

*Ванкевич Е. В., д.э.н., профессор,
УО «Витебский государственный
технологический университет»,
кафедра менеджмента (г. Витебск, Беларусь)*

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА КАК СВОЙСТВО ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

ВВЕДЕНИЕ

Инновационная экономика предполагает наличие гибких рынков и структур, восприимчивых к инновациям и способных обеспечить их сопровождение в течение всего жизненного цикла. В этих условиях рынок труда должен обладать способностью быстрой адаптации и настройки его основных элементов и институтов, т.е. быть достаточно гибким. Но в силу специфики рынка труда на нем на протяжении длительного промежутка времени сформировался институциональный каркас, который делает его относительно жестким. На нем действует широкий круг игроков, каждый из которых устанавливает свои институциональные рамки. Учитывая задачи модернизации экономики Республики Беларусь, для усиления ее конкурентоспособности и нейтрализации последствий мирового финансового кризиса в настоящее время предпринят ряд мер по деbüroкратизации деятельности государственных органов, либерализации рынка труда и развитию системы мотивации работников [9, 32–35]. Однако для того чтобы определить направления и степень необходимой либерализации рынка труда, следует оценить, насколько он является жестким и зарегулированным в настоящее время, а также установить необходимую пропорцию между его гибкостью (которую дает либерализация) и жесткостью (которую формирует строгое нормативно-правовое поле и неукоснительное исполнение его предписаний). Этот вопрос актуален не только для национальной экономики Республики Беларусь. В разное время его решают практически все страны. Выбираемая пропорция сочетания и инструменты гибкости (или жесткости) рынка труда определяют качественные различия в результатах функционирования национальных рынков труда.

Сущность институциональной гибкости рынка труда

Институциональная гибкость рынка труда характеризует реакцию его институтов на изменения внешней среды. Гибкий рынок труда способен быстрее осуществить перестройку своих основных элементов

(спрос, предложение, цена рабочей силы, безработица) и с меньшими текущими транзакционными издержками приспособиться к новым условиям.

Критерии институциональной гибкости рынка труда — достаточно дискутируемый в настоящее время вопрос. Н. Вишневская к ним относит соотношение численности работающих на условиях постоянных контрактов с неограниченным сроком действия и работающими на условиях временных контрактов [1, 116]. В качестве показателей институциональной гибкости рынка труда можно использовать масштабы неполной вынужденной занятости (как характеристику гибкости рабочего времени) и реакцию среднемесячной заработной платы на изменение объемов ВВП и промышленного производства (как характеристику эластичности цены труда). Р. Капелюшников институциональную гибкость рынка труда оценивает по таким показателям, как уровень минимальной заработной платы, система индексации заработной платы, налогообложение доходов, налоги и начисления на фонд заработной платы, размер пособия по безработице и др. [4, 87–100].

С. Никкелл и Р. Лайард для оценки институциональной гибкости рынка труда предлагают следующие показатели:

— индекс «стандартов труда» [12, 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 пяти 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 [12, 3040] 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. Попытка выявить наличие связи между институциональной гибкостью рынка труда и его результатом (оцененным через уровень безработицы) на примере стран Западной Европы показала, что чем выше

экспертная оценка жесткости законодательства о защите занятости в стране, тем выше уровень безработицы в ней, и чем выше стандарты труда, тем ниже уровень безработицы. Совокупный уровень налогообложения фонда оплаты труда в большей степени влияет не на уровень безработицы, а на уровень оплаты труда.

Специалисты Европейского фонда образования и Европейской Комиссии по занятости институциональную гибкость рынка труда оценивают по жесткости предписаний Трудового кодекса в стране, степени социальной защиты населения, результативности мероприятий активной политики занятости и наличию системы непрерывного обучения. Такая комплексная оценка «флексикьюрити» (что означает усиливающуюся связь между гибкостью рынка труда и гарантиями занятости) позволила им классифицировать рынки труда в Беларуси, Молдове, Украине как жесткие, с низкой степенью социальной защищенности, а рынки труда Грузии, Армении, Азербайджана — как более гибкие и имеющие высокую степень социальной защищенности [7, 38–40].

Важной характеристикой институциональной гибкости рынка труда является информент¹ трудовых отношений, который означает разрыв между принятым в обществе нормативно-правовым полем рынка труда и фактическим соблюдением его основных положений. То есть степень законопослушности основных игроков на рынке труда может быть различной. 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, возможности его адаптации (т.е. 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, в том числе в странах, осуществивших трансформационные преобразования, разрыв между формальным институциональным строением и неформальным — глубже.

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

ОЦЕНКА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Алгоритм исследования институциональной гибкости/жесткости рынка труда предполагает использование двух баз данных: статистической информации о поведении элементов рынка труда в определенные промежутки времени, практике правоприменения трудового законодательства в Республике Беларусь и результатов экспертной оценки институциональной гибкости рынка труда.

Таблица 1

Основные индикаторы рынка труда Республики Беларусь

Годы	Численность занятых, тыс. чел.	Вынужденная неполная занятость, тыс. чел.	Среднемесячная заработная плата, евро	Количество отработанных часов в год	Совокупный оборот рабочей силы, %
1995	4409,6	983,3	...	1760	34,3
2000	4441,0	364,1	53,7	...	47,6
2005	4318,7	214,9	182,1	...	50,4
2006	4401,9	158,9	206,7	1902	50,0
2007	4476,1	122,0	241,6	1890	50,1
2008	4594,4	140,9	300,5	1899	52,7
2009	4625,7	356,2	241,5	1886	49,3

Источник: Национальный статистический Комитет Республики Беларусь.

Для рынка труда Беларуси в определенной степени характерна и ценовая, и 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. Более точный индикатор количественной подстройки рынка труда (количество часов отработанного рабочего времени, а не численность занятых) показывает, что фактически реакция ресурсов рабочего времени аналогична реакции цены труда (реальной заработной платы). Так, среднее число часов, отработанных одним работником в год в Республике Беларусь в 1995 г., составляло 1760 час., в 2006 г. — 1902 час., в 2009 г. — 1886 час. Это говорит об особенностях институциональной гибкости рынка тру-

да 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 возможностей предприятия, его отраслевой принадлежности, использования теневых форм выплаты).

Оценка институциональной гибкости рынка труда Беларуси по методике Никкела — Лайарда [12, 3038] позволяет классифицировать его как достаточно жесткий (табл. 2).

Таблица 2

Оценка институциональной гибкости рынка труда

Страны	Совокупный уровень налогообложения заработной платы (1989–1994) *	Стандарты труда), (1985–1993), балл	Защита занятости (90-е гг. XX в.), балл	Уровень безработицы, % (2006)	Соотношение минимальной заработной платы и среднемесячной (1991–1994), %
Австрия	53,7	5	16	4,8	0,62
Бельгия	49,8	4	17	8,2	0,60
Дания	46,3	2	5	3,9	0,54
Финляндия	65,9	5	10	7,7	0,52
Франция	63,8	6	14	9,4	0,50
Германия	53,0	6	15	8,4	0,55
Ирландия	34,3	4	12	4,4	0,55
Италия	62,9	7	20	6,8	0,71
Нидерланды	56,5	5	9	3,9	0,55
Норвегия	48,6	5	11	3,5	0,64
Португалия	37,6	4	18	7,7	0,45
Испания	54,2	7	19	8,5	0,32
Швеция	70,7	7	13	7,0	0,52
Швейцария	38,6	3	6	4,0	Нет данных
Соединенное Королевство	40,8	0	7	5,3	0,40
Япония	36,3	1	8	4,1	Нет данных
Австралия	28,7	3	4	4,9	Нет данных
Новая Зеландия	34,8	3	2	3,8	0,46
Канада	42,7	2	3	6,3	0,35

Страны	Совокупный уровень налогообложения заработной платы (1989–1994) *	Стандарты труда), (1985–1993), балл	Защита занятости (90-е гг. XX в.), балл	Уровень безработицы, % (2006)	Соотношение минимальной заработной платы и среднемесячной (1991–1994), %
США	43,8	0	1	4,6	0,39
Беларусь	69**	8	15	1,2	0,307 (2006)

Составлено на основе: [7, 177; 12, 3038 — 3043].

* 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.

** — Рассчитан как сумма 34% отчисления в ФСЗН, 1% — страхование нанятого от несчастных случаев на производстве, 12% — подоходный налог, 22% — НДС.

Данные свидетельствуют о достаточно сильном информенте трудовых отношений в Беларуси. Удельные показатели количества инспекторов труда, количества проведенных ими проверок и предписанных к устранению нарушений превышают аналогичные показатели в Российской Федерации. Так, количество инспекторов Государственной инспекции труда (ГИТ) на 100 тыс. занятых в Беларуси, составило 7,4 человек в 2008 г., в России — 4,9, количество проверок ГИТ на 1000 занятых — 5,84 и 3,7 соответственно, количество выявленных ГИТ нарушений на 1000 занятых — 67,3 и 28,6 соответственно [2, 10–39].

Учитывая определенную неполноту статистической оценки гибкости рынка труда, ее оценка дополнена экспертным опросом². 75% экспертов считают, что нормы трудового законодательства на предприятиях Республики Беларусь в значительной мере соблюдаются и 25% — что соблюдаются полностью. То есть степень законопослушности основных игроков на белорусском рынке труда можно оценить как высокую. Наиболее неукоснительно нормы трудового законодательства соблюдаются на предприятиях государственной формы собственности. Отклонение от норм трудового законодательства в большей степени характерно, по мнению экспертов, для предприятий негосударственной

² В качестве экспертов привлечено 15 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). 80% экспертов имеют опыт работы в данной области более 15 лет, 46,6% экспертов имеют ученую степень (в том числе 40% — ученую степень доктора экономических наук) и профессионально занимаются исследованием данных проблем.

формы собственности с численностью занятых до 100 человек, имеющих организационно-правовой статус общества с ограниченной или общества с дополнительной ответственностью. По мнению экспертов, нормы трудового законодательства в Беларуси являются жесткими в отношении численности работников (так считают 50% экспертов) и формирования тарифной части оплаты труда (58,33% экспертов) и мягкими в отношении продолжительности рабочего времени (25% экспертов) и использования выплат компенсирующего, стимулирующего характера, установления общего размера оплаты труда (25%). В качестве основных причин отклонения поведения предприятия от предписаний трудового законодательства выделены 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. 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 культурно-оздоровительные мероприятия и налоги на фонд заработной платы. То есть слабый инфорсмент 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, 83,33% экспертов отметили значительную роль государства, 75% — значительную роль нанимателя. 58,33% экспертов считают, что роль профсоюзов на рынке труда незначительна, 33,3% 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.

Таким образом, в оценках экспертов более гибким оценивается ресурс рабочего времени, более жестким оценивается механизм зарплатообразования. По мнению экспертов, в регулировании рынка труда в Республике Беларусь в большей степени доминируют формальные нормы (т.е. определенные в трудовом законодательстве) — их влияние как сильное оценили 58,33% экспертов, средняя оценка влияния по пятибалльной шкале составила — 4,3 балла. Средняя оценка влияния по неформальным нормам (т.е. определенных менталитетом, деловой прак-

тикой, традициями) составила 2,9 балла. Наиболее вероятное влияние либерализации рынка труда окажет на активизацию процессов высвобождения избыточной численности работников в результате реструктуризации предприятий, развитие нестандартных форм занятости, в наименьшей степени — на рост официальной безработицы и рост затрат на персонал. В большей степени влияние оценивается как положительное.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение институциональной гибкости рынка труда в Беларуси способно оказать значительную роль в повышении эффективности занятости. 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, выплатой заработной платы в конвертах и пр.) и слабому инфорсменту 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. Поэтому его либерализация возможна по следующим направлениям: снижение жесткости регулирования высвобождения работников и ослабление 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 бестарифной 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, достигаемыми через их эффективное использование; снижение налогообложения фонда оплаты труда, переход к накопительному принципу социального и пенсионного обеспечения; усиление инфорсмента трудовых отношений (т.е. 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, привязка их к вознаграждению, укрепление информационного, методического и кадрового обеспечения отделов кадров предприятий, развитие их сотрудничества с заинтересованными службами в организации и за ее пределами; активизация профсоюзов, обновление ориентиров их деятельности с учетом необходимости повышения экономической эффективности занятости.

Литература

1. Вишневская Н. Законодательство о защите занятости и рынок труда // Вопросы экономики. — 2004. — № 3. — С. 114–122.
2. Вишневская Н.Т., Капелюшников Р.И. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация. Препринт WP3/2007/02. — М.: ГУ-ВШЭ, 2007. 80 с.
3. Гимпельсон В.Е. Рынок труда и трудовые отношения: между нормативной жесткостью и неформальной гибкостью // Современные проблемы социальной политики в России. Альманах Ассоциации независимых центров экономического анализа. — 2003. — Вып. № 2.
4. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — М.: ГУ-ВШЭ, 2001.
5. Разумова Т.О. Выпускники вузов на рынке труда России. — М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2007. 232 с.
6. Рынок труда и возможности трудоустройства. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Грузии, Беларуси, Молдове, Украине. — Европейский фонд образования, 2010.
7. Социально-экономическое положение Республики Беларусь, январь 2009. Мн.: Национальный Статистический Комитет Республики Беларусь. — 2009. — № 1. — С. 177–192.
8. Тур А.Н. Развитие системы либерализации экономики Республики Беларусь в условиях экономического кризиса // Проблемы управления. — 2009. — № 1. — С. 30–35.
9. Auer P.(ed.) Changing labour markets in Europe: the role of institutions and policies. — Geneva, ILO, 2001. — 247p.
10. Blau F.D., Kahn L.M. Institutions and laws in the Labor Market // Handbook of Labor Economics / ed. by O. Ashenfelter and D. Card. Vol. 3. Ch. 25. — Elsevier Science B.V., 1999. P. 1399–1455.
11. Employment Stability in an Age of Flexibility. Evidence from industrialized countries. Ed. by P. Auer and S. Cazes. — Geneva. ILO, 2003. — 272p // Publications Employment// www.ilo.org/public/english/employment/strrat/pube/etp48.htm. Дата доступа 17.01.2006.
12. Nickell S., Layard R. Labor Market Institutions and economic performance // Handbook of Labor Economics / ed. by O. Ashenfelter and D. Card. Vol. 3. Ch. 46. — Elsevier Science B.V., 1999. P. 3029–3084.