к определенным институциональным услугам (льготы в оплате коммунальных платежей, субсидии, доступ к образовательным программам, помощь в социальном и медицинском обеспечении, организации собственного дела и пр.).

Институциональное строение рынка труда не является застывшей формой. Оно меняется вслед за изменением задач, которые на него возлагаются. Как правило, в период неблагоприятной экономической конъюнктуры усиливается стремление целенаправленного воздействия на составляющие рынка труда через его институты. Так, в результате «великой депрессии» 1929–1933 гг. усилилось государственное регулирование занятости. Это нашло отражение в принятии законов о занятости (в США – в 1946 г., Канаде – в 1945 г., Англии – в 1944 г.), разработке государственных программ, регулирующих занятость в отдельных сегментах рабочей силы (или в критических регионах), позже – в развитии законодательства о защите занятости (регламентирующего процедуры найма и увольнений, особенно массовых, включая сроки увольнения, размеры выходного пособия, участие профсоюзов, защиту работников от несправедливых увольнений), развитии практики контрактации. Государство взяло на себя часть издержек по подготовке рабочей силы и защите тех категорий работников, которые не могут на равных условиях конкурировать на рынке труда. В начале 80-х годов XX века такое институциональное строение рынка труда показало свои ограничения, что связано с изменением условий экономической деятельности и социально-трудовых отношений. На рынке труда это проявилось в росте безработицы, усилении неравенства и дифференциации. Этот период сопровождается усилением либерализации рынка труда. Как свидетельствуют основные индикаторы рынка труда стран ОЭСР, при увеличении темпов экономического роста в конце XX – начале XXI веков (до 2005 г.) безработица в целом снизилась. По мере замедления

темпов экономического роста (с 2006 г.), начинает расти безработица и снижаться уровень занятости, но в разрезе групп стран данные индикаторы ведут себя по-разному. В развитых странах ЕС, Восточной Азии уровень безработицы оказался более низким и инертным, чем в странах Центральной, Восточной Европы и Латинской Америки. Уровень занятости выше и более подвижен в странах Восточной Азии и Латинской Америки, а в развитых странах ЕС – более низкий. Длительная безработица выше в тех странах, где уровень общей безработицы ниже (это в основном европейские страны – Бельгия, Дания, Ирландия, Нидерланды, Португалия, Швейцария) и жестче законодательство на рынке труда. В Канаде, США, Новой Зеландии – наоборот, при относительно высоких значениях общей безработицы масштабы ее застойных форм незначительны. XXI век характеризуется активной структурной перестройкой экономик многих стран под влиянием инновационного развития, внедрением трудосберегающих технологий и ростом безработицы, глобализацией и углублением международного разделения труда, возросшей величиной социальных трансфертов, изменением парадигмы занятости. В этих условиях изменилось качество рабочей силы: возрос уровень ее образованности, информированности, усилилась консолидация действий посредством различных объединений, углубилась социальная стратификация населения. Особенно актуализировались проблемы рынка труда под влиянием мирового финансового кризиса. Это обусловило очередное обновление задач институциональной поддержки рынка труда, что нашло отражение в пересмотре ориентиров МОТ. Известный специалист в области институтов рынка труда П. Ауэр отмечает, что институты являются стабилизационной силой в условиях структурных изменений [45, р. 1], что дерегулирование европейских рынков труда и их институтов способно создать условия для снижения безработицы [45, р. 3]. Аналогично оценивают ситуацию со сложившимся институциональным каркасом рынков труда в странах ОЭСР Р. Лайард и С. Никкелл, которые отмечают, что «Европа имеет ошибочный вид институтов на рынке труда с позиций современной глобальной экономики» [20, р. 3030].

К основным симптомам, требующим незамедлительной реконструкции институционального строения рынка труда в современных условиях, можно отнести следующее:

1. Страны с более гибким институциональным строением оказались более адаптированными к негативным циклическим колебаниям экономики. В качестве примера Ф. Блау и Л. Канн [43, р. 1401–1402] приводят рынок труда США, на котором процент юнионизации рабочей силы составляет 20 % (в европейских странах он достигает 90 %), в то время как уровень безработицы намного ниже. В странах континентальной Европы (за исключением Швейцарии и Португалии)

совокупное налогообложение заработной платы на 10–20 % выше, чем в других странах ОЭСР и намного выше, чем в США. Между тем, налогообложение фонда оплаты труда – это «клин» [43, р. 3037] между реальными затратами на труд и реальным потреблением рабочих.

2. В условиях инновационного развития экономики и под влиянием глобализации изменились качество и структура рабочих мест. Появились новые по своему содержанию рабочие места (удаленные, временные), развивается е-занятость, для которых разработанные институциональные рамки (регламентированная продолжительность рабочего времени, условия контракта) оказываются не вполне приемлемыми.

3. Возрастает качественная неоднородность работников, которая входит в противоречие с условиями и гарантиями традиционной занятости (стабильность рабочего места, жесткость зарплатообразования). Благодаря особенностям современного производства экономически активными стали те слои населения, которые ранее на рынке труда были представлены незначительно (молодежь, женщины, инвалиды и пр.). К тому же произошли определенные изменения в семейной структуре и социальных ценностях. Все это порождает спрос на гибкие формы занятости, нестандартные формы трудовых отношений, которые уже не соответствуют утвердившимся жестким нормам законодательства о защите занятости.

4. Увеличилась степень социальной защиты работников в течение второй половины XX века (защита от увольнений, стандарты социальной ответственности бизнеса), что на определенном этапе противоречит экономической эффективности деятельности организаций, необходимости наращивания их конкурентных преимуществ за счет нововведений и технологических факторов производства.

5. Возросли масштабы структурной безработицы и длительной безработицы, основные причины которых также продиктованы чрезмерно жестким институциональным каркасом рынка труда.

В институциональном строении национальных рынков труда большинства стран в настоящее время наметились изменения, которые проходят по двум направлениям: усложняется инфраструктура рынка труда и повышается его институциональная гибкость (через либерализацию законодательства о защите занятости и усиление инфорсmenta трудовых отношений). Специалисты отмечают, что «опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о том, что либеральная система защиты занятости демонстрирует более высокие адаптационные возможности. Это позволяет в сравнительно короткие сроки и с меньшими потерями преодолевать возникающие экономические затруднения в стране» [46, с. 122]. Рассмотрим обозначенные направления подробнее.

Инфраструктура рынка труда – это совокупность институтов на нем, обеспечивающих содействие решению основных проблем и задач рынка труда (содействие трудоустройству, снижению безработицы, повышению эффективности занятости), то есть эффективному распределению и использованию человеческого капитала общества, согласованию спроса и предложения на совокупном рынке труда и его различных сегментах. Инфраструктура производна от институционального строения рынка труда. Это конфигурация институционального строения рынка труда, представляющая совокупность организаций и служб, выполняющих функции согласования спроса и предложения на нем. Т. Разумова определяет инфраструктуру рынка труда как «совокупность взаимосвязанных структур, обеспечивающих нормальное функционирование рынка труда и создающих в результате своей деятельности единое информационное поле рынка труда, его нормативно-правовую среду, устойчивые каналы поиска работы/сотрудников» [48, с. 152]. Инфраструктура действует на основе принятых норм и правил (институтов) и включает организации, выполняющие следующие функции: обеспечение содействия поиску рабочего места, работника; информационное обеспечение рынка труда; контроль за использованием формальных норм и правил на рынке труда; обеспечение согласования качеств и компетенций работника с потребностями производства. В состав инфраструктуры рынка труда входят организации, занимающиеся мониторингом, анализом и прогнозом рынка труда, оказанием услуг в содействии трудоустройству, поиске работы или работника. В известной степени к инфраструктуре рынка труда можно отнести систему образования, так как она позволяет установить соответствие между качеством рабочей силы и качеством рабочих мест, помочь работнику вписаться в современное производство, учесть требования к качеству и компетенциям работников, объему и структуре перспективной потребности в кадрах. Роль инфраструктуры рынка труда в современных условиях значительно повышается, что обусловлено следующим:

- 1) рост конкуренции между работниками за рабочие места и между работодателями при поиске, привлечении и удержании квалифицированной рабочей силы;
- 2) информационная асимметрия на рынке труда, которая, несмотря на прогрессирующее развитие информационных технологий и средств коммуникаций, усиливается, так как увеличиваются объемы информации и нарастает скорость ее обновления;
- 3) глобализация и интеграционные процессы в мире, увеличение мобильности работников и формирование новых по качеству рабочих мест (удаленных, нестандартных, развитие е-экономики и е-занятости и пр.).

Инфраструктура рынка труда обеспечивает решение следующих задач: 1) устранение входных барьеров на рынке труда (вызванных информационной асимметрией, дискриминацией, сегрегацией, эффектом «стеклянного потолка», административными предписаниями, барьерами при переходе «учеба – работа», др.); 2) снижение транзакционных издержек на рынке труда, связанных с осуществлением сделок на нем – при найме, увольнении, перемещениях, повышении квалификации и переподготовке; 3) формирование единого информационного пространства совокупного рынка труда и его интеграции в глобальный рынок труда; 4) повышение гибкости и адаптивности рынка труда за счет его институционального строения (законов, норм, правил).

Усложнение инфраструктуры рынка труда проявляется в следующих тенденциях:

- расширение числа учреждений, занимающихся проблемами трудоустройства, усиление сотрудничества государственных и частных служб;

- развитие институциональной поддержки наиболее уязвимых категорий населения на рынке труда (молодежи, длительно безработных, женщин, сельского населения, лиц старше 50 лет, инвалидов);

- расширение перечня услуг, оказываемых государственной службой занятости – в практике все больше получают развитие системы самообслуживания, компьютеризованные киоски занятости и услуги по трудоустройству через Интернет, услуги по индивидуализированной помощи в поиске работы.

Повышение институциональной гибкости рынка труда одновременно проявляется в двух плоскостях – либерализация законодательства о защите занятости и усиление инфорсмента трудовых отношений. Содержание институциональной гибкости рынка труда может быть представлена в виде таблицы 1.14.

Таблица 1.14 – Институциональная гибкость рынка труда

<i>Институциональная гибкость рынка труда</i>				
Разновидности гибкости	Нормативно-правовые факторы институционального строения		Неформальные нормы и институты	
	Формы обеспечения гибкости	Показатели оценки	Формы обеспечения гибкости	Показатели оценки
Численная гибкость спроса на труд	Регламентация процедур найма и увольнения, высвобождения персонала и выплаты выходных пособий	Коэффициент оборота по приему, выбытию, совокупный коэффициент оборота рабочей силы	Инфорсмент	Характеристики неформальных форм занятости, численность инспекторов

Окончание таблицы 1.14

Численная гибкость предложения труда	Размер пособия по безработице Мероприятия и программы государственной службы занятости Рынок образовательных услуг	Численность обратившихся в органы государственной службы занятости, фактическая безработица, численность обучающихся		Государственной инспекции труда, число проверок, число выявленных нарушений
Функциональная гибкость	Регламентация рабочего времени Нестандартная занятость	Среднее число часов работы в год, численность работников, охваченных режимом неполной вынужденной занятости, параметры сезонных, временных работ, совместительство		
Ценовая гибкость	Институт минимальной заработной платы Индексация заработной платы Налогообложение фонда оплаты труда и доходов работников Система коллективных договоров, процедура коллективных переговоров между социальными партнерами	Уровень минимальной заработной платы, ее доля в среднемесячной, численность работников, получающих заработную плату на уровне минимальной, доля тарифной части заработной платы в структуре фонда заработной платы, налогообложение фонда заработной платы		Задержки по выплате заработной платы

Институциональная гибкость рынка труда – явление в значительной степени новое. Оно стало осознаться в странах ОЭСР с 1994 года, когда в качестве рекомендаций для экономического роста была принята программа повышения гибкости рабочего времени, предполагающая в том числе большую отзывчивость заработной платы на изменение условий рынка труда, снижение жесткости законодательства о защите занятости. Влияние этих рекомендаций проявилось в росте уровне занятости в Европе. Однако, анализируя различные инструменты повышения гибкости рынка труда (через гибкость рабочего времени или гибкость заработной платы), специалисты приходят к выводу, что европейские рынки труда в большей степени прибегают к повышению гибкости рынка труда через

повышение гибкости ресурсов труда (рабочего времени и численности занятых). Это позволило европейским странам в конце XX века увеличить уровень занятости, снизить масштабы длительной безработицы. Заработная плата при этом оставалась достаточно устойчивой, а прямое государственное вмешательство в механизм зарплатообразования ограничилось установлением минимального уровня заработной платы. Однако, по мнению специалистов [43, р. 1453], устойчивого эффекта это не дает, а в некоторых случаях – приводит к негативным эффектам в занятости. Рынок труда России, наоборот, оказался более гибким именно в части зарплатообразования [49; 50; 51], что достигается низкой долей тарифной части оплаты труда в ее общем фонде, варьированием уровня оплаты труда в зависимости от фазы экономического цикла и финансово-экономического состояния предприятия, практике задержек в выплате заработной платы или выплаты ее части в «конверте». Международные сопоставления показывают, что рынок труда США более гибкий, чем рынки труда в странах Европы с их более жесткой институциональной структурой и сильным вмешательством в механизм функционирования, что обусловило более низкий уровень безработицы в США [43, р. 1454]. Кризис 1970–1980-х годов показал, что рынок труда США оказался более адаптивным к шокам спроса, чем европейские рынки труда. Но в странах Европы неравномерность в оплате труда меньше.

Важной характеристикой институциональной гибкости рынка труда является инфорсмент трудовых отношений, который означает разрыв между принятым в обществе нормативно-правовым полем рынка труда и фактическим соблюдением его основных положений. В основе механизма инфорсмента лежит сформированная в обществе система норм и правил, которые постоянно соблюдаются, несмотря на наличие или отсутствие их нормативно-правового оформления. Эти нормы «основаны на длительном опыте взаимодействия сторон, накопленном во время их общения» [52, с. 21]. Причем важно, что фактором, препятствующим или сопутствующим массовому отклонению от принятых законодательных норм, становится осознание вероятности последующих в случае их нарушения санкций. Инфорсмент¹ рынка труда характеризует степень соблюдения субъектами рынка труда нормативно-правовых предписаний и правил, регламентирующих их деятельность. Различия в национальных моделях рынка труда в современных условиях в большей степени определяются не разнообразием формального институционального строения рынка труда. Оно в основном унифицировано в соответствии с Конвенциями и Рекомендациями МОТ. Но степень законопослушности основных

¹ Инфорсмент (enforcement – принуждение, усиление) – внутренняя способность субъектов рынка труда выполнять все институциональные правила на нем.

игроков на рынке труда, то есть фактического соблюдения норм законов, может быть различной. Критерии институциональной гибкости рынка труда – достаточно дискутируемый в настоящее время вопрос. Вишневская Н. к ним относит: соотношение численности работающих на условиях постоянных контрактов с неограниченным сроком действия и работающими на условиях временных контрактов [46, с. 116]. Как правило, либерализация рынка труда в первую очередь затрагивает лиц, занятых на условиях временного трудового соглашения¹. Жесткость трудового законодательства в этом случае можно дифференцировать по следующим критериям: сложность процедур увольнения, длительность официального уведомления о предстоящем увольнении, размер выходного пособия, процедура обжалования увольнения и практика коллективных увольнений. С. Никкелл и Р. Лайард для оценки институциональной гибкости рынка труда и степени его инфорсmenta предлагают следующие показатели:

1. Индекс «стандартов труда» [20, р. 3040], который разработан специалистами ОЭСР и отражает силу законодательного управления и число управляемых аспектов рынка труда. В соответствии с ним, страны ОЭСР ранжированы от 0 (нет законодательства) до 2 (жесткое законодательство) по пяти номинациям: рабочее время, срочные контракты, защита занятости, минимальная заработная плата и представительство прав работников. Общий счет по 5 номинациям может быть в диапазоне от 0 до 10 (столбец 3 таблица 1.15).

2. Второй возможный показатель для оценки институциональной гибкости рынка труда – это индекс защиты занятости, который основан на сильном легальном каркасе найма и высвобождения. Страны ОЭСР в соответствии с его значением проранжированы от 1 до 20, где 20 означает наиболее строгое регулирование (столбец 4 таблица 1.15).

Таблица 1.15 – Индикаторы институциональной гибкости рынка труда

	Совокупный уровень налогообложения заработной платы (1989-1994) *	Стандарты труда), (1985-1993), балл	Защита занятости (90-е годы XX века), балл	Уровень безработицы, % (2006)	Уровень безработицы, % (2011)	Соотношение минимальной заработной платы и среднемесячной (1991–1994), %
Австрия	53,7	5	16	4,8	4,2	0,62
Бельгия	49,8	4	17	8,2	7,2	0,60

¹ Здесь проявляется концепция внутренних (внутрифирменных) рынков труда организаций, так как квалификационное ядро работников, имеющих постоянные контракты, в меньшей степени затрагивается мерами по либерализации рынка труда в отличие от квалификационной периферии, то есть работников, охваченных срочными контрактами. В развитых рыночных экономиках этот водораздел между работниками особенно осязаем. На рынке труда Республики Беларусь в течение последних пяти лет произошло плавное внедрение условий срочных контрактов практически для всех категорий работников, что по сути означает значительную флексибилизацию рынка труда.

Окончание таблицы 1.15

Дания	46,3	2	5	3,9	7,7	0,54
Финляндия	65,9	5	10	7,7	7,9	0,52
Франция	63,8	6	14	9,4	9,3	0,50
Германия	53,0	6	15	8,4	6,0	0,55
Ирландия	34,3	4	12	4,4	14,6	0,55
Италия	62,9	7	20	6,8	8,5	0,71
Нидерланды	56,5	5	9	3,9	4,4	0,55
Норвегия	48,6	5	11	3,5	3,3	0,64
Португалия	37,6	4	18	7,7	13,4	0,45
Испания	54,2	7	19	8,5	21,8	0,32
Швеция	70,7	7	13	7,0	7,6	0,52
Швейцария	38,6	3	6	4,0	4,2	Нет данных
Соединенное Королевство	40,8	0	7	5,3	8,0	0,40
Япония	36,3	1	8	4,1	4,8	Нет данных
Австралия	28,7	3	4	4,9	5,2	Нет данных
Новая Зеландия	34,8	3	2	3,8	6,7	0,46
Канада	42,7	2	3	6,3	7,5	0,35
США	43,8	0	1	4,6	9,1	0,39

Источник: Составлено на основе [20, p. 3038, 3040, 3043; Employment and labour markets. Key tables from OECD 2012/, p. 298].

* совокупный уровень налогообложения заработной платы работников включает, по мнению Никкелла и Лайарда, сумму трех видов налогов – уплачиваемых работодателем с фонда оплаты труда, подоходный налог, уплачиваемый работником, и налог с потребления, уплачиваемый при покупке товаров (услуг) и включаемый в их цену [20, p. 3038].

Данные таблицы 16 показывают, что страны Южной Европы имеют более сильное регулирование рынка труда, чем страны Северной Европы (за исключением Швеции). Швейцария, Дания, Англия имеют наиболее слабое регулирование рынка труда в Европе. Рынок труда Республики Беларусь по уровню совокупного налогообложения фонда оплаты труда и жесткости законодательства о защите занятости близок к странам Западной Европы, а по гибкости заработной платы – к модели рынка труда США.

Инфорсмент предполагает контроль за соблюдением законов и правил на рынке труда. В результате строгость законов может сочетаться с различной степенью их фактического правоприменения: от неукоснительного следования до правового нигилизма. В случае массовых отклонений от норм трудового законодательства повышается институциональная гибкость рынка труда. В случае строгого выполнения рынок труда при прочих равных условиях становится жестким, «неповоротливым», возможности его адаптации (то есть степень институциональной гибкости) снижаются. Поэтому те страны, где разрыв между формальным институциональным строением рынка труда и практикой его правоприменения минимален (это, как правило, страны с развитой рыночной экономикой), стремятся сделать само

формальное институциональное строение рынка труда более гибким, либеральным. Это снижает риски отклонения от исполнения законодательных норм в области труда. В развивающихся странах и странах, осуществивших трансформационные преобразования, разрыв между формальным институциональным строением и неформальным – глубже. Анализируя инфорсмент трудовых отношений в России, Н. Вишневская и Р. Капелюшников пришли к выводу, что «фактическая картина функционирования рынка труда в России свидетельствует о достаточно высокой степени его гибкости, но это достигается за счет массовых отклонений от норм закона, многие из которых продолжают оставаться запретительно жесткими» [53, с. 3]. Обработка данных таблицы 16 с помощью корреляционно-регрессионного анализа (как попытка выявить наличие устойчивой связи между институциональной гибкостью рынка труда и его результатом, оцененным через уровень безработицы) показало, что несмотря на отсутствие статистически значимой связи (с высоким значением коэффициента корреляции), существует прямо пропорциональная связь между законодательством о защите занятости и уровнем безработицы – то есть чем выше экспертная оценка жесткости законодательства о защите занятости в стране, тем выше уровень безработицы в ней, и обратно пропорциональная связь между стандартами труда и уровнем безработицы (чем выше стандарты труда, тем ниже уровень безработицы).

Влияние инфорсмента на эффективность рынка труда неоднозначное. Как показывают международные исследования, при жестком законодательстве слабый инфорсмент способен повысить эффективность функционирования рынка труда. Например, в Индии, Бразилии уровень занятости выше, а безработица оказалась ниже в тех штатах, которые характеризовались слабым инфорсментом трудовых отношений при достаточно жестком общегосударственном трудовом законодательстве [53, с. 46]. Эти страны могут быть отнесены к позиции 2 в рисунке 1.9.

Информсмент (фактическое правоприменение)	Варианты сочетания	
Слабый (правовой нигилизм)	2. Жесткий официальный рынок труда, значительный неформальный рынок труда: Россия, Бразилия, Мексика, Индия, Китай	3. Гибкий рынок труда: США, Канада, Новая Зеландия, Австралия
Сильный (неукоснительное соблюдение)	1. Зарегулированный рынок труда: Беларусь, Швеция, Испания, Германия, Франция, Финляндия, Италия	4. Гибкий и вариативный формальный рынок труда с сильными позициями его участников: Япония, Великобритания, Швейцария, Португалия, Ирландия, Дания, Бельгия, Австрия, Норвегия, Нидерланды
Степень жесткости законодательства о труде	жесткое	либеральное

**Рисунок 1.9 – Варианты сочетания формального
институционального строения рынка труда и информсмента**

**Таблица 1.16 – Показатели ставки налогов и минимальной
заработной платы в странах ЕС**

	Налог на затраты на персонал		Риск безработицы		Минимальная заработная плата для одинокого человека без детей		Минимальная заработная плата для женатого человека с двумя детьми	
	2005	2011	2005	2011	2005	2011	2005	2011
ЕС 27	40	40	75	75	45	47	57	58
ЕС 17	42	42	76	76	41	46	50	55
США	28	27	70	68	28	27	51	68
Япония	27	30	57	50	54	62	95	94

Источники: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

Позицию 4 занимают рынки труда стран ОЭСР, ЕС (даже в расширенном составе). Рынок труда США больше соответствует позиции 3 (рисунок 1.9). Исследование информсмента трудовых отношений в России [53, с. 46] показало, что рынок труда Российской Федерации тяготеет к позиции 2. Слишком много правил играют такую же роль, как их отсутствие, так как они создают условия для их невыполнения [54]. Структура безработицы отличается в зависимости от законодательства о защите занятости – при жестком законодательстве выше уровень длительной и молодежной

безработицы. По мнению исследователей МОТ [54], защита занятости отрицательно сказывается на масштабах найма, интенсивности безработицы (не только на входе, но и на выходе из состояния безработицы). Это усугубляет сегментацию внутренних рынков труда, так как в ядре и на периферии ощущаются различные последствия жесткой защиты занятости.

Статистические данные и анализ современной бизнес-практики свидетельствуют о том, что гибкие формы рынка труда становятся все более разнообразными и охватывают все более широкий круг элементов рынка труда. Появляются новые гибкие формы занятости, оплаты труда, институциональной подстройки. Вместе с тем, правомерен также вывод о значительной межстрановой дифференциации элементов гибкости рынка труда. В литературе эти явления находят осмысление в философско-методологическом отношении [13, стр. 329–338] как трансформация будущего труда, поскольку меняется смысл слова «работа», означавшего прежде оплачиваемый наемный труд в организации [13, с. 330] и, по мнению Ч. Хэнди, формируется «пакетный подход» к работе, который создает не только дополнительные возможности, но и новые проблемы. Также неоднозначны последствия гибких форм рынка труда для различных категорий населения, уровня дохода населения, стабильности занятости. Некоторые страны в большей степени используют внешнюю количественную гибкость рынка труда (через заемный труд, аутсорсинг, срочные трудовые договора), некоторые – через внутреннюю гибкость (неполный рабочий день/неделя, гибкие графики работы). Национальная стратегия флексибилизации рынка труда является неповторимой комбинацией внешней и внутренней гибкости различных элементов рынка труда, что требует изучения и управления.

ГЛАВА 2

ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: СОДЕРЖАНИЕ И ПОСЛЕДСТВИЯ

2.1 Концепция флексификации рынка труда. Флексификация рынка труда и Концепция Достойного труда

Флексификация рынка труда означает процесс повышения гибкости рынка труда, которая характеризует возможность его участников (работодателей, работников и институтов на рынке труда) приспосабливаться к экономическим, социальным и технологическим изменениям. Неоклассическая модель рынка труда предполагает абсолютную гибкость его основных элементов (цены труда и ресурсов труда). Однако по мере вмешательства государства в механизм функционирования рынка труда для устранения его отдельных дисбалансов или смягчения нежелательных социально-экономических последствий рынок труда становится все более жестким. Это означает утрату способности к быстрой самонастройке и длительное сохранение неравновесных состояний. Осознание необходимости повышения степени гибкости рынка труда в экономической литературе и практике в конце XX века сопряжено с изменением движущих факторов и качества социально-экономической динамики. Проблема флексификации рынка труда актуальна не только для национальной экономики Республики Беларусь. Ее решают все страны. Выбираемая пропорция сочетания и инструменты гибкости (или жесткости) рынка труда зависят от задач и приоритетов социально-экономического развития страны.

Понимание объективности процесса флексификации рынка труда как его адаптации к меняющимся условиям бизнес-практики и макроэкономической политики в условиях глобализации требует определения границ данного процесса. С одной стороны, требования экономической эффективности производства заставляют менять систему трудовых отношений – вследствие этого и появляются новые формы занятости и оплаты труда, происходят изменения в институтах рынка труда. Однако с другой стороны, возникает риск снижения социальной эффективности общественного производства, так как снижаются социальные гарантии занятости, возрастает нестабильность трудовых отношений. Поэтому нужен определенный стандарт в социально-трудовых отношениях, на который следует ориентироваться в каждой стране. Этот высокий стандарт задан МОТ в виде Концепции Достойного труда («Decent work for all»), которая появилась в конце XX века. Генеральный Директор МОТ Х.А. Сомавиа на 87-й Сессии МОТ сформулировал ее следующим образом [69]: «Достойный труд – это труд, при котором права трудящихся защищены, который приносит

адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность. Также достойный труд подразумевает достаточный труд в том смысле, что каждый индивид имеет полный и свободный доступ к возможностям зарабатывать и получать доход. Кроме того, соблюдение принципов достойного труда означает перспективы с точки зрения экономического и социального развития, новые возможности, при которых занятость, доход и социальная защищенность могут быть достигнуты без компромисса между правами трудящихся и социальными стандартами»¹. Достойный труд – это труд, соединяющий экономическую и социальную эффективность общественного производства. П. Баррет-Рид, директор Бюро МОТ в Москве по странам СНГ, перечислила признаки достойного труда: 1) продуктивная деятельность или производительный труд, способный обеспечивать конкурентоспособность страны; 2) справедливый доход для работников; 3) безопасность на рабочем месте; 4) социальная защита (от безработицы, в случае беременности, необходимости ухода за ребенком, пенсионное обеспечение); 5) перспективы личностного роста; 6) активное участие в принятии важных управленческих решений (через профсоюзы и ассоциации предпринимателей); 7) равные стартовые позиции и возможности для обоих полов².

Достойный труд – это борьба с безработицей и бедностью через труд, а не через пособие, через предоставление человеку возможности трудиться, расширение его потенциала и перспектив, уважение его прав и человеческого достоинства.

2.2 Факторы флексибилизации рынка труда

Факторами повышения гибкости рынка труда являются существенные обстоятельства, движущие силы, причины, определяющие необходимость флексибилизации рынка труда.

В современных условиях правомерно выделить следующие факторы повышения гибкости рынка труда:

- 1) формирование инновационной экономики, экономики, основанной на знаниях, происходящие структурные изменения в экономике, развитие е-экономики,
- 2) необходимость повышения эффективности занятости на микро-уровне,
- 3) кризисные явления в развитии экономики, где гибкость рынка труда может оказать содействие в смягчении последствий кризисов на социально-трудовую сферу.

¹ Достойный труд в XXI веке. Материалы круглого стола//Человек и труд, 2005, № 1.

² Там же.

2.2.1 Формирование инновационной экономики. Структурные изменения экономики

Инновационная экономика основывается на таких источниках роста, как знания, человеческий капитал и инновации. Ее становление сопровождается перманентными изменениями в направлении расширения сферы услуг, в том числе рынка образовательных услуг, информатизации общества. Соответственно, меняются и отношения занятости. Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик сформулировали эти изменения следующим образом:

- формирование новых «нестандартных» форм занятости;
- усиление дифференциации сегментов рынка труда под воздействием факторов НТП;
- повышение гибкости и мобильности сегментов рынка труда, ориентированных на наукоемкие технологии;
- смещение акцентов на качество образования и непрерывное повышение квалификации работников для соответствия новым требованиям экономики» [56, с. 10-11]. То есть главный тренд – это повышение гибкости всех элементов рынка труда.

По мнению специалистов [55, с. 51], наиболее важными характеристиками занятости в экономике инновационного типа являются:

- появление новых типов труда и обновление профессий, компетенций,
- повышение образовательного и квалификационного уровня рабочей силы, что позволяет говорить о появлении нового типа работника,
- перманентная и активная реструктуризация экономики, предполагающая динамичные изменения структуры экономики по видам экономической деятельности и размещению производительных сил, развитие информационного, сервисного, интеллектуального, социального секторов экономики,
- усиление пространственно-временной, функциональной, количественной гибкости занятости, появление новых форм занятости (дистанционная занятость), повышение роли социально значимых видов занятости [55, с. 51].

Экономика, основанная на знаниях, означает интеллектуализацию труда, что предъявляет новые требования к условиям контрактации, регулированию внутренних рынков труда, появлению потребности в нестандартных трудовых отношениях. Каждая страна формирует свой тип инновационной занятости, ориентируясь на собственные особенности и решаемые задачи.

Информатизация общества и формирование на этой основе новой сферы услуг, а также глобальное развитие е-экономики также

способствуют формированию нового типа занятости, для которого факторы пола, возраста, физической трудоспособности и географического местонахождения работника утрачивают значение, уступая таким характеристикам, как профессионализм, личные деловые качества. В формировании эффективной занятости на микроуровне значимыми становятся такие факторы, как корпоративная (организационная) культура, личная культура работника.

Как показывают данные, уровень образования рабочей силы постоянно растет, происходят позитивные сдвиги в сторону увеличения доли работников умственного труда, доли специалистов среднего уровня, иерархии и служащих, занятых работой с информацией, в том числе на ЭВМ. Все эти изменения заставляют принять целенаправленные шаги к формированию типа занятости, имманентного инновационной экономике.

Формирование е-экономики означает создание экономики, генерируемой развивающимися знаниями и информационно-коммуникационными технологиями. В этих условиях существенные изменения претерпевает рынок труда.

Правомерно выделить следующие направления трансформации рынка труда в условиях формирования е-экономики:

- происходит сдвиг отраслевой структуры занятости, который характеризуется развитием компьютерной индустрии, информационных технологий. Данные процессы сопровождаются развитием соответствующей производственной инфраструктуры, а также коренными преобразованиями технологий управления (включая государственное управление, формирование е-правительств, е-бизнес),
- происходит сдвиг парадигмы занятости, поскольку е-экономика и е-бизнес генерируют новые рабочие места, позволяющие выполнять работу на удалении от заказчика, дома, лицам с ограниченной конкурентоспособностью на традиционном рынке труда. Это обуславливает расширение экономической активности населения за счет создания виртуальных, удаленных рабочих мест, инновационных структур и е-организаций, участие в экономической деятельности тех демографических слоев населения, которые ранее были за пределами рынка труда,
- е-экономика требует значительного повышения образовательного уровня занятых в национальной экономике, что способствует активному развитию инновационно-образовательных процессов на интер-, макро- и микроуровнях,
- повышается функциональная мобильность рабочей силы, возрастает гибкость и эластичность самого рынка труда, что способствует формированию его нового качества, адекватного требованиям «новой экономики». Е-экономика увеличивает масштабы так называемых «нестандартных» форм занятости.

По мере осознания степени изменений, происходящих благодаря появлению новой экономики, приходило понимание того, что инструменты, которые применялись для оценки роста и достижений индустриальной экономики, становятся все менее пригодными в новых условиях. Показатели, базирующиеся на статистических данных (например, объем валового внутреннего продукта), не принимают во внимание факторы, обеспечивающие рост информационной экономики. Поэтому и возникла задача выявить эти факторы и определить набор количественных и качественных показателей, которые бы в совокупности составляли индекс глобальной информационной экономики (Global New E-Economy Index). Такие работы проводились в Институте прогрессивной политики США [58], в результате которых был разработан Global New E-Economy Index. При его расчете наряду с показателями глобализации, динамики экономики и конкуренции в первую очередь рассматриваются показатели рабочих мест, требующих высокой квалификации, поскольку они требуют большого объема знаний, служат двигателем новой экономики. Такие должности связаны с информационными технологиями и требуют инженерных знаний. При этом увеличивается спрос на высококвалифицированных руководящих работников. В связи с увеличением требований к квалификации рабочей силы возрастает необходимость в повышении уровня образования. При оценке рабочих мест, учитываемых при расчете Global New E-Economy Index, включены следующие показатели: 1) количество инженеров на рынке труда каждой страны; 2) количество квалифицированных работников в области информационных технологий на рынке труда каждой страны; 3) количество компетентных руководителей на рынке труда каждой страны; 4) количество учащихся в государственных и частных высших учебных заведениях в возрасте от 17 до 34 лет [60]. В ходе выполнения проекта Global New E-Economy Index были собраны данные по 47 странам. Лидирующее положение в рейтинге стран занимают США, Исландия, Швеция, Финляндия, Сингапур, ГонКонг, Канада, Австралия, Израиль [59, с. 11]. Они являются лидерами по объему инвестиций в телекоммуникации, использованию компьютеров и Интернета. Эти показатели служат основными факторами успеха в новой экономике. Позиции стран Центральной и Восточной Европы находятся в диапазоне от 27 (Венгрия) до 40 (Польша), Россия заняла 43 позицию из 47 [59, с. 11]. Согласно исследованиям специалистов McKinsey Global Institute, в развитых странах на отрасли ИТ-технологий и сопряженных с ними, приходится около 23 % рабочих мест, причем в этих сферах до 50 % рабочих мест могут быть дистанционными (оффшоринговыми), что создает предпосылки для развития глобального рынка труда [61, р. 5]. Формирование е-занятости предполагает использование нестандартных форм занятости, что может стать важным

способом смягчения ситуации на национальных и формирующемся глобальном рынках труда. Такие формы позволяют воздействовать на занятость посредством ограничения предложения рабочей силы на открытом рынке труда, одновременно ограничивая масштабное высвобождение занятых и предупреждая всплеск безработицы. Внедрение нестандартных форм занятости является мерой, отвечающей как интересам индивидов и работодателей, так и общества в целом. Формирование е-экономики сопровождается возникновением так называемого «нового» надомничества. Это, как правило, высококвалифицированные специалисты в области информационных технологий: программисты и разработчики программного продукта, дизайнеры, журналисты, переводчики, редакторы, телефонные диспетчеры и т. д. В различных литературных источниках для определения такого современного вида надомного труда используются различные термины: дистанционный труд, телеработа, работа на расстоянии, электронное надомничество и др. Термин «электронное надомничество» является более точным, поскольку труд такой категории работников, помимо того, что он осуществляется на удалении, предполагает использование современных информационных и коммуникационных технологий. Существуют различные организационные формы организации виртуальных рабочих мест: надомный, чередующийся, коллективный и мобильный [62, с. 70]. Если работа выполняется исключительно дома, а офис либо головное предприятие посещается редко или случайно, речь идет о надомном телетруде. Данная форма была широко распространена, когда телетруд только начинал входить в жизнь предприятий. Если работник регулярно выполняет часть работы дома, а часть – на рабочем месте на предприятии, это – чередующийся телетруд. Как правило, участник телетруда (телеработник) приходит на предприятие как минимум один раз в неделю. Чаще всего три дня он работает дома и два – на рабочем месте на предприятии. Коллективный телетруд объединяет различные рабочие места для телеработников в бюро или офисе. К данной форме относят так называемые соседствующие бюро и бюро сателлитов. Бюро сателлитов – это «дочерние» предприятия или организационные единицы с рабочими местами, близкими к местам проживания работников и к клиентам. Соседское бюро объединяет работников различных предприятий под одной крышей, предоставляя рабочие места, близкие к местам их проживания. Другими формами коллективного телетруда являются сервисные центры, а также телецентры. Если предприятие арендует для телеработников помещение с коммуникационной инфраструктурой, речь идет о телецентре. В сервисных центрах работники обслуживают клиентов, поддерживая связи с головным предприятием. Мобильный телетруд подразумевает использование современных средств связи для работы (ноутбук,

мобильный телефон, факс). В данном случае совершенно необязательно, чтобы рабочее место было связано с основным предприятием территориально: работник может выполнять трудовые задания в поезде, гостинице и т. д. (то есть подразумевается высокая географическая мобильность занятых). Специалисты [62, с. 67-68] определяют такую форму телетруда, которая подразумевает выполнение всех трудовых заданий на рабочем месте дома, как исключительный телетруд и выделяют наряду с вышеупомянутыми формами такую, как виртуальное предприятие. Оно существует в том случае, когда вообще нет основного «материнского» предприятия, а сотрудники работают дома, либо мобильны, либо используют бюро сателлитов и общаются между собой посредством телекоммуникационной связи. По данным Европейской комиссии, до 21 % всех европейских рабочих мест потенциально являются телерабочими [62, с. 70].

Формирование е-занятости оказывает сильное влияние на национальный рынок труда (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Последствия формирования е-занятости для национальных рынков труда

Преимущества	Угрозы
Обеспечивают гибкость рынка труда и мобильность работников	Ослабляют позиции работников на рынке труда, их переговорную силу и социальную защищенность
Способствуют повышению уровня занятости в национальной экономике, вовлекая в экономическую активность широкие демографические слои	Чрезмерная гибкость трудовых отношений ведет к росту доли работников с коротким профессиональным стажем
Позволяют сократить транзакционные издержки на рынке труда	Таят опасность изоляции человека от общества, виртуализацию его жизни
Упрощают вхождение в глобальный рынок труда	Способствуют увеличению числа рабочих мест с нестабильными трудовыми отношениями, дискриминации работников

Усиливается открытость национальных рынков труда, растут требования к качеству рабочей силы, снижаются гарантии занятости, функционирование многих рабочих мест оказывается привязанным к фиктивному финансовому капиталу, что формирует дополнительные риски безработицы. Это формирует чувство нестабильности, неуверенности и душевного дискомфорта. С другой стороны, развитие е-экономики и е-занятости порождает новые социально-трудовые

отношения как в сфере бизнеса, так и в сфере индивидуального труда. Как справедливо отмечают специалисты, эти новые отношения (сетевая культура, телеработа и др.), «несмотря на растущее информационное давление на человека, помогают технологически и психологически решать главную задачу – повышение эффективности любых видов деятельности» [63, с. 125]. Формируются новые модели и нормы поведения среди персонала, формируется единое информационное, экономическое, политическое и социальное пространство как форма равноправного партнерства на рынке труда. Учитывая, что глобализация и формирование е-экономики являются объективными процессами современного мира, следует адаптировать систему социальной защиты и рынка образовательных услуг к динамичным изменениям рынка труда в этих условиях. Решение данных проблем требует формирования институциональных структур, в чьи функции должна входить разработка нормативно-правовых актов, формирование организационного механизма и системы эффективного мониторинга е-занятости в стране. Для Республики Беларусь возможным решением является разработка и принятие концепции управляемого перехода к информационному обществу, в которой правительство должно играть роль активного лидера, обеспечивающего интенсивное целенаправленное формирование новых рабочих мест и форм занятости, соответствующих инновационному развитию и глобализации мировой экономики.

Влияние информатизации общества и становления е-экономики на рынок труда обуславливает повышение гибкости рынка труда по следующим направлениям:

- гибкость цены: повышение индивидуализации труда и формирование новой модели зарплатообразования,
- гибкость рабочих мест: атомизированные рабочие места, децентрализация управления;
- гибкость занятости: формирование нестандартных форм занятости (дистанционная, временная работа, фриланс);
- гибкость рабочей силы: повышение мобильности работников.

В этой связи необходимо трансформировать систему социальной защиты и социального обеспечения работников.

2.2.2 Гибкость рынка труда как способ обеспечения эффективности занятости на микроуровне

Коренные трансформации типа экономической системы и движущих сил ее развития, переход к инновационной экономике и е-экономике сопровождаются преобразованиями субъектов хозяйствования, которые провоцируют два потока:

– появление нового типа субъектов хозяйствования – малых организаций, сетевых и виртуальных структур, объединений организаций и пр. Они требуют принципиально иных схем менеджмента и управления персоналом, отличающихся от традиционной практики. Именно такие организации генерируют гибкие рабочие места (о которых шла речь в параграфе 1.4.2), что требует в свою очередь гибкости рабочей силы и институтов на рынке труда,

– реструктуризацию действующих предприятий. То есть субъекты хозяйствования, действующие в традиционных областях и видах экономической деятельности, вынуждены постоянно обновлять и перестраивать свои бизнес-процессы, чтобы сохранить конкурентоспособность. Это означает модернизацию производств, внедрение новых технологий, что на рынке труда сказывается двояко: высвобождение рабочей силы, так как новые технологии как правило, трудосберегающие и повышение квалификации, переподготовки работников. С социальной точки зрения оба этих процесса достаточно сложны и болезненны. Эффективность реструктуризации организации может быть достигнута с помощью механизмов гибкости рынка труда на микроуровне, что означает оперативное изменение форм занятости, оплаты труда, рабочих мест, функциональной нагрузки, для быстрого приспособления предприятия к изменившимся условиям хозяйствования.

Специалисты отмечают, что одной из причин нерационального использования трудовых ресурсов является «неадекватность сложившегося типа занятости (соответствующего в лучшем случае потребностям индустриального общества) императивам экономического развития, связанным с новым уровнем техники и трудовых отношений» [64, с. 10]. «Новые направления экономического развития вступают в противоречие с жесткой регламентацией условий труда», традиционные режимы занятости не соответствуют новым формам организации производства, труда и управления. Причем использование традиционных показателей оценки рынка труда не позволяет достоверно диагностировать проблему и следовательно, принять обоснованное решение. Поэтому специалисты предлагают [64, с. 10] для более глубокой и корректной оценки соответствия или несоответствия рынка труда потребностям экономики использовать для анализа степень гибкости рынка труда (эффективность занятости, уровень вторичной занятости, самозанятости и пр.).

Основные направления повышения эффективности занятости на микроуровне за счет гибкости внутрифирменного рынка труда представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Основные направления повышения эффективности занятости на микроуровне за счет гибкости рынка труда

Направление повышения эффективности	Экономическая эффективность		Социальная эффективность	
	Направления влияния	Показатели оценки	Направления влияния	Показатели оценки
Мотивация труда	1) усиление мотивации к труду за счет внедрения гибких систем оплаты труда, позволяющих дифференцировать уровень заработной платы в зависимости от личных результатов, качества рабочей силы и трудового поведения; 2) дифференциация затрат нанимателя на персонал в зависимости от сегмента, к которому принадлежит работник	Уровень заработной платы и ее дифференциация	Формирование механизма дифференциации социального пакета работника	Удельный вес доплат по социальному пакету к среднемесячной заработной плате работника, минимальный и максимальный размер социального пакета
Использование фонда рабочего времени	Применение гибких режимов рабочего времени в зависимости от потребности предприятия в персонале	Число используемых на предприятии гибких графиков работы, численность работников, охваченных гибкими графиками работы, коэффициент использования фондов рабочего	Использование гибких форм занятости в зависимости от социально-демографических характеристик персонала (женщины, имеющие маленьких детей, лица предпенсионного и пенсионного возраста,	Показатель социального самочувствия работников

Окончание таблицы 2.2

		времени	студенты и пр.)	
Оптимизация численности занятых на предприятии	Передача непрофильных функций на аутсорсинг, использование процедуры аутплейсмента	Производительность труда, затраты на персонал	-	-
Внутрифирменные перемещения и карьерный рост	Повышение квалификации работников, взаимозаменяемость	Численность работников, работающих по расширенной зоне и на условиях совместительства в собственной организации	Нематериальная мотивация	Приверженность организации, корпоративная культура
Сочетание срочных и бессрочных трудовых договоров	Оптимизация численности занятых без процедуры высвобождения	Численность работающих на условиях срочных и бессрочных трудовых договоров по категориям	Дополнительные гарантии занятости для работников, имеющих бессрочные трудовые договора	Приверженность организации, корпоративная культура

Низкая эффективность использования рабочей силы на микроуровне выражается в снижении качества занятости, ослаблении мотивации к труду, росте показателя текучести кадров.

Таким образом, повышение гибкости занятости на микроуровне может рассматриваться как один из инструментов повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, что предполагает качественную трансформацию кадровой политики организации. Важно также отметить, что эти процессы должны сопровождаться усилением социальной ответственности бизнеса.

2.2.3 Гибкость рынка труда как способ смягчения кризисных явлений в его развитии

Анализ изменений, произошедших на национальных рынках труда под влиянием мирового финансово-экономического кризиса, свидетельствует об изменении реакции основных элементов рынка труда на циклические колебания. Например, для российского рынка труда до кризиса была свойственная сверхгибкая заработная плата,

гибкое рабочее время и инерционно гибкая численность работников [65, с. 141], для рынков труда стран ЕС – численная гибкость (рост безработицы) сочеталась с относительной жесткостью заработной платы. Однако последствия кризиса (рост численности безработных и снижение уровня заработной платы) приводят к предположению о том, что в этих условиях формируется новая модель адаптации рынка труда к экономическим шокам, суть которого состоит в переходе к менее гибкой заработной плате и более гибкой численности занятых [65, с. 143]. «При этом гибкость рабочего времени сохраняется высокой» [65, с. 143]. В зоне ОЭСР «количественная подстройка на рынке труда преобладает над ценовой» [104, с. 90], несмотря на значительную вариацию в темпах роста заработной платы.

Поэтому большое значение имеет определение таких форм гибкости рынка труда, которые помогли бы смягчить последствия мирового финансово-экономического кризиса на рынке труда без ущемления экономических интересов его субъектов (работников и работодателей).

Гибкость рынка труда позволяет снизить остроту безработицы в период структурных изменений экономики или кризиса. Она дает возможность предприятиям с меньшими экономическими и социальными потерями адаптироваться к изменениям рыночной конъюнктуры и по возможности избежать массовых высвобождений персонала. Для общества в целом гибкий рынок труда расширяет возможности занятости различных социально-демографических групп населения. Однако вместе с неоспоримыми преимуществами гибкий рынок труда таит опасность снижения уровня социальной защищенности работающих, ослабление гарантий занятости, рост малообеспеченности и усиление эффекта «работающих бедных». Именно по этой причине повышение гибкости рынка труда требует усиления социального диалога и государственно-частного партнерства в решении проблем занятости и социальной защиты населения.

Интересны результаты оценки уровня и характера гибкости занятости в странах ЕС, полученные Варшавской Е.Я. [66] на основе данных о преимущественном использовании механизмов, ориентированных на интересы работодателей в середине 2000-х годов (то есть накануне кризиса) (таблица 2.3). То есть страны, рынки труда которых были ориентированы преимущественно на использование механизмов регулирования занятости в интересах работодателей (Греция, Испания, Португалия), оказались наиболее уязвимыми в процессе кризиса.

Таблица 2.3 – Уровень и характер механизмов гибкости занятости в странах ЕС

Уровень гибкости занятости	Характер механизмов гибкости		
	Преимущественно используются механизмы, ориентированные на интересы работников	Используются в равной мере оба вида механизмов гибкости	Преимущественно используются механизмы, ориентированные на интересы работодателей
Высокий		Нидерланды, Финляндия, Швеция, Великобритания	
Средний	Дания, Бельгия, Австрия	Ирландия, Германия, Франция	
Низкий		Италия	Греция, Испания, Португалия

Источник: [66].

По мнению специалистов МОТ, мировой финансово-экономический кризис «быстро перерос в глобальный кризис достойного труда, в кризис рабочих мест» [69], причем наиболее разрушительными являются социальные последствия кризиса и спад на национальных рынках труда. Это выражается не только в росте количества безработных, особенно среди молодежи, но и в общей тенденции сокращения рабочих мест, их переливу в неформальный сектор экономики. В такой ситуации меры по флексибилизации рынка труда могут быть рассмотрены как меры на рынке труда по преодолению кризиса. Причем многие страны значительно повышают степень институциональной гибкости национальных рынков труда – например, это проявляется в расширении охвата людей, получающих пособия по безработице (Бразилия, Южная Корея, Филиппины, Тайланд, США, Вьетнам); создании дополнительных стимулов для работодателей (в Великобритании – субсидии работодателям, нанявшим на работу длительно безработных; во Франции – освобождение работодателей от уплаты социальных налогов на новых работников, принятых в 2009; в Японии – увеличение субсидии работодателям из числа малых и средних предприятий; в Южной Корее – освобождение от налогов или отсрочка подачи налоговых деклараций для работодателей, которые сохранили рабочую силу). Многие страны расширили меры, направленные на повышение функциональной гибкости рабочей силы, на помощь в поиске работы, повышении квалификации (в Канаде \$ 1.5 млрд. направили в фонд обучения

работников, попавших под сокращение; др.). Многие страны предприняли меры по укреплению института социального партнерства и усилению взаимодействия социальных партнеров в сложившихся условиях, а также усилили социальную ответственность и социальную отчетность предприятий – для того, чтобы «не допустить эрозии социальных и трудовых стандартов» [69]. Многие исследователи объясняют причины различий реакции национальных рынков труда на кризис именно степенью их жесткости (гибкости) [104, с. 37], от которой зависит «... какой именно путь приспособления к кризисной ситуации выбирают фирмы: сокращение отработанных часов и снижение производительности труда или увольнения и сокращение численности персонала» [104, с. 37]. Причем если европейские страны варьируют количеством отработанных часов, то в США предприятия используют практику срочных трудовых договоров и сокращения персонала, поскольку «увольнения ... воспринимаются скорее как свидетельство эффективности управления, а не как результат финансовых и экономических затруднений» [104, с. 38]. Управление степенью гибкости рынка труда рассматривается в качестве антикризисных мер на рынке труда. Например, структурные реформы начала 90-х годов в ряде европейских стран сопровождались снижением институциональной жесткости национальных рынков труда, что достигалось либерализацией трудового законодательства в части увольнений, приема на работу, мобильности рабочей силы. То есть законодательство о защите занятости стало менее жестким, причем если первоначально это касалось только отдельных социально-демографических групп населения (наиболее уязвимых на рынке труда – молодежи, иммигранты, длительно безработные, то впоследствии распространилось на все категории населения [104, с. 114]. Повышение степени гибкости рынка труда как элемент антикризисных мер на макроуровне выражается также через развитие деятельности агентств занятости, использовании заемного труда, децентрализации служб занятости, ужесточении условий предоставления пассивных программ содействия безработным при одновременном расширении активных программ и повышении адаптационных способностей работников. Последнее направление связано с повышением функциональной гибкости рабочей силы, так как «чтобы быть успешным, усилия в поисках рабочего места неизбежно подводят безработного к необходимости улучшать свой человеческий капитал» [104, с. 117]. Стандартным пакетом антикризисных мер государственной политики занятости являются мероприятия по стимулированию спроса на рынке труда, мероприятия по совершенствованию предложения на рынке труда и социальная защита. Дифференциация данных направлений определяется также сочетанием гибкости и жесткости рынка труда, а также проводимой политикой flexicurity.

2.3 Границы флексибилизации рынка труда

2.3.1 Концепция *flexicurity* как теоретическое обоснование границ флексибилизации рынка труда

Усиливающаяся гибкость рынка труда, которая проявляется в расширении масштабов нестандартной занятости, индивидуализации и дестабилизации трудовых отношений, увеличении мобильности работников, обостряет противоречие между экономической эффективностью занятости и социальной защищенностью работников.

Осознание угроз, которые таит гибкий рынок труда, привело к возникновению концепции «флексикурیتی» [5, с. 3; 67, с. 49-50], понимаемой как баланс фирм между конкурентоспособностью и социальной защитой, как сочетание гибкости рынка труда с усилением позиций социальных партнеров, расширением социальных программ, активной политикой на рынке труда. Эта попытка сочетает высокую конкурентоспособность экономики с политикой социальной включенности, полное использование экономических и социальных факторов производительности. Флексикурیتی – один из элементов европейской социальной модели, которая базируется на обязательстве экономического процветания, социального согласия и солидарности, здравоохранения и образования, доступных всем, также на широком и надежном социальном благополучии и социальном диалоге [5, р. 3-4]. Истоки этого явления – в понимании риска инвестиций в человеческий капитал [20, р. 1405], который становится главным фактором конкурентных преимуществ организации. В этом случае защита занятости увеличивает издержки увольнения работников и может помочь противостоять их оттоку (для повышения экономической эффективности деятельности). П. Ауэр и С. Кэйзис [21], проведя компаративный анализ гибкости и жесткости занятости в 16 странах ОЭСР, пришли к выводу о необходимости баланса между гибкостью занятости и ее защитой.

Один из разработчиков рассматриваемой концепции, профессор Т. Вилтаген (Нидерланды) дает следующее определение понятия «*flexicurity*» [5]: «это стратегия и политика, целью которых является, с одной стороны, увеличение гибкости рынка труда, организации труда и трудовых отношений, а с другой стороны, рост защищенности (защищенности занятости и социальной защищенности) работников, особенно «слабых» низкоконкурентных групп».

Основой концепции «*flexicurity*» являются следующие элементы:

- 1) законодательство о защите занятости;
- 2) активная политика на рынке труда;
- 3) система непрерывного образования и переподготовки в течение всей трудовой жизни работника;
- 4) система социальной защиты населения.

Наиболее полно и последовательно основные идеи концепции «flexicurity» реализуются в Дании и Нидерландах (таблица 2.4). Причем результаты рынка труда в данных странах намного лучше по сравнению со средними значениями в странах ОЭСР: уровень занятости в 2011 году в ОЭСР составил 64,3 %, в Дании и Нидерландах он превышал 70 %. Средний уровень безработицы в странах ОЭСР достиг в 2011 году 8,2 %, в то время как в Дании он был равен 7,7 в Нидерландах – 4,4 %. Зато удельный вес лиц, работающих неполный рабочий день, в Дании составил 25,9 %. В Нидерландах 49,1 % при среднем значении в странах ЕС 27 19,5 %.

Таблица 2.4 – Механизм реализации концепции flexicurity (на примере Дании, Нидерландов)

Элементы концепции	Дания	Нидерланды
Активная политика на рынке труда	Высокий уровень расходов на активную политику на рынке труда, широкий спектр реализуемых активных программ содействия занятости, обязательное участие в данных программах для безработных	
Социальная защита населения	Высокий уровень пособия по безработице (процент замещения достигает 78 % заработной платы)	Усиление социальной защиты заемных работников, которые по трудовому законодательству приравнены в правах к постоянным работникам
Трудовое законодательство, законодательство о защите занятости	Одинаковое законодательное регулирование труда постоянных и временных работников	Часовые ставки заработной платы работников, занятых полный рабочий день, и работников на условиях частичной занятости равны Равная оплата за сверхурочные работы Равный доступ к образовательным программам
Результаты, 2011 год	Интенсивное межфирменное движение работников (до 35 %) Уровень занятости 73,1 % Уровень безработицы 7,7 % Удельный вес работающих неполное рабочее время – 25,9 %	Уровень занятости 74,9 % Уровень безработицы 4,4 % Удельный вес работающих неполное рабочее время – 49,1 %

Источник: составлено по 67; 94.

Концепция flexicurity – это сочетание гибкости рынка труда и его социальной безопасности, которое основано на трехстороннем социальном диалоге и соблюдении трудового законодательства. В

документах МОТ [67, с. 49-50] сформулировано 8 базовых принципов flexicurity:

1. Гибкие и надежные договорные отношения, всеобъемлющие стратегии непрерывного обучения, эффективная и активная политика на рынке труда, современные системы социального обеспечения. Основная цель – создавать больше рабочих мест хорошего качества, «укреплять социальные модели благодаря внедрению новых гибких форм занятости и социальной безопасности в целях повышения способности к адаптации, уровня занятости и социальной сплоченности».
2. Поддержание равновесия между правами и обязанностями работодателей, работников, лиц, занимающихся поиском работы, органов государственного управления.
3. Flexicurity должна быть вписана в национальную модель рынка труда и национальную стратегию экономического развития.
4. Flexicurity одинаково нацелена на оказание помощи как инсайдерам (занятым, которые нуждаются в повышении своей профессиональной пригодности и социальной защите), так и аутсайдерам на рынке труда (то есть безработным, которым необходим доступ к вакансиям, образовательным программам).
5. Необходим баланс между внутрифирменной и межфирменной мобильностью работников. «Достаточная гибкость при найме и увольнении работников должна сопровождаться гарантиями смены места работы... Социальная защита должна поддерживать, а не сдерживать мобильность» работников [67, с. 50].
6. Гендерное равенство на рынке труда.
7. Социальное партнерство.
8. Развитие малого и среднего предпринимательства.

«Сопоставление индексов законодательства о защите занятости и показателей участия на рынке труда, занятости и безработицы, по-видимому, дает основание говорить о том, что возросли уровни участия и занятости и снизились уровни безработицы в условиях, когда законодательства о защите занятости приобретали более либеральный характер во всех странах ЕС» [67, с. 61] в конце 1990-х – начале 2000-х годов. Но статистически значимых связей не выявлено. «... воздействие реформ в области трудового законодательства на эффективность рынка труда и на распространенность нетрадиционных форм занятости значительно менее ощутимо, чем либеральные экономисты стремятся утверждать» [67, с. 61].

«Сопоставление институциональных и политических параметров в странах ЕС 15 свидетельствует о том, что страны со сбалансированными системами с точки зрения сочетания принципов гибкости в сфере занятости и социальной безопасности, такие как Дания и Нидерланды, также добились выдающихся экономических и

социальных результатов, а также успеха в области организации рынка труда... Это ... подтверждает надежду Европейской Комиссии на решение проблем рынка труда в соответствии с принципами flexicurity» [67, с. 61].

2.3.2 Прекаризация занятости

Границей флексибилизации рынка труда выступает прекаризация занятости – процесс, означающий рост неустойчивости и незащищенности занятости. К.Х. Рот в книге «Глобализация» дает следующее определение прекаризации – от слова *precarie* – «опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке. Термин, обозначающий тенденцию к (правовой) дерегуляции трудовых отношений при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью повышения интенсивности труда и увеличения принуждения к труду».

Прекаризация противоречит Концепции Достойного труда, это своего рода его отрицание.

Критериями для идентификации прекаризации занятости выступают:

- 1) рост занятости на условиях срочных трудовых договоров и сокращение сроков их заключения,
- 2) процент снижения доходов работающего населения (так называемый рост работающих бедных),
- 3) нерегулярность получения доходов,
- 4) сокращение социальной защиты, ослабление позиций профсоюзов на отдельных сегментах рынка труда.

Такие формы гибкой занятости, как фриланс, заемный труд, дистанционная занятость, плохо вписываются в действующее трудовое законодательство. Часто работники, занятые в таких формах, оказываются близкими к неформальной занятости. Это повышает неустойчивость занятости и увеличивает риски трудовых отношений. Проявлением прекаризации занятости на рынке труда являются следующие явления и тенденции:

- массовый переход к использованию срочных трудовых договоров, использование гибких форм занятости по инициативе нанимателя (то есть формы неполной вынужденной занятости),
- массовое увольнение и новый найм работников,
- выплата части вознаграждения «в конверте», снижение постоянной части заработной платы в структуре совокупного вознаграждения работника и увеличение доли переменной (негарантированных выплат),
- ослабление практики правоприменения законодательства о труде,
- ухудшение условий труда работников, охраны труда и техники безопасности,

- незарегистрированная трудовая миграция,
- выполнение работ, оказание трудовых услуг без оформления соответствующих договоров, и соответственно. Выплата вознаграждения без уплаты налогов.

Отдельного внимания требует изучение вопрос о влиянии процессов реструктуризации организаций на прекаризацию занятости.

Прекаризация занятости затрагивает вопросы ответственности участников рынка труда:

- **ответственность работодателя** – за обеспечение достойного труда в процессе реструктуризации организации, отражения этих вопросов в социальной отчетности организаций,

- **ответственность работника**. Это также важно. Поскольку работники в процессе прекаризации выступают не только как пострадавшая сторона. Но часто сами инициируют прекаризацию своей трудовой деятельности. В частности, соглашаясь на получение вознаграждения без оформления трудовых отношений, или дополнительно к указанной в ведомости, работник имеет возможность уйти от уплаты подоходного налога. Но вместе с этим он также сокращает свое участие в формировании фонда социальной защиты населения, пенсионного фонда, хотя как гражданин страны пользуется в ней всеми общественными благами,

- **ответственность государства** – за обеспечение нормативно-правового сопровождения концепции Достойного труда, контроль за выполнением трудового законодательства.

2.4 Гибкость рынка труда и его эффективность: взаимосвязь макро- и микроуровней

В экономической литературе нет однозначных выводов о влиянии гибкости рынка труда на его результаты, хотя связь между эффективностью рынка труда и его гибкостью не отрицается. Балацкий Е. делает вывод, что «в основе различий (результатов рынка труда в разных странах) лежит разная гибкость национальных рынков труда» [19]. Повышение европейской безработицы ассоциируется со снижением найма, тогда как рост безработицы в США в течение 70-х годов есть прямое следствие роста высвобождений. Эта комбинация характеризует различную гибкость рынка труда [21, р. 10-11]. Эксперты МОТ С. Кейз и А. Неспорова отмечают, что невозможно сделать однозначные выводы о том, какой рынок труда лучше. Исследователи ОЭСР пришли к выводу, что более гибкий рынок труда – это выбор плохого состояния экономики и занятости. Исследователи МВФ показали, что дерегулирование рынка труда повышает уровень занятости и заработной платы, что является ключом к успеху [5]. Основываясь на неоклассических взглядах, они рекомендуют

ослабление институтов рынка труда в пользу рыночной самонастройки как средство снизить жесткость рынка труда. Согласно этой точке зрения, законодательство о защите занятости (EPL – employment protection legislation) ведет к снижению уровня занятости, излишне щедрые пособия по безработице и высокий уровень минимальной заработной платы провоцируют безработицу и создают препятствия для найма. В то же время, роль EPL по-разному оценивается экспертами. Кейз и А. Неспорова на основе обзора теоретических исследований влияния EPL на рынок труда сделали вывод о разнонаправленности такого влияния: EPL влияет на уровень издержек рынка труда, занятость и производительность труда (как благоприятно, так и нет) [68, р. 3]. Российские авторы установили, что жесткость законодательства о защите занятости снижает вероятность перехода из занятых в незанятое население, одновременно создавая барьеры для входа в занятость отдельных категорий населения, обуславливает рост заключения срочных трудовых договоров и контрактов, способствует сохранению избыточной численности занятых на предприятиях (что компенсируется сдерживанием роста заработной платы), влечет рост неформальной занятости [21, с. 328]. Мироненко О. в результате эконометрической обработки данных 133 стран мира (2004 год) и 181 страны мира (2009 год) установила, что законодательство о защите занятости неравномерно сказывается на уровне безработицы отдельных социально-демографических групп, в большей степени проявляя не прямое, а косвенное влияние. «Чем жестче законодательство о защите занятости, тем, при прочих равных условиях, ниже уровень занятости» [17], причем в большей степени это касается мужчин в трудоспособном возрасте, в то время как для молодежи, женщин, лиц старших возрастов связь обратная. В отдельных исследованиях указывается, что гибкость рынка труда влияет на среднюю продолжительность безработицы – более жесткий рынок труда дает более длительную безработицу. В определенной степени жесткость законодательства о защите занятости влияет на развитие самозанятости, нестандартных форм занятости, но эмпирических доказательств для этого пока недостаточно. Используя микроданные, эксперты МОТ показали, что гибкость рынка труда сопряжена с интенсификацией оборота рабочей силы и реструктуризацией предприятий и коррелирует с экономическим циклом [68, р. 6]. Но однозначные выводы о наличии связи между гибкостью рынка труда и его результатами сделать невозможно [21, р. 7]. По отдельным видам экономической деятельности они есть (обувная, мебельная промышленность), по другим – нет. По отдельным категориям работников – есть, по другим – нет. Например, заработная плата в Европе более жесткая, чем в США и Японии. В этом эксперты видят одну из причин более сильного роста безработицы в Европе и более умеренного – в США и Японии [21, р. 20]. Также ни один из

инструментов изменения гибкости (жесткости) рынка труда не является эффективным постоянно [68, р. 4], поэтому их надо сочетать. «Несмотря на то, что использование гибких форм рабочего времени способствует снижению затрат труда и позволяет лучше гармонизировать потребности производства с индивидуальными фазами жизни человека, «41 % представителей работников и 34 % – руководителей подтвердили, что использование неполной рабочей недели негативно сказывается на профессиональной карьере» [3, s. 70]. Стабильность не означает защищенность, и стабильные рабочие места – не обязательно хорошие рабочие места» [21, р. 7]. Поэтому большое значение имеет институт социального партнерства на рынке труда, ведь гибкость рынка труда имеет различное значение для его субъектов.

Исследование влияния кризиса на развитие нестандартных форм занятости и прекаризацию занятости, проведенное специалистами Международного Института исследования труда МОТ [69, р. 23-27], показало, что рост вынужденной неполной занятости, занятости на условиях неполного рабочего времени, неформальной занятости в предкризисный и послекризисный периоды в странах ЕС был неодинаков. Это зависит от макроэкономических факторов (таких как уровень безработицы, рост ВВП, открытость торговли, производительность труда, законодательство о защите занятости, процент участия работников в профсоюзах, масштабы неполной занятости, временной занятости и самозанятости в стране) и микроэкономических факторов (численность работников в организациях, работающих на условиях неполного рабочего времени, временной занятости, распределение работников организации по возрасту, полу, уровню образования, размер предприятий по численности занятых, его отраслевая принадлежность, наличие работников, которые в предыдущий пятилетний период были безработными, а также жизненный цикл работника – то есть его личный выбор между временем труда и досуга) [69, р. 24].

Динамика уровня занятости	Динамика нестандартной занятости	
	Снижение нестандартной занятости	Рост нестандартной занятости
Рост уровня занятости	1 категория (рост уровня занятости и снижение нестандартной занятости); 11 стран (в том числе Польша, Германия, Бельгия, Австрия)	2 категория (рост уровня занятости и нестандартной занятости): 5 стран (в том числе Люксембург, Мальта, Украина)
Снижение уровня занятости	3 категория (снижение уровня занятости и нестандартной занятости); 13 стран (в том числе Россия, Нидерланды, Словения, Дания, Швеция, Испания)	4 категория (снижение уровня занятости и рост нестандартной занятости); 20 стран (в том числе Румыния, Франция, Словакия, Чехия, Болгария, Финляндия, Литва, Эстония, Латвия, Ирландия, Кипр, Венгрия, Греция, Великобритания, Португалия)

Рисунок 2.1 – Уровень занятости и распространение нестандартных форм занятости в странах Европы (49 стран), изменения за период 2007–2010 гг.

Источник: [69, р. 11].

Большинство стран в кризисный период отреагировало снижением уровня занятости (33 из 49 обследованных, причем в 20 из них возросли масштабы применения нестандартных форм занятости).

В результате эконометрического тестирования данных авторы пришли к выводу, что наиболее значимыми факторами, оказывающими влияние на гибкость занятости, являются микроэкономические факторы (возраст, пол, образование работников, размер предприятий по численности занятых и принадлежность к сектору общественных услуг). Среди макроэкономических факторов значимыми оказались уровень безработицы и темпы роста ВВП, факторы спроса на труд (открытость торговли и производительность труда) и институты на рынке труда (законодательство о защите занятости, процент участвующих в профсоюзах и масштаб нестандартных форм занятости) [69, р. 25–27].

Таблица 2.5 – Наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на нестандартные формы занятости

№	Факторы, оказывающие наибольшее влияние на развитие нестандартных форм занятости	Неполная занятость	Временная занятость	Самозанятость
1	Факторы предложения труда (баланс времени между трудом и досугом)	не влияют	не влияют	не влияют
2	Факторы спроса на труд (открытость экономики и производительность труда)	влияют	влияют	не влияют
3	Макроэкономические факторы, фаза экономического цикла	влияют	влияют	не влияют
4	Микроэкономические факторы	влияют на занятость молодежи, лиц старших возрастов, для женщин, для малых фирм		

Источник: составлено на основе [69, р. 25–26].

Также статистически значимым оказался эффект влияния нестандартных форм занятости для занятости бывших безработных, так как в этом случае нестандартные формы занятости выполняют эффект перехода («stepping-stone») к стандартным формам занятости [69, р. 26].

Гибкость рынка труда помогает повысить адаптационные способности предприятий в приспособлении к колебаниям и технологическим инновациям в условиях глобализации [4, р. 31–35]. Наниматели получают возможность контролировать организационные бизнес-процессы, повышать производительность труда и эффективность производства. Это способствует экономическому росту и созданию новых рабочих мест. Но взаимосвязь между гибкостью рынка труда и уровнем безработицы достаточно неоднозначная. В большей степени

гибкость рынка труда влияет на структуру занятости, а не на ее общий уровень, так как возрастает возможность занятости на условиях временной, неполной занятости.

Также нет однозначных подтверждений, что либерализация законодательства о защите занятости и снижение бессрочных трудовых договоров корреспондирует с усилением защищенности труда, производительностью, мобильностью. Последние исследования, наоборот, поставили вопрос о том, что более высокий оборот рабочей силы препятствует росту производительности труда на предприятиях в долгосрочной перспективе. Повышается риск абсентеизма, снижается лояльность работников.

Можно предположить также, что временные работники способствуют экономии затрат на труд только в краткосрочном периоде. Но в средне- и долгосрочной перспективе становится затруднительным передача знаний, опыта, накопление специфического человеческого капитала (связанного с уникальностью специализации для предприятия, знанием его традиций). Это обуславливает снижение конкурентоспособности организации и ее инновационного потенциала.

На макроуровне чрезмерно гибкий рынок труда сопровождается ростом социальных издержек [4, р. 33-34], поскольку усиливается дифференциация доходов, сегментация рынка труда, что может спровоцировать социальные волнения.

Таким образом, гибкость рынка труда помогает снизить остроту безработицы, оптимизировать затраты на труд и повысить производительность труда в краткосрочном периоде. Такие инструменты повышения гибкости, как перевод работников на временные и нестандартные формы занятости, высвобождение, использование заемных работников являются достаточно эффективными инструментами повышения эффективности занятости в краткосрочном периоде. Но в долгосрочном периоде эффекты гибкости рынка труда могут быть иными. Поэтому рост нестандартных форм занятости должен сопровождаться усилением национальных концепций Достойного труда, конференции flexicurity. Это предполагает гарантии минимальной заработной платы, стандартов труда, социальной защиты, социального диалога и партнерства.

Требует отдельного исследования наличие связи между гибкостью рынка труда и структурными изменениями экономики.

Основные векторы структурных изменений экономики обусловлены переходом к новым технологическим укладам, изменением соотношения видов экономической деятельности в направлении развития сферы рыночных и нерыночных услуг, диверсификацией организационно-правовых форм хозяйствования. Специалисты Всемирного Банка выделяют два вида реструктуризации экономики: защитную (связанную с селекцией субъектов

хозяйствования и видов экономической деятельности с помощью банкротства, ликвидации нерентабельных производств) и более глубокую реструктуризацию производственной программы (связанную с инновациями и модернизацией) [70, с. 15-16]. Соответственно, механизмы адаптации рынка труда к структурным изменениям многообразны и включают: количественную подстройку, ценовую, качественную и институциональную. Количественная подстройка означает изменение размера применяемых ресурсов труда (которые могут быть измерены через численность работников или ресурсы рабочего времени). Ценовая подстройка предполагает изменение заработной платы в разрезе отраслей (видов экономической деятельности), ее дифференциацию в разрезе категорий персонала, профессий, специальностей, что обеспечивает перелив рабочей силы между секторами экономики и обуславливает изменение ее структуры. Цену труда также можно оценить через показатель затрат на персонал. Качественная подстройка отражает функциональную и профессиональную мобильность рабочей силы, то есть реакцию рынка образовательных услуг на структурные изменения экономики. Особенности ее механизма действия состоят в наличии временного лага в реакции.

Институциональная подстройка обеспечивает возможность реакции перечисленных элементов рынка труда, их сочетание по критерию минимизации сравнительных издержек, сопровождающихся перечисленными механизмами адаптации. Элементами институциональной подстройки рынка труда являются: ставка минимальной заработной платы; индексация заработной платы; налогообложение доходов; налогообложение фонда оплаты труда; размер пособия по безработице; регламентация процедур найма и увольнения.

Использование механизмов подстройки рынка труда зависит от выбранной формы реструктуризации экономики.

В современной экономической литературе активно исследуется вопрос о влиянии структурных сдвигов на эффективность рынка труда. Ряд авторов анализируют факторы, которые оказывают воздействие на динамику спроса на труд, что в свою очередь с определенным временным лагом меняет объем и структуру предложения труда. В исследованиях В. Мартина [71], Д. Йоргенсона [72] и ряде других показана связь между технологическими изменениями экономики и изменением структуры спроса на труд (в разрезе видов экономической деятельности, категорий персонала, профессий и специальностей). Основные выводы работ данного направления состоят в следующем: технологические изменения и глобализация повышают требования к компетенциям персонала и системе обучения; технологические новшества и усиливающаяся конкуренция обостряет проблему

безработицы и рисков на рынке труда; формирование экономики, основанной на знаниях, требует увеличения инвестиций в человеческий капитал и повышения отдачи от них (в противоположность источнику роста за счет увеличения часов работы); наиболее важным источником создания рабочих мест становится развитие сферы услуг и ИТ-технологий.

Лилиен и Холл [73, р. 10-27] отметили, что эффективность рынка труда зависит от «межсекторальной аллокации трудовых ресурсов», так как периоды быстрых технологических изменений провоцируют необычно широкое движение труда между сегментами рынка труда. В этой связи Холл представил двухсекторную модель занятости (с высокой заработной платой и низкой заработной платой). На рабочих местах с высокой заработной платой занятость снижается медленнее в процессе реструктуризации и циклических колебаний экономики, по сравнению с рабочими местами с низкой заработной платой. Во втором секторе работники быстрее переходят в состояние безработицы. Межсекторальное движение рабочей силы требует времени и ресурсов, поэтому во время структурных изменений снижается уровень занятости. Но однозначных выводов о более эффективном его сохранении нет [73, р.1032].

Изучению поведения рынков труда в условиях реструктуризации экономики посвящены работы исследователей МОТ [67], Всемирного Банка [70], Европейского Комиссариата по занятости [69], ряда российских авторов (Р. Колосова, Р. Капелюшников, Т. Блинова, др.). Исследователи сходятся во мнении, что под влиянием реструктуризации происходят сдвиги в образовательной структуре рабочей силы (в сторону увеличения доли лиц с третичным образованием), возрастает экономическая активность различных социально-демографических слоев населения, повышается мобильность рабочей силы. «Эффективность или проблемность этих процессов будет зависеть от гибкости новых форм занятости, а также от действенности институтов рынка труда..» [56, с. 13-14]. В этом отношении представляет интерес оценка связи между структурой занятости и ее эффективностью. В исследованиях [74] доказано, что «чем выше была доля государственной собственности в регионе, тем выше оказался в последующем уровень безработицы в нем (так как на государственных предприятиях сосредоточены значительные масштабы избыточной численности персонала) [74, с. 25]. Приватизация не обязательно приводит к снижению занятости и росту безработицы. Согласно эмпирическим исследованиям [74, с. 25], «не обнаруживается ... значимое отрицательное влияние частной собственности на занятость», что согласуется с выводом ряда предыдущих исследований.

Наконец, большое внимание уделяется анализу связи динамики рынка труда с циклическими колебаниями экономики (В. Мау, И.

Белева, исследователи МОТ, ЕЭК, Всемирного Банка, др.) [75, с. 4-26; 76, р. 3-56]. И. Белева показала, что большую роль в формировании занятости и стабилизации экономики играет реструктуризация рабочей силы, повышение ее мобильности. На основе изучения циклических колебаний экономики показана связь между ростом производства и занятостью, которая дифференцирована в зависимости от стадии цикла. Усиление гибкости рынка труда через развитие его институтов и правовых основ способствует ослаблению влияния циклических колебаний экономики на уровень занятости.

Таким образом, при достаточно значимой проработанности вопросов о направлениях влияния реструктуризации на рынок труда и динамике его основных компонентов в процессе реструктуризации и циклических колебаний экономики остается во многом открытым вопрос о формах адаптации рынка труда к условиям реструктуризации и оценке их последствий с позиций эффективности занятости.

Поэтому рабочая гипотеза данного исследования может быть сформулирована следующим образом: 1) в процессе структурных преобразований экономики рынки труда вырабатывают собственные адаптационные механизмы в формировании спроса на труд и его своевременном предложении, что позволяет повысить уровень занятости и снизить остроту безработицы; 2) последствия данных приспособительных реакций неоднозначны в кратко- и долгосрочном периодах, поэтому необходимо данные механизмы корректировать. Проверка данных рабочих гипотез предполагает изучение связи между динамикой индикаторов рынка труда и структурой экономики.

В качестве индикаторов эффективности занятости приняты уровень занятости, уровень безработицы и среднегодовой доход одного работающего (в евро) в 27 странах ЕС, США, Японии за 2009 год. Основным индикатором структуры экономики принято распределение численности занятых по видам экономической деятельности (в промышленности и в сфере услуг), удельный вес пользователей компьютерами в численности населения в возрасте 16-74 года (в %) и совокупные расходы государства на образование, в % от ВВП (данные 2008 г.), а для изучения циклических колебаний экономики – изменение ВВП за 2000–2009 гг.

Результаты исследования влияния структуры и циклических колебаний экономики на эффективность рынка труда и их интерпретация отражены в таблице 2.6. В результате исследования установлено, что более детерминированным от структуры экономики является уровень занятости, а не уровень безработицы. Традиционные секторы экономики не оказывают статистически значимого влияния на уровень занятости и уровень безработицы. Новый сектор экономики (сфера услуг и е-экономика) вносят весомый вклад в формирование уровня занятости в стране, но по отношению к уровню безработицы они

оказываются статистически нейтральными. Циклическое колебание экономики (среднегодовое изменение ВВП) в большей степени оказывает влияние на уровень безработицы (связь прямо пропорциональная), в меньшей – на уровень занятости (связь обратно пропорциональная). Уровень занятости зависит от среднегодового дохода 1 работника ($r = 0,7739$), что подтвердило двухсекторную модель рынка труда Лилиена и совокупных расходов ВВП на образование ($r = 0,4608$), что обуславливает расширение рынка образовательных услуг.

Установленные зависимости позволяют определить направления структурных изменений экономики, которые содействуют повышению эффективности занятости без роста уровня безработицы: формирование рабочих мест в новых видах экономической деятельности.

Таким образом, рыночные экономики, реагируя на структурные изменения, демонстрируют схожие механизмы адаптации: сокращение численности занятых и повышение уровня безработицы (количественная подстройка) рост заработной платы в новых отраслях (ценовая подстройка) в кратко- и среднесрочном периодах сопровождаются соответствующими институциональными изменениями на рынке труда и системе образования в долгосрочном периоде.

Установленные зависимости позволяют определить формы адаптации рынка труда к структурным изменениям экономики, которые содействуют повышению его эффективности без роста уровня безработицы: реструктуризация традиционных секторов экономики и формирование рабочих мест в новых видах экономической деятельности, то есть формирование диверсифицированной структуры занятости с учетом перспектив инновационной экономики. «Диверсифицированная структура занятости более устойчива к рискам благодаря ее способности компенсировать рост безработицы в одних сегментах рынка расширением занятости в других» [74, с. 27].

По мнению экспертов, пакет стимулирующих мер должен быть сфокусирован на занятость, а не безработицу [77, р. 30], так как это дает наибольший эффект. Также значительный эффект дают усилия, направленные на формирование профессиональных знаний и навыков у работников.

Таблица 2.6 – Результаты исследования связи уровня занятости и безработицы с индикаторами, характеризующими структуру и циклические колебания экономики

у	х	Линей- ный коэффи- циент корреля- ции	Степень связи между х и у ¹	Направ- ление связи	R- квадрат **	Уравнение регрессии	Значимость коэффициента при переменной (по результатам сравнения ТАБЛИЧНОГО И РАСЧЕТНОГО значений t- статистики Стьюдента) ***
уровень занятости населения в возрасте 15-64 года, %	средний совокупный годовой доход 1 занятого, евро (x1)	0,773	Сильная	Прямая	0,599	$Y=56,73+0,0003 \cdot x1$	ДА
	изменение ВВП, % за 2000–2009 гг. (x2)	-0,3644	Умеренная	Обратная	0,1328	$Y=70,43-1,75 \cdot x2$	ДА
	удельный вес занятых в промышленности(x3)	-0,2653	Слабая	Обратная	0,07042	$Y=70,074-0,196 \cdot x3$	НЕТ
	доля городского населения, % (x4)	0,3102	Умеренная	Прямая	0,09625	$Y=52,972+0,176 \cdot x4$	НЕТ
	сравнительная жесткость законодательства о защите занятости, балл (x5)	-0,2405	Слабая	Обратная	0,05784	$Y=71,916-1,969 \cdot x5$	НЕТ
	удельный вес занятых в строительстве, % (x6)	-0,1392	Очень слабая	Обратная	0,0193	$Y=68,2619-0,2505 \cdot x6$	НЕТ
	удельный вес занятых в сфере услуг, % (x7)	0,3835	Умеренная	Прямая	0,14707	$Y=48,4873+0,2803 \cdot x7$	ДА
	удельный вес пользователей компьютерами в численности населения в возрасте 16–74 года, % (x8)	0,7343	Сильная	Прямая	0,53930	$Y=42,9521+0,3264 \cdot x8$	ДА

Окончание таблицы 2.6

уровень безработицы, %	средний совокупный годовой доход 1 занятого, евро (x1)	-0,5036	Заметная	Обратная	0,25367	$Y=11,6105 + 0,00011 \cdot x1$	ДА
	изменение ВВП, % за 2000–2009 гг. (x2)	0,4138	Умеренная	Прямая	0,1712	$Y=5,9345 + 1,0342 \cdot x2$	ДА
	удельный вес занятых в промышленности (x3)	-0,02761	Очень слабая	Обратная	0,0007	$Y=9,2513 - 0,01298 \cdot x3$	НЕТ
	доля городского населения, %(x4)	-0,20274	Слабая	Обратная	0,0411	$Y=13,0538 - 0,06297 \cdot x4$	НЕТ
	сравнительная жесткость законодательства о защите занятости, балл(x5)	0,1161	Очень слабая	Прямая	0,0134	$Y=7,0828 + 0,4539 \cdot x5$	НЕТ
	удельный вес занятых в строительстве, %(x6)	0,1689	Очень слабая	Прямая	0,0285	$Y=6,4738 + 0,187 \cdot x6$	НЕТ
	удельный вес занятых в сфере услуг, %(x7)	-0,1205	Очень слабая	Обратная	0,0145	$Y=11,9635 - 0,0544 \cdot x7$	НЕТ
	удельный вес пользователей компьютерами в численности населения в возрасте 16-74 года, % (x8)	-0,2533	Слабая	Обратная	0,0641	$Y=12,9118 - 0,0619 \cdot x8$	НЕТ

1- Оценка связи на основе теоретического корреляционного отношения (шкала Чеддока)

*Рассчитано по данным источников: Europe in figures, 2011, p. 47, 235, 358, 313; Экономически активное население, 2012, стр. 4; Доклад о человеческом развитии, 2011, стр. 127-128; Обзор занятости, 2002, стр. 328-334.

Таблица 2.7 – Механизмы адаптации рынка труда к условиям структурных и циклических изменений экономики

Направления действия	Направленные на снижение уровня безработицы	Направленные на повышение уровня занятости
Антикризисные меры	1) повышение минимальной заработной платы, 2) тренинги и программы, направленные на предотвращение длительной безработицы, 3) программы расширения возможностей безработных	1) поддержка временной занятости, временный мораторий на высвобождения, 2) финансирование временных программ по найму, увеличение размеров субсидируемой занятости
Структурные меры	1) программы поиска рабочего места, 2) общественные работы в сфере услуг, 3) субсидирование временной занятости, 4) помощь нуждающимся в трудоустройстве через создание рабочих мест в общественном секторе и активные программы содействия занятости	1) формирование центров повышения мобильности работников для расширения их возможностей, 2) программа «Достойный труд» (MOT), 3) восстановление кредитных систем для целевой поддержки устойчивости предприятий, 4) расширение доступности кредитных ресурсов для малого и среднего предпринимательства, экспортно ориентированных предприятий, включая социально и эколого ориентированное («зеленое») предпринимательство, 5) сокращение налогообложения фонда заработной платы.

Источник: авторская разработка на основе [67, стр.51-63; 77, р. 24-39].

Анализ показывает, что следует избегать абсолютизации преимуществ гибкого рынка труда. Его угрозы не менее значимы, чем те возможности, которые он предоставляет. Управление гибкостью рынка труда означает использование различных форм флексибилизации дифференцированно, в зависимости от сегмента рынка труда, задач социально-экономической политики и фазы экономического цикла. То есть гибкий рынок труда позволяет решить его текущие проблемы, но далеко не все и не всегда социально приемлемым способом. К тому же последствия флексибилизации могут быть различными для разных игроков на рынке труда.

ГЛАВА 3

ОСОБЕННОСТИ МЕХАНИЗМОВ ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА МАКРОУРОВНЕ

3.1. Тенденции развития рынка труда Республики Беларусь

Развитие белорусского рынка труда начинается с 1991 г. За этот период создана нормативно-правовая база его регулирования, государственная служба занятости, организован мониторинг рынка труда, разрабатываются и реализуются ежегодные государственная и региональная программы занятости населения. В основу программ развития рынка труда закладываются задачи кадрового сопровождения развития белорусской экономики, обеспечения ее квалифицированными работниками в необходимом количестве и качестве, минимизация уровня безработицы и социальная поддержка граждан, испытывающих трудности при трудоустройстве. Задачи развития белорусского рынка труда меняются и обновляются в соответствии с приоритетами национальной экономики Республики Беларусь. На современном этапе они определяются переходом экономики на инновационный путь развития, появлением новых видов экономической деятельности и сокращением традиционных. Немаловажное значение для белорусского рынка труда имеют последствия мирового финансово-экономического кризиса. Это обуславливает необходимость реструктуризации многих производств, высвобождения рабочей силы, ее переподготовку и повышение квалификации для последующего трудоустройства в новых секторах экономики. Приоритетом развития белорусского рынка труда является превентивный характер действий, направленный на оказание помощи предприятиям и работникам, минуя массовые высвобождения и предупреждая рост безработицы. Это требует усиления взаимодействия с учреждениями образования, региональными органами управления (так как многие проблемы рынка труда усугубляются неравномерным региональным размещением производств и рабочей силы), профсоюзами. Указанные обстоятельства требуют выбора оптимальной пропорции сочетания гибкости рынка труда и степени социальной защищенности его участников.

3.1.1 Демографические характеристики рынка труда в Беларуси

Демографическое измерение белорусского рынка труда представлено в таблице 3.1. За 1990–2011 гг. численность населения Республики Беларусь уменьшилась на 723,7 тыс. чел. (на 7,1 %). Численность трудовых ресурсов в период 1991–2000 гг. сокращалась, затем она стала неуклонно прирастать, однако с 2011 г. зафиксировано

снижение. Доля трудовых ресурсов в численности населения с 1990 г. составляла 58,3 %, в 2011 г. – 63,7 %. Произошли изменения в структуре трудовых ресурсов – главным образом, это касается сокращения доли населения моложе трудоспособного возраста (то есть моложе 16 лет), занятого в экономике. Доля лиц старше трудоспособного возраста (в Беларуси он составляет 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин) в период 1990–2006 г. сократилась с 6 % до 4,4 %, затем экономическая активность пенсионеров восстановилась (5,57 % в 2011 г.).

Таблица 3.1 – Демографическая характеристика рынка труда в Республике Беларусь

	Население, тыс. чел.	Трудовые ресурсы, тыс. чел.	Доля трудовых ресурсов в численности населения, %	Структура трудовых ресурсов, в %		
				в трудоспо- собном возрасте	старше трудоспо- собного возраста	моложе трудоспособного возраста
1990	10188,9	5938,8	58,3	93,7	6,0	0,3
1991		6005,2	58,9	92,6	6,9	0,4
1995	10210,4	5848,7	57,4	94,1	5,8	0,1
2000	10002,5	5997,0	60,1	95,1	4,8	0,01
2005	9697,4	6106,1	63,2	95,6	4,4	0,003
2006	9630,5	6107,7	63,6	95,5	4,4	0,003
2007	9579,5	6109,9	63,9	95,3	4,6	0,003
2008	9542,4	6108,0	64,1	95,0	4,99	0,002
2009	9513,5	6081,4	64,0	95,0	4,99	0,001
2010	9499,9	6078,5	64,0	94,5	5,53	0,002
2011	9465,2	6031,4	63,71	94,4	5,57	0,0016

Источники: 78, стр. 4; 83, стр. 14, 18; 81, стр. 27; 82, стр. 15, 29.

Распределение трудовых ресурсов в Республике Беларусь неравномерно в региональном разрезе. В 2010 г. 82,5 % трудовых ресурсов проживали в городах (из них 28,2 % в столице – городе Минске), 17,5 % – в сельской местности. Для городской местности характерна более высокая доля лиц старше трудоспособного возраста, занятого в экономике (она составляет с 2010 г. 5,7 %, в сельской – 4,6 %) (таблица 3.2).

Таблица 3.2 – Региональное размещение трудовых ресурсов в Республике Беларусь, 2010 г.

тыс. чел.	Республика Беларусь	В том числе области						
		Брест- ская	Витебс- кая	Гомель- ская	Грод- ненская	г.Минск	Минс- кая	Могилевская
Трудовые ресурсы – всего,								
2000 год	5997,0							
2010 год	6078,5	852,9	765,8	898,7	656,0	1416,2	804,1	684,8
2011 год	6031,4							
в том числе:								
– городское население								
2010 год	5014,5	655,0	612,0	726,1	512,6	1416,2	530,9	561,7
– сельское население								
2010 год	1064,0	197,9	153,8	172,6	143,4	-	273,2	123,1

Источник: [82, стр. 30-31].

Важными демографическими характеристиками ресурсов труда являются показатели рождаемости, смертности, средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении. В 1990 г. число родившихся на 1000 человек населения составляло 14 человек, число умерших – 10,8, в 2011 г. – 11,5 и 14,3 соответственно (то есть число умерших превышает число родившихся). Такая неблагоприятная ситуация зарегистрирована в Беларуси начиная с 1995 г. и в течение 1995–2004 гг. ситуация ухудшалась (в 2004 г. число родившихся на 1 тыс. населения составило 9,1 чел, число умерших – 14,7). Несмотря на последующий рост рождаемости с 2006 г. и некоторое уменьшение смертности, в Беларуси сохраняется естественная убыль населения [80, с. 110–111]. Соответственно, произошло снижение ожидаемой продолжительности жизни при рождении – с 71,1 года в 1990 г. до 70,6 лет в 2011 (самое низкое значение зарегистрировано в 1999 г. – 67,9 лет, затем обозначилось увеличение) [4, с. 167], причем ожидаемая продолжительность жизни мужчин ниже, чем аналогичный показатель для женщин (64,7 года и 76,7 лет в 2011 г. соответственно) [80, с. 128].

В численности населения доля лиц старше трудоспособного возраста составляет в 2011 г. 23,17 % [80, с. 97] (в 1990 г. – 19,6 %), то есть происходит старение населения. Доля лиц младше трудоспособного возраста составляет 16 % в 2011 г. (в 1990 г. – 24,5 %) [80, с. 97]. Следует отметить одновременно рост удельного веса лиц в трудоспособном возрасте в общей численности населения – с 55,6 % в 1990 г. до 61,6 % в 2010 г., что объясняется вступлением в трудоспособный возраст лиц, рожденных в период демографического бума в середине 1980-х годов. Однако 2010 г. считается завершающим в данной тенденции. С 2011 г. прогнозируется сокращение доли лиц в

трудоспособном возрасте (в 2011 г. этот показатель составил 60,7 %) [80, с. 97].

Таким образом, белорусский рынок труда развивается на фоне сложных демографических явлений, так как за 1990–2011 гг. произошло снижение численности населения, выросла численность населения в больших городах при одновременном сокращении численности сельского населения, увеличилась демографическая нагрузка на трудоспособное население (за счет роста удельного веса лиц, старше трудоспособного возраста, в численности населения), снизилась ожидаемая продолжительность жизни при рождении. С 2006 года наметились положительные тенденции роста рождаемости, снижения смертности, увеличения средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении, что привело к росту населения в трудоспособном возрасте.

3.1.2 Уровень и структура занятости

В Республике Беларусь сложился достаточно высокий уровень занятости населения, который в период 1991–2005г. снизился, а начиная с 2006 г. неуклонно растет (таблица 3.3).

Таблица 3.3 – Экономическая активность и занятость населения Республики Беларусь

Годы	Экономически активное население, тыс. чел.	Численность занятых, тыс. чел.	Уровень занятости, %	Численность безработных, тыс. чел.	Уровень безработицы, %	Численность экономически неактивного населения, тыс. чел.
1991	5318	5019,7	83,3	2,3	0,05	707
1995	4524,2	4409,6	75,4	131,0	2,9	1324,7
2000	4539,0	4443,6	74,1	96,0	2,1	1458
2005	4490,6	4414,1	72,3	67,9	1,7	1615,5
2006	4534,4	4470,2	73,1	64,2	1,5	1573,3
2007	4566,9	4518,3	73,9	44,1	1,0	1543
2008	4654,2	4610,5	75,5	37,3	0,8	1453,8
2009	4686,1	4643,9	76,3	40,3	0,9	1395,3
2010	4701,5	4665,9	76,7	33,1	0,8	1377
2011	4686,0	4654,9	77,1	28,2	0,6	1345,4

Источник: рассчитано по [81, стр. 27, 31, 32; 82, с. 15].

Численность занятых в экономике Беларуси за 1991–1995 гг. резко снизилась, в течение 1995–2005 гг. она сохранялась на уровне в среднем 4400 тыс. чел., с 2005 г. отмечается ее неуклонный рост. Уровень

занятости (отношение численности занятых к численности трудовых ресурсов) в Беларуси достаточно высокий – 77,1 % в 2011 г. За 1990–2011 гг. произошли структурные сдвиги в белорусской экономике:

- снизилась доля занятых в промышленности до 25,5 % (28,1 % в 2000 г.), аграрном производстве (10,4 % в 2011 г., 15,2 % в 2000 г.),
- возросла доля занятых в строительстве (8,6 % в 2011 г., 6,7 % в 2000 г.), торговле и общественном питании (13,5 % в 2011 г., 10 % в 2000 г.). С 2010 г. в Беларуси осуществлен переход на учет занятого населения по видам экономической деятельности, что гармонизировано с международной статистикой труда. Распределение занятого населения Беларуси по видам экономической деятельности (таблица 3.4) показывает, что структурные сдвиги на белорусском рынке труда аналогичны изменениям, происходящим в странах Центральной и Восточной Европы, и сопровождаются сокращением аграрного и промышленного производств при одновременном развитии сферы услуг.

Таблица 3.4 – Структура занятого населения Республики Беларусь по видам экономической деятельности, 2010 г.

Распределение численности занятых в возрасте старше 15 лет по видам экономической деятельности, в %:	2000	2007	2008	2010	2011
аграрное производство	15,2	11,1	10,6	10,6	10,4
промышленность	28,1	26,6	26,7	25,4	25,5
рыночные услуги	32,2	37,6	38,4	39,8	39,9
нерыночные услуги	24,5	24,7	24,3	24,8	24,2

Источник: рассчитано по оперативным данным балансов трудовых ресурсов РБ и данным [81, стр. 67; 80, с. 148].

На протяжении всего периода (1990–2011 гг.) в Беларуси сохраняется высокий совокупный оборот рабочей силы (в 2011 г. коэффициент оборота по приему составил 24,3 %, по выбытию – 26,1 %, то есть каждый четвертый работник в течение года меняет свое место работы). Правомерно также отметить высокий и постоянно растущий образовательный уровень занятых в экономике Беларуси работников – в 2010 г. доля работников с высшим образованием составила 25,4 % (таблица 3.5).

Таблица 3.5 – Распределение занятых в Беларуси по уровню образования. Совокупный оборот рабочей силы

Удельный вес занятых, в %, имеющих:	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2010	2012
высшее образование	14,2	16,0	18,8	22,8	23,5	24,2	23,8	25,4	27,4
среднее специальное образование	18,1	20,4	22,4	22,8	22,8	22,8	22,7	22,6	22,5
Профессионально-техническое образование	67,7	63,6	50,6	18,9	19,4	19,8	20,3	20,6	20,6
общее среднее образование				31,2	30,4	29,7	29,8	28,5	27
коэффициент оборота по приему, %	нет данных	15,3	23,2	25,3	25,5	25,3	26,9	25,3	24,3 (2011)
коэффициент оборота по выбытию, %	нет данных	20,9	24,2	25,1	24,5	24,8	25,8	24,8	26,1 (2011)

Ист.: рассчитано по [78, с. 111.131; 81, с. 77, 124, 192; 82, с. 144].

Вместе с тем, в белорусской экономике наметился определенный дисбаланс между спросом на работников, которые формируют организации, и их подготовкой в системе образования. При незначительном росте объемов подготовки специалистов по всем уровням (со 149,9 тыс. чел до 165,8 тыс. чел), выпуск рабочих сократился вдвое – с 79,1 тыс. до 40,9 тыс., в 2011 году несколько возрос – до 43,8 тыс. (в структуре общего выпуска с 52,7 % до 26,4 %). За последние годы в белорусской экономике значительно возросли масштабы высшего образования – в 1990 г. выпуск специалистов учреждениями высшего образования составил 28,6 тыс. чел, в 2010 г. – 73,3 тыс. чел, в 2011 г. – 75,8 тыс. (в общей структуре выпуска он возрос с 19 % до 45,7 %) [80, с. 219] (таблица 3.6).

Таблица 3.6 – Динамика и структура выпуска специалистов учреждениями образования Беларуси, 1990–2011 гг.

	Выпуск, всего, тыс. чел	В том числе, тыс. чел.		
		учреждениями высшего образования	учреждениями среднего специального образования	учреждениями профессионально-технического образования
1990	149,9	28,6	42,2	79,1
1991	141,6	30,2	41,2	70,2
1995	128,7	32,5	37,0	59,2

Окончание таблицы 3.6

2000	137,2	38,7	43,8	54,7
2005	156,9	53,6	49,3	54,0
2006	155,7	61,4	44,3	50,0
2007	158,7	66,9	43,1	48,7
2008	162,3	68,8	44,0	49,5
2009	165,4	74,0	42,5	48,9
2010	159,5	73,3	45,3	40,9
2011	165,8	75,8	46,2	43,8

Источник: [80, с. 209-210, 219; 81, с. 175].

Число свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в органы государственной службы занятости, начиная с 1995 года неуклонно растет, но более 70 % вакансий предназначены для рабочих в традиционных сферах экономической деятельности (таблица 3.7). Поэтому, несмотря на значительное улучшение конъюнктуры белорусского рынка труда (количество безработных на 1 вакансию составило в 2011 г. 0,5 чел.), на нем нарастают профессионально-квалификационные дисбалансы. Более 50 % вакансий формируют традиционные секторы экономики – промышленность, сельское хозяйство, строительство, около 10 % – бюджетные организации образования и здравоохранения. Развиваются новые виды экономической деятельности, которые начинают вносить определенный вклад в формирование спроса на труд. Число микро- и малых организаций возросло за 2000–2011 гг. с 28310 до 77605, а численность работников на них, включая совместителей, – с 385,8 тыс. чел. до 794,7 тыс. чел. [80, с. 513]. Среди них 25 % заняты в обрабатывающей промышленности; 14,3 % – в строительстве; 30,2 % – торговле, ремонте автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования; 11,6 % – в сфере операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг потребителям [80, с. 516–517].

Таблица 3.7 – Количество и структура свободных рабочих мест и вакансий, заявленных в службу занятости Беларуси*

	Число свободных рабочих мест и вакансий в том числе, в %			Структура свободных рабочих мест и вакансий, в %				Конъюнктура рынка труда (число безработных на 1 вакансию)
	всего, ед.	для рабочих	для служащих	для промышленности	для сельского хозяйства	для строительства	для образования и здравоохранения	
1991	64,8	91,7	8,3	нет данных				0,03
1995	11,3	72,9	20,9	17,8	19,1	8,0	14,0	12
2000	32,7	76,1	23,9	22,5	26,0	8,56	10,0	2,9

Окончание таблицы 3.7

2005	35,8	78,8	21,2	25,9	15,7	16,9	7,4	1,9
2008	50,7	76,7	23,3	22,2	13,3	15,6	12,2	0,7
2009	34,5	68,9	31,1	19,0	13,1	12,6	14,5	1,8
2010	48,8	77,17	22,83	24,7	10,5	18,7	9,8	0,7
2011	51,7	77,6	22,4	26,3	12,45	16,36	9,78	0,5

* по рабочим профессиям и не работавшим ранее, ищущим работу впервые

Источник: [79, с. 140; 81, с. 267, 268; 80, с. 159, 169].

3.1.3 Заработная плата

Заработная плата в Республике Беларусь на протяжении 1990–1995 гг. снижалась, с 2000 г. отмечается ее устойчивый рост. Соотношение среднемесячной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом в целом значительно улучшилось (таблица 3.8).

Таблица 3.8 – Динамика среднемесячной заработной платы в Республике Беларусь

	1991	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Начисленная среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	541,1	755,2	58,9	463,7	582,2	694	868,2	981,6	1217,3	1899,8
Минимальный потребительский бюджет, тыс. руб.	нет данных	706,9	46,7	229,3	256,6	284,5	340,1	385,3	446,2	733,6
Соотношение среднемесячной заработной платы и минимального потребительского бюджета, %	нет данных	106,8	126,0	202,2	226,9	244,0	255,3	254,7	272,8	259,0
Темпы роста реальной заработной платы, % к предыдущему году	103,6	95,0	112,0	120,9	117,3	110,0	109,0	100,1	115,0	101,9
Темпы роста производительности труда, % к предыдущему году	...	95,5	105,8	107,3	108,6	107,4	108,0	99,5	107,2	105,5

Источник: [80, с. 43-44, 176].

На протяжении рассматриваемого периода темпы роста производительности труда были ниже темпов роста реальной заработной платы.

Особенностью рынка труда Республики Беларусь является более низкий уровень заработной платы по сравнению со странами Центральной, Восточной Европы и Балтии, осуществившими трансформационные преобразования. По сравнению со странами СНГ, заработная плата в Беларуси ниже, чем в России, Азербайджане, Казахстане, но значительно выше, чем в Украине, Армении, Кыргызстане, Молдове и Таджикистане (таблица 3.9). Дифференциация заработной платы в разрезе видов экономической деятельности в Республике Беларусь показывает, что в сельском хозяйстве, бюджетных отраслях (образование, здравоохранение) ее размер устойчиво ниже среднереспубликанского. Также ниже среднереспубликанского уровень заработной платы в таких видах экономической деятельности, как гостиницы и рестораны, торговля и ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования.

Таблица 3.9 – Номинальная начисленная заработная плата в Республике Беларусь, в странах СНГ, Центральной и Восточной Европы (в долларах США)

Страна	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Беларусь	73,6	215,2	271,2	323	403,9	350,2	406,6	338,9
Азербайджан	49,5	130,7	166,8	251,5	334,0	370,7	413	461,2
Армения	42,1	113,7	149,7	217,0	285,7	264,3	291,3	310
Казахстан	101,1	256,3	323,5	428,2	505,4	456,5	526,6	614,0
Кыргызстан	25,7	63,7	81,4	106,4	147,1	143,6	156,4	202,8
Молдова	32,8	104,7	129,2	170,2	243,5	247,2	239,7	272,8
Россия	79,0	302,5	391,2	531,6	696,3	588,3	681,5	807,3
Таджикистан	8,5	26,8	35,2	47,4	67,5	68,9	80,9	95,9
Украина	42,3	157,3	206,2	267,5	342,9	244,6	282,2	330,3
Болгария	107,2	207,8	233,4	304,2	408,1	437,9	456,7	-
Венгрия	383,5	935,6	934,7	1142,9	1312,6	1133,1	1111,0	1176,5
Латвия	248,8	440,9	547,7	780,7	1086,6	913,1	834,2	-
Литва	267,6	493,0	580,6	755,1	921,5	835,1	762,8	-
Польша	517,8	790,7	839,4	986,2	1238,7	999,8	1069	1146,8
Румыния	133,3	336	412	578,2	708,1	606,8	610,9	-
Словакия	408,2	827,2	903,1	1070,4	1197,8	1170,7	...	1293,3
Чехия	373,7	840,7	945	1120,9	1436,9	1316,2	1333,7	1408,5
Эстония	290,0	642	754,6	992,2	1213,4	1093,5	1045	1227,7

Источник: [80, с. 705].

Динамика структуры доходов населения Республики Беларусь (рисунок 3.1) свидетельствует о том, что заработная плата остается главным источником доходов и ее роль возрастает, в то время как такие источники дохода, как предпринимательская деятельность, доходы от собственности – сжимаются. Высокая доля трансфертов в доходах населения свидетельствует не только о социальной ориентации белорусской модели развития, но и об обилии социальных программ, избыточном социальном патернализме государства.

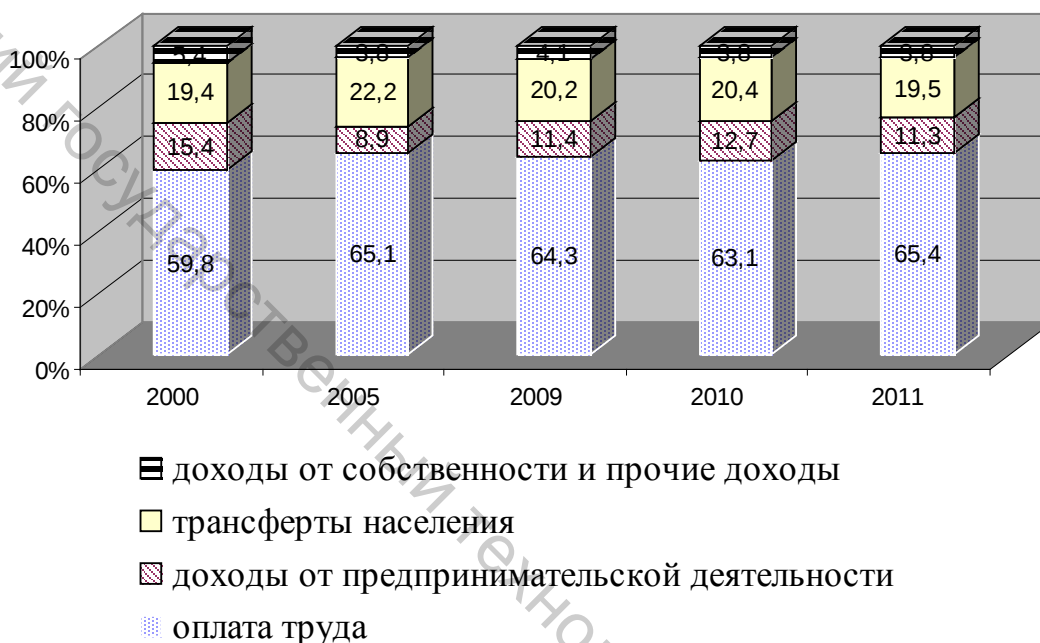


Рисунок 3.1 – Динамика структуры денежных доходов населения Республики Беларусь, в %, 2000–2011 гг.

Источник: [80].

Большое влияние на зарплатообразование оказывает коллективно-договорное регулирование. Содержание заключаемых ежегодно Генерального, отраслевых соглашений и коллективных договоров можно квалифицировать как модель «эффективного торга», так как они регулируют не только уровень оплаты труда, но и уровень занятости (сохранение рабочих мест).

Поскольку традиционно механизм формирования заработной платы в Республике Беларусь был основан на единой тарифной системе, в условиях современного развития это обусловило сдерживающую роль заработной платы в мотивации сотрудников – прежде всего из-за слабой дифференциации уровня заработной платы между квалифицированными и неквалифицированными работниками и учета

их личного вклада в достижение целей организации. Поэтому в настоящее время в Республике Беларусь большое внимание уделяется формированию гибких форм и систем оплаты труда. Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в 2011 году разработаны Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях [84], где показано, как организации могут самостоятельно разрабатывать тарифные сетки, использовать комиссионную систему вознаграждения, систему «плавающих» окладов, грейдирование. Использование гибких систем оплаты труда позволит повысить мотивацию работников, дифференцированно оценивать их вклад в достижение целей предприятия.

3.1.4 Безработица и ее особенности

Безработица является важным индикатором развития национальной экономики. Правительством уделяется огромное внимание вопросам регулирования уровня безработицы, оказания помощи безработным гражданам, удержанию безработицы в социально допустимых пределах. И действительно, главной особенностью белорусского рынка труда является необычайно низкий уровень официальной безработицы, который вкупе с растущим количеством свободных рабочих мест и вакансий должен свидетельствовать о достигнутом равновесии на рынке труда. В этом есть глубокий социальный смысл, так как невысокий уровень безработицы всегда воспринимается как характеристика устойчивого развития экономики, ее социального благополучия, усиливает социальные гарантии занятости и вселяет чувство уверенности в завтрашнем дне. Но это в случае, если фактический уровень безработицы действительно низкий. В Беларуси сложился разрыв между фактическим уровнем безработицы и ее официальным значением. Эту разницу видят прежде всего органы государственной службы занятости. Учитывая, что средний период безработицы в Беларуси составляет 3,7 месяца, можно рассчитать уровень безработицы не по количеству безработных, состоящих на конец года на учете в органах государственной службы занятости, а по количеству безработных, признанных ими в течение года. Эта цифра более точно отражает весь объем работы органов государственной службы занятости с безработными в течение года и, как видно на рисунке 12, более чем в 6 раз превышает тот уровень, который остается к концу отчетного года – например, в 2011 г. он составил 4 % в течение года и 0,6 % на конец года (рисунок 3.2).

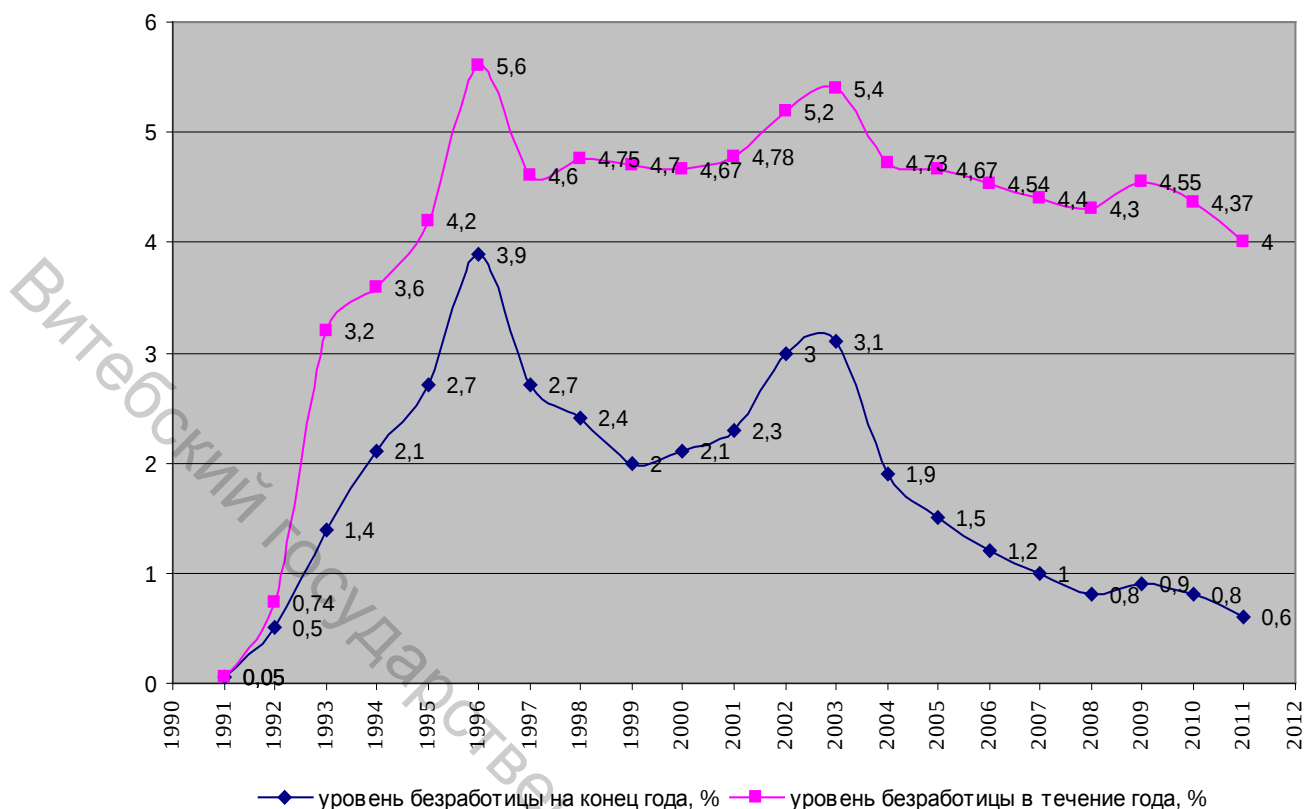


Рисунок 3.2 – Уровень безработицы в Республике Беларусь, %

В структуре официальной безработицы в Беларуси сохраняется преобладание удельного веса женщин (54,1 % в 2011 г.), однако доля женщин снижается, то есть обостряется безработица среди мужчин [82, с. 182]. Женщины более уязвимы на рынке труда – в структуре длительно безработных доминируют женщины: в 2011 г. удельный вес женщин среди безработных с продолжительностью безработицы выше 1 года составил 66 %, в 2000 г. – 80,7 % [82, с. 203]. В общем составе безработных в 2011 году 24,1% всех состоящих на учете безработных составляла молодежь в возрасте 16–25 лет [82, с. 191]. Благодаря целенаправленной деятельности органов государственной службы занятости Беларуси острота молодежной и длительной безработицы за последние годы значительно снижена. Средняя продолжительность безработицы составила в 2011 году 3,7 мес. (для сравнения, в 2000 г. средняя продолжительность безработицы была равна 6,4 мес.).

Таблица 3.10 – Социально-демографические характеристики белорусской безработицы

Годы	Доля женщин в численности безработных, %	Доля молодежи в возрасте до 25 лет в численности безработных, %	Доля длительно безработных (более 1 года) в численности безработных, %	Средняя продолжительность безработицы, мес.
1991	80,0	нет данных	3,8 (1993 год)	нет данных
1995	64,3	34,7	15,7	нет данных
2000	60,7	40,9	12,6	6,4
2005	68,9	36,8	11,7	5,8
2006	66,0	29,0	10,5	5,1
2007	65,6	26,9	10,3	4,9
2008	60,7	26,3	8,2	4,4
2009	57,0	27,3	6,2	4,0
2010	52,6	24,1	6,4	3,9
2011	54,1	24,1	5,8	3,7

Источник: [78, с. 154, 161, 166; 81, с. 245,253, 333, 337-341; 82. с. 203].

По результатам переписи населения Республики Беларусь в 2009 г. определен уровень безработицы 6,1 %. Ощепринятым в мировой практике инструментом определения фактического уровня безработицы является опрос рабочей силы, согласно которому к безработным относят лиц, соответствующих критериям МОТ. В Беларуси такие исследования на постоянной основе начаты с 2012 года. Ранее такие исследования проводились периодически в рамках реализации мероприятий Государственной программы занятости населения Республики Беларусь и обследования домашних хозяйств в отдельных районах Беларуси (Чашникском, Березовском и Ганцевичском), по результатам которых выявлено, что в 2006 году уровень безработицы в Березовском районе составил 13,1 % при официальном – 2,4 %, Чашникском – 11,4 % и 2,2 % соответственно. Это также подтверждает значительную региональную дифференциацию рынка труда в Беларуси.

По материалам выборочного обследования домашних хозяйств, проведенного Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь в феврале 2012 г., уровень безработицы составил 5,4 %. Поскольку этот показатель рассчитан по методологии МОТ, его использование является наиболее корректным при проведении международных сравнений.

Опасения, что использование международных подходов в оценке фактической безработицы в Беларуси откроет чрезвычайно высокий уровень безработицы, не подтвердились. Однако использование результатов выборочного обследования домохозяйств позволяет скорректировать решения и направления государственной политики занятости, так как выявились значительные отличия не только в уровне

безработицы, но и в ее структуре (таблица 3.11). Это позволяет предположить, что существует два потока безработных: официально зарегистрированные и фактически безработные.

Таблица 3.11 – Структура безработицы в Республике Беларусь

В общей численности безработных, в %	Состоящих на учете по безработице на конец года, 2011	Согласно результатам выборочного обследования домохозяйств (февраль 2012 г.)
Удельный вес женщин	54,08	35,3
Удельный вес мужчин	45,92	64,7
Удельный вес лиц в возрасте до 25 лет	24,05	22,67
Удельный вес лиц с высшим образованием	11,95	17,88
Удельный вес лиц со средним специальным образованием	14,51	18,97
Удельный вес лиц с профессионально-техническим образованием	24,91	30,64
Удельный вес лиц с общим средним и общим базовым образованием	48,61	32,3
Удельный вес безработных со средней продолжительностью безработицы свыше 1 года	5,81	22,3
Средний период поиска работы, месяцев	3,5	8,2

Источник: [3, с. 25, 26, 28, 32].

Выборочное обследование домохозяйств показало, что в структуре безработных преобладают мужчины, а не женщины, как это показывает официальный уровень безработицы. Намного выше оказался фактический удельный вес длительно безработных (22,3 % вместо 5,81 %). Весьма значительны отличия между структурой официальной и фактической безработицы по уровню образования – удельный вес фактически безработных лиц с высшим образованием составил 17,88 %, а в структуре официальной безработицы – 11,95 %. Это говорит о том, что мероприятия государственных программ содействия занятости, разработанные с учетом только данных об официальной безработице, оказываются малоприспособленными для фактически безработных.

При регулировании безработицы в Беларуси следует учесть, что основным резервом ее роста могут стать отдельные государственные предприятия, на которых сохраняется значительное количество

неэффективных с экономической точки зрения рабочих мест (то есть с низкой производительностью труда, низким уровнем заработной платы, с плохими условиями труда). Это формирует завышенный спрос на труд со стороны государства, который поддерживается жестким законодательством о защите занятости [97]. В условиях структурной перестройки экономики такие рабочие места должны быть ликвидированы. Их сохранение существенно повышает социальную эффективность занятости, так как защищает работников от высвобождений, но обуславливает низкую экономическую эффективность занятости и тормозит структурные преобразования экономики. Вместе с тем, безработица является важным макро- и микроэкономическим индикатором, позволяющим принимать эффективные решения. Так, на микроуровне существование реальной безработицы является мощным мотиватором к труду, стимулирует конкуренцию за рабочие места и стремление к повышению индивидуальной конкурентоспособности рабочей силы, накоплению человеческого капитала (корректирует трудовое поведение, деловые качества, способствует получению образования и востребованной профессии). Это содействует росту производительности и качества труда на предприятиях. Сформированное при помощи реальной безработицы ощущение ценности рабочего места, ценности образования является главным звеном в системе мотивации. Чрезмерные обязательства государства по обеспечению максимального трудоустройства и минимальной безработицы ослабляют эти мощные сигналы. На макроуровне реальная оценка потенциала безработицы и знание ее структуры является условием эффективности принимаемых программ содействия занятости населения – так как в этом случае они ориентированы на те проблемы, которые существуют на совокупном рынке труда, а не только на его узком (официально контролируемом службой занятости) сегменте.

3.1.5 Государственное регулирование занятости и безработицы в Республике Беларусь

Основными документами, регламентирующими государственное регулирование занятости и безработицы в Республике Беларусь, являются Конституция Республики Беларусь, Трудовой Кодекс Республики Беларусь и Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь», который принят 15 июня 2006 г. Согласно Закону [85], государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

1) обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд, означающего право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием,

профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда;

2) ориентацию системы образования для подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда;

3) обеспечение обязательного государственного социального страхования от безработицы, предоставление социальных гарантий и компенсаций безработным;

4) содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости всеми соответствующими мерами (служба занятости, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации);

5) предоставление дополнительных гарантий занятости гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда;

6) сокращение безработицы, предупреждение массовой безработицы;

7) поощрение нанимателей, осуществляющих профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой высвобождения, впервые ищущих работу и не имеющих профессии (специальности), а также нанимателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, в том числе для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;

8) координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики;

9) участие социальных партнеров в разработке и реализации государственной политики в области содействия занятости населения;

10) международное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

Для реализации государственной политики в области содействия занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий создана государственная служба занятости населения, которая реализует весь пакет мер, рекомендованных МОТ. Работу государственной службы занятости населения возглавляет и организует Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Органы государственной службы занятости населения координируют свою деятельность с деятельностью профсоюзов и нанимателей. Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами государственной службы занятости населения бесплатно.

Основные показатели деятельности государственной службы занятости представлены в таблице 3.13. Как свидетельствуют данные, деятельность государственной службы занятости Республики Беларусь постоянно расширяется. За 1991–2011 гг. численность граждан, которые

обратились за услугами в органы государственной службы занятости, возросла в 5 раз (с 67,2 тыс. в 1991 г. до 327,8 тыс. в 2007 г. с последующим снижением до 313,3 тыс. чел. в 2011 г.), что составляет 6,7 % от численности экономически активного населения в 2011 г. (в 1991 г. – 1,2 %). Граждане обращаются не только за содействием в трудоустройстве, но и за консультацией. О том, что службы занятости Беларуси за данный период накопили значительный потенциал и опыт работы, говорит достаточно высокий процент трудоустройства – в 2011 г. трудоустроено на постоянное место работы с помощью государственной службы занятости Беларуси 64,1 % обратившихся (таблица 3.12).

Таблица 3.12 – Численность обратившихся в органы государственной службы занятости Беларуси

	1991	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Обратилось за содействием в трудоустройстве	67,2	231,7	299,1	297,7	309,3	327,8	322,2	335,2	328,7	313,3
Трудоустроено всего	39,9	118,8	224,1	187,1	187,9	201,3	199,3	196,2	204,1	200,85
% трудоустройства	59,4	35,7	74,9	62,9	60,8	61,4	61,8	58,5	62,1	64,1
Желающие поменять место работы, тыс.чел.	нет данных		22,8	18,3	17,5	13,9	14,3	14,7	17,1	18,8
из них трудоустроено, тыс. чел.	нет данных		20,2	2,7	2,8	2,3	2,2	2,5	4,9	6,4
студенты и учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время, тыс. чел.	нет данных		37,761	37,82	46,719	53,406	50,827	44,566	41,420	39,4
из них трудоустроено, тыс.чел.	нет данных		28,873	32,537	40,669	47,602	44,488	40,826	36,081	32,617
пенсионеры и инвалиды, тыс.чел.	нет данных		11,989	9,379	40,475	12,541	12,402	13,612	15,288	17,545
из них трудоустроено, тыс.чел.	нет данных		10,646	0,808	0,833	1,802	2,133	2,361	2,927	4,09

Источник: [78, с. 152; 80, с. 260, 261; 82, с. 213-214].

Как показывают данные, за 2000–2011 гг. возросло число пенсионеров и инвалидов, желающих работать (с 12 тыс. в 2000 г. до 17,5 тыс. в 2011 г., а также число студентов и учащихся, желающих

работать в свободное от учебы время (с 37,37 тыс. в 2000 г. до 53,4 тыс. в 2011 г.). Процент трудоустройства обратившихся студентов составил 85 % в 2011 г., пенсионеров – 23,3 %, признанных безработными – 69,3 %, а лиц, которые обратились за помощью в смене места работы или подработки в свободное время – 34,2 % [82, с. 213].

Таблица 3.11 – Основные показатели деятельности Государственной службы занятости Республики Беларусь, 1991–2011 гг.

Тыс.чел.	1991	1995	2000	2005	2007	2010	2011
Состояло безработных на учете на конец года	2,3	131,0	95,8	67,9	44,078	33,1	28,192
% трудоустройства безработных, признанных безработными	0,0	27,8	69,7	69,9	64,9	65,9	69,3
Направлено на профобучение	0,6	15,6	27,5	27,7	23,8	25,0	20,44
Создано новых рабочих мест	-	0,920	4,955	4,4	2,601	2,7	
Выдано ссуд и субсидий безработным	-	0,211	1,572	2,446	2,837	3,056	
Направлено на общественные работы	0,9	57,7	120,8	112,9	101,09	96,126	
Переселено семей безработных, ед.	-	38	279	318	332	386	
% безработных, получающих пособие	69,6	52,4	39,2	55,7	53,4	44,0	46,0

Источник: 80, с. 260; 82. с. 189.

Безработным государство гарантирует:

1. Бесплатную профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, **профессиональную подготовку**, переподготовку и повышение квалификации с учетом общественных потребностей и в соответствии с имеющимися способностями. Образовательные услуги, оказываемые при содействии органов государственной службы занятости населения Беларуси, являются важным направлением помощи безработным в трудоустройстве. В целях повышения трудовой активности и конкурентоспособности безработных им предлагаются услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации. Число лиц, направленных на профессиональное обучение, за 1991–2010 гг. возросло с 0,6 тыс. чел. до 25 тыс., что составило в 2010 г. 10,2 % от нуждавшихся в трудоустройстве безработных (в 1992–1995 гг. 4,1–5,3 %). Среди направленных на профессиональное обучение значительную часть составляет молодежь в возрасте 16–29 лет (в 2010 г. 66,2 % от числа направленных на обучение – молодежь). Органами государственной службы занятости постоянно

совершенствуется работа по профессиональной подготовке безработных юношей призывного возраста по профессиям (специальностям), необходимым в Вооруженных Силах Республики Беларусь и обеспечивающим им трудоустройство после службы. Органы государственной службы занятости много внимания уделяют обучению безработных ведению бизнеса, основам предпринимательской деятельности. Республиканским институтом повышения квалификации Министерства труда и социальной защиты подготовлены, а министерствами труда и социальной защиты, экономики и образования утверждены учебные планы для профессиональной подготовки безработных по многим востребованным специальностям. Обучение под заказ нанимателей с гарантией последующего трудоустройства является одним из приоритетных направлений в организации профессионального обучения безработных. Органы государственной службы занятости оказывают широкий спектр профориентационных услуг, что содействует выработке у молодых людей мотивации к обретению профессии и трудовой деятельности, психологической готовности к включению в предлагаемые службой занятости программы обучения. Ежегодно проводится целый ряд массовых профориентационных мероприятий – «Дни профориентации молодежи», «Найди свое дело», «Дни выпускника», «Ярмарки учебных мест», «Слеты выпускника», ярмарки вакансий, встречи с работодателями и выпускниками, пр.

2. **Выплату пособия по безработице**, стипендии в период обучения по направлению органов государственной службы занятости населения, оказание материальной помощи безработным и членам их семей, находящимся на их иждивении. Безработным, состоящим на учете по безработице, назначается пособие по безработице – за первые 13 календарных недель – в размере 70 % и за последующие 13 календарных недель – 50 % средней заработной платы (дохода) по последнему месту работы, но не менее одной базовой величины и не более двух базовых величин при условии, что безработный в течение 12 месяцев, предшествующих регистрации в качестве безработного, имел оплачиваемую работу (доход) не менее 12 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 12 календарных недель с полным рабочим днем (неделей). Доля безработных, получающих пособие, за 1991–2010 г. г. снизилась с 70–80 % в начале 90-х годов до 45–50 % в последние годы. По состоянию на 1 января 2011 г. пособие по безработице получали 14,6 тыс. безработных, или 44,1 % от числа состоявших на учете. Средний размер пособия на одного безработного составлял в 2010 г. 54,2 тыс. руб. (около 20 долларов США, или 25 % от бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения. В настоящее время прорабатывается вопрос о повышении размера

пособия по безработице до уровня бюджета прожиточного минимума. Законом «О занятости населения Республики Беларусь» определены дополнительные социальные гарантии и компенсации гражданам, испытывающим трудности с трудоустройством. Так, гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, по предложению органов государственной службы занятости населения при отсутствии возможности для трудоустройства вместо пособия по безработице с их согласия назначается досрочно пенсия по возрасту, в том числе на льготных условиях, но не ранее чем за два года до достижения установленного законодательством возраста (за счет средств государственного фонда содействия занятости). Гражданам, направленным органами государственной службы занятости населения на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, назначаются и выплачиваются стипендии.

3. Компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением органами государственной службы занятости населения на работу (обучение) **в другую местность**. С целью расширения возможностей трудоустройства граждан проводится работа по формированию республиканского банка данных о наличии свободных рабочих мест (вакансий) с предоставлением жилья в сельском хозяйстве республики. Поэтому растет число семей, которым оказано содействие в переселении на новое место жительства и работы: с 38 семей в 1995 г. до 386 в 2010 г. Переехавшим гражданам предоставляется постоянная работа в качестве инженеров, зоотехников, бухгалтеров, операторов машинного доения, операторов по уходу за животными, трактористов, водителей и др. Каждому безработному, заключившему договор с нанимателем по новому месту жительства, выплачиваются материальная помощь в размере 5 величин бюджета прожиточного минимума (порядка 480 долларов) и однократная величина бюджета прожиточного минимума семьи на каждого члена семьи (в соответствии с Положением «О порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости Республики Беларусь» № 34 от 01.03.2000). В основном этой услугой пользуются многодетные семьи, неполные семьи, получающие возможность не только трудоустройства, но и улучшения жилищных условий, ведения личного подсобного хозяйства.

4. Возможность участия в **оплачиваемых общественных работах**. В настоящее время оплачиваемые общественные работы стали действенным элементом в общей системе социальной защиты безработных и других категорий незанятого населения. В соответствии с Положением «О порядке организации и условиях проведения общественных работ в Республике Беларусь» № 884 от 15.06.2000 значительно расширены возможности службы занятости в их

организации и проведении. Ежегодно в оплачиваемых общественных работах принимают участие свыше 100 тыс. чел. В 2010 г. в них приняли участие 96,1 тыс. чел., в том числе 49,9 тыс. безработных. Центры занятости заключают договоры с субъектами хозяйствования на проведение оплачиваемых общественных работ. Кроме безработных в общественных работах принимают участие граждане, занятые трудовой деятельностью и трудившиеся в свободное от основной работы время, пенсионеры, студенты и учащиеся и др. Силами безработных и незанятого населения оказывается значительная помощь сельскому хозяйству республики. Органами государственной службы занятости проводится работа по переориентации оплачиваемых общественных работ, и в первую очередь имеющих социально полезную значимость, на объекты социальной сферы. Это позволяет, с одной стороны, решить проблему временной занятости населения, с другой – направить силы безработных и средства государственного фонда содействия занятости на укрепление материальной базы социальной сферы и на увеличение объемов оказания социальных услуг. Кроме того, участие в общественных работах позволят гражданам не только частично пополнить свои доходы, но также получить полезные трудовые навыки.

5. Содействие в организации предпринимательской деятельности. Органами государственной службы занятости Беларуси оказывается весомое содействие в организации предпринимательской деятельности безработным гражданам. Согласно Положению № 117 «О содействии органами государственной службы занятости безработным в организации предпринимательской деятельности и ее дальнейшем развитии», предусмотрено выделение ссуд и субсидий безработным, определены направления финансовой поддержки безработным организовавшим собственное дело, со стороны государственной службы занятости в течение двух лет после регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Число безработных, воспользовавшихся ссудами и субсидиями на организацию собственного дела, неуклонно растет: с 211 в 1995 г. до 1572 в 2000 г., 2837 в 2007 г., 3086 – в 2010 г. Основные виды предпринимательской деятельности – это розничная и оптовая торговля, оказание бытовых услуг населению (пошив и ремонт одежды, ремонт бытовых электроприборов), транспортные, ремонтно-строительные услуги, столярные и плотницкие работы, отделочные работы, парикмахерские услуги, услуги салонов красоты, производство швейных изделий, мебели, свинины, муки, меда, выращивание овощей и фруктов, ремонт сельскохозяйственной техники, др. То есть получают развитие такие виды деятельности, которые ориентированы на развитие производства (в том числе сельскохозяйственного) и оказание услуг населению. Кроме того, службой занятости оказывается также методическая,

практическая помощь в составлении бизнес-планов, предоставляется право на обучение основам предпринимательской деятельности. В 2010 г. обучение основам предпринимательской деятельности прошли 977 чел. (32 % от числа получивших финансовую помощь).

В соответствии с Законом, государство обеспечивает дополнительные гарантии в области содействия занятости населения отдельным категориям гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда (детям-сиротам или детям, оставшимся без попечения родителей, родителям в многодетных и неполных семьях, а также воспитывающим детей-инвалидов; инвалидам; освобожденным из мест лишения свободы; впервые ищущим работу в возрасте до 21 года; лицам предпенсионного возраста, др. В 2010 г. каждый четвертый человек в составе безработных относился к этой категории граждан. Для них реализуются целевые государственные программы содействия занятости населения (содержащие мероприятия по созданию и бронированию рабочих мест, обучению, пр.). Так, в 2010 г. из 5,5 тыс. инвалидов, обратившихся за содействием в трудоустройстве, 2,4 тыс. человек трудоустроено, в том числе на заранее забронированные рабочие места – 1,1 тыс. чел, направлено на профессиональное обучение 482 инвалида. Нанимателями организована адаптация к трудовой деятельности 533 инвалидов, 30 нанимателям профинансированы и компенсированы затраты на приобретение специализированного оборудования для создания 207 рабочих мест и трудоустройства инвалидов. В центрах социальных работ во многих городах Беларуси (Гродно, Могилеве, Минске и др.) для безработных инвалидов организована работа по их трудовой реабилитации на субсидированных рабочих местах, созданных за счет средств государственного фонда содействия занятости.

Государство в соответствии с законодательством о труде гарантирует предоставление первого рабочего места выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь.

Большое значение имеет организация молодежной практики в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.07.1998 № 65 «Об утверждении Положения об организации временной занятости безработной молодежи

«Молодежная практика». Молодежная практика осуществляется в целях приобретения безработной молодежью профессиональных знаний, умений, навыков практической работы на производстве, повышения ее конкурентоспособности на рынке труда, расширения возможностей трудоустройства. Молодежная практика организуется на ученических рабочих местах, создаваемых организациями, с использованием средств государственного фонда содействия занятости. В 2010 г. в рамках «Молодежной практики» трудоустроено 1695 безработных из числа выпускников учреждений образования. Временная занятость в период каникул и в свободное от учебы время в 2010 г. была предоставлена 32,4 тыс. чел. из числа студенческой и учащейся молодежи (в 2007 г. – 46,1 тыс. чел., в 2004 г. – 28,7 тыс. чел.).

Таким образом, органами государственной службы занятости Республики Беларусь оказывается широкий спектр услуг гражданам, обратившимся по вопросам трудоустройства и за консультацией. Положительным является стремление белорусской службы занятости обратить внимание не только на официально зарегистрированных безработных, но и на проблемы занятости в республике, регионах, на предприятиях в целом. Это подразумевает организованный мониторинг внутренних рынков труда градообразующих предприятий в рамках комплексной оценки состояния региональных рынков труда моногородов, проведение выборочных обследований регионов для определения фактической безработицы в них по методологии МОТ, изучение параметров и структуры экономически неактивного населения, попыток согласовать действия системы образования Беларуси, местных органов власти, отраслевых министерств и концернов для обеспечения полной и эффективной занятости в республике. Такая практика дает свои положительные результаты. Учитывая объективную необходимость повышения эффективности занятости в Беларуси, а потому предопределенность изменения структуры занятости, реструктуризации предприятий и высвобождения части работников, возрастание потенциала структурной безработицы, усложнение механизма согласования рынка образовательных услуг и потребностей производства, необходимо дальнейшее укрепление потенциала государственной службы занятости Беларуси. Это обозначает развитие взаимодействия органов службы занятости с другими институтами на рынке труда (учреждениями образования, субъектами хозяйствования и их органами управления, профсоюзами и т. д.) для того, чтобы вместе решать новые задачи, которые выдвигает инновационная экономика, экономика знаний в условиях глобализации.

На рынке труда Республики Беларусь сложились значительные региональные различия. Например, уровень безработицы в Минске намного ниже, чем в областях. Но, с другой стороны, в структуре безработных Минска наибольший удельный вес занимает молодежь (в

возрасте 16–29 лет). Продолжительность безработицы самая длительная в Брестской области, наибольший удельный вес в численности безработных лиц в возрасте старше 50 лет – в Витебской области. Однако в целом, диапазон колебаний индикаторов, характеризующих рынки труда областей (за исключением рынка труда столицы – города Минска) незначительны. То есть областные рынки труда по выбранной системе показателей выглядят достаточно одинаково. Исключение составляет рынок труда Минска – так как это самый крупный многофункциональный комплекс, ему присуща особая структура видов экономической деятельности, своя динамика. Однако дальнейший анализ особенностей региональных рынков труда в разрезе районов показал, что существует значительно большая дифференциация в состоянии региональных рынков труда, чем это показывает областной срез.

Региональные рынки труда Беларуси имеют свои особенности, основными из которых являются их внутренняя неоднородность, которая вызвана различиями между рынком труда крупного и малого города, диверсифицированным или узко специализированным рынком труда, контрастами между городским и сельским рынками труда. В результате рынки труда малых городов и сельскохозяйственные рынки труда тяготеют к моно- или олигопсонической структуре занятости. Они слабо диверсифицированы, поэтому риски безработицы на них выше по сравнению с диверсифицированными рынками труда. На сельских рынках труда уровень занятости и экономической активности населения ниже, а институциональное строение намного беднее.

Факторами, создающими напряженность на региональных рынках труда, выступают их относительная замкнутость, наличие градообразующих предприятий, слабое развитие инфраструктуры. Поэтому государственная политика занятости должна стать поливалентной – то есть наряду со стандартным набором мер содействия занятости, предусмотренных Законом «О занятости населения» и Государственной программой занятости, включать дополнительные мероприятия, учитывающие специфику региона и задачи его развития.

3.2 Оценка гибкости элементов рынка труда Республики Беларусь

Эмпирическая оценка гибкости национального рынка труда – предмет особенной практической важности. С одной стороны, высокий и растущий уровень занятости и низкий (и снижающийся) уровень безработицы с позиций макро-анализа дают сигнал о благополучной ситуации на рынке труда. С другой стороны, формирование глобального рынка труда можно рассматривать как усиление кадровых рисков.

Как показал анализ, проведенной в первой главе монографии, в современной экономической литературе вопрос о видах и показателях гибкости рынка труда находится в активной разработке. Важной проблемой является разработка системы показателей для их анализа и оценки, основным требованием к которой является гармонизация с международными подходами в оценке и встроенность в отечественную статистическую базу данных. Это одновременно обеспечит корректность межстрановых сопоставлений и статистическую доступность данных. Кроме того, важным вопросом является обеспечение единообразия в методических подходах при проведении такой оценки, поскольку в разных источниках предлагаются различные варианты. Гибкость элемента рынка труда оценивается либо по темпам его роста (прироста), либо с помощью экспертных оценок [5; 18; 22], либо рассчитывается как отношение темпов прироста одного показателя к темпам прироста другого показателя за соответствующий период [14, с. 25; 87, с. 40–41].

Численная гибкость рынка труда

Численная гибкость – это изменение количественных показателей рынка труда (ресурсов труда). Ресурсы труда в национальной экономике принято измерять по численности занятых, количеству отработанных часов, численности безработных. Как показывают данные (рисунок 3.3, таблица 3.14), при достаточно умеренной вариации численности занятых показатели количества отработанных дней в году (которые также характеризуют ресурсы труда) оказались достаточно подвижными и дифференцированными в отраслевом разрезе.

Таблица 3.14 – Число отработанных дней в году в разрезе отдельных видов экономической деятельности в Республике Беларусь

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
в промышленности	212,7	218,7	220,2	219,6	220,3	211,0	222,5	222,3
в строительстве	218,7	228,3	227,8	225,6	227,4	226,6	229,4	224,9
на транспорте	221,2	230,4	229,6	228,1	230,8	227,9	232,6	230,2
в сельском хозяйстве	265,9	266,7	264,9	262,8	264,2	264,5	264,8	264,2

Источник: [81, с. 37, 21-204, 228; 82, с. 150-153].

Число отработанных дней в году в промышленности возросло за 2000–2010 гг. на 4,6 %, в строительстве – на 4,9 %, на транспорте – на 5,1 %, в сельском хозяйстве – уменьшилось за этот период на 0,4 % (однако в абсолютном выражении является самым высоким – на 42,3 % выше, чем в промышленности). В 2011 году произошло снижение количества отработанных дней во всех рассмотренных отраслях (за исключением сельского хозяйства). То есть особенностью численной

гибкости белорусского рынка труда является гибкость рабочего времени, а не численности занятых (безработных).

Особенностью Республики Беларусь является наличие гибких форм занятости (сезонные и временные работы, использование гибких режимов рабочего времени, совместительство, пр.), полномасштабная статистика которых еще не организована. Органами государственной службы занятости ведется мониторинг параметров неполной вынужденной занятости в Республике Беларусь, поскольку она характеризует временные трудности белорусских предприятий в обеспечении занятости работников на условиях полного рабочего дня (недели). Как свидетельствуют данные, размеры неполной вынужденной занятости возрастают в периоды экономических трудностей – в период трансформационного шока в 1991–1995 гг. и в период мирового финансово-экономического кризиса в 2009 гг. они достигали максимальных значений.

Перевод работников на работу неполный рабочий день (неделю) по инициативе нанимателя либо предоставление работникам отпуска без содержания по инициативе нанимателя является вынужденной мерой, имеющей не только положительные последствия для рынка труда. С одной стороны, это один из способов приспособления предприятий к ухудшению экономической ситуации, который позволяет избежать больших затрат в случае высвобождения персонала и предотвратить рост безработицы. С другой стороны, использование режимов неполной вынужденной занятости провоцирует самостоятельный отток с производств части лучших работников, снижает мотивацию к труду, тормозит необходимые преобразования в структуре занятости.

Белорусский рынок труда, осуществляя структурные изменения, показывает наличие достаточно самобытных механизмов подстройки. Механизмы рыночной реструктуризации предприятий характеризуются использованием института банкротства, разукрупнения, ликвидации непрофильных и неприбыльных видов деятельности. В Республике Беларусь основными инструментами реструктуризации выступают консолидация и объединение предприятий, изменение организационно-правовой формы хозяйствования, модернизация производств преимущественно за счет бюджетных средств и программ. То есть в результате на базе сохранения крупных государственных производств реализуется попытка их комплексной модернизации за счет внесения изменений в производственную программу действующих предприятий, что принципиально не меняет структуру экономики по видам экономической деятельности, так как рыночные институты селекции не работают (банкротство, высвобождения, дробление предприятий, приватизация). В этих условиях действующие предприятия не могут избавиться от своих пассивов – нерентабельных производств,

неиспользуемых зданий и сооружений, оборудования, и главное – от избыточной рабочей силы. Это формирует высокие затраты на выпуск продукции, особенно в части трудовых затрат. Негативным моментом такого механизма реструктуризации является отсутствие конкуренции за рабочие места, так как высокий уровень занятости и низкий уровень безработицы деформируют мотивацию к труду и девальвируют ценность рабочего места. Это приводит к сохранению так называемых плохих рабочих мест с низким уровнем заработной платы и непривлекательными условиями труда.

Особенности количественной подстройки рынка труда Беларуси неодинаковы в кратко- и среднесрочном периодах. В краткосрочном периоде адаптация происходит благодаря фонду рабочего времени (рост числа отработанных часов либо использование режима неполной вынужденной занятости) (рисунок 3.3, 3.4), расширение практики совместительства (рисунок 3.5).

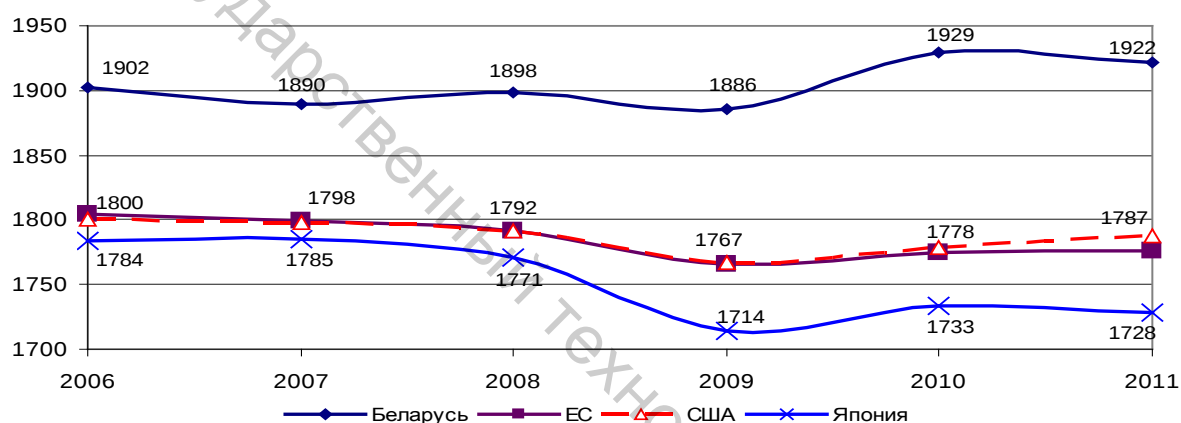


Рисунок 3.3 – Количество отработанных часов 1 работником в год

Источник: [91, с. 9; 94].

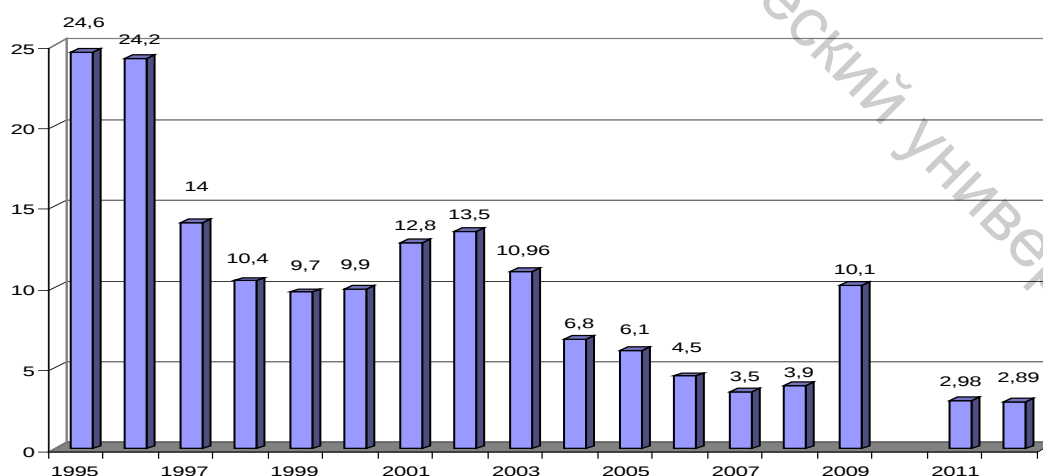


Рисунок 3.4 – Динамика неполной вынужденной занятости, в % от среднесписочной численности работников

Источник: [91, с. 17, 46; 92, с. 48].

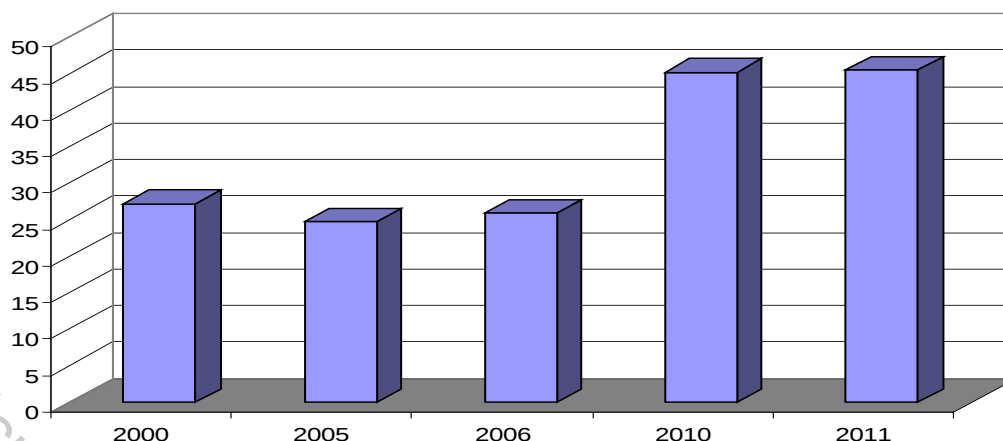


Рисунок – 3.5 Численность совместителей на малых и микро-предприятиях, тыс. чел.

Источник: [82, с. 50-54; 80, с. 523-524].

В странах Евросоюза среднее число часов работы составляет 1776 часов, в США – 1787 часов [94], достигая минимальных значений в Нидерландах (1379 часов в 2011 г.), Норвегии (1426 часов), Германии (1413 часов), Франции (1476 часов). В Республике Беларусь среднее число отработанных часов в 2012 г. составило 1913 ч [92, с. 9].

Механизмом количественной подстройки белорусского рынка труда является вторичная занятость, различные форм нестандартной (гибкой) занятости, численность занятых на условиях срочных трудовых договоров (контрактов), которая, по оценкам, достигает 80,7 % [95, с. 21]. Это намного выше аналогичного показателя в странах ЕС 27, США, Японии, России, где средний показатель удельного веса работающих на условиях срочных договоров составляет 13 % (рисунок 1.4 глава 1). Таким образом, белорусский рынок труда отдает приоритет количественной подстройке его элементов в условиях структурных изменений экономики.

В среднесрочном и долгосрочном периодах подстройка осуществляется благодаря сохранению избыточной численности персонала на предприятиях, что сопровождается снижением производительности труда (в натуральном и трудовом измерениях). В итоге, цена адаптации переносится с более узкого сегмента экономически активного населения (безработных) на более широкий массив – работники, чей труд используется нерационально или на результат труда которых нет платежеспособного спроса в экономике [96, с. 102].

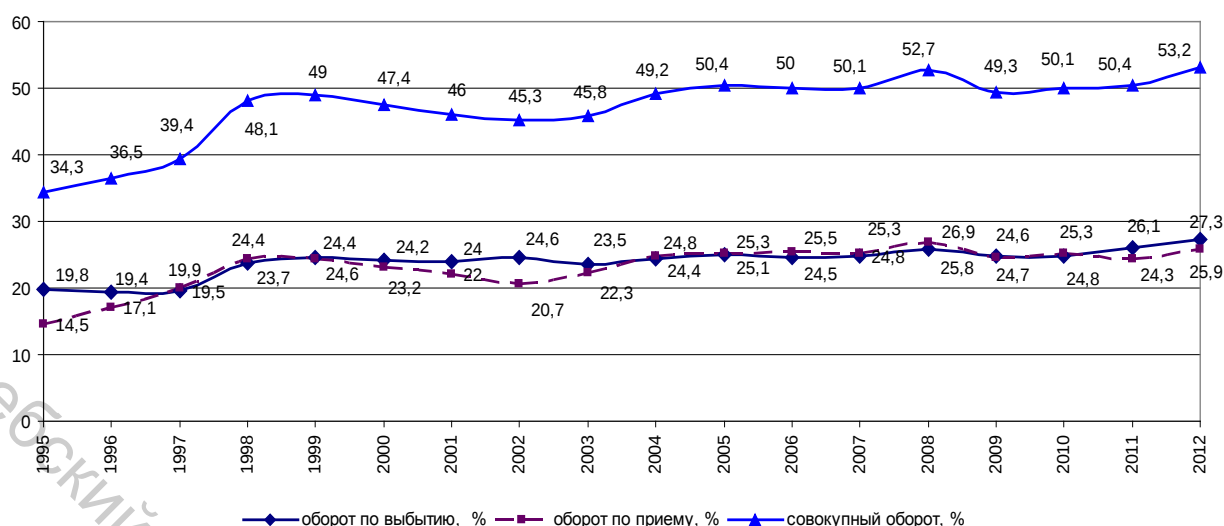


Рисунок 3.6 – Динамика оборота рабочей силы в Республике Беларусь, 1995–2012 гг.

Источник: [80, с. 144; 91, с. 18, 35].

В 2012 году совокупный оборот рабочей силы составил 53,2 % (рисунок 3.6). Международные сравнения свидетельствуют, что такие значения оборота рабочей силы в странах с Восточной и Центральной Европы достигал только в период так называемого трансформационного шока (в середине 1990-х годов), когда и обозначилась структурная перестройка в них. Затем этот показатель стабилизировался на уровне в среднем 30 %.

Характеризуя механизмы количественной адаптации белорусского рынка труда, нельзя не сказать об особенностях безработицы и росте численности экономически неактивного населения. Главной особенностью белорусского рынка труда является необычайно низкий уровень официальной безработицы. В этом есть глубокий социальный смысл, так как невысокий уровень безработицы всегда воспринимается как характеристика устойчивого развития экономики, ее социального благополучия, усиливает социальные гарантии занятости и вселяет чувство уверенности в завтрашнем дне. Но это в случае, если фактический уровень безработицы действительно низкий.

Опасения, что использование международных подходов в оценке фактической безработицы в Беларуси откроет чрезвычайно высокий уровень безработицы, не подтвердилось.

Вместе с тем, безработица является важным макро- и микро-экономическим индикатором, позволяющим принимать эффективные решения. Так, на микроуровне существование реальной безработицы является мощным мотиватором к труду, стимулирует конкуренцию за рабочие места и стремление к повышению индивидуальной конкурентоспособности рабочей силы, накоплению человеческого

капитала (корректирует трудовое поведение, деловые качества, способствует получению образования и востребованной профессии). Это содействует росту производительности и качества труда на предприятиях. Сформированное при помощи реальной безработицы ощущение ценности рабочего места, ценности образования является главным звеном в системе мотивации. Чрезмерные обязательства государства по обеспечению максимального трудоустройства и минимальной безработицы ослабляет эти мощные сигналы. Это формирует завышенный спрос на труд со стороны государства, который поддерживается жестким законодательством о защите занятости [97, с. 88–103] и означает фактически отсутствие количественной подстройки в средне- и долгосрочном периодах.

Ценовая гибкость рынка труда

Ценовая гибкость – это реакция ценовых параметров рынка труда на внешние шоки. Цену труда в национальной экономике характеризуют заработная плата и затраты работодателя на персонал. Показателями для оценки могут быть приняты: уровень и динамика номинальной заработной платы, ее структура, межпрофессиональная дифференциация заработной платы, затраты работодателя на персонал, их динамика и структура.

Как показывают данные (таблица 3.15), для рынка труда Республики Беларусь в долгосрочном периоде (1990–2011 гг.) характерна значительная вариация номинальной заработной платы. «Если номинальная заработная плата быстро реагирует на уровень цен, то это свидетельствует о ее жесткости» [8, р. 15]. Это позволяет сделать вывод о достаточной ценовой жесткости рынка труда в Беларуси. Механизмами, обеспечивающими гибкость заработной платы в РБ, являются: низкий уровень минимальной заработной платы, что изначально снижает минимально допустимый размер цены труда, и невысокий удельный вес тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы (что дает возможность маневрировать ее надтарифной частью). Аналогичные механизмы гибкости заработной платы сложились и на российском рынке труда [89]. Кроме того, существует явление теневых выплат части заработной платы, что не поддается точной статистической оценке. Например, на ряде частных предприятий среднемесячная заработная плата близка к ее минимальному уровню, что может свидетельствовать о существовании дополнительных доплат (без уплаты соответствующих налогов).

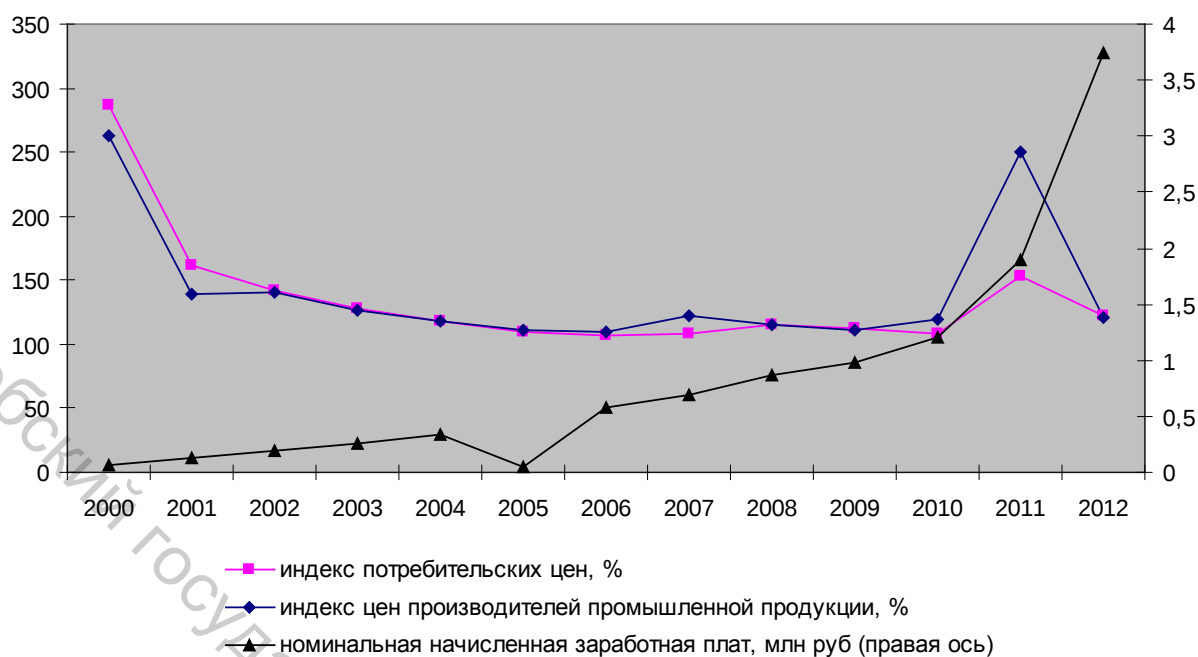


Рисунок 3.7 – Динамика индекса цен и номинальной заработной платы в Республике Беларусь, 2000–2011 гг.

Источник: [80, с. 34-37].

В начале XXI века ряд специалистов (К. Ван Эйк, Ф.Клау, А. Миттелштадт, др.) предложили в качестве дополнительного индикатора ценовой гибкости рынка труда интегральный показатель затрат работодателя на персонал, поскольку «стоимость рабочей силы дифференцируется между предприятиями», что может рассматриваться как реакция заработной платы на профессиональные различия и доходность предприятия [8, р. 14]. Стоимость рабочей силы на микро-уровне как индикатор гибкости рынка труда намного информативнее, чем показатель заработной платы. Она может быть оценена по такому показателю, как затраты на персонал. Затраты на персонал организации – это общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала. И если номинальная заработная плата в силу установленных правил может быть гибкой только вверх, то затраты работодателя на персонал могут быть достаточно гибкими как вверх, так и вниз.

Таблица 3.15 – Оценка ценовой гибкости рынка труда Республики Беларусь

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Темп роста номинальной заработной платы, в % к предыдущему году	300,9	133,4	125,5	119,2	125,1	113,1	124,0	156,1
Темп роста реальной заработной платы, в % к предыдущему году	112,0	121	117	110	109	100,1	115	101,9
Удельный вес минимальной заработной платы в среднемесячной, %	6,11	27,7	26,9	25,8	24,0	23,4	21,2	34,65
Номинальная заработная плата, в долларах США	73,6	215,2	271,2	323,0	403,9	350,2	406,6	343,4

Источник: [9. с. 288, 294, 345, 346; 82, с. 224, 274; www.nbrb.by/statistics/RatesMonts/Asp].

То есть по сравнению с такими общепринятыми индикаторами рынка труда, как реальная заработная плата и численность занятых, затраты работодателя на персонал оказываются более эластичными. Это позволяет иначе взглянуть на механизмы гибкости рынка труда в Беларуси.

Таблица 3.16 – Динамика затрат работодателя на персонал в Республике Беларусь

	2007	2008	2010
Затраты на 1 работника в месяц, тыс. руб.	1096,1	1400,9	1957,5
Темп роста затрат на 1 работника в месяц, в % к 2007 г.	100	111,3	178,6
Затраты работодателя на персонал в расчете на 1 отработанный чел-час, тыс. руб.	7,1	9,0	12,4
Темп роста затрат на 1 отработанный чел-час, в % к 2007 г.	100	110,7	174,6
Списочная численность работников в среднем в год, тыс. чел.	4046,6	4187,5	4214,6
Темп роста средней численности работников, в % к 2007 г.	100	103,45	104,1
Изменение реальной заработной платы, в % к 2007 г.	100	109	125,5

Источник: рассчитано по данным [90-92].

Существует два основных способа регулирования затрат:

- через изменение численности персонала;
- через регулирование денежных выплат, что предполагает изменение структуры затрат работодателя на персонал при неизменном уровне заработной платы.

Структура затрат работодателей на персонал в Республике Беларусь представлена в таблице 3.17.

Таблица 3.17 – Структура затрат работодателя на персонал в Республике Беларусь

Структура затрат, в %:	2007	2008	2010
за выполненную работу и отработанное время	59,7	59,8	61,0
за неотработанное время	5,5	5,6	5,4
единовременные поощрительные выплаты	5,3	5,2	4,9
выплаты в натуральной форме (питание, топливо и другие)	0,1	0,1	0,1
на содержание жилья и оплату коммунальных услуг	0,3	0,3	0,3
на социальную защиту работников	26,3	26,4	25,8
на профессиональное обучение	0,1	0,1	0,2
на культурно-бытовое обслуживание	0,4	0,4	0,3
другие расходы на рабочую силу	2,0	1,9	1,8
налоги и сборы, связанные с использованием рабочей силы	0,3	0,2	0,2

Источник: составлено по данным [90-92].

Анализ динамики структуры затрат на персонал позволяет сделать два вывода:

во-первых, в структуре затрат происходит увеличение доли тарифной части оплаты труда при сокращении надтарифной части. Это означает замораживание выплат сверх тарифов (сокращение поощрительных выплат, расходов на социально-культурные мероприятия, затрат на профессиональное обучение, др.);

во-вторых, структура затрат на персонал в организациях Республики Беларусь значительно отличается от структуры затрат работодателя на персонал в странах с развитой рыночной экономикой, так как в ней доля оплаты за выполненную работу и отработанное время и доля затрат на социальную защиту работников выше, а доля затрат на единовременные поощрительные выплаты и профессиональное обучение – ниже.

Механизм ценовой подстройки рынка труда к структурным изменениям экономики можно проанализировать по уровню, динамике заработной платы и механизмах ее дифференциации.

Особенностью рынка труда Республики Беларусь является более низкий уровень заработной платы по сравнению с нашими ближайшими соседями. Однако сама заработная плата показывает достаточно

активную динамику и реакцию на уровень инфляции (рисунок 3.8). Причем глубина снижения среднемесячной заработной платы в евро в 2011 году составила 41,4 %.

То есть особенностью адаптации белорусского рынка труда является активная гибкая ценовая подстройка за счет отсутствия долгосрочной количественной. Такой искаженный ценовой сигнал объясняется не только административным контролем за уровень заработной платы в стране и ее динамикой, но и особенностями механизма зарплатообразования на негосударственных предприятиях. В совокупности со слабой конкуренцией за рабочие места (обусловленной низким уровнем безработицы) это не создает достаточных сигналов для изменения структуры занятости экономики. Анализ относительных заработных плат (рисунок 3.8) показывает, что связи между более высокой заработной платой в виде экономической деятельности и дополнительным спросом на труд в ней нет.

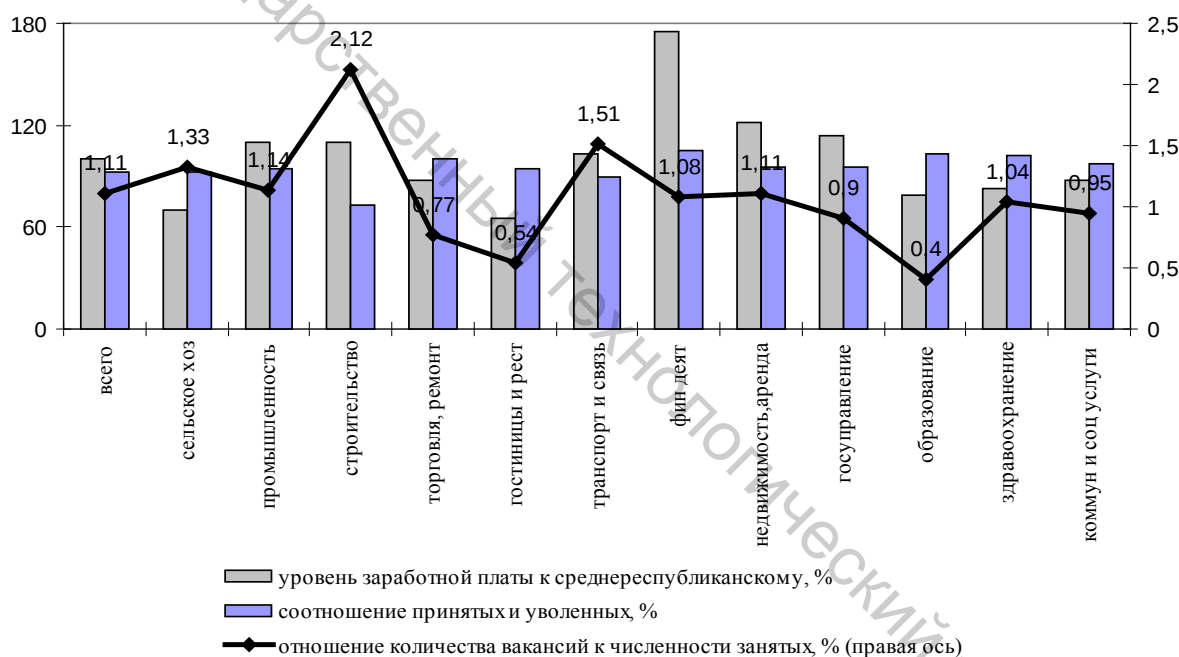


Рисунок 3.8 – Уровень относительных заработных плат в разрезе видов экономической деятельности в Республике Беларусь, 2012 год

Источник: [80, с. 146-147, 220, 229; 90].

Таким образом, на белорусском рынке труда сложилась ситуация параллельного дефицита и избытка кадров, обусловленная деформированными сигналами в его подстройке. Избыток персонала вызван использованием устаревшей практики планирования потребности в кадрах и нормированием труда, а также высокими институциональными барьерами для высвобождения рабочей силы. Он

сопровождается недозанятостью работников на предприятиях в сочетании с низким уровнем заработной платы. Недозанятость стимулирует к трудоустройству в других организациях, часто без оформления трудовых отношений и получением дополнительного вознаграждения в них (также без документального оформления). Это сужает базу формирования фонда социальной защиты населения. При таких сигналах недостаток персонала имеет виртуальный характер, так как в условиях отсутствия конкуренции за рабочее место он восполняется только экстенсивными факторами (новый найм), а не интенсивными (рост производительности, интенсивности труда).

Функциональная гибкость рынка труда

Функциональная гибкость – это изменение качественных характеристик рабочей силы и рабочих мест в зависимости от изменений условий и форм общественного производства. Статистически мы можем оценить территориальную и функциональную мобильность рабочей силы по таким показателям, как коэффициенты оборота по приему, увольнению, совокупный оборот рабочей силы, сальдо внешней и внутренней трудовой миграции. Данные свидетельствуют о достаточно высокой мобильности рабочей силы в Республике Беларусь – совокупный оборот выше 50 % (в странах Центральной и Восточной Европы после трансформационных преобразований он снизился до 30 %).

Профессиональную мобильность рабочей силы оценить сложнее. Одним из статистически доступных показателей на микроуровне является удельный вес работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку. Он в 2010 г. составил 13,4 % [79, с. 183], то есть профессиональные навыки работников в среднем в Беларуси обновляются раз в 7,5 лет, что намного выше рекомендованного современной практикой управления персоналом временного лага в 3–5 лет. То есть для рынка труда Беларуси в большей степени характерна функциональная жесткость.

В этих условиях интересна реакция механизмов качественной адаптации, что выражается в расширении рынка образовательных услуг. Вторая половина XX века положила начало развитию рынка образовательных услуг во всем мире. В первую очередь это коснулось расширения высшего образования. Республика Беларусь в этом отношении не является исключением. На 10 тыс. населения Республики Беларусь в 2008 г. приходилось 442 студента вузов, 77 выпускников (в странах ЕС 27 аналогичный показатель составил 380 студентов, 83 выпускника, в США – 575 студентов, 88 выпускников, в Японии – 310 и 82 соответственно). На 10 тыс. населения Республики Беларусь в 2010 г. приходилось 467 студентов вузов, 77 выпускников (в странах ЕС 27 аналогичный показатель составил 396 студентов, 89 выпускников, в

США – 643 студента, 95 выпускников, в Японии – 302 и 76 соответственно)¹. В этой связи в Беларуси все активнее поднимается вопрос о переизбытке специалистов с высшим образованием (особенно отдельных специальностей – экономисты, юристы). Аналогичную проблему обсуждают во всем мире. Однако, если предположить о переизбытке подготовки на третичном уровне, то, как отметил Г. Беккер, выпускники колледжей и университетов должны сталкиваться во-первых, с ростом безработицы и, во-вторых, со снижением их относительных заработков. Однако в действительности этого не происходит [96, с. 120–121]. Как показывают данные (табл. 43), уровень занятости среди лиц с третичным образованием выше, а уровень безработицы – ниже. Это же справедливо и для экономики Беларуси (таблица 3.18).

Таблица 3.18 – Уровень занятости и уровень безработицы в ЕС 27, 2010 год, %

Уровень образования	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
Первичное и нижний уровень вторичного образования (ISCED levels 0-2)	53,8	14,2
Высший уровень вторичного образования (ISCED levels 3-4)	73,1	7,8
Третичное образование (ISCED levels 5-6)	83,9	4,9

Источник: Europe in figures. – Eurostat yearbook, 2011. P. 249.

Таблица 3.19 – Уровень занятости и уровень безработицы категорий занятых с различным уровнем образования в Республике Беларусь, февраль 2012

Уровень образования	Уровень занятости	Уровень безработицы	Удельный вес в численности занятых, в %	Удельный вес в численности безработных, %
Всего	65,6	5,4	100	100
Имеющих высшее образование	80,1	3,4	29,09	17,88
Среднее специальное	73,1	4,2	24,63	18,97
Профессионально-техническое	75,3	6,6	24,68	30,64
Среднее общее	55,2	7,5	18,62	26,38
Начальное	19,2	10,3	2,95	5,9

Источник: Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь в феврале 2012 г. (по материалам выборочного обследования) // Национальный статистический комитет Республики Беларусь, Минск, 2012. С. 9

¹ Рассчитано по: Europe in figures/ Eurostat yearbook. 2011. – Luxembourg Publications office of the EU, 2011, p. 255. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

Важным обстоятельством, обуславливающим рост спроса на образовательные услуги высшего уровня подготовки, является положительная отдача от высшего образования. Широко используемым показателем при оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал является расчет разницы в заработной плате между работниками с различным уровнем образования. В России окончание средней школы увеличивает заработную плату по сравнению с теми, у кого неполное среднее образование, на 30 %, получение среднего специального или профессионально-технического образования – на 40 %. Наибольший выигрыш получают работники, окончившие вузы, – на 70 % по сравнению со средним образованием [93, с. 55–59]. Это приблизительно соответствует аналогичным показателям стран с развитой рыночной экономикой. Результаты оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал на рынке труда Беларуси (пересчитанные как процентные превышения заработной платы при получении работником высшего образования над заработной платой при получении только среднего образования) показали, что величина надбавки за высшее образование составляет 83 % для мужчин, 56 % для женщин [5, с. 61, 71–72]. Таким образом, белорусский рынок труда достаточно высоко ценит инвестиции в высшее образование. Вместе с тем, можно также отметить тенденцию к переизбытку образования – она отражается не только в возросших масштабах высшего образования и количестве лиц, получивших два высших образования, спросе на послевузовское образование (магистратура), но и в устойчивом доминировании среди свободных рабочих мест и вакансий предложений для лиц с профессионально-техническим образованием. То есть отечественная экономика не генерирует рабочие места для лиц с двумя высшими образованиями и имеющих последипломное образование (степень магистра, квалификацию исследователя после окончания аспирантуры) в таких масштабах.

Вопрос: растет ли при этом в экономике спрос на высококвалифицированную рабочую силу, какие рабочие места создаются в процессе реструктуризации белорусской экономики, не наблюдается ли переинвестирования в человеческий капитал? Анализ количества и структуры свободных рабочих мест и вакансий в Республике Беларусь показал, что в течение 1991–2012 гг. более 70 % вакансий были предназначены для рабочих, порядка половины вакансий генерируют промышленность и сельское хозяйство, то есть традиционный сектор экономики. То есть экономика не генерирует спрос на возросшие объемы подготовки специалистов с высшим образованием. Таким образом, благодаря своеобразным механизмам подстройки на белорусском рынке труда сложилось параллельное наличие дефицита и избытка кадров, несовпадение структуры которых должно формировать сигнал системе образования. Однако этот сигнал

оказывается значительно деформированным в силу неадекватной аттестации рабочих мест (когда на одно рабочее место может претендовать выпускник и ссуза, и вуза, а наличие степени магистра вообще не вписывается в спецификацию рабочих мест). Завышенный спрос на образование формирует формальная реакция рынка труда – преимущественно на наличие диплома (а не на его качество), поэтому рынок образовательных услуг вырос вслед за ростом спроса на них. Особенности зарплатообразования (заложенные в единой тарифной системе) проявляются в том, что выпускников разных вузов, различного качества подготовки и с различным человеческим капиталом тарифицируют одинаково, что приводит к уравнительности в оплате, то есть формирует искаженный ценовой сигнал.

Институциональная гибкость рынка труда

Институциональная гибкость – это способность институтов рынка труда обеспечить быстрое приспособление основных элементов рынка труда к изменениям внешней среды, скорость и затраты такой подстройки. В данном случае оцениваются формальные институты рынка труда, практика правоприменения предписаний трудового законодательства и нормативных правил о защите занятости, заработной платы. Показателями для оценки могут выступить: налогообложение фонда оплаты труда, регламентация процедур найма и высвобождения, индексация заработной платы, размер минимальной заработной платы, размер пособия по безработице и условия его выплаты, переговорная сила профсоюзов, количество работников инспекции труда, количество проверок государственной инспекции труда, количество выявленных нарушений. Институциональную гибкость (жесткость) рынка труда оценивают через жесткость законодательства о защите занятости по совокупности таких индикаторов, как условия заключения срочных контрактов, содержание предварительной процедуры при увольнении по экономическим причинам, наличие, размеру и срокам выплаты выходных пособий при увольнении по экономическим причинам и возмещению при необоснованном увольнении [88, с. 328–334]. Общим во всех подходах является сочетание статистических показателей, рассчитанных на единых методологических подходах, и экспертных оценок [20; 22; 97]. С. Никкелл и Р. Лайард для оценки институциональной гибкости рынка труда предлагают следующие показатели:

- индекс «стандартов труда» [20, р. 30-40], который разработан специалистами ОЭСР и отражает силу законодательного управления и число управляемых аспектов рынка труда. В соответствии с ним, страны ОЭСР ранжированы от 0 (нет законодательства) до 2 (жесткое законодательство) по пяти номинациям: рабочее время, срочные контракты, защита занятости, минимальная заработная плата и

представительство прав работников. Общий счет по 5 номинациям может быть в диапазоне от 0 до 10;

- индекс защиты занятости, который учитывает легальный каркас найма и высвобождения. Страны ОЭСР в соответствии с его значением проранжированы от 1 до 20, где 20 означает наиболее строгое регулирование.

В результате оценки можно сделать вывод, что рынок труда Республики Беларусь по уровню совокупного налогообложения фонда оплаты труда и жесткости законодательства о защите занятости близок к странам Западной Европы (то есть является достаточно жестким), а по гибкости заработной платы – к модели рынка труда США (то есть гибким) [97].

Алгоритм исследования институциональной гибкости/жесткости рынка труда предполагает использование следующих данных: статистической информации о поведении элементов рынка труда в определенные промежутки времени (по показателям, указанным на рисунке 1.1); информации о практике правоприменения трудового законодательства в Республике Беларусь; экспертной оценки институциональной гибкости рынка труда

Таблица 3.20 – Индикаторы институциональной гибкости рынка труда Республики Беларусь

	Совокупный уровень налогообложения заработной платы (2010)*	Стандарты труда), балл (экспертно)	Защита занятости, балл (экспертно)	Уровень безработицы, % (2011)	Соотношение минимальной заработной платы и среднемесячной (2011), %
Беларусь	67	8	15	0,6	0,34

* совокупный уровень налогообложения заработной платы работников включает, по мнению Никкелла и Лайярда, сумму трех видов налогов – уплачиваемых работодателем с фонда оплаты труда, подоходный налог, уплачиваемый работником, и налог с потребления, уплачиваемый при покупке товаров (услуг) и включаемый в их цену [20, р. 3038]. Его значение для РБ рассчитано как сумма 34 % отчисления в ФСЗН, 1 % – страхование нанимателя от несчастных случаев на производстве, 12 % - подоходный налог, 20 % – НДС.

Данные свидетельствуют о достаточно сильном информменте трудовых отношений в Беларуси (таблица 3.21). Удельные показатели количества инспекторов труда, количества проведенных ими проверок и предписанных к устранению нарушений превышают аналогичные показатели в Российской Федерации. Даже с учетом принятия Указа Президента Республики Беларусь № 689 о приостановлении и ограничении количества проверок, их количество сократилось примерно вдвое, но все равно остается значительным.

Таблица 3.21 – Отдельные показатели инфорсmenta трудового законодательства в Республике Беларусь

Показатели инфорсmenta	Витебская область		Республика Беларусь	Российская Федерация
	2007	2008		
Количество инспекторов ГИТ* на 100 тыс. занятых	7,56	7,4	Нет данных	4,9
Количество проверок ГИТ на 1000 занятых	5,43	5,84	5,52	3,7
Количество выявленных ГИТ нарушений на 1000 занятых	68,05	67,34	58,61	28,6
Количество проверок, проведенных совместно с профсоюзами (% от общего количества проверок)	Нет данных	8,9	9,45	3,86 (по количеству выявленных нарушений)

* ГИТ – государственная инспекция труда

Источник: рассчитано по данным Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда [53, с. 10, 27, 29, 39].

Однако, несмотря на важность статистической оценки инфорсmenta, следует признать ее некоторую неполноту, обусловленную формализованностью расчетов. Поэтому статистический анализ силы инфорсmenta трудовых отношений в Беларуси в ходе исследования дополнен его экспертной оценкой¹. 78,57 % экспертов считают, что нормы трудового законодательства на предприятиях Республики Беларусь в значительной мере соблюдаются и 21,43 % – что соблюдаются полностью. То есть степень законопослушности основных игроков на белорусском рынке труда можно оценить как очень высокую. Однако она не в одинаковой мере характерна для предприятий, и зависит от организационно-правового статуса организации (так считают 78,57 % экспертов), от формы собственности (64,28 %) и размера предприятия (50 %). Наиболее неукоснительно нормы трудового законодательства соблюдаются на предприятиях государственной формы собственности. Отклонение от

¹ В качестве экспертов привлечено 14 специалистов, занимающихся проблемами институционального строения и рынка труда в Беларуси (специалисты государственной службы занятости, фонда социальной защиты, государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты РБ, Министерства экономики РБ, начальники отделов кадров крупных организаций Беларуси, ведущие ученые в области институционального строения и рынка труда). 71,42% экспертов имеют опыт работы в данной области более 15 лет, 50% экспертов имеют ученую степень (в том числе 42,85% - ученую степень доктора экономических наук) и профессионально занимаются исследованием данных проблем. Коэффициенты компетентности экспертов, рассчитанные по результатам их самооценки, составили: по глубине знания социально-экономических проблем - 0,67, по опыту работы в их решении и/или исследовании – 0,91, что достаточно близко к 1 и свидетельствует о достоверности полученных результатов. Экспертный опрос проведен автором в 2009 году.

норм трудового законодательства в большей степени характерно, по мнению экспертов, для предприятий негосударственной формы собственности (35,7 % экспертов), с численностью занятых до 100 человек (28,57 %), имеющих организационно-правовой статус общества с ограниченной, или общества с дополнительной ответственностью (35,7 %). По мнению экспертов, нормы трудового законодательства в Беларуси являются жесткими в отношении численности работников (так считают 57,14 % экспертов) и формирования тарифной части оплаты труда (57,14 % экспертов), и мягкими в отношении продолжительности рабочего времени (21,42 % экспертов) и использования выплат компенсирующего, стимулирующего характера, установления общего размера оплаты труда (28,57 %). В качестве основных причин отклонения поведения предприятия от предписаний трудового законодательства выделены: 1) жесткость законодательства о защите занятости и невозможность его неукоснительного исполнения. Эксперты отмечают наличие огромного количества нормативных актов, регламентирующих сферу социально-трудовых отношений, исполнение которых в полном объеме практически невозможно; 2) отсутствие знаний законодательства; 3) несущественность наказания за его несоблюдение. Но в числе факторов, оказывающих влияние различной степени на причины отклонения поведения предприятий от предписаний трудового законодательства, в первую очередь отмечены несущественность наказания за это, незнание трудового законодательства и экономия затрат на рабочую силу. Эксперты практически единодушны во мнении, что неукоснительное выполнение всех норм и предписаний трудового законодательства в большей степени способно увеличить величину затрат на рабочую силу, особенно по таким элементам, как оплата за отработанное время, на профессиональное обучение и развитие персонала, налоги на фонд заработной платы. То есть слабый инфорсмент в этой части рынка труда позволяет снизить затраты работодателя на труд путем ухода от налогообложения фонда заработной платы (уровень которого в Беларуси достаточно высокий). Уменьшение возможно только в части выплат премиальных и других вознаграждений. Оценивая роль основных субъектов рынка труда в регулировании трудовых отношений в Республике Беларусь, 85,71 % экспертов отметили значительную роль государства, 71,4 % – значительную роль работодателя. 64,28 % экспертов считают, что роль профсоюзов на рынке труда незначительна, 42,8 % экспертов оценивают как незначительную роль работников. Это свидетельствует о слабой переговорной силе работников на рынке труда, о доминировании государства в системе социального диалога и партнерства. Результаты оценки элементов гибкости/жесткости основных составляющих рынка труда по силе их влияния на рынок труда в Республике Беларусь отражены в таблице 3.22. То есть в

оценках экспертов более гибким оценивается ресурс рабочего времени, более жестким оценивается механизм зарплатообразования. Следует отметить, что гибкость ресурсов рабочего времени сочетается с возможностями теневой занятости, а жесткость в отношении установления тарифной части заработной платы сочетается с ее гибкостью в отношении надтарифной части и возможностями теневых форм оплаты труда. Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ № 69 от 28.05.2009 внесены значительные коррективы в механизм зарплатообразования, направленные на усиление стимулирующей роли заработной платы и ее более гибкую привязку к результатам труда, а не к ЕТС. По мнению экспертов, в регулировании рынка труда в Республике Беларусь в большей степени доминируют формальные нормы (то есть определенные в трудовом законодательстве). Их влияние как сильное оценили 50 % экспертов, средняя оценка влияния по пятибалльной шкале составила 4,28 балла. Средняя оценка влияния неформальных норм (то есть определенных менталитетом, деловой практикой, традициями) составила 2,91 балла. То есть формальные институты на белорусском рынке труда сильнее. Вероятное влияние либерализации рынка труда на его основные элементы оценено в большей степени влияние как положительное. Самыми главными последствиями либерализации рынка труда станут: проведение реструктуризации предприятий (так считают 78,57 % экспертов); повышение заработной платы и развитие нестандартных форм занятости (64,28 %). По мнению экспертов, либерализация не изменит общий (фактический) уровень безработицы в стране, но будет способствовать росту официальной безработицы и сокращению теневой занятости и теневых форм оплаты труда (57,14 %).

Таблица 3.22 – Результаты оценки элементов гибкости/жесткости основных составляющих рынка труда в Республике Беларусь

Гибкость ресурсов рабочего времени: 1) срочные контракты (85,71 %) 2) использование неполной вынужденной занятости: неполный рабочий день (57,14 %), административный отпуск (42,85 %) 3) нестандартные формы занятости (28,57 %)	Жесткость ресурсов рабочего времени: 1) законодательная защита от увольнения (64,28 %)
Гибкость зарплатообразования: 1) возможность повышения (понижения) переменной (надтарифной) части заработной платы (57,14 %) 2) низкий уровень минимальной заработной платы и слабая переговорная сила работников (по 50 %) 3) теневые формы оплаты труда, малая доля тарифной части в структуре фонда заработной платы (35,71 %)	Жесткость зарплатообразования: 1) налогообложение фонда заработной платы (85,71 %) 2) использование Единой тарифной системы (71,42 %)

Институциональное строение способно оказать значительную роль в повышении эффективности рынка труда, поскольку предполагает подстройку правил игры и организаций, их выполняющих, под насущные задачи рынка труда. Рынок труда в Беларуси можно считать гибким в части широкой практики применения срочных трудовых контрактов, использования режимов неполного рабочего времени, подвижного механизма ценообразования. Но эта гибкость во многом достигается благодаря развитию неформального рынка труда (связанного с занятостью без оформления трудовых отношений, самостоятельными поисками работы и трудоустройством, выплаты заработной платы в конвертах и пр.) и слабым инфорсментом трудовых отношений на негосударственных, особенно малых и средних предприятиях. Рынок труда в Беларуси можно считать жестким по следующим аспектам: жесткость в отношении численности занятых, процедуры высвобождения, регистрации и получения статуса безработного, сильный инфорсмент трудовых отношений на государственных предприятиях.

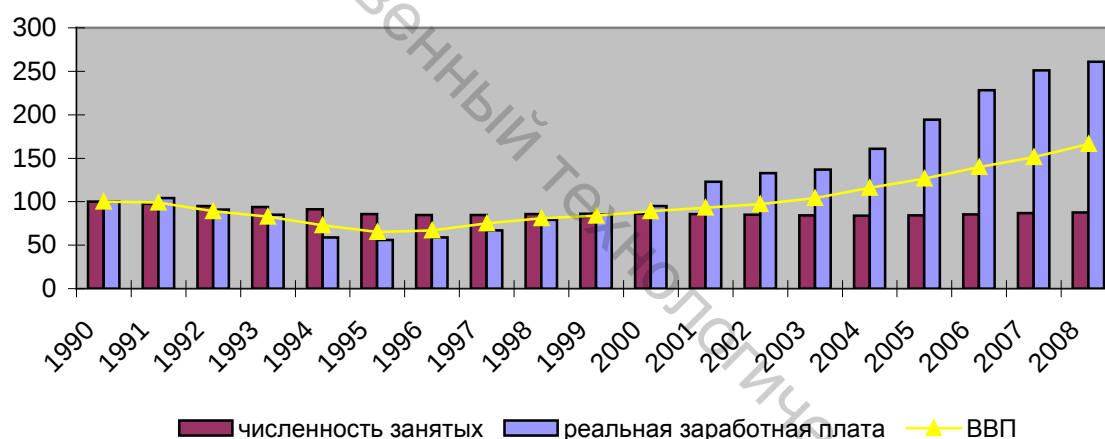


Рисунок 3.9 – Динамика численности занятых, реальной заработной платы и ВВП в Республике Беларусь, в % к уровню 1990 г.

Данные рисунка 3.9 показывают, что для рынка труда Беларуси в большей степени характерна ценовая, а не численная гибкость. Численность занятых в результате макрошоков снижалась намного медленнее по сравнению с ВВП и реальной заработной платой, а на фазе роста численность занятых оказалась более инертной по сравнению с реальной заработной платой, глубина падения которой была намного ниже на фазе трансформационной рецессии, и увеличение — намного динамичнее в фазе оживления и роста. Однако более точный

индикатор количественной подстройки рынка труда – гибкость ресурсов рабочего времени, а не численности занятых – показывает, что фактически реакция ресурсов рабочего времени аналогична реакции цены труда (реальной заработной платы). Это говорит об особенностях институциональной гибкости рынка труда в Беларуси – жесткость регулирования высвобождений работников и механизма тарифного зарплатообразования привели к тому, что гибкими стали продолжительность рабочего времени (количество отработанных часов) и часовая ставка заработной платы (за счет дифференциации ее надтарифной части в зависимости от возможности предприятия и его отраслевой принадлежности) и использования теневых форм выплаты.

Интегральная оценка гибкости рынка труда

Измерять можно как гибкость отдельных элементов рынка труда (цены труда, рабочей силы, спроса на труд, предложения труда, институтов), так и гибкость самих рынков труда. Балацкий Е.В. [19] гибкость рынка труда оценивает через соотношение уровня занятости и уровня безработицы. Но, учитывая, что при расчетах используется показателей равновесной заработной платы, который статистически недоступен, данный подход имеет в большей степени методологическое значение. К. Писсаридес под гибкостью рынка труда понимает быстроту трудоустройства потока безработных. Здесь ключевым показателем является «теснота рынка» (соотношение вакансий и безработных) [10, с. 65] (таблица 3.23).

Таблица 3.23 – Конъюнктура рынка труда и средняя продолжительность безработицы в странах СНГ

	Конъюнктура рынка труда, количество безработных на 1 вакансию, чел.			Средняя продолжительность безработицы, мес.		
	2000	2005	2010	2000	2005	2010
Беларусь	2,9	1,9	0,7	6,4	5,8	3,9
Азербайджан	8,4	6,1	4,0	12,8	14,5	14,2
Армения	274,4	78,8	83,3	15,0	15,7	19,0
Казахстан	24,8	4,4	3,2	7,5	8,5	7,4
Кыргызстан	27,9	16,0	11,2	9,4	10,1	10,6
Молдова	15,3	4,1	14,9	8,2	6,1	7,1
Россия	1,4	2,2	2,3	5,9	5,9	4,2
Таджикистан	5,5	2,8	4,6	6,9	11,2	7,0
Украина	16,9	4,8	8,5	11,0	6,1	4,3

Источник: [81, с. 340, 343].

В ряде источников для оценки гибкости рынка труда оценивается реакция заработной платы, численности занятых, уровня безработицы

на макроэкономические факторы (динамика ВВП, производительность труда, инфляция) [4]. Тогда показателями для оценки могут быть приняты: – отношение прироста заработной платы к приросту ВВП, производительности труда, индекса потребительских цен; отношение прироста численности занятых к приросту ВВП, производительности труда, индекса потребительских цен (таблица 3.24).

Таблица 3.24 – Интегральная оценка гибкости рынка труда Республики Беларусь

	Темп прироста номинальной заработной платы, %	Темп прироста (снижения) численности занятых, %	Темп прироста потребительских цен, %	Темп прироста ВВП, %	Темп прироста производительности труда, %
2001	108,8	-0,5	46,1	4,7	5,2
2002	53,8	-0,8	34,8	5,0	5,8
2003	32,4	-0,9	25,4	7,0	8,0
2004	38,6	-0,5	11,4	11,4	12,0
2005	33,4	2,0	8,0	9,4	7,3
2006	25,5	1,3	6,6	10,0	8,6
2007	19,2	1,1	12,1	8,6	7,4
2008	25,1	2,0	13,3	10,2	8,0
2009	13,1	0,7	10,1	0,2	-0,5
2010	24,0	0,5	9,9	7,7	7,2
2011	56,1	-0,23	108,7	5,3	5,5
Среднегодовой темп прироста	39,09	0,338 в среднем за период, в том числе 2001–2004 гг. – снижение – 0,675; 2005–2010 гг. – прирост на 1,266 п.п., с 2011 г. – снижение	26,03	7,22	6,77 (за исключением 2009 г.)

Источник: рассчитано по данным [80; 81; 90; 91; 92; 80, с. 43–44].

Обработка значений темпов прироста номинальной заработной платы и численности занятых с помощью корреляционно-регрессионного анализа показало, что статистическая прямая связь прослеживается только между приростом номинальной заработной платы и индексом потребительских цен (R^2 равен 0,3021, связь заметная) и обратная связь с приростом численности занятых (R^2 равен 0,2671, связь заметная). Слабая обратная связь обнаруживается между приростом номинальной заработной платы и приростом ВВП и производительности труда. Прирост численности занятых является более детерминированной величиной, так как установлена умеренная

прямая статистическая связь с приростом ВВП (R^2 равен 0,1239), что подтверждает экстенсивную природу его роста, и заметная обратная связь с приростом номинальной заработной платы (R^2 равен 0,2671) и ИПЦ (R^2 равен 0,2107).

Среднегодовое (за период 2001–2011 гг.) значение прироста номинальной заработной платы сопоставимо только с динамикой ИПЦ, а соотношения прироста показателей составили:

- прироста численности занятых к приросту ВВП: в период 2001–2004 значение отрицательное -0,675; в период 2005–2010 гг. среднегодовое значение прироста 1,266 %. Численность занятых неэластичная по отношению к ВВП (коэффициент эластичности 0,0468);
- прироста номинальной заработной платы к приросту ИПЦ равно 1,5, что говорит об эластичности номинальной заработной платы по ИПЦ;
- прироста номинальной заработной платы к приросту ВВП равно 5,4, что свидетельствует об эластичности номинальной заработной платы по ВВП.

Выполненные оценки гибкости рынка труда позволяют сделать вывод о том, что номинальная заработная плата росла с опережением уровня инфляции (что свидетельствует о ее жесткости). Равновесная цена труда для белорусского рынка труда должна быть ниже (так как отношение среднегодового прироста номинальной заработной платы к приросту ВВП равно 5,4). Ресурсы труда (оцененные по численности занятых) также демонстрировали определенную жесткость, так как рассчитанный коэффициент гибкости меньше единицы. Таким образом, макроэкономическое регулирование пропорций рынка труда привело к сочетанию его институциональной жесткости с механизмами гибкости цены труда (затрат на персонал) и ресурсов труда (рабочего времени) на микроуровне.

Использование комплексной системы показателей для оценки гибкости рынка труда позволяет более точно определить степень его гибкости (жесткости), что повышает научную обоснованность рекомендаций по флексибилизации рынка труда в современных условиях.

3.3 Направления флексибилизации рынка труда Республики Беларусь

Таким образом, не такой уж и жесткий белорусский рынок труда. Ему присущи элементы и ценовой, и количественной, и функциональной гибкости. В нем жесткость институционального строения сочетается с достаточно высокой подвижностью ресурсов труда и цены труда. По расчетам белорусских авторов [98, с. 21-22], уровень NAIRU в Беларуси в 2001–2005 гг. рос, с 2006 года отмечается его снижение, что также свидетельствует о повышении гибкости

белорусского рынка труда. Однако сокращающийся разрыв между официальным уровнем безработицы и уровнем NAIRU (отмечаемый с 2003 года) «свидетельствует о перегреве экономики, вызванном со стороны спроса» [98, с. 23]. Это косвенно подтверждает, что следование идеям поддержания полной занятости за счет стимулирования эффективного спроса на труд обусловило перенос проблем с макро- на микроуровень. Поэтому в настоящее время белорусский рынок труда нуждается в первоочередном решении проблем эффективной занятости на микроуровне, что может быть достигнуто различными инструментами повышения гибкости рынка труда в различных сегментах персонала внутри предприятий. Многие в этом направлении уже предпринимаются. Так, специалистами Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь разработаны «Рекомендации по применению гибких форм занятости» [96], но они затрагивают только очень узкий аспект этого вопроса (использование режимов гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и суммированного учета рабочего времени, сезонный, надомный, временный труд). Предпринимаются меры по либерализации системы оплаты труда (отмена обязательности применения единой тарифной системы при зарплатообразовании) [84; 97; 98], что, безусловно, очень важно. Но данные меры не подкреплены в достаточной степени нормативно-правовой информацией, а также не вписываются в существующую практику управления персоналом на микроуровне, что обуславливает их кратковременный косметический эффект и быстрый возврат к прежним формам [96, с. 23].

Выработав собственные адаптационные механизмы, белорусский рынок труда нашел собственную точку равновесия, которая устраивает всех его участников. В условиях низкого уровня безработицы и низкой, но растущей заработной платы работники сочетают недозанятость в государственном секторе с занятостью в рыночном секторе, совмещая высокий уровень социальной защищенности с возможностью получить дополнительное вознаграждение без уплаты налогов. Это лучше, чем выход на открытый рынок труда. В итоге среди работников практически нет конкуренции за рабочие места (которую формирует угроза безработицы), поэтому попытки введения гибких систем платы труда (дифференцирующих личный вклад в достижение целей организации) не получают поддержки. Механизм поддержания избыточной численности работников в обмен на государственную поддержку и протекционизм устраивает крупные государственные предприятия. То есть созданная институциональная среда позволяет не спешить с радикальными структурными изменениями экономики. Амортизируя риск высокой безработицы и высвобождений, рынок труда способствует замедлению структурных преобразований белорусской экономики,

препятствует перераспределению рабочей силы по критерию экономической эффективности.

Такое сочетание высокой гибкости основных элементов рынка труда и низких темпов структурных преобразований экономики объясняется особенностями институционального строения белорусского рынка труда и механизмами его институциональной подстройки. Несмотря на то, что созданный институциональный каркас белорусского рынка труда соответствует международным стандартам, конвенциям и рекомендациям МОТ, в нем присутствуют основные игроки и правила (органы государственной службы занятости, профсоюзы, объединения нанимателей и пр.), именно механизм институциональной подстройки белорусского рынка труда создал возможность его ослабленного стимула к реструктуризации экономики. Такие элементы институциональной настройки белорусского рынка труда, как индексация заработной платы (административный контроль за ее динамикой), высокий уровень налогообложения фонда оплаты труда, жесткая регламентация процедур найма и увольнения, наличие неявных социальных контрактов (недозанятость – недоплата – вторичная и неформальная занятость – теневая оплата), слабый инфорсмент трудовых отношений на негосударственных предприятиях и у предпринимателей амортизируют скорость и глубину реструктуризационных процессов. В краткосрочном периоде это может быть оправдано, но в долгосрочной перспективе необходимо внести коррективы в систему мер государственной политики занятости и ее институциональное сопровождение. Поскольку условия глобальной конкуренции не позволят сохранить такой тип равновесия рынка труда. Миграция трудовых ресурсов (прежде всего в Россию) и снижение конкурентоспособности белорусских производителей на внешних рынках обуславливают необходимость его реальной реструктуризации, модернизации производств, что сопряжено с внедрением новых трудосберегающих технологий и повышения требований к качеству рабочей силы.

Несмотря на высокую социальную эффективность, рынок труда Беларуси достаточно самобытен в механизмах подстройки его основных элементов. Это влияет на скорость и результаты структурных преобразований экономики, обеспечивает социальную эффективность занятости, но снижает ее экономическую эффективность. Предпринимаемые в Республике Беларусь меры по регулированию рынка труда при осуществлении структурных преобразований (предотвращение роста безработицы за счет сохранения коллективов, увеличение ресурсов рабочего времени, финансовая помощь государства, протекционизм, в том числе в трудовой сфере) в реальности препятствуют структурным преобразованиям.

Особенности подстройки белорусского рынка труда к структурным изменениям экономики состоят в следующем:

- 1) доминирует краткосрочная количественная подстройка,
- 2) гибкая ценовая подстройка основана на искаженном ценовом сигнале,
- 3) в механизме качественной подстройки присутствует формальный сигнал,
- 4) сочетание гибкости ресурсов труда с институциональной жесткостью означает перенос издержек приспособления на микроуровень, что препятствует процессам реструктуризации и модернизации производств на предприятиях.

Однако условия глобализации и повышение мобильности трудовых ресурсов не позволяют сохранять достигнутое равновесие

По мнению экспертов, пакет стимулирующих мер должен быть сфокусирован на занятость, а не безработицу [77, р. 30], так как это дает наибольший эффект. Также значительный эффект дают усилия, направленные на формирование профессиональных знаний и навыков у работников, их активной позиции на рынке труда и высокой конкуренции за рабочее место. Для того, чтобы рынок труда стимулировал структурные преобразования экономики, необходимо от ценовой подстройки перейти к долгосрочной количественной и качественной, поддержав их соответствующими институтами на рынке труда. Основными векторами усилий должны стать: повышение эффективности использования рабочей силы на микроуровне; согласование рынка образовательных услуг и рынка труда; диверсификация инфраструктуры рынка труда, повышение его институциональной гибкости.

Принимая современные вызовы и пытаясь сохранить достигнутые социальные эффекты, белорусскому рынку труда предстоит повысить свои адаптационные способности, изменив их направления.

Именно нестандартные (с позиций неоклассиков и кейнсианцев) механизмы гибкости рынка труда в Беларуси обеспечили высокий адаптивный потенциал белорусского рынка труда к шокам трансформации (в середине 90-х годов XX века) и минимизации последствий мирового финансово-экономического кризиса (в 2008–2009 гг.). Однако по многим индикаторам рынок труда Беларуси может быть оценен как жесткий, что является сдерживающим фактором для либерализации белорусской экономики и ее инновационной чувствительности. Поэтому повышение гибкости рынка труда является первостепенной задачей в Беларуси. Это позволит: осуществить необходимые структурные изменения в экономике, минимизируя социальные издержки (рост безработицы и малообеспеченности); сохранить высокий уровень занятости населения; обеспечить национальную экономику профессионально мобильной и

квалифицированной рабочей силой, предотвратив ее отток в условиях формирования открытого глобального рынка труда. Основными направлениями флексибилизации рынка труда выступают: расширение использования нестандартных форм занятости и гибких графиков рабочего времени; снижение значимости тарифной системы и расширение безтарифных форм организации оплаты труда; изменение структуры затрат работодателя на рабочую силу; расширение всех видов образовательных услуг; либерализация законодательства о защите занятости (нормативное оформление лизинга персонала, создание служб аутплейсмента). Следует также учитывать границы флексибилизации – для того, чтобы сохранить социальную защищенность работников и социальную устойчивость национальной экономики.

Либерализация рынка труда Республики Беларусь целесообразна по следующим направлениям:

- снижение жесткости регулирования высвобождения работников и привязки зарплатообразования к единой тарифной системе;
- либерализация законодательства о высвобождении, о признании безработным и постановке на учет;
- принятие нормативных документов, регулирующих гибкие формы высвобождения и управления персоналом (аутплейсмент, лизинг персонала, аутсорсинг);
- использование безтарифной системы оплаты труда, применение современных концепций мотивации в практике управления персоналом организаций, предполагающих установление связи между личными целями и ценностями человека, качеством его человеческого капитала, целями и конкурентными преимуществами организации, достигаемые через их эффективное использование;
- снижение налогообложения фонда оплаты труда, переход к накопительному принципу социального и пенсионного обеспечения;
- усиление инфорсмента трудовых отношений, то есть законодательство о труде должно стать либеральнее, а инфорсмент – сильнее;
- активизация кадровых служб организаций, что предполагает углубленную кадровую диагностику, разработку и реализацию стратегических кадровых планов, совершенствование форм и методов оценки персонала и результатов труда, привязку их к вознаграждению, укрепление потенциала отделов кадров предприятий и развитие их сотрудничества с заинтересованными службами в организации и за ее пределами.

Республика Беларусь – страна с открытой экспортоориентированной экономикой. Поэтому для нас также, как и для других стран, входящих в глобальный рынок труда, повышение

гибкости национального рынка труда является объективной необходимостью [27]. Это позволит осуществить необходимые структурные изменения в экономике, минимизируя социальные издержки (рост безработицы и малообеспеченности), сохранить высокий уровень занятости населения, обеспечить национальную экономику профессионально мобильной и квалифицированной рабочей силой, предотвратив ее отток в условиях формирования открытого глобального рынка труда. В этих условиях важно обеспечить сочетание гибкости рынка труда с уже созданными в стране механизмами социальной защиты работников, чтобы помочь предприятиям повысить эффективность занятости без роста социальной напряженности в коллективах и обществе.

Механизм управления гибкостью рынка труда в Республике Беларусь должен соответствовать принципам концепции «флексикьюрити» [67, с. 49–50] и включать:

- на макроуровне: пересмотр процедур, регламентирующих высвобождение работников, для придания гибкости трудовым отношениям (дифференцированно для различных сегментов персонала); формирование и реализация непрерывного всеобъемлющего образования в течение всей жизни работника; расширение направлений активной политики на рынке труда, предназначенных не только для узкого сегмента обратившихся в органы государственной службы занятости граждан и признанных безработными, но также и для работников, находящихся под риском увольнения; нормативно-правовое оформление системы заемного труда, нетарифных систем оплаты труда, обеспечение их интеграции в существующую практику управления персоналом на микроуровне; развитие е-занятости, малого и среднего бизнеса как генераторов новых рабочих мест; повышение институциональной гибкости белорусского рынка труда (дифференцированное снижение налогообложения фонда оплаты труда, отказ от обязательного выполнения плановых показателей роста заработной платы, либерализация процедуры постановки на учет и признания безработными, реализация современной системы социального обеспечения, основанной на накопительных, а не уравнилельных принципах). Смысл гибкости рынка труда – создавать больше качественных рабочих мест для различных категорий населения, обеспечив высокую внутреннюю (внутри предприятий) и внешнюю (между предприятиями) мобильность функционально гибкой и постоянно развивающейся рабочей силы, оформив гибкие, но надежные трудовые отношения с помощью активного диалога между органами власти и социальными партнерами;

- на региональном и отраслевом уровнях: развитие системы образования, повышения квалификации и переподготовки, так как гибкость при найме и увольнении работников на микроуровне должна

сопровождаться гарантиями быстрой смены работы (в этом суть гибкости рынка труда на мезоуровне); укрепление доверия и развитие диалога социальных партнеров на рынке труда для повышения готовности его участников (органов управления, службы занятости, профсоюзов, учреждений образования региона, общественных объединений и кадровых агентств) в максимальном содействии работодателям при оптимизации численности занятых и изменении структуры занятости для повышения конкурентоспособности организаций. «Социальная защита должна поддерживать, а не сдерживать мобильность» [67, с. 50];

- на микроуровне: сегментацию персонала, дифференциацию условий контрактации для различных сегментов, содействие внутренней (внутрифирменной) мобильности персонала, расширение системы обучения, повышения квалификации и переподготовки, развитие системы аутсорсинга персонала, создание служб аутплейсмента при крупных предприятиях.

Дальнейшее развитие белорусской экономики требует формирования гибкого эффективного рынка труда. Реструктуризация экономики, ее инновационные ориентиры формируют спрос на высококвалифицированных работников, которые в свою очередь предъявляют высокие требования к рабочим местам – условиям труда, качеству трудовой жизни, оплате труда. Решение данных задач возможно при условии укрепления потенциала органов государственной службы занятости и расширения социального диалога и партнерства в сфере занятости и развития человеческого капитала страны. Приоритетными направлениями развития рынка труда Республики Беларусь является реализация следующих задач:

- содействие росту занятости на основе создания экономически эффективных рабочих мест в инновационном секторе экономики;
- содействие повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы, содействие обеспечению соответствия структуры рабочей силы структуре рабочих мест с учетом перспективных направлений развития экономики и реструктуризации;
- реализация активной политики на рынке труда, предотвращение маргинализации разных социальных групп на рынке труда, содействие расширению возможностей трудовой активности для лиц с ограниченной конкурентоспособностью на рынке труда (инвалиды, молодежь, женщины, лица, достигшие пенсионного возраста и желающие работать и пр.);
- повышение гибкости рынка труда, включая гибкость рабочей силы, форм занятости и институтов на рынке труда;
- развитие региональных рынков труда, усиление регионализации политики занятости с учетом типа регионального рынка труда и уровня его напряженности;

– совершенствование инфраструктуры рынка труда, содействие снижению институциональных барьеров для развития занятости и самозанятости граждан, усиление взаимодействия и консолидация усилий субъектов рынка труда (государственной службы занятости, местных органов власти, объединения работодателей и нанимателей, профсоюзных организаций, общественных организаций) в устранении дисбалансов на рынке труда.

Витебский государственный технологический университет

ГЛАВА 4

НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГИБКОГО РЫНКА ТРУДА НА МИКРО-УРОВНЕ

4.1. Проблемы анализа и обеспечения эффективности занятости персонала на микроуровне

Особенностью белорусского рынка труда является перенос проблем обеспечения занятости с макро- на микроуровень (уровень субъекта хозяйствования), и в то же время слабый учет особенностей поведения предприятий при формировании направлений государственной политики занятости. Высокий уровень занятости в стране и низкий уровень безработицы объясняются значительным превышением размеров фактической численности работающих над экономически обоснованной численностью. Предприятия выполняют плановые объемы выпуска продукции с численностью занятых, намного превышающей численность персонала у зарубежных предприятий – аналогов и конкурентов. Но именно на предприятиях формируются трудовые затраты, которые затем закладываются в себестоимость продукции. Необходимость постоянного повышения среднемесячной заработной платы, а также высокий процент налогообложения фонда заработной платы являются одной из причин высокой себестоимости белорусской продукции и снижают ее конкурентоспособность. Одним из основных последствий влияния мирового финансового кризиса для предприятий является сокращение рабочих мест и рост безработицы. Одновременно предприятия решают проблему повышения конкурентоспособности за счет модернизации производств и реструктуризации. Это сопровождается ростом потребности в новых работниках, с новыми знаниями и компетенциями. В условиях усиления конкуренции неотъемлемым атрибутом развития предприятий становится реструктуризация, которая всегда сопряжена с необходимостью принятия кадровых решений (высвобождение персонала, переобучение, повышение квалификации, кадровые перемещения, др.). Поэтому руководству предприятия необходимо иметь полную и достоверную информацию об эффективности занятости персонала, наличии кадровых проблем и резервов повышения эффективности занятости. Это повысит обоснованность принимаемых кадровых решений и позволит их учесть при разработке направлений государственной политики занятости.

Под эффективностью занятости в организации понимается такая система использования персонала, при которой растет производительность труда (оцененная в стоимостном, трудовом и натуральном выражении) и заработная плата, поддерживается экономически обоснованная численность персонала и улучшается его

структура. Неэффективность занятости в организации означает наличие негативных тенденций в использовании персонала, наличие избыточной численности персонала и накопление потенциала высвобождения работников.

Важной теоретической и прикладной задачей является совершенствование методических рекомендаций для анализа эффективности занятости в организации. Кадровая служба организации должна иметь четкие методические указания для проведения кадровой диагностики и постоянно использовать их в своей практической деятельности. Это предполагает обоснование направлений анализа, выбор показателей для расчета, использование которых позволит комплексно оценить кадровую ситуацию в организации, получить достоверную и полную картину о ее состоянии. Более того, такой анализ должен принять форму мониторинга, что позволит своевременно и оперативно сканировать ситуацию и видеть ее основные тренды. Полученная таким образом информация составляет основу для разработки эффективной кадровой политики организации.

В современной экономической литературе накоплен значительный потенциал для проведения кадровой диагностики. Некоторые подходы изложены в рамках анализа хозяйственной деятельности организации [105; 106; 107; 108; 109; 114]. Методики различаются набором показателей, дополняющими основные направления анализа, они широко распространены и универсальны в применении. Их главными инструментами являются сравнение плановых и фактических значений показателей по труду, факторный анализ, анализ динамики, то есть это преимущественно количественная оценка результатов, основанная на статистической отчетности организации. Однако функциональная разобщенность с кадровыми процессами в организации ослабляет практическую значимость этого подхода в современных условиях. Собственно кадровые службы организации эти методические подходы практически не используют. Силами традиционного анализа не в полной мере удовлетворяются потребности в диагностике таких важных кадровых явлений, как потенциал избыточной численности, оценка персонала, социально-психологический климат и др., что не дает оснований для реализации современных технологий кадровой работы на предприятиях.

Существуют методики анализа эффективности занятости персонала организации накануне ее реструктуризации [112]. Основное назначение таких методик – оценить масштабы неэффективной занятости на реструктурируемом предприятии, получить информацию о потенциале высвобождения рабочей силы (то есть определить количество и структуру избыточной численности работников в организации), рассчитать потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении

квалификации работников. Оценка неэффективности занятости проводится в таком случае по результатам сопоставления динамики численности занятых и объема производства (в стоимостном выражении), по масштабам использования неполной вынужденной занятости в организации (численность работавших неполное рабочее время и отправленных в отпуска по инициативе администрации, количество потерь рабочего времени), по показателям движения рабочей силы и рабочих мест. Такой подход оправдывает себя как составляющая пакета антикризисных мер в процессе реструктуризации предприятия, но для разработки кадровой политики является достаточно узким и малоинформативным (особенно учитывая использование только стоимостных показателей при анализе динамики объемов производства).

В 2009 году разработан и апробирован алгоритм комплексной кадровой диагностики предприятий [108, с. 154–156]. Он включал составление карты организации, позволяющей комплексно и оперативно оценить ее динамику и финансово-экономическое состояние, и следующий перечень направлений для кадровой диагностики: анализ численности и структуры персонала; среднего тарифного разряда работников (работ); укомплектованности предприятия кадрами; эффективности использования рабочего времени и норм выработки; параметров неполной вынужденной занятости; производительности труда; уровня и динамики среднемесячной заработной платы; движения кадров; эффективности управленческого труда; повышения квалификации кадров; избыточной численности персонала и перспективной потребности организации в кадрах. Методический подход был неоднократно апробирован разработчиками на примере данных предприятий легкой промышленности Республики Беларусь и позволил выявить типичные кадровые проблемы организаций отрасли, обосновать направления их решения [107]. Однако апробация также выявила ряд узких мест в самом алгоритме кадровой диагностики. В частности, потребовал доработки подход к расчету избыточной численности работников и определению ее структуры, остался открытым вопрос определения экономически обоснованного количества рабочих мест на предприятии. Многие из рекомендуемых в алгоритме показателей оказалось невозможным посчитать, так как их сбора и статистики на предприятиях не ведется (это касается оценки напряженности норм и в целом нормирования, определения среднего тарифного разряда работ, управленческих расходов, численности работников аппарата управления). Без таких данных сложно получить реальную картину об эффективности использования персонала организации.

Специалистами Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь разработаны Методические рекомендации по

проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности персонала [113]. Они включают значительно расширенный, по сравнению с предыдущим подходом, блок оценки финансово-экономического состояния организации, и расчет избыточной численности персонала организации. Избыточная численность персонала в организации рассчитывается как сумма избыточной численности работников по всем структурным подразделениям основного и вспомогательного производства и избыточной численности работников аппарата управления. Численность рабочих со сдельной оплатой труда, необходимая для обеспечения выпуска объема продукции за отчетный период, рассчитывается по нормативной трудоемкости работ, а численность рабочих с повременной формой оплаты труда – по плановому фонду рабочего времени одного рабочего за отчетный период, скорректированному на процент плановых потерь рабочего времени и коэффициент использования рабочего времени в течение смены. Процент плановых потерь рабочего времени включает такие источники, как трудовые и социальные отпуска, невыходы на работу по болезни и родам, учебные отпуска, отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, выполнение государственных и общественных обязанностей, разрешенные законодательством. Коэффициент использования рабочего времени в течение смены устанавливается по результатам хронометража рабочего времени. Корректировка необходимой численности рабочих для обеспечения выпуска объема продукции за отчетный период производится путем умножения стоимости произведенной продукции на коэффициент реализации продукции (работ, услуг) (отношение выручки от реализации продукции (работ, услуг) к объему производства продукции в фактических ценах). Такой подход правомерен, но также не лишен недостатков. В частности, он содержит ряд избыточной информации, которая непосредственно к кадровой диагностике не относится или далее не используется. Метод очень трудоемкий по своей сути, он предполагает проведение моментных наблюдений. Но главным его ограничением является неточность полученной информации, так как: 1) нормативная трудоемкость работ часто на предприятиях рассчитывается исходя из устаревших технологий и является завышенной; 2) корректирующий коэффициент плановых потерь рабочего времени всегда отличается от фактических (предприятия склонны завышать величину плановых потерь рабочего времени при расчете); 3) расчет численности служащих и работников аппарата управления привязан к рассчитанной необходимой численности рабочих; 4) корректировка необходимой численности рабочих на предлагаемый коэффициент реализации продукции неправомерна, так как в конце года предприятие просто может распродать остатки готовой продукции на складе, что повысит

корректирующий коэффициент и, соответственно, увеличит значение экономически необходимой численности персонала на следующий год.

В экономической литературе нет данных об апробации данной методики. Отдельные авторские исследования показали, что на одном из них уровень избыточной численности работников составил 25,98 % (в том числе рабочих – 25,5 %, служащих – 25,45 %, работников аппарата управления – 30,57 %). При этом фактический процент выполнения норм рабочими-сдельщиками составил 118,9 %, повременщиками – 119,8 %. На другом предприятии (более успешном) по данной методике определен дефицит работников – 1,5 %. Но на этом предприятии фактическое выполнение норм рабочими-сдельщиками составляет 120,5 % (плановое – 110 %), что говорит о ненапряженности норм и, следовательно, завышенной расчетной численности необходимых рабочих (что автоматически по данной методике увеличивает расчетную необходимую численность служащих и работников аппарата управления).

Для более полного понимания проблемы диагностики избыточной численности занятых на предприятиях необходимо проанализировать сложившуюся систему планирования численности персонала и ее последствия.

Планируемая потребность в персонале для обеспечения планового объема производства продукции в настоящее время рассчитывается как сумма численности рабочих и служащих. Численность рабочих основного производства определяется как частное от деления нормативного времени, необходимого для производства продукции, рассчитанной как суммы по каждой номенклатурной группе изделий исходя из нормативов времени на изготовление изделий i -той номенклатурной позиции продукции, и полезного фонда рабочего времени одного рабочего. В зависимости от вида норм труда расчет численности рабочих может выполняться на основе следующих данных: норма времени на изготовление единицы продукции i -го вида; норма обслуживания (количество единиц оборудования, обслуживаемое одним рабочим); нормы штата (численность рабочих, необходимая для обслуживания единицы оборудования); сменная норма выработки; др. [111; 112].

При внешне благоприятной картине по нормированию труда на белорусских предприятиях более детальный анализ ситуации позволяет говорить об использовании устаревших норм для расчета численности рабочих. Действующая система организации, нормирования и оплаты труда на предприятии построена на нормативно-правовой базе, разработанной в 1970-1980-х годах в СССР и переутвержденной в 2000-х годах. Документы актуальными являются только по дате утверждения, а не по существу. В основе этих документов – устаревшие данные о затратах времени (периода 1980-х годов), без учета современных

информационных технологий, либо данные по отраслевым концернам о фактической численности работников в подразделениях организации, которые переносятся на другие организации спустя как минимум 10 лет.

Анализ нормировочных карт и проведение фотографии рабочего дня на примере одного из предприятий легкой промышленности Беларуси¹ показали, что даже на успешных предприятиях действующие нормы являются ненапряженными и заниженными. Так, расчет нормы выработки и нормы обслуживания прядильщицы (квалификация которой соответствует среднему разряду в цехе, имеющей средний процент выполнения норм по данному виду работ) на основании фотографии рабочего дня и листа её результатов, технических характеристик машины, продукции и заправки, организационных условий показал, что действующая норма ниже расчетной на 13,5 %. То есть фактическая численность только на анализируемой операции превышает экономически обоснованную на 11,8 %. Поэтому данные предприятия свидетельствуют о постоянном перевыполнении норм – средний процент выполнения составляет 111,7 %. Причем 61,4 % прядильщиц перевыполняют норму на 110 % и более. Норма, не соответствовавшая достигнутому организационно-техническому уровню производства, влечёт за собой излишние затраты рабочего времени и, соответственно, дополнительный расход фонда заработной платы (без соответствующей отдачи в росте производительности труда). Таким образом, используемая в настоящее время норма способствует росту себестоимости и трудоемкости изготовления продукции. Специалисты справедливо отмечают, «что на основе заниженных норм труда нельзя создать эффективные системы оплаты труда, так как приработок рабочих-сдельщиков, премии, надбавки и различные доплаты становятся фиксированными гарантированными выплатами, не влияющими на результаты труда» [110]. Не случайно на отдельных белорусских предприятиях средний процент выполнения норм достигает до 170 % в течение года.

Второй элемент, используемый при определении плановой численности основных рабочих – полезный фонд рабочего времени (он находится при расчете в знаменателе и рассчитывается как разница между календарным фондом и суммой потерь рабочего времени в связи с праздничными, выходными днями и отпусками). Его величина также оказывается значительно волатильной, так как при расчете предприятия могут варьировать плановым процентом потерь рабочего времени. И если, например, при расчете закладывается плановый процент потерь 15 %, а фактически по предприятию он не превышает 5 % за последние 10 лет, то это автоматически дает большую требуемую численность работников основного производства.

¹ Норма пересчитана совместно с Ю.А. Антонышевой

Аналогичная ситуация складывается при расчете плановой численности вспомогательных рабочих, при расчете которой закладывается значительный резерв численности работников вспомогательных и обслуживающих производств. Например, нормы труда на обслуживание административных, учебных и общественных зданий утверждены Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.06.2003 № 80. В соответствии с ними во всех организациях нормируется численности обслуживающего персонала. При разработке данного сборника использовались нормативы 80-х годов XX века¹. Это объясняет изначально высокий уровень планируемой численности работников вспомогательных и обслуживающих производств.

Для определения численности административно-управленческого персонала рекомендуют воспользоваться формулой Розенкраца [111, с. 265], в которой учитываются среднее количество определенных действий в рамках *i*-того организационно-управленческого процесса за год и время, необходимое для их выполнения; др. Резерв избыточной численности заложен в данном расчете как в части количества выполняемых работ, так и времени на их выполнение (таблица 4.1). Эта формула позволяет сделать расчет с учетом исключения дублирования операций (например, бизнес-операции бухгалтеров отличаются бухгалтерскими проводками и соотношением счетов, поэтому с применением компьютерных программ ведения бухгалтерии потребуется намного меньшая численность работников бухгалтерии).

Таблица 4.1 – Перечень отдельных нормативных документов, регламентирующих численность специалистов в организациях Республики Беларусь

Специалисты	Нормативный документ	Основа	Комментарий
бухгалтерия	Межотраслевые нормативы численности работников, занятых бухгалтерским	Ведение бухгалтерского учета и отражение финансовой деятельности организации осуществляется в	Содержат требования к численности с учетом полного

¹ В частности, в их основе лежат: Нормативы численности рабочих, занятых обслуживанием общественных зданий (зданий управлений и зданий конструкторских и проектных организаций)". М.: ЦБНТ, 1988; "Нормы времени на текущий ремонт и техническое обслуживание зданий и сооружений". Мн., 1986; "Нормативы времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений". М.: ЦБНТ, 1983; "Типовые нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений". М.: ЦБНТ, 1982; "Типовые укрупненные нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений". М.: ЦБНТ, 1986; "Типовые нормы времени на полоторные и стеклопротирочные работы". М.: ЦБНТ, 1983; "Нормы труда на обслуживание административных, учебных и общественных зданий". Минск: НИИ труда. 1999.

Продолжение таблицы 4.1

	учетом и финансовым обеспечением деятельности коммерческих организаций (Приложение к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 14.11.2006 № 143).	соответствии с Законом Республики Беларусь от 18.10.1994 г. № 3321-XXII "О бухгалтерском учете и отчетности" (в редакции Законов Республики Беларусь от 25.06.2001 г., 17.05.2004 г.), декретами и указами Президента Республики Беларусь, Типовым планом счетов и Инструкцией по его применению, утвержденными постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30.05.2003 г. № 89, Правилами составления и представления бухгалтерской отчетности, утвержденными постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 17.02.2004 г. № 16 (в редакции постановления от 31.03.2005 г. № 40). Положением о документах и документообороте в бухгалтерском учете, утвержденным Министерством финансов СССР 29.07.1983 г. 105, др.	спектра выполняемых функций бухгалтерского учета и финансового обеспечения силами самой организации, без возможности использования аутсорсинга и прикладных программ, ЭВМ
отдел труда и заработной платы	Межотраслевые нормативы численности работников служб организации труда и заработной платы коммерческих организаций (утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ 24.09.2007 № 117)	Типовые межотраслевые нормативы численности служащих по группам функций (извлечение). – М.: НИИ труда, 1979; Организационно-методические материалы по нормированию и оплате труда. – Минск: НИИ труда, 2005; Типовые нормы времени на работы, выполняемые экономистами по труду на производстве. – М.: ЦБНТ, 1989	не учитываются возможности автоматизации и компьютеризации данной функции

Окончание таблицы 4.1

кадровая служба	Межотраслевые нормативы численности работников кадровых служб коммерческих организаций (утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ 27 декабря 2005 г., № 187)	Типовое положение о кадровой службе предприятия (организации), утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 18 декабря 1997 г. № 118 с изменением, внесенным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19 апреля 2005 г. № 44; Типовые межотраслевые нормативы численности служащих по группам функций "Управление трудовыми ресурсами"; (извлечение), Москва, НИИ труда, 1979; Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по комплектованию и учету кадров. Москва, ЦБНТ, 1991	не рассчитаны на выполнение современных кадровых технологий и не учитывают возможности автоматизации кадровой службы
работники аппарата управления	Рекомендации по разработке примерных структур и штатных нормативов численности работников аппарата управления коммерческих организаций государственной формы собственности и организаций с долей собственности государства в их уставных фондах более 50 процентов (утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ 09.03.2004 № 25)	Отнесение к категории руководителей, специалистов и других служащих производится в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих», утвержденным <u>приказом</u> Белстандарта от 30 декабря 1996 г. № 234	Численность работников аппарата управления рекомендуется устанавливать в размерах, не превышающих 15 % среднесписочной численности работников, но в статистической отчетности организаций не рассчитывается и не учитывается

В итоге, анализ существующей практики планирования потребности предприятий в трудовых ресурсах выявил, что уже на этапе планирования потребности предприятий в трудовых ресурсах

изначально закладывается завышенный уровень. Поэтому наиболее характерной проблемой белорусских предприятий становится превышение фактической численности работающих над экономически обоснованным ее размером. Потенциал избыточной численности на различных предприятиях составляет от 5 до 30 % среднесписочной численности промышленно-производственного персонала, в отдельных случаях даже больше [107]. В зависимости от трудоемкости выпускаемой продукции, фонд заработной платы этого персонала с начислениями в структуре общей себестоимости составляет от 2 до 12 %.

Не менее важным является нерациональное соотношение численности работников различных категорий. Так, на многих государственных предприятиях на одного рабочего основного производства приходится от 1,33 до 4 рабочих вспомогательного производства, в то время как в мире соотношение обратное – на 3 рабочих основного производства приходится 1 вспомогательный рабочий. Доля служащих на многих государственных предприятиях достигает 30 % среднесписочной численности промышленно-производственного персонала. Именно принятая практика планирования потребности в персонале во многом объясняет рост потребности в кадрах, который формируют наши предприятия. Анализ оборота рабочей силы в Республике Беларусь (рисунок 3.8 глава 3) показывает, что предприятия также активно набирают персонал, как и высвобождают его.

Тем не менее, реструктуризация белорусской экономики и ее инновационные ориентиры развития объективно диктуют необходимость дальнейшего совершенствования методических подходов к анализу эффективности занятости на микроуровне и определению размера экономически обоснованной (и избыточной) численности занятых в организации. Главными требованиями к оценке эффективности занятости на микроуровне выступают: комплексность оценки, ее достоверность (что предполагает использование не только стоимостных показателей), перспективность (ориентация на выявление конкурентных преимуществ организации в области использования персонала), практическая применимость в деятельности организации.

Учитывая перечисленные задачи, а также принимая во внимание выявленные узкие места существующих подходов к оценке эффективности занятости на микроуровне, правомерно предложить расширенные следующие рекомендации для анализа эффективности занятости в организации и определения потенциала высвобождения [131] по следующим направлениям:

- анализ численности и структуры персонала,
- анализ среднего тарифного разряда работников, работ, укомплектованности предприятия кадрами,

- анализ эффективности использования рабочего времени и норм выработки,
- анализ параметров неполной вынужденной занятости,
- анализ производительности труда,
- анализ уровня и динамики среднемесячной заработной платы,
- анализ движения рабочей силы и рабочих мест,
- анализ повышения квалификации кадров.

Этот комплекс работ осуществляет кадровая служба предприятия совместно со специалистами планово-экономического отдела, отдела труда и заработной платы и другими заинтересованными службами предприятия.

Определение избыточной численности персонала организации и потребности в персонале можно осуществить расчетно либо путем экспертного опроса в подразделениях организации.

Избыточная численность персонала (или ее недостаток) определяются как разница между фактической численностью и рассчитанной экономически необходимой.

Определение экономически необходимой численности персонала может быть основано на 4 методах расчета:

- 1 метод – на расчете плановой потребности в персонале на производство продукции через трудоемкость ее производства,
- 2 метод – на расчете избыточной численности персонала, исходя из потерь рабочего времени в отчетном периоде и размера превышения запасов нереализованной продукции над нормативным значением,
- 3 метод – на анализе бизнес-планов развития организации,
- 4 метод – на основе бенчмаркинга (сравнения исследуемого предприятия с отраслевым лидером) [131].

Потребности в персонале определяется с помощью экспертного опроса в подразделениях организации, что позволяет установить реальную потребность в работниках. В качестве основных источников удовлетворения потребности в кадрах могут быть рекомендованы: подготовка в учреждениях образования, заказ в органы государственной службы занятости, внутренние перемещения, повышение квалификации, переподготовка, др.

По итогам кадровой диагностики специалистам кадровой службы предприятий целесообразно подготовить аналитическую записку, в которой последовательно отражаются результаты кадровой диагностики, выявленные тенденции, основные кадровые проблемы и необходимые мероприятия по их устранению.

Анализ эффективности занятости в организации помогает решению следующих задач:

- выявление резервов повышения эффективности занятости;

– определение размера экономически необходимой численности работников, выявление потенциала избыточной численности персонала и определение масштабов высвобождения;

– определение размера потребности в работниках для формирования перспективных планов повышения квалификации, переподготовки персонала с учетом задач развития организации; др.

Проведение анализа эффективности занятости на предприятии способствует оптимизации затрат на персонал, структуры и состава персонала с учетом перспективных потребностей, что в результате обеспечивает повышение конкурентоспособности организаций. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов организации должен осуществляться кадровой службой предприятия совместно с другими подразделениями организации (планово-экономический отдел, отдел труда и заработной платы, отдел нормирования и др. службами организации).

Источниками информации для проведения оценки эффективности занятости и размера избыточной численности персонала на предприятии являются данные государственной статистической отчетности, ведомственной статистической отчетности, оперативного учета в организации и экспертных опросов в структурных подразделениях организации.

Апробация разработанной методики анализа эффективности занятости на отдельных предприятиях Республики Беларусь¹ показала в целом невысокую эффективность занятости персонала. Анализ позволил установить определенную результативность усилий, предпринимаемых руководством организации для повышения эффективности занятости на отдельных предприятиях в течение 2009–2012 гг. и росту заработной платы. Снижение численности работников организаций сопровождается такими положительными изменениями в его структуре, как повышение уровня квалификации работников. Но одновременно в структуре персонала, как правило, растет доля аппарата управления, увеличивается удельный вес пенсионеров в численности ППП, число нарушителей трудовой дисциплины. Достаточно информативным для анализа является значение показателя «процент перевыполнения норм выработки (времени)», который является

¹ Методика апробирована на примере предприятий легкой промышленности Республики Беларусь (82 предприятия, за период 2006–2008 гг.) в рамках выполнения НИР «Разработать направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов в Республики Беларусь и меры по согласованию рынка образовательных услуг и рынка труда в условиях инновационного развития и либерализации экономики» по заданию НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, отдельных предприятий деревообрабатывающей отрасли и химического производства (за период 2009–2012 гг.) в рамках реализации совместного проекта Программы Развития ООН и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Содействие социально-ответственному реструктурированию предприятий в Республике Беларусь» [131; 132]

достаточно высоким – в среднем, в диапазоне 110–120 %, но на отдельных предприятиях он достигал 178,4 %.

Актуальной проблемой для белорусских предприятий является динамика производительности труда. С одной стороны, анализ показал, что предприятия выполняют плановые задания по росту производительности труда, рассчитанной в стоимостном измерении. При этом выработка на 1 работника в трудочасах снижается.

Достаточно важной проблемой для предприятий является невысокий уровень оплаты труда и обусловленная этим недостаточно эффективная система мотивации. Как показал анализ, несмотря на активную динамику среднемесячной заработной платы, ее общий уровень остается невысоким, особенно это касается заработной платы рабочих. Слабая мотивация может служить причиной текучести кадров и увеличения количества нарушений трудовой дисциплины.

Для отдельных предприятий характерны разные значения коэффициентов оборота кадров (коэффициент оборота по приему и по выбытию). Общим является то, что выбытие превышает найм. Анализ структуры прибывших и уволенных показал, что часть предприятий нанимают преимущественно лиц старших возрастов, а высвобождают лиц в возрасте до 40 лет. На многих предприятиях сохраняется устойчиво высокий уровень коэффициента текучести кадров (в отдельные периоды он достигал 25 %).

Анализ размеров избыточной численности персонала на предприятиях, потенциала высвобождения и дополнительной потребности в кадрах выявил значительную вариацию в оценках (таблица 4.2). На отдельных предприятиях в процессе анализа эффективности занятости персонала установлен невысокий уровень избыточной численности персонала, что объясняется предпринятыми ранее усилиями предприятия по оптимизации численности занятых. сокращения персонала, накопленного в предыдущие годы. Потенциал избытка (и высвобождения) зависит от стратегии развития самой организации и макроэкономических факторов

Таблица 4.2 – Результаты оценки потенциала избыточной численности работников различными методами расчета

Потенциал избытка в % от среднесписочной ППП	Предприятие 1	Предприятие 2
1 метод	1,2 %	55,9 %
2 метод	1,17 %	7,07 %
3 метод	24,5 %	49,7 %
4 метод (первоначальные данные)	4,5 %	Рост на 2 %
4 метод (экспертные данные)	10,5 % высвобождение – 1 %	16,3 %, высвобождение – 4,7 %

Необходимо дополнительно прокомментировать вариант оценки избыточной численности работников методом бенчмаркинга и полученные с помощью его результаты.

Рекомендуемый общий целевой показатель для производственных предприятий Западной Европы определяет, что численность занятых в подразделениях, обслуживающих основное производство, в целом не должна превышать 35 % от общей численности работников предприятия, а отношение численности административно-управленческого персонала (АУП) к численности рабочих основного производства должно составлять 1 к 8 (до 1 к 12 человек) [119]. Рекомендуемые нормы управляемости представлены в таблице 4.3.

Таблица 4.3 – Нормы управляемости для служащих (специалистов), чел.

Численность основных производственных рабочих, чел.	Удельный вес основной продукции в объеме производства, %		
	0	50	100
50	17	15	13
100	20	18	16
200	24	21	19
500	30	27	24
1000	36	32	28

Источник: [115].

Применение таких количественных критериев соотношения численности работников к отдельным белорусским предприятиям выявляет значительный резерв избыточной численности персонала по вспомогательным рабочим и административно-управленческому персоналу – от 17 % до 55 % (таблица 4.4).

Таблица 4.4 – Расчетные значения численности вспомогательного и административно-управленческого персонала (АУП)

Организационно-правовая форма предприятия и вид экономической деятельности	Структура персонала (фактическое значение)	Разница между фактическим значением и значением, рассчитанным по европейским подходам
ОАО, текстильное и швейное производство	Основные рабочие – 54,3 %, Вспомогательные рабочие – 21,7 %, АУП – 20,7 %	Избыточная численность оценена в 17,4 % списочной численности (из них 3,6 % вспомогательные рабочие и 13,8 % АУП)
ООО, текстильное и швейное производство	Основные рабочие – 80 %, Вспомогательные рабочие – 6,9 %, АУП – 13,1 %	Избыточной численности нет, недостаток вспомогательных рабочих

Окончание таблицы 4.4

ОАО, химическое производство	Основные рабочие – 54,5 %, Вспомогательные рабочие – 31 %, АУП – 12,43%	Избыточная численность оценена в 17,4 % списочной численности (из них 12,1 % вспомогательные рабочие и 5,3 % АУП)
ОАО, деревообработка	Основные рабочие – 35,3 %, Вспомогательные рабочие – 41,2 %, АУП – 23,5 %	Избыточная численность оценена в 48,4 % списочной численности (из них 29,4 % вспомогательные рабочие и 19 % АУП)

Расчеты показывают, что при применении зарубежных подходов к расчету экономически необходимой численности работающих, на государственных предприятиях (или ОАО, где доля государства в уставном фонде доминирует) избыточная численность достигает значительных размеров, в то время как на частном предприятии она практически приближена к оптимальному значению.

Конечно, мы не можем в чистом виде импортировать зарубежные подходы к расчету экономически обоснованной численности работников, и тем более принимать на их основе решения о высвобождении. Это не только не соответствует социально ориентированной экономической политике нашего государства, но и принятой бизнес-практике. В условиях отсутствия развитых услуг по аутсорсингу, лизингу персонала, автоматизации рабочих мест работников бухгалтерии, отделов труда и заработной платы, плановых, диспетчерских, кадровых и других служб предприятия не смогут обеспечить выполнение производственной программы. Но, с другой стороны, жесткие условия глобальной конкуренции и низкая экономическая эффективность белорусской экономики заставляют искать возможные и социально приемлемые варианты решения этой проблемы.

Таким образом, несмотря на противоречивые результаты, достигнутые при расчете экономически обоснованной и избыточной численности персонала, можно сделать вывод, во-первых, о ее наличии на отечественных предприятиях, во-вторых, о необходимости повышения эффективности занятости на основе совершенствования организации труда, проведения комплексной модернизации и реструктуризации. Однако анализ заявляемой предприятиями потребности в кадрах показывает, что предприятия почти с такой же интенсивностью набирают персонал, как и его высвобождают, не проводя при этом оценки целесообразности сохранения освободившегося рабочего места за счет перегруппировки выполняемых на нем функций и работ. Проведение углубленного

технологического аудита персонала позволит предприятию более точно определить потенциал высвобождения.

Анализ потребности в кадрах в подразделениях организации подтвердил одновременное наличие избытка работников и их недостатка, структура которых не совпадает. Основная потребность предприятия в кадрах обусловлена восполнением выбытия, и только на 1,8 % потребности предусмотрено под новые рабочие места. Это свидетельствует о необходимости активизации кадровой службы на предприятии для обеспечения опережающей подготовки, переподготовки и внутренних перемещений работников в соответствии с потребностями модернизируемых производств.

Результаты кадровой диагностики отдельных белорусских предприятий позволили выделить схожие преимущества в использовании персонала в организациях: рост профессионального уровня работников, умеренное использование (либо отсутствие использования) режима неполной вынужденной занятости, снижение потерь рабочего времени, рост реальной заработной платы, рост производительности труда (в стоимостном выражении), низкие значения коэффициентов оборота кадров. В ходе кадровой диагностики установлены также общие проблемы в области использования персонала, к которым отнесены:

- 1) в отношении численности, состава, структуры персонала: сокращение численности персонала; старение персонала; увеличение удельного веса служащих в численности ППП; увеличение удельного веса аппарата управления в численности ППП; наличие избыточной численности персонала; рост потребности в высококвалифицированных работниках; рост показателя неукомплектованности кадрами;
- 2) в отношении эффективности использования рабочего времени: рост удельного веса работников, допустивших нарушения трудовой дисциплины; значительный процент перевыполнения норм времени (выработки) снижение количества отработанных дней в году на 1 работника; снижение эффективности использования календарного фонда рабочего времени за счет роста числа неявок в расчете на 1 работника;
- 3) в динамике и уровне среднемесячной заработной платы: невысокий уровень заработной платы;
- 4) в динамике производительности труда: рост выработки в стоимостном выражении и отсутствие роста (в отдельные периоды – снижение) выработки, измеренной в трудочасах;
- 5) в движении кадров: рост коэффициента оборота за счет повышения интенсивности выбытия персонала; рост текучести кадров, высокое значение коэффициента текучести.

Таким образом, кадровая диагностика позволила выявить следующие резервы повышения эффективности занятости на предприятиях:

- 1) текущие резервы оптимизации численности работников: увольнение нарушителей трудовой дисциплины, выход на пенсию лиц, достигших пенсионного возраста, использование практики неполной вынужденной занятости, прекращение или частичное замораживание нового найма;
- 2) перспективные резервы оптимизации численности работников: пересмотр системы организации и нормирования труда, расширение системы повышения квалификации и переподготовки, оценка ее эффективности, использование гибких форм занятости, применение внутренних перемещений.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования планирования численности персонала на предприятиях Республики Беларусь и приведения его фактической численности в соответствие с экономически обоснованной. Основными направлениями совершенствования системы планирования численности персонала на предприятиях Республики Беларусь являются:

1. Совершенствование организации и нормирования труда, что предполагает:

- совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей социально-трудовые отношения в части использования гибких форм занятости и оплаты труда, аутсорсинга, лизинга персонала;

- обновление межотраслевых и отраслевых нормативов трудовых затрат, приведение их в соответствие с международными нормами, так как использование норм, не соответствующих достигнутому организационно-техническому уровню производства и своевременно не обновленной приводит к излишним затратам рабочего времени и, соответственно, дополнительному расходу фонда заработной платы (без соответствующей отдачи в росте производительности труда);

- расширение подготовки специалистов по нормированию труда и управлению персоналом в Республике Беларусь, создание автоматизированных рабочих мест для нормировщиков;

- компьютеризация проектирования технологической и организационной документации, а также норм затрат времени.

2. Нормативно-правовое, методическое и организационное сопровождение высвобождения избыточной численности работников предприятий, направленное на предупреждение массовых высвобождений работников. Это предполагает снижение численности занятых работников до экономически обоснованного уровня и одновременно оказание комплексной поддержки работникам предприятия, находящимся под риском высвобождения.

Мероприятия по проведению высвобождений будут способствовать повышению эффективности занятости в организациях

на основе роста производительности труда, сокращению неэффективных рабочих мест и повышению заработной платы работников.

Большую роль в повышении эффективности занятости и расширении возможностей для высвобождаемых работников могут сыграть гибкие формы занятости и гибкие системы оплаты труда, стимулируя мотивацию работников и способствуя сохранению их уровня жизни.

Результаты кадровой диагностики указывают на необходимость повышения эффективности занятости за счет реализации современных технологий кадровой работы и значительной активизации кадровой службы на предприятиях.

Необходимым элементом повышения эффективности занятости в организации является обязательное сотрудничество всех заинтересованных сторон. Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и предупреждению массовых высвобождений разрабатываются совместно руководителями и специалистами предприятий, кадровыми службами, профсоюзными организациями, местными властями, службами занятости, учреждениями образования и обязательно проходят предварительное обсуждение в трудовых коллективах. Это поможет предотвратить рост социальной напряженности и снижения степени социальной защищенности работников, при этом повысить экономическую эффективность деятельности предприятия. Таким образом, можно реализовать на практике важнейшие принципы Концепции Достойного труда и концепции flexicurity MOT [117; 118; 120].

4.2 Кадровая политика организации и ее роль в управлении гибкостью рынка труда на микроуровне

М. Армстронг [121] указывал на важность активной кадровой политики в организациях для достижения экономических и социальных целей. Кадровая политика тесно связана с концепцией flexicurity, Концепцией Достойного труда MOT [117; 118; 120], поскольку в ней доминируют необходимые приоритеты:

- развитие персонала,
- мотивация,
- сегментация персонала,
- активная кадровая политика на микроуровне.

Кадровая политика организации формируется и реализуется кадровой службой организации по следующим направлениям:

1) кадровая диагностика, прогноз и мониторинг кадровой ситуации в организации;

2) диалог и партнерство с внутренними и внешними по отношению к организации службами, в том числе с руководителями структурных подразделений, специалистами отдела труда и заработной платы, планово-экономического отдела, профсоюзной организацией предприятий, юристами, специалистами органов государственной службы занятости, кадровых агентств, учреждений образования региона и пр.;

3) информирование и консультации, в том числе:

- разъяснение работникам действующего законодательства, их прав и возможностей, стратегических планов организации и решаемых кадровых задачах,

- оказание профориентационных, консультативных и информационных услуг,

- формирование базы данных о свободных рабочих местах и вакансиях внутри организации и за ее пределами, формирование доступа в базы данных центров занятости, кадровых агентств,

- составление списков работников, находящихся под риском увольнения; анкетирование работников, находящихся под риском увольнения для выявления их трудовых предпочтений и ориентиров;

- постоянное информирование работников о целях и задачах реструктуризации, о дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности, о возможностях обучения, повышения квалификации, о планах реструктуризации и модернизации предприятия через подготовку статей и интервью в местной печати и на местном канале телевидения;

- выпуск информационных бюллетеней, подготовку социальной рекламы;

- организацию консультационных и профориентационных услуг, консультирование руководителей структурных подразделений предприятия по вопросам освоения и организации технологии социально ответственного реструктурирования и пр.;

4) использование и перспективных резервов повышения эффективности использования персонала;

5) вовлечение работников в обсуждение планов развития организации и ее реструктуризации, совместное принятие решений для снижения сопротивления переменам и привлечения работников к их реализации.

4.3 Предупреждение массовых высвобождений на предприятиях за счет использования гибких форм занятости

Мероприятия по предупреждению массовых высвобождений ориентированы на оказание помощи предприятию при безболезненном снижении численности занятых работников до экономически обоснованного уровня и одновременно оказание комплексной поддержки работников предприятий в преддверии и в процессе реструктуризации, на профилактику возможных негативных социальных последствий реструктуризации, сохранение социальной стабильности и повышение эффективности занятости на предприятиях.

Мероприятия по предупреждению массовых высвобождений направлены на решение следующих задач:

1) снижение масштабов неэффективности занятости в организации на основе роста производительности труда и эффективности использования рабочего времени,

2) сокращение неэффективных рабочих мест за счет: ввода в действие новых рабочих мест в связи с модернизацией производства и реструктуризацией, ликвидации низкооплачиваемых и низкоквалифицированных рабочих мест;

3) оптимизация соотношения работников по категориям персонала, возрасту;

4) организационно-технические мероприятия по снижению трудоемкости выпускаемой продукции и совершенствованию организации производства, организации и нормирования труда, организации управления на предприятии;

5) обеспечение прогрессивных сдвигов в профессионально-квалификационной структуре персонала за счет профессионального развития и карьерного продвижения работников, повышения результативности мероприятий по переподготовке, повышению квалификации работников;

6) создание условий для повышения уровня вознаграждения работников организации и усиления его связи с индивидуальными результатами.

Мероприятия основаны на комплексном подходе к решению проблем социально-экономической адаптации различных категорий работников, находящихся под риском увольнения. Для их реализации целесообразно создание рабочей группы, в состав которой должны войти следующие специалисты – работники отдела кадров предприятия, юристы по трудовым и социальным вопросам, экономисты по труду, специалисты органов государственной службы занятости, профсоюзов. Данная структура аккумулирует всю информацию и усилия всех участников, координирует весь комплекс мер по реализации социально ответственного подхода в процессе реструктурирования. Данные

функции могут также выполнять создаваемые центры поддержки работников, находящихся под риском увольнения.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь [124], расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может быть обусловлено такими причинами, как:

- ликвидация организации, сокращение численности или штата работников;
- несоответствие сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- несоответствие сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;
- систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;
- прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- неявка на работу вследствие болезни в течение более четырех месяцев подряд;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или на рабочем месте;
- совершение по месту работы хищения имущества нанимателя;
- однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

Администрация организации вправе не брать на себя обязанности по поддержке сотрудника в случае его увольнения по некоторым из приведенных выше причин. Так, например, администрация может воздержаться от оказания помощи лицу, увольняемому за прогул или появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Для предупреждения массовых высвобождений на предприятии необходимо использовать все текущие резервы сокращения численности занятых работников до экономически обоснованного уровня. К текущим резервам относятся:

- увольнение нарушителей трудовой дисциплины, оформление выхода на пенсию всем работникам, достигшим пенсионного возраста и оформление досрочного выхода на пенсию работникам предпенсионного возраста (по желанию),
- прекращение нового найма,
- введение практики использования режима неполной вынужденной занятости и гибких форм занятости.

К перспективным резервам предупреждения массовых высвобождений относятся: внутренние перемещения, пересмотр системы организации и нормирования труда на предприятии, повышение квалификации, переобучение, переподготовка.

Критерии массового высвобождения определены в постановлении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.04.2009 № 47 и для предприятий с численностью занятых более 1000 человек установлены в размере увольнения не менее 20 % сотрудников (при условии, что численность высвобождаемых работников составит не менее 25 человек и увольнение произойдет в течение одного месяца) [123].

По результатам кадровой диагностики и прогноза численности после реструктуризации на предприятии должны быть составлены списки работников, которые находятся под риском увольнения, а также прогноз потребности в кадрах.

При высвобождении предприятию необходимо оставить работников, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию. Для этого необходимо отделу кадров совместно с отделом труда и заработной платы и профсоюзами провести предварительную работу по определению критериев определения работников с преимущественным правом сохранения в коллективе, организовать процедуру объективной и прозрачной оценки персонала в организации.

4.3.1 Внутренние перемещения

Увольнение работника при сокращении штата либо численности допускается только в том случае, если невозможно перевести сотрудника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). Таким образом, наниматель должен предложить сокращаемому работнику имеющуюся у него работу. Причем работа может соответствовать либо не соответствовать роду деятельности работника, быть временной либо постоянной, а сам работник может иметь либо не иметь компетенций для ее выполнения (при отсутствии компетенций обучение работника должно быть практически возможным и реальным). То есть все возможные варианты должны быть работнику предложены и им рассмотрены [123].

Согласно п. 28 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» при сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по п. 1

ст. 42 ТК менее квалифицированного работника. Если наниматель этим правом не воспользовался, суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки). Однородные профессии (должности) характеризуются, прежде всего, аналогичными или сходными функциями с возможным различием квалификации (разряд, класс, категория). Этот вопрос решается в каждом конкретном случае путем сравнения условий трудовых договоров работников. При этом могут быть использованы Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, иные квалификационные справочники, утвержденные в установленном порядке (ст. 61 ТК), должностные инструкции и пр.

То есть, возможен вариант, когда должность будет сокращена, однако фактически по п. 1 ст. 42 ТК будет уволен не тот работник, который работал на данной должности, а менее квалифицированный сотрудник.

4.3.2 Мероприятия по укреплению трудовой дисциплины

Если на предприятии значительно количество работников, допустивших нарушения трудовой дисциплины, или этот показатель в течение определенного промежутка времени непрерывно растет, то мероприятия по укреплению трудовой дисциплины могут стать источником снижения численности занятых.

За однократное нарушение трудовой дисциплины могут быть уволены работники, допустившие серьезное нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, хищение имущества нанимателя). Многие работники таких серьезных нарушений не допускают, однако постоянно не выполняют либо не в полной мере выполняют свои обязанности, условия трудового договора и правила внутреннего распорядка. Для тех, кто систематически не исполняет свои трудовые обязанности, предусмотрено специальное основание для увольнения – п. 4 ст. 42 ТК (то есть за совершение работником, имеющим непогашенное дисциплинарное взыскание, нового дисциплинарного проступка). Следовательно, все случаи нарушения трудовой дисциплины должны иметь дисциплинарное взыскание, в обязательном порядке оформленное документально.

4.3.3 Оптимизация возрастной структуры персонала

Оптимизация возрастной структуры персонала возможна по двум направлениям:

- выход на пенсию лиц, достигших пенсионного возраста. Данное мероприятие включает анализ состава работающих пенсионеров, выявление их трудовых предпочтений, определение тех работников пенсионного возраста, которым может быть безболезненно для предприятия оформлен выход на пенсию.

- оформление лицам предпенсионного возраста досрочных пенсий по старости, включая льготные пенсии. Данное мероприятие направлено на работников, находящихся в возрасте 53 лет и старше (для женщин) и 58 лет и старше (для мужчин), имеющих независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях при общем трудовом стаже не менее 20 лет (для женщин) и 25 лет (для мужчин).

Рабочая группа, созданная для реализации данных мероприятий, составляет список работников, находящихся под риском увольнения и имеющих право воспользоваться возможностями данного мероприятия, предварительно согласовывает этот список с профсоюзами и региональной службой занятости населения. Центр занятости после получения и согласования данного списка регистрирует этих работников в качестве обратившихся в органы государственной службы занятости и приступает в установленном порядке к оформлению этим работникам пенсии по старости досрочно. Гражданин, которому выдано направление на досрочную пенсию, в течение месяца с даты выдачи органами государственной службы занятости документов должен обратиться в орган, осуществляющий пенсионное обеспечение, по месту жительства, для оформления пенсии по старости досрочно.

4.3.4 Замораживание приема новых работников

Приемлемым инструментом оптимизации численности персонала и предупреждения высвобождений в процессе реструктуризации является ограничение приема на работу новых работников. Пилотные предприятия набирают новый персонал достаточно активно, при этом коэффициент текучести на обоих предприятиях высокий. Поэтому только за счет естественной текучести кадров можно снизить численность персонала.

Наряду с задачей не вводить лишние штатные единицы, которые затем необходимо сокращать, необходимо принять меры по исключению приема на работу тех лиц, которые не будут обеспечивать достаточную производительность труда или не будут обладать необходимыми профессиональными и деловыми качествами. Для этого целесообразно:

– заключать трудовой договор с работником только после собеседования и предварительной оценки его профессиональных и деловых качеств,

– использовать испытательный срок при приеме на работу.

Расторжение трудового договора в связи с истечением срока контракта (п. 2 ст. 17, п. 2 ст. 35, ст. 38 ТК РБ) для нанимателя является одним из наименее затратных способов увольнения.

4.3.5 Совершенствование системы организации и нормирования труда, использование режима неполной вынужденной занятости и гибких форм занятости

В целях предупреждения массовых высвобождений можно предложить ряд мероприятий, которые позволят более рационально использовать персонал организации, не прибегая к новому найму и сокращая потребность в высвобождении. Среди них можно выделить:

- расширение зоны обслуживания для работника;
- создание специализированных рабочих бригад;
- обучение работников смежным профессиям;
- увеличение норм выработки;
- использование режимов неполной вынужденной занятости (неполный рабочий день (неделю, месяц) по инициативе администрации);
- деление рабочих мест между работниками;
- использование гибких систем оплаты труда, пр.

Например, сокращение численности слесарей в бригаде возможно при условии перевода работников со сдельно-премиальной на повременно-премиальную систему оплаты труда с сохранением необходимых норм выработки за счёт совместительства. Так как при такой организации труда слесари-повременщики будут вынуждены меньшим количеством выполнять тот же объём работ, необходимо установить каждому из них доплату за совместительство и условия труда.

Изменения в организации труда могут быть связаны с переходом на обслуживание рабочего места меньшей численностью, для этого необходимо перевести работников с повременной системы оплаты труда на сдельную систему.

Выявление структуры недостатка кадров и возможность его покрытия за счёт внутренних резервов возможно за счет пересмотра норм времени и норм обслуживания.

Часто предприятия не используют режимы неполной вынужденной занятости, несмотря на наличие проблем в эффективности использования фонда рабочего времени. Однако использование практики неполного рабочего времени (по инициативе администрации) либо режимов гибкого рабочего времени (по желанию

для отдельных категорий работников) может стать резервом предупреждения массовых высвобождений.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса Республики Беларусь, гибкое рабочее время включает:

1) *переменное (гибкое) время* – время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник выбирает время прихода на работу и ухода с нее; продолжительность гибкого времени определяется графиком и обычно составляет 0,5–1,5 часа в начале и в конце работы;

2) *фиксированное время* – время обязательного присутствия на рабочем месте; это основная часть рабочего времени (70–75 % нормы рабочего дня);

3) *учётный период* – календарное время, в рамках которого обеспечивается отработка нормы рабочего времени.

Режим гибкого рабочего времени позволяет с большим успехом, чем стандартные режимы, учитывать и сочетать интересы работника и нанимателя. Однако использование гибкого рабочего времени требует тщательной подготовки, особенно в части организации труда и учёта рабочего времени. Необходимо разработать локальное положение о гибком рабочем времени и график гибкого рабочего времени.

В соответствии с ч. 6 ст. 128 Трудового кодекса применение режима гибкого рабочего времени не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, порядок начисления и величину доплат, не отражается на продолжительности трудового отпуска.

Анализ показал, что имеется потенциальная возможность перевода некоторых категорий работников на гибкий режим работы, то есть применения дифференцированного гибкого режима рабочего времени.

Например, дифференцированный гибкий режим рабочего времени специалистов предполагает выделение следующих категорий, для которых он может быть установлен:

- специалисты старше трудоспособного возраста (женщины 55 лет и старше и мужчины 60 лет и старше);

- женщины-специалисты, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет или имеющие более двух детей дошкольного возраста;

- специалисты (женщины и мужчины), вынужденные брать отпуска по уходу за пожилыми родителями или иными членами семьи, нуждающимися в постоянном уходе (например, дети-инвалиды в возрасте до 18 лет).

Введение гибкого режима рабочего времени для указанных категорий может быть установлено по желанию самого сотрудника и с согласия нанимателя. Решение об утверждении гибкого графика должно быть согласовано с профсоюзной организацией.

4.3.6 Переобучение, повышение квалификации, переподготовка

Как правило, реструктуризация сопряжена не только с необходимостью высвобождения персонала, но и с дополнительной потребностью в работниках новых специальностей. Поэтому параллельно с высвобождением персонала возрастает потребность в персонале, но других специальностей и квалификаций. Это обуславливает расширение масштабов повышения квалификации и переподготовки работников предприятия для обеспечения возможности их трудоустроить на новые рабочие места, минуя высвобождения.

Работа проводится совместно специалистами кадровых служб предприятий с руководителями структурных подразделений предприятия. При этом руководители структурных подразделений предприятия:

- предоставляют техническую информацию для обучения;
- определяют потребность в обучении в подразделении в целом и на уровне рабочих мест;
- разрабатывают прогноз потребности в обучении в соответствии с планами развития подразделения и карьерными планами работников;
- организуют обучение на рабочем месте.

Специалисты кадровой службы предприятия:

- координируют усилия по обучению в масштабе всей организации;
- организуют обучение вне организации (в случае необходимости), устанавливая прямые контакты с учреждениями образования;
- координируют внутренние перемещения в процессе переобучения в соответствии с планами реструктуризации.

Методами определения потребности в обучении (повышении квалификации, переподготовке) могут быть: аттестация, опрос руководителей и специалистов (отдел профессиональной подготовки рассылает анкету с просьбой указать в ней потребности в профессиональном обучении), анализ результатов работы организации, тестирование сотрудников.

Потребности организации в целом должны быть проанализированы специалистом по кадрам или отделом обучения в соответствии с общими производственными целями и планами реструктуризации организации. При этом определяется необходимость обучения конкретных групп работников по всем подразделениям после консультаций с руководителями структурных подразделений. Потребности в обучении коллектива отдела или подразделения лучше всего могут быть определены руководителем этого подразделения (иногда рекомендуется приглашать в помощь специалистов по

обучению). Для выявления проблем и существующей потребности в обучении необходимо проанализировать следующую информацию:

- сравнение аналогичных показателей деятельности вашего подразделения и других отделов и служб,
- количество брака и рекламаций,
- квалификационные характеристики работников (владение смежными профессиями и специальностями, способность к развитию, деловые качества, особенности трудового поведения и пр.).

Наиболее детальный анализ потребности в обучении проводится на уровне рабочего места. Это предполагает совместные усилия нормировщика в подразделении и специалиста кадровой службы. Основное требование при осуществлении данной работы – определить все функции и действия, которые выполняют сотрудники реально. Эту аналитическую работу можно сделать на основе анализа должностной инструкции, а для процесса обучения – расширить должностную инструкцию детальным описанием требуемых функций и результатов, и по ней составлять план обучения.

Таблица 4.5 – Основные мероприятия по предупреждению массовых высвобождений в процессе реструктуризации

Наименование мероприятия	Ответственные
Замораживание нового приема на работу	Отдел кадров, руководители структурных подразделений
Увольнение нарушителей трудовой дисциплины	Отдел кадров, руководители структурных подразделений
Организация выхода на пенсию работающих пенсионеров	Отдел кадров, руководители структурных подразделений, профсоюзы
Организация досрочного выхода на пенсию	Отдел кадров, руководители структурных подразделений, профсоюзы
Совершенствование организации и нормирования труда	Отдел труда и заработной платы, нормировщики в цехах, отдел кадров
Использование гибких форм занятости и неполной вынужденной занятости	Отдел труда и заработной платы, нормировщики в цехах, отдел кадров
Организация профессиональной подготовки, переподготовки, обучения, в том числе опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения	Отдел кадров, руководители структурных подразделений
Организация психологической, информационной, консультативной поддержки работников, находящихся под риском увольнения	Рабочая группа
Проведение собраний в трудовом коллективе и в структурных подразделениях	Рабочая группа
Связь с органами государственной службы занятости	Рабочая группа
Связь с учреждениями образования	Рабочая группа

Как показали исследования, только за счет использования текущих резервов высвобождения (прекращение нового найма, увольнение нарушителей трудовой дисциплины, пр.), можно плавно и безболезненно сократить от 6% до 30% персонала. Однако для того, чтобы эти мероприятия стали успешными в долгосрочном плане, необходимо внедрение обоснованного дифференцированного подхода к сотрудникам и активизация форм социального партнерства на микро-уровне.

4.4. Возможность использования гибких форм оплаты труда для различных категорий работников¹

Действующая система мотивации вносит весомый вклад в повышение эффективности деятельности персонала и организации в целом. Центральным звеном мотивации выступает система оплаты труда, основной задачей которой является усиление взаимосвязи между индивидуальными результатами труда работника и уровнем оплаты. В связи с этим возрастает актуальность оценки того, насколько полно действующая на предприятии система оплаты труда позволяет учесть личный вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации и увязать полученные результаты с уровнем заработной платы каждого работника.

Как свидетельствует современная практика управления персоналом, гибкие системы оплаты труда позволяют наиболее полно учесть личный вклад каждого работника в полученные результаты. Поэтому актуальным становится переход к гибким формам оплаты труда, учитывая как позитивный зарубежный опыт, так и особенности отечественных субъектов хозяйствования.

Гибкие системы оплаты труда предполагают установление дифференцированных условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход. В зарубежной практике накоплен значительный опыт использования гибких форм оплаты труда. Окончательный выбор наиболее подходящей для конкретной организации гибкой системы оплаты труда зависит от особенностей и задач самой организации, ее готовности использовать бестарифную систему оплаты труда. Гибкость оплаты труда может стать эффективной кадровой технологией как для успешного предприятия, так и для предприятий, решающих задачи антикризисного управления.

¹ Исследование проведено совместно с В.О. Войтеховской.

В настоящее время оплата труда работников белорусских предприятий строится на основе единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. Заработная плата состоит из условно-постоянной (тарифной) и надтарифной части. Применение надтарифной части заработной платы (поощрительная система, включающая в себя надбавки и доплаты компенсирующего и стимулирующего характера, а также премии) обеспечивает усиление взаимосвязи заработной платы с результатами труда. Применяемые тарифные ставки (оклады), а также сделные расценки могут быть увеличены до 300 % при наличии финансовой возможности у предприятия. Как правило, основными показателями премирования являются: выполнение плана по объему производства за месяц; прирост объемов производства в месяц; снижение трудоемкости продукции; бездефектное изготовление продукции и сдача ее с первого предъявления; снижение потерь и убытков от брака; рост выручки; рост выпуска продукции на экспорт; рост чистой прибыли; рост рентабельности продукции и другие.

На некоторых предприятиях действует положение о премировании работников отдельных служб, где размер премии определяется достижением конкретных результатов в их деятельности. Например, в ОАО «Витебские ковры» размер премии работников коммерческой службы зависит от объема реализуемой продукции (работники бюро маркетинга ежемесячно премируются в размере 0,01 % от суммы реализации продукции новому покупателю; работники бюро комплектования и заведующий складом готовой продукции премируются в размере 0,01 % от прироста экспорта продукции; работники группы по внешнеэкономической деятельности премируются в размере 0,01 % от суммы реализации продукции новому покупателю). Главным недостатком действующей системы премирования является ее ограничительный характер. Например, максимальный размер премии для руководителей и специалистов составляет 50 % от должностного оклада работника.

Для исследования эффективности действующей системы мотивации в ОАО «Витебские ковры» было проведено анкетирование, в котором приняло участие 60 человек.¹

Главными задачами приводимого анкетирования являлись:

- оценка удовлетворенности уровнем оплаты труда и формами поощрения;
- оценка зависимости уровня оплаты труда от непосредственных результатов труда;

¹ Исследование проведено совместно с В.О. Войтеховской. Репрезентативный объем выборки составил 60 человек при значении доверительной вероятности 95 % и доверительном интервале (погрешности) – 12 %. В анкетировании приняли участие работники 18 структурных подразделений, 6,7% составили руководители, 35,0 % – специалисты, 58,3 % – рабочие. 58,3 % респондентов – женщины, 36,7 % – мужчины. 80,0 % опрошиваемых имеют стаж работы более 10 лет.

- оценка информированности работников о способах формирования их заработной платы;
- оценка знания и понимания работниками гибкой системы оплаты труда.

Оценка удовлетворенности уровнем оплаты труда на предприятии показывает, что 43,3 % опрошенных не удовлетворены своей заработной платой, 38,3 % не удовлетворены частично (среднемесячная заработная плата на предприятии в 2010 г. составила 62,57 % к среднеотраслевому уровню). Наибольший показатель неудовлетворенности оплатой труда наблюдается среди рабочих и составляет 48,3 % респондентов. При этом следует учитывать, что для 90,0 % опрошенных заработная плата является основным источником дохода.

70,0 % опрошенных считают, что уровень их заработной платы не адекватен объему выполняемой ими работы (по их мнению, данный объем работы должен оплачиваться более высоко). Такое мнение сложилось у 74,3 % рабочих и у 71,4 % специалистов. 75,0 % руководителей считают, что уровень их заработной платы соответствует объему выполняемой ими работы.

Основные формы поощрения, применяемые в организации, по мнению респондентов, представлены на рисунке 4.1. В них доминируют выплаты компенсирующего характера.

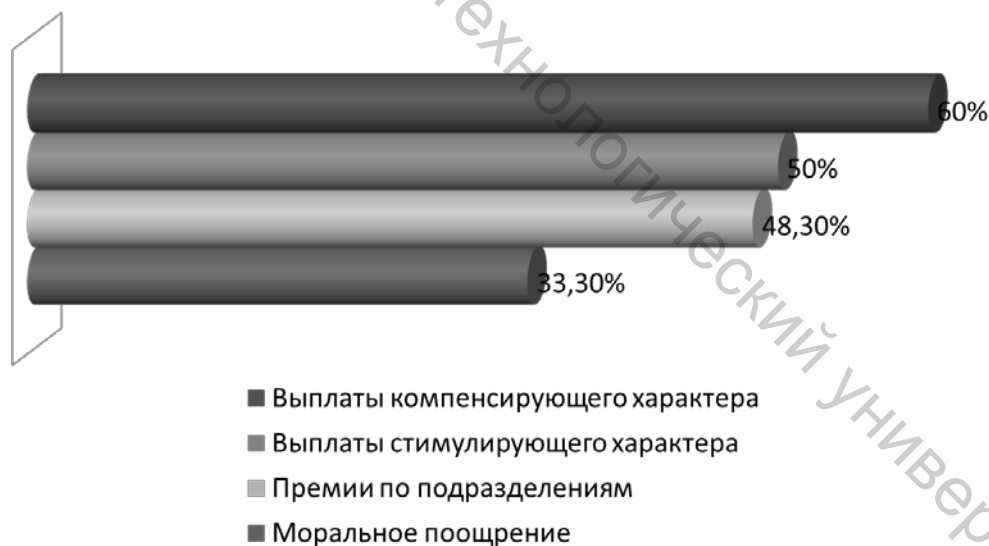


Рисунок 4.1 – Основные формы поощрения в ОАО «Витебские ковры»

По мнению респондентов, целесообразно внедрить такие формы поощрения, как оплачиваемые отгулы, индивидуальная контрактная система, материальные поощрения в виде индивидуальных премий. Это свидетельствует о необходимости усиления гибкости применяемой

системы оплаты труда.

На вопрос «Каким образом в организации определяется сумма Вашей заработной платы» 61,7 % опрошенных ответили, что их оплата труда устанавливается на основе Единой тарифной сетки. 23,3 % респондентов ответили, что их заработная плата устанавливается исходя из среднерыночных показателей оплаты труда на данной должности. При этом 10,0 % опрошенных (а среди специалистов 19,0 %) утверждают, что уровень их заработной платы устанавливается исходя из неизвестных им оснований. Все это позволяет сделать вывод о недостаточной информированности работников о способах формирования их заработной платы, что усложняет понимание зависимости между оплатой труда и непосредственными результатами труда работника.

Только 35,0 % респондентов считают, что заработная плата напрямую зависит от результатов труда, еще 35,0 % считают, что результаты труда влияют на оплату лишь частично. При этом 38,1 % специалистов считает, что уровень их заработка не зависит от результатов их работы.

В качестве основных показателей, которые в наибольшей степени влияют на размер заработной платы, респонденты выделили следующие:

- объем выполненной работы (58,3 %);
- качество выполненной работы (35,0 %);
- добросовестное отношение к работе (28,3 %);
- трудовая дисциплина (21,7 %).

Дальнейший анализ показывает, что 53,3 % анкетированных считают, что сотрудники организации не могут повлиять на размер их заработной платы (так считает 57,1 % рабочих и 57,1 % специалистов). В свою очередь, 50,0 % руководителей считают, что работник может значительно повлиять на уровень оплаты своего труда, при этом изменения отражаются в заработной плате за текущей месяц. Такого мнения придерживаются только 20,0 % рабочих и лишь 9,5 % специалистов. 43,3 % опрошенных считают, что фонд оплаты труда не связан с конечными результатами деятельности организации. 26,7 % анкетированных считают, что ФОТ изменяется пропорционально конечным результатам.

Как показало исследование, с гибкими системами оплаты труда знакомы 66,7 % респондентов, среди них 60,0 % рабочих, 76,2 % специалистов и 75,0 % руководителей. Наиболее известной гибкой системой оплаты труда является система плавающих окладов (она знакома 45,0 % опрошенных). Среди специалистов также хорошо известна система «вилкок» соотношений в оплате труда разного качества (38,1 % опрошенных специалистов); система участия в прибылях и капитале (33,3 %), а также комиссионная система (28,6 %). Среди

рабочих гибкая система оплаты труда ассоциируется с премиальной системой, которая основывается на выплате премий за соответствующие результаты работы.

35,0 % респондентов считают, что на ОАО «Витебские ковры» гибкая система оплаты труда, 17,0 % считает систему оплаты труда гибкой лишь частично. По мнению рабочих, гибкость системы оплаты труда проявляется в том, что уровень заработной платы устанавливается по усмотрению руководства. Руководители рассматривают гибкость оплаты труда как зависимость уровня заработной платы от стабильного роста объемов производства, увеличения поступления валютной выручки и снижения запасов продукции на складах. Для специалистов гибкость оплаты труда проявляется в изменении шкалы бонусов и надбавок, а также в зависимости премий коммерческих отделов от непосредственных результатов их работы. Однако, несмотря на это, 48,0 % респондентов утверждают, что на предприятии система оплаты труда является негибкой.

Проведенное анкетирование позволило сделать следующие выводы. Во-первых, наличие неудовлетворенности работников уровнем оплаты труда. Главной причиной этого, по мнению работников, и, в первую очередь, рабочих и специалистов, является несоответствие между выполняемым объемом работ и уровнем оплаты труда, отсутствие учета личного вклада каждого работника в достижение целей организации. Более половины сотрудников считают, что уровень их заработной платы не связан или связан лишь частично с полученными результатами. А среди специалистов такого мнения придерживаются более 80 % опрошиваемых. Одной из причин данной ситуации может быть недостаточная информированность работников о способах формирования их оплаты труда. Однако учитывая, что по мнению более половины респондентов, работники не могут оказать значительного влияния на их заработную плату, можно сделать вывод о том, что действующая система не позволяет тесно увязать полученные результаты с уровнем их оплаты.

Во-вторых, практически половина респондентов не считает систему оплаты труда на предприятии гибкой. Среди части работников (преимущественно рабочих) распространено ошибочное понимание сущности гибкой системы оплаты труда как системы, основанной на выплате премий за соответствующие результаты труда, а также как системы, согласно которой уровень оплаты труда устанавливается по усмотрению руководства.

Главным недостатком действующей системы является то, что она слабо учитывает индивидуальный вклад каждого сотрудника. В первую очередь, это проявляется в оценке результатов труда руководителей, специалистов и других служащих.

Для категории рабочих прослеживается более тесная связь между

результатами труда и уровнем оплаты. В данной ситуации имеется возможность точного учета количества выполненной работы, ее сложности, уровня качества. Несмотря на это, данная система не позволяет точно учесть сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход, лояльность, трудовую дисциплину. То есть данная система не позволяет полностью обеспечить зависимость заработной платы не только от квалификационного уровня работника, но и от уровня его трудового участия.

Действующая поощрительная система в целом позволяет учитывать достигнутые результаты без точного учета личного вклада каждого работника. Однако размеры всех премий ограничены, независимо от полученного результата. При применении гибких систем оплаты труда уровень заработка не ограничен, он полностью зависит от достигнутого результата. Все это позволяет сделать вывод, что применяемая система оплаты труда является не достаточно гибкой.

Для предприятий Республики Беларусь актуальным становится переход к гибким формам оплаты труда. Первым шагом в этом направлении в Республике Беларусь стало придание рекомендательного характера применения Единой тарифной сетки (ЕТС). С тех пор 4,4 % коммерческих организаций от ЕТС отказались (2,8 % организаций перешли на системы оплаты труда, построенные на использовании собственных тарифных сеток, 1,6 % перешли на другие гибкие системы оплаты труда) [125; 126]. 95,6 % организаций продолжают придерживаться прежних подходов к оплате труда. Это прежде всего связано с тем, что большинство предприятий не готовы к полной свободе в вопросах оплаты труда. Поэтому Министерство труда и социальной защиты разработало рекомендации по внедрению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях (постановление Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденное 21 октября 2011 года №104 и вступившее в силу с 1 ноября 2011 года), в котором выделены 4 гибкие системы оплаты труда: собственная тарифная сетка; комиссионная система; система «плавающих» окладов; система грейдов. Но, как выявил предыдущий анализ, данный перечень разновидностей гибких систем оплаты труда является неполным. При переходе отечественных предприятий к гибким системам оплаты труда можно предложить использовать различные гибкие системы оплаты труда, не ограничиваясь представленными в рекомендациях Министерства труда и социальной защиты. Это позволит подобрать для предприятия наиболее подходящую систему оплаты труда, которая будет учитывать особенности и задачи самого предприятия.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 года № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» Единой тарифной системе придан рекомендательный характер при формировании заработной платы. Для субъектов хозяйствования были сняты «практически все административные барьеры и ограничения, предоставлены широкие права и возможности в применении различных систем оплаты труда, в том числе с использованием зарубежного опыта» [133, ст. 7]. Для распространения положительного опыта гибкого зарплатообразования Министерством труда и социальной защиты в каждой области Республики Беларусь были проведены научно-практические семинары на базе конкретных предприятий. Как показывают данные мониторинга применения организациями гибких систем оплаты труда [134, с. 10], число организаций, их использующих, в течение 2012 года возросло с 288 ед. до 2361 ед. Однако большинство организаций применяют комиссионную систему для отдельных категорий работников (47 %), 28 % организаций используют собственную тарифную сетку, 9,8 % – систему оплаты труда на основе плавающих окладов (аналоге ЕТС). ЕТС реагирует только на формальные сигналы (диплом об образовании, стаж работы, разряд), в то время как гибкая система оплаты труда должна учесть различия между работниками по трем составляющим: вклад в результаты, деловые качества, личностные качества. Поэтому собственно гибкие формы оплаты труда для всех категорий работников, учитывающие вклад в достижение целей организаций, индикаторы делового поведения и личностные характеристики, что в совокупности позволяет дифференцировать персонал по степени его важности для организации, не получили распространение. Основное объяснение – сложность разработки и использования таких систем. Грейдовую систему используют только два предприятия – ЗАО «Гомельлифт» и ГК «Алютех» – на которых применяются комплексные современные кадровые технологии и действуют активные кадровые службы.

На наш взгляд, существующий подход к расчету вознаграждения все равно не позволяет полностью отойти от тарифной системы, поскольку строится на показателях заработной платы, сложившейся при ЕТС. Таким образом, данный метод расчета уровня оплаты труда не обеспечивает максимальной гибкости в оплате труда.

Чтобы устранить этот недостаток, а также обеспечить простоту понимания работниками применяемой системы, правомерно применять коэффициент участия в ФОТ как произведение ряда повышающих и понижающих коэффициентов, характеризующих труд и индивидуальные качества работника.

В качестве повышающих коэффициентов могут быть использованы следующие:

- 1) коэффициент трудового участия;
- 2) коэффициент сложности выполняемых работ;
- 3) коэффициент функциональной гибкости (владения несколькими профессиями);
- 4) коэффициент делового поведения (лояльности, уровня культуры, готовности к сотрудничеству, пр.);
- 5) коэффициент приверженности организации (его можно оценивать по стажу непрерывной работы на предприятии);
- 6) коэффициент корректировки условий труда (вводится с целью компенсации неблагоприятного воздействия условий труда на здоровье и работоспособность, за дополнительную работу, не связанную непосредственно с основными трудовыми функциями и т. п.);
- 7) коэффициент инновационного подхода к работе (позволяет учесть предприимчивость работника, его творческий подход к работе, новаторство).

В качестве понижающих коэффициентов можно выделить следующие:

- 1) коэффициент отсутствия достижения целевых показателей должности, рабочего места (коэффициент невыполнения плана);
- 2) коэффициент брака, рекламаций, жалоб;
- 3) коэффициент нарушения трудовой дисциплины.

Предельные значения коэффициентов могут устанавливаться руководством предприятия самостоятельно, исходя из значимости того или иного показателя в результатах деятельности. Внедрение данной системы оплаты труда требует изменения подхода к планированию и расчету себестоимости, а в частности затрат на оплату труда, так как состав затрат при предлагаемой системе формируется не исходя из стоимости профессий и должностей, рассчитываемой по ЕТС, а исходя из затрат, которые наниматель планирует относить к фонду оплаты труда.

Предлагаемая бестарифная система оплаты труда рабочих позволит обеспечить:

- наглядность и доступность системы формирования заработной платы;
- зависимость заработной платы не только от формальных сигналов (диплом об образовании, разряд), а от конкретного трудового вклада и делового поведения сотрудника;
- мотивацию персонала к повышению эффективности труда, улучшению делового поведения, сотрудничеству и увеличению личного вклада в достижение целей организации.

Важная задача руководства – объяснить сущность данной системы, показать ее преимущества. Поэтому при внедрении гибких систем оплаты труда необходимо провести подготовку работников отдела труда и заработной платы, а также работников отдела кадров по

вопросам внедрения и использования гибких систем оплаты труда для того, чтобы выбрать подходящую систему оплаты труда на основе анализа особенностей предприятия, подготовить предприятие к внедрению системы и обеспечивать эффективное ее применение. Также важно провести информирование всех работников предприятия о переходе на новую систему оплаты труда, ее особенностях и преимуществах. Это позволит снизить сопротивление переменам со стороны персонала и обеспечить эффективную мотивацию персонала к высокопроизводительному труду.

Витебский государственный технологический университет

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что управление гибкостью рынка труда является способом повышения эффективности занятости в национальной экономике на макро- и микроуровнях. Гибкость рынка труда является комплексным явлением, состоящим из гибкости ресурсов труда (занятости), гибкости цены труда, функциональной гибкости рабочей силы и институциональной гибкости рынка труда. Каждый из перечисленных видов гибкости рынка труда в свою очередь включает ряд направлений, обеспечивающих волатильность конкретного элемента рынка труда. В работе обоснованы комплексные характеристики всех видов гибкости рынка труда.

В современных условиях общим трендом является флексибилизация рынка труда – то есть повышение степени его гибкости. В работе выделены предпосылки повышения гибкости рынка труда в современных условиях (изменение качества рабочей силы, изменение качества и условий идентификации рабочих мест). Установлены и классифицированы причины, обуславливающие необходимость повышения гибкости рынка труда (экономические, социальные, технологические, организационно-производственные, институциональные). Выделены факторы повышения гибкости рынка труда в современных условиях, к которым отнесены: формирование инновационной экономики, структурные сдвиги в экономике, необходимость повышения эффективности занятости на микроуровне и преодоление последствий кризисного развития экономики. Условиями, обеспечивающими возможность повышения гибкости рынка труда, выступают: сегментация персонала (причем при формировании инновационной экономики устаревают общепринятые критерии сегментации персонала и появляются новые); мобильность персонала (которая также является многоаспектным явлением и включает профессиональную, территориальную мобильность).

Разработанные теоретико-методологические подходы к пониманию сущности и направлений обеспечения гибкости рынка труда основаны на отказе от неоклассической абсолютизации гибкости рынка труда, препарировании микроуровня рынка труда, неоинституциональном синтезе (учет транзакционных издержек на рынке труда, его асимметрии и неоднородности рабочей силы и рабочих мест) и поисковой методологии рынка труда (где его эффективность оценивается не уровнем безработицы, а временем поиска работы и продолжительностью безработицы).

Установлены особенности гибкости рынка труда на макро- и микроуровнях, показана их взаимосвязь. Определено содержание флексибилизации рынка труда (которое в отличие от принятого МОТ, включает управление различными видами гибкости рынка труда на его

различных уровнях), раскрыты ее последствия. Сформулированы элементы механизма управления гибкостью рынка труда.

В ходе исследования возможностей использования гибкости рынка труда на микроуровне получены следующие результаты:

1. Гибкие формы занятости выступают инструментом повышения эффективности занятости на микроуровне, поэтому они могут быть как в практике деятельности успешных предприятий, так и при антикризисном управлении.

2. Наиболее приемлемыми в белорусской практике в настоящее время является использование контрактной формы занятости (однако она используется не дифференцированно – по оценкам от 50 до 80 % персонала работают на условиях контрактов), передача отдельных функций на аутсорсинг (что позволяет снизить себестоимость продукции), покрытие дополнительной потребности в кадрах за счет внутренних перемещений и дифференциация режимов рабочего времени, учитывая потребности отдельных категорий работников.

В перспективе важным направлением, обеспечивающим численную гибкость рынка труда на микроуровне может стать аутплейсмент и лизинг персонала. Однако для их развития в Республике Беларусь требуется формирование нормативно-правового и организационно-методического обеспечения.

3. Ценовая гибкость рынка труда на микроуровне может быть повышена не столько практикующими в настоящее время механизмами индексации роста заработной платы и обеспечения плановых заданий по ее повышению (что в итоге обеспечивает жесткость заработной платы на макроуровне), сколько использованием гибких систем оплаты труда на предприятиях. В работе показаны возможности использования нетарифных систем оплаты труда для различных категорий работников, что в совокупности позволяет в рамках неизменного размера совокупного фонда оплаты труда дифференцировать вознаграждение конкретных работников, учитывая их личный вклад в достижение результатов организации (подразделения), деловые качества и профессионализм, трудовое поведение.

4. Рассмотрение методических подходов к оценке институциональной гибкости рынка труда позволило определить, что основным методом оценки является индексный. Он предполагает расчет различных комплексных индексов, характеризующих степень жесткости (гибкости) законодательства о защите занятости. Чем эта жесткость выше, тем менее гибким является рынок труда.

5. Установлены принципы, на которых должен проводиться мониторинг гибкости рынка труда, к числу которых отнесены многоуровневость, первичность данных, комплексность и разработаны направления мониторинга белорусского рынка труда и определены показатели на макро- и микроуровне.

Систематизирован зарубежный опыт регулирования гибкости рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой. Установлены формы регулирования гибкости рынка труда на микро-уровне. Выявлен приоритет использования численной и институциональной гибкости. Определены наиболее распространенные формы регулирования численной гибкости (дифференциация рабочего времени, высвобождения, заемный труд). Показано, что ценовая гибкость используется преимущественно на микро-уровне, в то время как на макро-уровне цена труда практически не меняется. Предварительные оценки связи между гибкостью элементов рынка труда и его эффективностью показали, что прямой статистической связи не обнаруживается, однако более восприимчивым к флексибилизации оказался уровень занятости за счет расширения занятости отдельных социально-демографических групп населения. Установлены связи между гибкостью рынка труда и структурными изменениями в экономике: рыночные экономики, реагируя на структурные изменения, демонстрируют схожие механизмы адаптации: сокращение численности занятых и повышение уровня безработицы (количественная подстройка) и рост заработной платы в новых отраслях (ценовая подстройка) в кратко- и среднесрочном периодах сопровождаются соответствующими институциональными изменениями на рынке труда и системе образования в долгосрочном периоде.

Изучение зарубежного опыта позволило выделить следующие эффективные механизмы регулирования гибкости рынка труда:

- в кратко-срочном периоде: количественная подстройка ресурсов труда (как за счет численности, так и за счет многообразия гибких форм занятости),

- в среднесрочном периоде: институциональная подстройка, использование процедур социально ответственного высвобождения для содействия реструктуризации экономики, профессиональной и географической мобильности рабочей силы,

- в разрезе социально-демографических характеристик персонала: преимущественно социально уязвимые слои населения, молодежь, женщины, лица предпенсионного возраста,

- в разрезе категорий персонала: появление новых категорий (фрилансеры, е-занятые, пр.), появление новых форм сегментации персонала,

- для дифференциации механизма мотивации: варьирование объемом времени труда и отдыха в зависимости от трудовых предпочтений, структурой затрат на персонал (так как они оказались наиболее волатильными), использование гибких систем оплаты труда, дифференциация социального пакета, индивидуализация условий трудовых соглашений (контрактов).

Исследование показало, что рынок труда Беларуси достаточно самобытен в механизмах подстройки его основных элементов. Это влияет на скорость и результаты структурных преобразований экономики, обеспечивает социальную эффективность занятости, но снижает ее экономическую эффективность. Предпринимаемые в Республике Беларусь меры по регулированию рынка труда при осуществлении структурных преобразований (предотвращение роста безработицы за счет сохранения коллективов, увеличение ресурсов рабочего времени, финансовая помощь государства, протекционизм, в том числе в трудовой сфере) в реальности препятствуют структурным преобразованиям.

Для того, чтобы рынок труда стимулировал структурные преобразования экономики, необходимо от ценовой подстройки перейти к долгосрочной количественной и качественной, поддержав их соответствующими институтами на рынке труда. Основными векторами усилий должны стать: повышение эффективности использования рабочей силы на микроуровне; согласование рынка образовательных услуг и рынка труда; диверсификация инфраструктуры рынка труда, повышение его институциональной гибкости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labor market and skills needs. – European Comission, 2009. – 34 p.
2. Рынки труда и возможности трудоустройства. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. – Европейский Фонд образования, 2010.
3. Społeczna odpowiedzialność organizacji: od odpowiedzialności do elastycznych form pracy. Pod red. Walkowiaka R., Krukowskiego K. – Olsztyn, 2009.
4. Van Eyck, K. Flexibilizing Employment: An Overview. Geneva, ILO, 2003.
5. Cazes, S., Nesporova, A. (ed.) Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe. Geneva, ILO, 2007.
6. Шмарловская, Г. А. История экономических учений : курс лекций / Г. А. Шмарловская [и др.]. – 2-е изд. – Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2006.
7. Агабекян, Р. Л. Современные теории занятости : учеб. пособие для вузов / Р. Л. Агабекян, Г. Л. Авагян. – Москва : ЮНИТИ – Дана, 2001. – 190 с.
8. Klau, F., Mittelstadt, A. Labour market flexibility. 2010. Режим доступа: www.oecd.org/data_oecd/55/25/35558438.pdf/Дата доступа 01.03.2011.
9. Никитин, М. Поисковые теории рынков / М. Никитин, А. Юрко // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 51–64.
10. Писсаридес, К. Может ли жесткость заработных плат объяснить волатильность безработицы? / К. Писсаридес. // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 65–88.
11. Маковская, Н. В. Формирование спроса на внутренних рынках труда организаций Республики Беларусь / Н. В. Маковская. – Минск : Мисанта, 2012. – 131 с.
12. Taubman, P. Segmented Labor Markets / P. Taubman, M. L. Wachter // Handbook of Labor Economics, Volume II, Elsevier Science Publishers, BV, 1986. – Ch. 21. – P. 1183–1217.
13. Шелдрейк, Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Дж. Шелдрейк. – Санкт-Петербург : Питер, 2001.
14. Варшавская, Е. Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика): автореферат на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Кемерово, 2010.
15. Эсаулова, И. А. Гибкая модель внутрифирменного рынка труда / И. А. Эсаулова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2009. – № 3. – С. 103–110.

16. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2001.
17. Мироненко, О. Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений // Материалы научного семинара лаборатории исследования рынка труда, 15 сентября 2009. – Москва : ГУ ВШЭ, 2009.
18. Doing Business (Оценка бизнес регулирования) Наем рабочей силы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://russian.doingbusiness.org/CustomQuery>. – Дата доступа: 06.12.2012.
19. Балацкий, Е. В. Гибкость рынка труда: опыт макроэкономической оценки / Е. В. Балацкий // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – № 2.
20. Nickell S., Layard R. Labor Market Institutions and economic performance // Handbook of Labor Economics. Ed. by O. Ashenfelter and D. Card. Volume 3.Ch. 46.
21. Auer, P. Employments stability in an age of flexibility / Gen. ed. P.Auer, S.Cazes. – Geneva, ILO, 2002.
22. Вишневская, Н. Г. Обзор занятости в России. Выпуск 1 (1991–2000 гг.) // Н. Г. Вишневская [и др.]. – Москва : ТЕИС, 2002.
23. Смирных, Л. И. Нестандартные трудовые договоры: опыт использования предприятиями: препринт WP15/2010/03. Серия WP15. Научные труды Лаборатории исследований рынка труда / Л. И. Смирных. – Москва : Изд. дом Государственного университета Высшей школы экономики, 2012. – 40 с.
24. Кривой, Я. В. Преимущества и недостатки использования гибких форм занятости / Я. В. Кривой // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 19–22.
25. Смирных, Л. И. Заемный труд в России: Быть или не быть. Препринт WP15/2012/02 / Л. И. Смирных. – Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономики». – Москва : Издательский Дом ВШЭ, 2012. – 46 с.
26. Gittelman M., Horrigan M., Joyce M. «Flexible» workplace practices: evidence from a nationality representative survey. – Bureau of Labour Statistics. – 1998.
27. Кононович, О. Аутсорсинг в международной торговле / О. Кононович. – Минск : Право и экономика, 2011. – 157 с.
28. Горшкова, Л. Варианты оптимизации численности персонала на промышленных предприятиях в условиях кризиса / Л. Горшкова, В. Поплавская // Человек и труд. – 2009. – № 3. – С. 42–45.
29. New Enterprise Work Practices and their Labour Market Implications. OECD Employment Outlook. Ch. 4.

30. Ванкевич, Е. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич [и др.]. – Витебск : ВГТУ, 2004.
31. Ванкевич, Е. В. Гибкие системы оплаты труда: от теории к практике / Е. В. Ванкевич [и др.] // Вестник БГЭУ. – 2012. – № 5. – С. 6–12.
32. Масленникова, Л. А. Системы оплаты труда: как сделать выбор / Л. А. Масленникова. – Москва : Инфрэ-М, 2006. – 470 с.
33. Горбач, А. Система оплаты труда «оклад + проценты»: правовая оценка и законные альтернативы / А. Горбач // Финансовый директор. – 2008. – № 10. – С. 72–77.
34. Фрейдкина, Е. М. Управление персоналом / человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / Е. М. Фрейдкина, М. П. Тентюков. – Москва, 2012. – Режим доступа: <http://dlc.miem.edu.ru/PMHR.nsf/36792d45e931258ac32568cb002a27f0/3c0d3612985dc10e00256a48006dd3a8!OpenDocument>.
35. Грейсон, Дж. К. Американский менеджмент на пороге XXI века [Электронный ресурс] / Дж. К. Грейсон, О'Делл Карла. – Режим доступа : <http://bibliotekar.ru/amerikanskiy-menegment/index.htm>.
36. Жулина, Н. А. Европейские системы оплаты труда [Электронный ресурс] / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. – Режим доступа: <http://lib.rus.ec/b/204761/read>.
37. Ивлев, А. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт [Электронный ресурс] / А. Ивлев, Ю. Гарайбех. – Санкт-Петербург, 2012. – Режим доступа: http://chelt.ru/2003/12-03/ivlev_12-03.html.
38. Нестерова, Д. В. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата : препринт WP 15/2009/10 Серия WP 15. – Москва : ГУ ВГИЭ, 2009. – 52 с.
39. Тарабан, О. В. Социально-экономические функции внутрифирменной мобильности персонала / О. В. Тарабан // Известия. – 2010. – № 5. – С. 57–61.
40. Волкова, Н. В. Формальные факторы трудовой мобильности / Н. В. Волкова. – Бийск : Издательство Алтайского государственного технического университета им. И. И. Ползунова, 2010. – 123 с.
41. Мазин, А. Потенциал межфирменной мобильности работника и его роль в трудовых отношениях / А. Мазин // Управление персоналом [Электронный ресурс]. – 2011. – № 5. Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?2701>. – Дата доступа : 03.04.2012.
42. Меньшиков, В. Качество рынка труда / В. Меньшиков // Вестник ВГТУ, 2010. – № 19. – С. 167–173, 174–181.

43. Blau, F. D. Institutions and laws in the Labor Market / F. D. Blau, L. M. Kahn // Handbook of Labor Economics. Ed. by O. Ashenfelter and D. Card. Volume 3.Ch. 25 – Elsevier Science B.V., 1999, p. 1399–1455.
44. Ziomek A. Formal and Informal Institutions on the Labour Market in Poland//OPTIMUM. Studia Economiczne. 2007, № 3 (35). S.125-133
45. Auer, P.(ed.) Changing labour markets in Europe: the role of institutions and policies. – Geneva, ILO, 2001. – 247 p.
46. Вишневская, Н. Законодательство о защите занятости и рынок труда / Н. Вишневская // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 114–122.
47. Тхай, Ф. Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда / Ф. Тхай [и др.]. – Женева: МБТ, 2001.
48. Разумова, Т. О. Выпускники вузов на рынке труда России / Т. О. Разумова. – Москва : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – 232 с.
49. Гимпельсон, В. Е. Рынок труда и трудовые отношения: между нормативной жесткостью и неформальной гибкостью / В. Е. Гимпельсон // Современные проблемы социальной политики в России. Альманах Ассоциации независимых центров экономического анализа. – 2003. Выпуск № 2.
50. Гимпельсон, В. Политическая экономия дерегулирования занятости / В. Гимпельсон. – Альманах Ассоциации независимых центров экономического анализа, 2003.
51. Капелюшников, Р. Конец российского рынка труда? Лекция в рамках проекта «Публичные лекции «Полит Ру» // http://www.polit.ru/img/content/idea/kapeljushnikov_15.gif. Режим доступа 15.06.2009.
52. Радыгин, А. Проблемы правоприменения (инфорсмент) в сфере защиты прав акционеров / А. Радыгин [и др.]. – Научные труды Института экономики переходного периода, № 41Р. – Москва, 2002.
53. Вишневская, Н. Т. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация / Н. Т. Вишневская, Р. И. Капелюшников. – Препринт WP3/2007/02. – Москва : ГУ ВШЭ, 2007. – 80 с.
54. Blau F.D., Kahn L.M. Institutions and laws in the Labor Market / F. D. Blau, L. M. Kahn // Handbook of Labor Economics. Ed. by O. Ashenfelter and D. Card. Volume 3.Ch. 25 – Elsevier Science B.V., 1999, p. 1399–1455.
55. Санкова, Л. В. Занятость инновационного типа: пространство поиска национальной модели / Л. В. Санькова // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2006. – № 5. – С. 51–66.

56. Колосова, Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике : учебное пособие / Р. П. Колосова [и др.]. – Москва : МАКС Пресс, 2008. – 256 с.
57. Колосова, Р. П. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова [и др.]. – Москва : ТЕИС, 2006. – 111 с.
58. The Global New E-Economy Index: A Cyber-Atlas”, 2nd Edition, 2000 Progressive Policy Institute, <http://www.ppi.org/>
59. Rouvinen P. Competitiveness in the New Economy. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2002, 17p.
60. Дятлов, С. А. Структурные элементы, противоречия и показатели глобальной экономики / С. А. Дятлов // Технологии информационного общества. – Интернет и современное общество. Труды VII Всероссийской объединенной конференции. Санкт Петербург, 10-12 ноября 2004 г. – Санкт-Петербург, Изд-во филологического факультета СПбГУ, 2004. – С. 184–187.
61. Ferrell, D. The Emerging Global Labor Market / D. Ferrell, M. Laboissiere. – Mc Kinsey Global Institute, 2007 // www.mckinsey.com/mgi.
62. Цыганкова, И. ФРГ : гибкие режимы работы / И. Цыганкова // Человек и труд. – 2008. – № 2. – С. 67–70.
63. Чесноков, А. Применение информационных технологий в управлении знаниями / А. Чесноков // Проблемы теории и практики управления, 2008. – № 9. – С. 121–126.
64. Дукарт, С. А. Проблемы оценки трансформации рынка труда в условиях модернизации экономики / С. А. Дукарт, Е. В. Слета // Известия Томского политехнического университета. – 2010. – № 6. – Т. 316. – С. 8–12.
65. Варшавская, Е. Я. Российский рынок труда в условиях экономического кризиса: трансформация модели гибкости? / Е. Я. Варшавская // Известия ИГЭА. – 2009. – № 4 (66). – С. 141–144).
66. Варшавская, Е. Я. Гибкость занятости в развитых странах: сравнительный анализ / Е. Я. Варшавская. – Кемеровский государственный университет, 2006.
67. Европейское региональное совещание. Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии : доклад Генерального Директора. Том 1. Часть 2. – МБТ, 2009.
68. Cazes, S., Nesporova, A. (ed.) Labour markets in transition. Paris, ILO, 2003
69. World of work report 2012. Better jobs for a better economy / ILO, International Institute for Labour Studies. – Geneva, ILO, 2012. – 108 p.
70. Беларусь: показатели развития промышленности до и в период мирового кризиса. Аналитическая записка по вопросам экономической политики Беларуси. Аналитическая записка № 1.

- Доклад № 54371-BY. – Документ Всемирного Банка, 25.06.2010., с. 16
71. Martin, B. Technology foresighting a rapidly globalizing economy. – SPRU, University of Sussex, Briton, BN/9RF, [UK.2001//B.Martin@sussex.ac.uk](http://UK.2001/B.Martin@sussex.ac.uk)
72. Jorgenson, W. D. Understanding the knowledge economy. – Harvard University, 23.04.2012 \\ <http://economics.harvard.edu/faculty/jorgenson/>
73. Lilien, D. M., Cyclical fluctuations in the labor market / D. M. Lilien, R. E. Hall // Handbook of labor economics. Volume II. Ed. By O.Achenfelder and R. Layard. Elsevier Science Publishers BV, 1986, p. 1010–1036.
74. Блинова, Т. В. Экономическая политики, структура занятости и безработица в российских регионах / Т. В. Блинова, В. А. Русановский. – Москва : РПЭИ, 2002. – 46 с.
75. May, В. Экономика и политики в 2011 году : глобальный кризис и поиск новой модели роста / В. May // Вопросы экономики. – № 2. – 2012. – С. 4–26.
76. Beleva, I. Cyclic Economic. Development and the labor market in Bulgaria 1990-2010 (cause effect relations, realities and challenges) / I. Beleva // Economic Studies journal, 2011, issue 4, p. 3–56.
77. The Financial and Economic Crisis: a Decent Work Response. Preprint Ed. – ILO, Geneva, 2009. – 68 p.
78. Занятость населения и оплата труда работников в Республике Беларусь. Стат. сборник. – Минск : Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 1996.
79. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2011. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2011.
80. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2012. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2012.
81. Труд и занятость в Республике Беларусь. Стат. сборник. – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2011.
82. Труд и занятость в Республике Беларусь. Стат. сборник. – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2012.
83. Население Республики Беларусь. Стат. сборник. – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2011.
84. Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях. Утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 № 104.
85. О занятости населения Республики Беларусь // Закон Республики

- Беларусь, Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»: принят 15 июня 2006 г. – Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – Минск : 2006, № 94, 2/1222.
86. Vankevich, A. Regionalization of employment policy in Belarus / A. Vankevich, A. // *Socialo zinatnu vestnesis*. – 2010. – № 2. – P. 61-76.
87. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебное пособие / Б. В. Корнейчук. – Москва : Гардарики, 2007.
88. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2001.
89. Гимпельсон, В. Е. Российская модель рынка труда и заработная плата. Ч. 2 / В. Е. Гимпельсон [и др.]. – Институт демографии Государственный университет «Высшая школа экономики». – Электронная версия бюллетеня «Население и общество», 2008.
90. Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2008 году (по данным разработки годовой отчетности по труду). – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2009.
91. Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2010 году (по данным разработки годовой отчетности по труду). – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2011.
92. Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2012 году (по данным разработки годовой отчетности по труду). – Минск : Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2013.
93. Капелюшников, Р. И. Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт : препринт / Р. И. Капелюшников. – WP3 2006/03, Москва, ГУ ВШЭ. – 2006. – 64 с.
94. Employment and labour markets: Key tables from OECD - ISSN 2075-2342 - © OECD 2012.
95. Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь в феврале 2012 г. (по материалам выборочного обследования)// Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2012.
96. Капелюшников, Р. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее / Р. Капелюшников // *Вопросы экономики*. – № 3. – 2012. – С. 120–147.
97. Ванкевич, Е. В. Институциональное строение рынка труда в Республике Беларусь: направления оценки и развития / Е. В. Ванкевич // *Бел. эконом. журн.* – 2009. – № 4. – С. 88–103.

98. Демиденко, М. Оценка равновесного реального ВВП: фильтр Ходрика – Прескотта / М. Демиденко, А. Кузнецов // Банковский вестник. – 2011. – № 1. – С. 19–26.
99. Рекомендации по применению гибких форм занятости // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2011.
100. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда : Указ Президента Республики Беларусь № 181 от 10.05.2011 // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – 2011. № 5. С. 9–10.
101. Щеткина, М. Вектор либерализации – условия оплаты труда / М. Щеткина // Экономическая газета, 20.05.2011. – № 37. – С. 3.
102. Знак, М. Рекомендовано ЕТС – проверено жизнью / М. Знак // Экономическая газета. – 2011. – № 56. – (26 июля 2011). – С. 23.
103. Изменение моделей и структур в сфере труда / Международная конференция труда. 95-ая сессия 2006. Доклад 1 (с). – МБТ, Женева, 2006.
104. Бурждалова, Ф. Э. Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран) / под ред. Ф. Э. Бурждалова, Е. Ш Гонтмахера. – Москва : МЭМО РАН, 2011. – 185 с.
105. Ермолович, Л. Л. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности : учебное пособие / Л. Л. Ермолович [и др.] ; под общ. ред. Л. Л. Ермолович. – Минск : Современная школа, 2010. – 800 с.
106. Армстронг, М. Управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – 8-е изд. – Санкт-Петербург, 2008. – 832 с.
107. Ванкевич, Е. В. Кадровые службы: направления активизации / Е. В. Ванкевич // Беларуская думка. – 2011. – № 1. – С. 52–59.
108. Ванкевич, Е. В. Современные проблемы организации производства, труда и управления на предприятиях легкой промышленности Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, В. А. Скворцов ; под ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск : ВГТУ, 2010. – 284 с.
109. Долинина, Т. Н. Обеспеченность предприятия кадрами и эффективность их использования / Т. Н. Долинина // Экономика. Финансы. Управление. – 2008. – № 7. – С. 40–44.
110. Козлитонова, И. А. Основные направления совершенствования нормирования труда в Республике Беларусь / И. А. Козлитонова // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cis.minsk.by/page.php?id=6390>
111. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов ; под ред. д.э.н. профессора А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – Москва : Инфра М, 2005. – 638 с.

112. Методика социально ответственного реструктурирования предприятий // ФНПР, 18.04.2006 № 108/1005.
113. Методические рекомендации по проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности персонала. – Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://www.etalonline.by>. – Дата доступа: 25.03.2012.
114. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Г. В. Савицкая. – 9-е изд., перераб. и доп. – Москва : Инфра М, 2012. – 536 с.
115. A manager's span of control is the number of employees that he or she can effectively be in control of at any one time // <http://www.economist.com/node/14301444>
116. Hansen, G. B. A Guide to Worker Displacement: Some tools for reducing the impact on workers, communities and enterprises. 2 Ed. ILO, Geneva
117. Putting Decent Work principles into practice: Labour Management cooperation for responsible enterprise restructuring// ILO Helpdesk// www.ilo.org
118. The Financial and Economic Crisis: Responding Responsibility some frequently asked questions / ILO Helpdesk. HD / Crisis 1 // www.ilo.org
119. What is the difference between a direct and indirect employee in manufacturing?
//http://wiki.answers.com/Q/What_is_the_difference_between_a_direct_and_indirect_employee_in_manufacturing; Definition of Direct & Indirect Employees in Accounting
//<http://smallbusiness.chron.com/definition-direct-indirect-employees-accounting-23770.html>
120. Towards Common Principles of Flexicurity. More and better jobs through flexibility and security. Comission of the European Communities. Brussels, 27.06.2007.
121. Армстронг, М. Управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – 8-е изд. – Санкт-Петербург, 2008. – 832 с.
122. Гордиенко, О. И. Управление персоналом : учебно-методический комплекс / О. И. Гордиенко. – Новополоцк, ПГУ, 2010.
123. Знак, М. Оптимизация численности: по правилам и потребностям / М. Знак // Экономическая газета. – 2013. – 15 января. – № 3. – С. 26–29.
124. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999г. №296-3 (в ред. Законов Республики Беларусь от 19.07.2005 N 37-3, от 16.05.2006 N 118-3, от 29.06.2006 N 138-3, от 07.05.2007 N 219-3, от 20.07.2007 N 272-3, от 24.12.2007 N 299-3) Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов Республики Беларусь 27 июля 1999 г. N 2/70.

125. Благодаря гибкой системе оплаты труда, наниматель может сам определять сумму вознаграждения своему работнику [Электронный ресурс] / Сайт Белтелерадиокомпания. – Минск, 2011. – Режим доступа: <http://www.tvr.by/rus/society.asp?id=56694>. Дата доступа: 26.10.2011.
126. О применении гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс] / Белта. – Минск, 2011. – Режим доступа: <http://www.profmedia.by/newse/nk/60160>. Дата доступа: 01.11.2011.
127. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт [Электронный ресурс] / А. Ивлев, Ю. Гарайбех. – Санкт-Петербург : 2012. – Режим доступа: http://chelt.ru/2003/12-03/ivlev_12-03.html.
128. Сосункевич, О. И. Современные оплаты труда, применяемые на предприятии / О. И. Сосункевич // Инновационная стратегия устойчивого развития производства конкурентоспособной продукции и перехода организаций на новый эффективный менеджмент : материалы 10 международной научно-практической конференции, Минск, 27–28 мая 2010 г. / МАОП. – Минск, 2010. – С.109–111.
129. Фрейдкина, Е. М. Управление персоналом / человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / Е. М. Фрейдкина, М. П. Тентюков. – Москва, 2012. – Режим доступа: <http://dlc.miem.edu.ru/PMHR.nsf/36792d45e931258ac32568cb002a27f0/3c0d3612985dc10e00256a48006dd3a8!OpenDocument>.
130. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. – Москва : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 303 с.
131. Ванкевич, Е. В. Методика оценки эффективности занятости и размера избыточной численности персонала на предприятиях (Приложение 1) Организация и проведение социально ответственного реструктурирования предприятия / Е. В. Ванкевич, Н. В. Маковская ; Подготовлены в рамках реализации проекта Программы развития ООН и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Содействие социально ответственному реструктурированию предприятий в Республике Беларусь, Минск, 2013. – 140 с. – С. 67–95.
132. Ванкевич, Е. В. Кадровая диагностика как элемент социально ответственной реструктуризации / Е. В. Ванкевич, Н. В. Маковская // Сборник статей Социально ответственная реструктуризация предприятия ; Подготовлен в рамках реализации проекта Программы развития ООН и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Содействие социально ответственному реструктурированию предприятий в Республике Беларусь, Минск. – 2013. – 171 с.

133. Грушник, П. П. Развитие гибких систем оплаты труда в современных условиях / П. П. Грушник // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2013. – № 1. – С. 7–14.
134. Грушник, П. П. Зарплата руководителя: новые стимулы и ограничения / П. П. Грушник // Экономическая газета. – № 68. – 17 сентября 2013. – С. 23.

Витебский государственный технологический университет

Научное издание

Ванкевич Елена Васильевна

ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА: ЕДИНСТВО МАКРО- И МИКРОПОДХОДОВ

МОНОГРАФИЯ

Редактор *Е.В. Ванкевич*
Технический редактор *Е.С. Коваленко*
Корректор *Е.М. Богачева*
Компьютерная верстка *Е.С. Коваленко*

Подписано к печати _____. Формат _____. Бумага офисная № 1.
Гарнитура «Таймс». Усл. печ. листов _____. Уч.-изд. листов _____.
Тираж _____ экз. Зак. _____

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет» 210035, г. Витебск, Московский пр-т, 72.

Отпечатано на ризографе учреждения образования
«Витебский государственный технологический университет».
Лицензия № 02330/0494384 от 16 марта 2009 г.