

РАКСТІ

ЕКОНОМІКА

Елена Ванкевич

ОБНОВЛЕНИЕ ОРИЕНТИРОВ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Необходимость сочетания гибкости рынка труда с социальной защищенностью работников нашло отражение в концепции *flexicurity*. Однако современные тенденции развития экономики (глобализация, формирование е-экономики, структурные сдвиги) и обострение проблем занятости во всех странах свидетельствуют, что основные ориентиры политики занятости снова нуждаются в модернизации. В работе показано, что взаимосвязь между гибкостью рынка труда и уровнем безработицы достаточно неоднозначная. В большей степени гибкость рынка труда влияет на уровень и структуру занятости, а не на уровень безработицы. Такие инструменты повышения гибкости, как перевод работников на временные и нестандартные формы занятости являются достаточно эффективными инструментами повышения занятости в краткосрочном периоде. Но в долгосрочном периоде необходимо совершенствовать институциональное строение рынка труда для обеспечения его гибкости. Общая европейская платформа действий в этом направлении, выраженная в программе Достойного труда Международной Организации Труда и концепции *flexicurity*, как показал опыт, нуждается в модернизации с учетом исторического опыта развития конкретной экономики и развитости в ней формальных и неформальных институтов рынка труда, скорости протекания структурных изменений и встроенности в глобальный процесс, ориентиров социально-экономического развития страны. Для Республики Беларусь в этих условиях особую актуальность приобретают прикладные вопросы обновления ориентиров государственной политики занятости, поскольку следование идеям полной занятости обусловило слабую инновационную восприимчивость белорусской экономики и инертность ее структуры, что обеспечивается переносом основных проблем с макро- на микро-уровень. Необходимыми для национальной модели рынка труда Республики Беларусь направлениями государственной политики занятости являются: усиление адресности программ активной политики на рынке труда, изменение принципов социального страхования, сокращение практики стимулирования создания новых рабочих мест в бюджетных отраслях экономики, совершенствование законодательства о защите занятости, что означает снижение жесткости регулирования высвобождения работников; принятия нормативных документов, регулирующих гибкие формы высвобождения и управления персоналом (аутплейсмент, лизинг персонала, аутсорсинг); ослабление привязки зарплатообразования к единой тарифной системе; использование безтарифной системы оплаты труда; снижение налогообложения фонда заработной платы и разделение

участия социальных партнеров в формировании отчислений с него в фонд социальной защиты населения. Перечисленные направления являются модификацией концепции *flexicurity* для обеспечения эффективности рынка труда в подстройке к изменениям экономики.

Ключевые слова: гибкость рынка труда, политика занятости, уровень занятости, уровень безработицы, *flexicurity*.

Nodarbinātības politikas orientieru atjaunošana mūsdienu apstākļos

Nepieciešamība apvienot darba tirgus elastību ar darbinieku sociālo aizsardzību guva atspoguļojumu *flexicurity* koncepcijā. Tomēr mūsdienu ekonomikas attīstības tendences (globalizācija, e-ekonomikas veidošanās, strukturālās novirzes) un aizņemtības problēmu aktualizēšanās visās valstīs parāda, ka atkal nepieciešama galveno nodarbinātības politikas orientieru modernizācija. Darbā atspoguļots, ka pastāv pretrunas savstarpējā saistībā starp darba tirgus elastību un bezdarba līmeni. Darba tirgus elastība lielākā mērā ietekmē nodarbinātības līmeni un struktūru, nevis bezdarba līmeni. Tādi elastības paaugstināšanas instrumenti kā darbinieku pāreja uz pagaidu un nestandarta nodarbinātības formām ir pietiekami efektīvs līdzeklis, lai palielinātu nodarbinātību īstermiņā. Tomēr ilgtermiņā, lai nodrošinātu darba tirgus elastīgumu, nepieciešams pilnveidot tā institucionālo struktūru. Eiropas rīcības pamatnostādnes šajā virzienā tiek atspoguļotas Starptautiskās darba organizācijas Pienācīga darba programmā un *flexicurity* koncepcijā. Bet pieredze rāda, ka šīm pamatnostādnēm ir nepieciešama modernizācija, ņemot vērā konkrētās ekonomikas vēsturisko attīstības pieredzi un tās formālo un neformālo darba tirgus institūciju attīstību, strukturālo izmaiņu ātrumu un iekļautību globālajā procesā, kā arī valsts sociāli ekonomiskās attīstības orientierus. Šajos apstākļos Baltkrievijas Republikai īpaši nozīmīgi kļūst lietišķie jautājumi, kas skar valsts nodarbinātības politikas orientieru atjaunošanu, jo sekošana pilnīgas nodarbinātības idejām izraisīja vāju Baltkrievijas ekonomikas inovatīvo uzņēmību un tās struktūras inertumu, kas izpaužas galveno problēmu pārnesē no makro uz mikro līmeni. Baltkrievijas Republikas nacionālā darba tirgus modeļa izveidei nepieciešami šādi valsts nodarbinātības politikas virzieni: aktīvas politikas programmu mērķtiecības pastiprināšana darba tirgū, sociālās apdrošināšanas principu izmaiņas, darba vietu radīšanas apkarošana sabiedriskajā sektorā, likumdošanas pilnveidošana darba aizsardzības jomā, kas nozīmē darbinieku atļaušanas regulējuma stingrības samazināšanu; normatīvo dokumentu ieviešana, kas nodrošinās elastīgas personāla atbrīvošanas un vadīšanas formas (autpleisments, personāla lizings, autorsings); algas veidošanās piesaistes vienotai tarifu sistēmai vājināšana, beztarifa darba apmaksas sistēmas izmantošana; darba algas fonda nodokļu samazināšana un sociālo partneru piedalīšanās sadale pārskaitījumu veidošanā iedzīvotāju sociālās aizsardzības fondā. Nosauktie virzieni ir *flexicurity* koncepcijas modifikācija darba tirgus efektivitātes nodrošināšanai atbilstoši ekonomikas izmaiņām.

Atslēgas vārdi: darba tirgus elastība, nodarbinātības politika, nodarbinātības līmenis, bezdarba līmenis, *flexicurity*.

Renewal of employment policy benchmarks in the modern context

The necessity to combine labour market flexibility with social security has driven to the concept of flexicurity. However, current trends of economic development (globalization, e-Economy, structural shifts) and exacerbation of employment are taking place in all countries signaling the urge for the modernization of employment policy benchmarks. The paper reveals vagueness in relationship between the labour market flexibility and the level of unemployment. To greater extent, it is the level of employment and its structure rather than the level of unemployment that the labour market flexibility influences on. The transfer of workers to temporary

and non-standard types of employment is rather an effective tool to increase the employment efficiency in the short run. However, it is necessary to further develop the institutional formation of the labour market in order to make it flexible in the long-term period. Experience shows that the common European platform, being outlined in ILO principles of Decent work and the concept of flexicurity, needs modernization while considering historical experience in the development of a certain economy and maturity of its formal and informal institutions of labour market together with the rate of structural changes and integration into the global process, and benchmarks of social and economic development of the country. In this context action-oriented issues of renewal of state employment policy benchmarks have been of special interest in the Republic of Belarus since the concept of full employment caused weak acceptance of innovation by Belarusian economy and stagnancy of its structure which is fueled by transferring of major problems from macro- to microlevel. The necessary benchmarks of state employment policy for the national model of the labour market of the Republic of Belarus are the following: strengthening of addressness of active labor market policies, changes in principles of social security programs, reduction of incentives for the creation of new jobs in state financed industries, enhancement of the employment security legislation which means reduction in rigidity of layoff regulation; adoption of regulations governing flexible forms of layoffs and personnel management (outplacement, staff leasing, outsourcing); weakening of wage formation binding to the Unified tariff system; use of non-tariff system of remuneration; payroll tax reduction and sharing contributions to the Social Security Fund among social partners. The abovementioned trends present the modification of the concept of flexicurity which provide for labour market efficiency under the process of adjustment to the economy changes.

Key words: labour market flexibility, employment policy, level of employment, level of unemployment, flexicurity

Введение

Развитие глобальной е-экономики и перенос акцента в формировании конкурентных преимуществ на человеческий капитал и инновации значительно модифицируют требования к составу функций, выполняемых рынком труда. Сформированные во второй половине XX века модели рынка труда большинства европейских стран, ориентированные на жесткое законодательство о защите занятости, активный институт социального партнерства, регламентацию условий труда и оплаты, введение института минимальной заработной платы, социально ответственного реструктурирования оказались уязвимыми в свете перманентных структурных изменений экономики конца XX – начала XXI веков. Специалистами неоднократно высказывалось мнение о том, что излишне жесткий рынок труда является одной из причин затяжных проблем в сфере занятости и кадрового сопровождения экономического роста (Никкел С., Лайард Р., Вишневская Н., др.). Ситуацию усугубляет значительная активизация трудовой миграции в мире и в Европе, так как в процессе глобализации миграционные барьеры снижаются (Mensikovs, Vanags 2011). Поэтому требование повышения гибкости рынка труда обусловило институциональные реформы во многих европейских странах в русле концепции *flexicurity* как попытки соединения необходимой степени гибкости рынка труда и социальной защищенности (Дания, Швеция, Германия, Норвегия, др. страны). Однако содержание реформ по повышению гибкости рынка труда, а также их результаты значительно дифференцированы в разрезе европей-

ских стран. Обостряющиеся проблемы в области занятости практически во всех странах свидетельствуют, что в настоящее время основные ориентиры политики занятости снова нуждаются в модернизации, результативность которой зависит от конкретно-исторического развития страны и комплексности проводимых реформ рынка труда.

Для Республики Беларусь в этих условиях особую актуальность приобретают прикладные вопросы обновления ориентиров государственной политики занятости, поскольку рынок труда в ней традиционно оценивается как жесткий. Однако более детальное изучение особенностей жесткости/гибкости рынка труда в Республике Беларусь (Vankevich 2009) показало, что институциональная жесткость, жесткость численности занятых и заработной платы на макро-уровне сочетается с достаточно высокой подвижностью ресурсов труда (рабочего времени) и цены труда (затраты работодателя на персонал) на микро-уровне. Однако следование идеям полной занятости обусловило слабую инновационную восприимчивость белорусской экономики и инертность ее структуры, что обеспечивается переносом основных проблем с макро- на микро-уровень.

Поэтому исследовательскую гипотезу можно сформулировать следующим образом:

- 1) существует связь между степенью гибкости рынка труда и его результативностью, оцененная через уровень занятости и уровень безработицы, которая дифференцирована в разрезе категорий населения;
- 2) концепция *flexicurity* нуждается в дополнении основных положений с учетом современных тенденций развития экономики;
- 3) современные ориентиры государственной политики занятости в Республики Беларусь нуждаются в комплексном обновлении.

Опыт управления гибкостью рынка труда: достигнутые теоретические и прикладные результаты

Теоретическим фундаментом сочетания гибкости рынка труда с необходимым уровнем социальной защищенности является концепция *flexicurity* (Cazes, Nesrogoва 2007), которая означает баланс между конкурентоспособностью и социальной защитой, эффективностью рынка труда и усилением позиций социальных партнеров.

Основной 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, Германии, Швеции и Нидерландах. Причем результаты рынка труда в данных странах намного лучше по сравнению со средними значениями в странах ЕС: уровень занятости в 2012 году в ЕС-28 составил – 64,1%, в Дании –

72,8%, в Нидерландах – 75,1%. Средний уровень безработицы в странах ЕС-28 достиг в 2012 году 10,5 %, в то время как в Дании он был равен 7,5%, в Нидерландах – 5,3%. Зато удельный вес лиц, работающих неполный рабочий день, в Дании составил 24,8%, в Нидерландах – 49,2% при среднем значении в странах ЕС-28 – 19,1% (см. Табл. 1).

Это позволило экспертам (Evropejskoje regionalnoe sovesanie 2009) сделать вывод об эффективности концепции *flexicurity*. Однако под влиянием мирового финансово-экономического кризиса обнажились и определенные недостатки данной концепции, что потребовало внесения изменений в механизм функционирования рынка труда в направлении его либерализации. Результаты либерализации рынков труда оказались различными. Например, в Германии они были в большей степени положительными, в Испании – менее удачными (см. Табл. 1, 2).

Таблица 1
Динамика основных индикаторов рынка труда стран ЕС, 2003 – 2013 гг.

Страна	Уровень занятости, %		Уровень безработицы, %		Динамика удельного веса работающих неполный рабочий день в численности занятого населения, %		Динамика удельного веса временно работающих, %	
	2003	2012	2002	2012	2002	2012	2004	2012
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ЕС-28	62,5	64,1	8,9	10,5	15,7	19,2	13,2	13,7
Зона евро (18 стран)	62,6	63,8	8,5	11,4	15,7	20,9	15,0	15,2
Бельгия	59,6	61,8	7,5	7,6	19,3	24,7	8,7	8,1
Болгария	52,5	58,8	18,2	12,3	2,7	2,2	8,0	4,4
Чехия	64,7	65,7	7,3	7,0	4,3	5,0	8,8	8,3
Дания	75,1	72,6	4,6	7,5	20,0	24,8	9,8	8,6
Германия	65,0	72,8	8,7	5,5	20,3	25,7	12,5	13,9
Эстония	63,0	67,1	10,3	10,2	6,0	9,2	2,9	3,5
Ирландия	65,5	58,8	4,5	14,7	16,3	23,5	3,4	10,1
Греция	58,7	51,3	10,3	24,3	4,2	7,6	12,4	10,0
Испания	59,8	55,8	11,4	25,0	8,0	14,6	32,2	23,4
Франция	63,9	63,9	8,3	10,2	16,1	17,7	12,8	15,0
Хорватия	53,4	50,7	15,1	15,9	7,0	6,3	12,4	12,8
Италия	56,1	56,8	8,5	10,7	8,5	16,8	11,9	13,8
Кипр	69,2	51,7	3,5	11,9	6,3	9,7	13,1	15,1
Латвия	61,8	63,0	12,5	15,0	8,6	8,9	9,2	4,7
Литва	61,1	62,0	13,9	13,4	9,5	8,9	6,5	2,6
Люксембург	62,2	65,8	2,6	5,1	11,6	18,5	4,8	7,6
Венгрия	57,0	57,2	5,6	10,9	3,4	6,6	6,9	9,4

Продолжение таблицы 1 см. на с. 12

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Мальта	54,2	59,1	7,4	6,4	8,4	13,2	3,2	6,8
Нидерланды	73,6	75,1	3,1	5,3	43,4	49,2	14,4	19,3
Австрия	68,9	72,5	4,2	4,3	18,7	24,9	9,5	9,3
Польша	51,2	59,7	20,0	10,1	9,6	7,2	22,5	26,8
Португалия	68,1	61,8	5,7	15,9	8,4	11,0	19,9	20,7
Румыния	57,6	59,5	7,5	7,0	9,7	9,1	2,8	1,7
Словения	62,6	64,1	6,3	8,9	5,8	9,0	17,8	17,0
Словакия	67,7	59,7	18,8	14,0	1,8	4,0	5,3	6,7
Финляндия	67,7	69,4	9,1	7,7	12,1	14,1	17,1	15,5
Швеция	72,9	73,8	6,0	8,0	20,4	25,0	15,5	15,9
Великобритания	71,5	70,1	5,1	7,9	24,5	25,9	5,6	6,2

Источник: Eurostat 2014.

Данные таблиц 1 и 2 показывают, что общий уровень занятости населения в странах ЕС-28 за 2003–2012 гг. в 15 странах снизился, но при этом уровень занятости женщин возрос в 22 странах из 28. В 25 странах значительно повысился уровень занятости пожилых людей. Однако уровень безработицы среди молодежи в большинстве стран при этом остается в динамике роста. То есть повышение гибкости рынка труда сопровождалось расширением занятости женщин, пожилых людей и снижением занятости мужчин. Молодежь оказалась наиболее уязвимым сегментом на рынке труда.

В Германии либерализация рынка труда (2003–2005 гг.) началась с расширения нестандартных форм занятости (повышение доли работников на условиях срочных трудовых договоров), что постепенно ослабило степень институциональной защиты стандартной занятости (на условиях полного рабочего дня и бессрочных трудовых договоров). Флексибилизация институтов рынка труда Германии проводилась по нескольким направлениям (Vishnevskaja 2013):

- 1) реформирование работы органов государственной службы занятости на основе измененных критериев (оценка их деятельности не по количеству обслуживаемых лиц, а по проценту трудоустройства):

усиление адресности в реализации программ активной политики на рынке труда — при снижении размера ассигнований в 1,6 раза изменилась их структура. Приоритет получили программы, направленные на ускоренную интеграцию безработных на рынке труда и создание безработными собственного бизнеса, причем помощь оказывается не всем безработным, а только выделенным в результате профилирования¹ более узким группам (Vishnevskaja 2013):

¹ Профилирование безработных — это система разделения безработных на категории (группы) в соответствии с риском длительной безработицы, который оценивается на основании индивидуальных характеристик безработного, отражающих потенциал трудоустройства и мотивацию к трудоустройству, с последующим определением оптимального с точки зрения повышения шансов трудоустройства набора активных программ занятости

- свертывание программ субсидируемой занятости и отбор программ повышения квалификации и переподготовки не по количеству обратившихся в органы государственной службы занятости, а по показателю их эффективности (то есть проценту трудоустроенных безработных после прохождения программ);
 - создание конкуренции в области предоставления услуг по трудоустройству между государственными и негосударственными службами и кадровыми агентствами,
 - индивидуализация работы с безработными;
- 2) изменение системы социального страхования в направлении «усиления личной ответственности каждого застрахованного и стимулирования поиска получателем пособий нового рабочего места» (Vishnevskaja 2013). Учитывая достаточно щедрые программы помощи безработным, акцент в процессе реформирования был сделан на активизации самого безработного в поиске рабочего места и трудоустройстве, на повышении его ответственности и расширении обязанностей. Кроме того, изменился подход к определению понятия подходящего рабочего места в части необязательности сохранения прежнего уровня заработной платы и занятости на полный рабочий день. Изменение системы социального страхования было направлено на упрощение системы выплат пособий по безработице, сокращение его размера и сроков получения, дополнение обязанностей трудоустройства всех трудоспособных членов семьи безработного, отменой досрочных пенсий, поэтапное увеличение пенсионного возраста. Эти меры способствовали снижению размера социального налога при равнозначном его делении между социальными партнерами;
- 3) стимулирование спроса на рабочую силу – распространялось в первую очередь на расширение нестандартных рабочих мест² (главным отличием которых является нестабильность занятости и, как следствие, нестабильность получения заработка). Расширение сектора так называемых «нестандартных рабочих мест» создавало давление на занятых на условиях постоянной заня-

для тех групп, помощь которым со стороны службы занятости является экономически эффективной на определенных типах регионального рынка труда. Профилирование предназначено для повышения эффективности работы службы занятости через введение процедуры выявления проблемных категорий с высоким риском длительной безработицы на ранней стадии и вовлечения их в специальные программы с первых недель пребывания в составе безработных (Vankevich, Korobova 2007).

² «Стандартной считается занятость по найму в режиме полного рабочего времени на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. В большинстве развитых стран такой «стандарт» закреплён законодательно. Наоборот, все формы занятости (и трудовых отношений), отклоняющиеся от описанного выше стандарта, включая самозанятость, могут рассматриваться как нестандартные» (Gimpelson, Kapelushnikov 2006). Несмотря на то, что работа на условиях нестандартной занятости может приносить высокий доход, отсутствие гарантий постоянной занятости, разовый и эпизодический характер данных работ и соответственно, заработка, позволяет относить нестандартные рабочие места к неустойчивым.

тости. Тем самым значительно повысилась гибкость рынка труда, поскольку увеличилось количество занятых на условиях срочных трудовых договоров, самозанятых, расширилась сфера деятельности кадровых агентств, лизинга персонала.

Результативность целенаправленного повышения гибкости рынка труда в Германии высоко оценивается специалистами (Бурда М., Хай Дж.) и подтверждается практикой:

- ростом уровня занятости (с 65% в 2003 г. до 73,3% в 2013 г.). Это один из самых высоких показателей в Европе, особенно среди женщин, лиц пенсионного возраста, молодежи (см. Табл. 2);
- снижением уровня безработицы (см. Табл. 1).

Произошли изменения в структуре экономики Германии: прежде всего выросла доля сектора услуг, при этом именно этот сектор генерирует так называемые нестандартные рабочие места. Увеличились количественные показатели, по которым можно оценить степень гибкости рынка труда: удельный вес занятых на условиях срочных трудовых договоров (с 21,9% в 2004 г. до 26,2% в 2013 г.), занятых неполный рабочий день (с 21,3% в 2003 г. до 26,2% в 2013 г.), временно занятых (с 12,5% до 13,5% за этот же период). Таким образом, снизилось значение показателей, характеризующих степень жесткости законодательства о защите занятости.

Не менее важным, хотя менее видимым результатом реформ рынка труда в Германии стало снижение затрат на персонал. Это достигалось следующими мерами:

- ростом количества так называемых дешевых рабочих мест;
- изменением механизма зарплатообразования (что связано с постепенным отходом от отраслевого коллективно-договорного регулирования заработной платы и введения ее дифференциации в зависимости от финансового состояния предприятия);
- сокращением кадрового ядра, что происходило параллельно при расширении периферийных рабочих мест и привело к экономии трудовых издержек (либо замедлению их роста). Однако нельзя не отметить, что меры по повышению гибкости рынка труда усилили его сегментацию³, так как разрыв между

³ Сегментация рынка труда – это процесс его разделения на секторы в зависимости от условий трудовых соглашений и контрактов, режимов рабочего времени, уровня заработной платы, содержания социального пакета, др. Основы сегментации 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, pp. 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, – pp. 1183 – 1217) (Vankevich 2014). Сегментация 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.

так называемыми работниками кадрового ядра и периферии усилился. Повышение уровня занятости и снижение уровня безработицы в долгосрочном периоде приводит к снижению производительности труда, а это способствует снижению конкурентоспособности национальной экономики на глобальном рынке.

Таблица 2

**Уровень занятости и безработицы
отдельных категорий населения в странах ЕС**

Страна	Уровень занятости мужчин в возрасте 15 – 65 года, %		Уровень занятости женщин в возрасте 15 – 64 года, %		Уровень занятости пожилых лиц, %		Уровень безработицы молодежи, %	
	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2010	2012
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ЕС 28	70,3	69,4	54,8	58,8	39,9	50,1	21,1 (ЕС 27)	22,9 (ЕС 27)
Зона евро (18 стран)	71,4	68,8	53,8	58,3	37,8	50,1	20,9 (17 стран)	23,1 (17 стран)
Бельгия	67,3	66,4	51,8	57,2	28,1	41,7	22,4	19,8
Болгария	56,0	62,1	49,0	56,8	30,0	47,4	21,8	28,1
Чехия	73,1	75,7	56,3	59,6	42,3	51,6	18,3	19,5
Дания	79,6	75,0	70,5	70,0	60,2	61,7	13,9	14,0
Германия	70,9	77,7	58,9	68,8	39,9	63,5	9,9	8,1
Эстония	66,3	71,4	59,9	65,7	50,9	62,6	32,9	20,9
Ирландия	75,2	65,1	55,7	55,9	49,0	51,3	27,6	30,4
Греция	73,4	58,4	44,3	40,1	41,3	35,6	32,9	55,3
Испания	73,2	59,2	46,3	50,3	40,7	43,2	41,6	53,2
Франция	69,9	67,9	58,2	50,4	37,0	45,6	23,7	24,7
Хорватия	60,3	52,8	46,7	45,6	28,4	36,5	32,5	43,0
Италия	69,6	64,8	42,7	46,5	30,3	42,7	27,8	35,3
Кипр	78,8	67,0	60,4	56,9	50,4	49,6	16,5	27,8
Латвия	66,1	66,8	57,9	63,4	44,1	54,8	36,2	28,5
Литва	64,0	64,7	58,4	62,8	44,7	53,4	35,7	26,7
Люксембург	73,3	72,1	50,9	59,1	30,3	40,5	15,8	18,0
Венгрия	63,5	64,3	50,9	52,8	28,9	38,5	26,6	28,1
Мальта	74,5	74,1	33,6	47,0	32,5	36,2	13,1	14,2
Нидерланды	81,1	78,7	66,0	69,9	44,3	60,1	8,7	9,5
Австрия	76,4	77,1	61,6	67,6	30,3	44,9	8,8	8,7
Польша	56,5	66,6	46,0	53,4	26,9	40,6	23,7	26,5
Португалия	76,0	64,0	61,4	62,5	51,6	46,7	27,7	37,7

Продолжение таблицы 2 см. на с. 16

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Румыния	63,8	65,8	51,5	52,5	38,1	41,5	22,1	22,7
Словения	67,4	67,1	57,6	64,2	23,5	33,5	14,7	20,6
Словакия	63,3	66,4	52,2	54,5	24,6	44,0	33,9	34,0
Финляндия	69,7	69,9	65,7	69,0	49,6	58,5	21,4	19,0
Швеция	74,2	76,3	74,5	71,8	68,6	73,6	24,8	23,7
Великобритания	77,8	75,6	65,3	65,8	55,4	59,8	19,6	21,0

Источник: Eurostat 2014.

В Испании опыт повышения гибкости рынка труда оказался не столь успешным, как в Германии. Испанскую реформу специалисты классифицируют как «ассиметричную» (Vishnevskaja 2013) прежде всего потому, что реформированию подверглась только часть институтов (касающихся периферийной рабочей силы и работников, занятых на условиях срочных трудовых договоров), в то время как остальная часть оказалась нетронутой. Это обусловило резкую сегментацию рынка труда и размывание эффекта от его реформ. В итоге, в Испании уровень занятости с 59,8% в 2003 г. снизился к 2013 г. до 55,8%, уровень безработицы возрос с 11,4% в 2003 г. до 25% в 2012 г.

Обобщение опыта флексибилизации рынка труда показало, что основной элемент, который подвергается изменению в данном процессе – институциональный каркас рынка труда (законодательство о защите занятости, пособие по безработице, активная политика рынка труда). Именно различиями в институциональном строении национальных рынков труда и их институциональной гибкости/жесткости специалисты объясняют различия в уровне занятости и уровне безработицы (Boeri 2011). Эксперты ЕС в 2009 году, анализируя связь между показателями законодательства о защите занятости и результатами рынков труда, пришли к следующему выводу: «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» (Europejskoje regionalnoe sovesanie 2009).

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. Невозможно сделать однозначные выводы о том, какой рынок труда лучше. Исследователи МВФ показали, что дерегулирование рынка труда повышает уровень занятости и заработной платы, что является ключом к успеху (Cazes, Nesporova 2007). 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 (Mironenko 2009). Используя микроданные, эксперты МОТ показали, что гибкость рынка труда сопряжена с интенсификацией оборота рабочей силы и реструктуризацией предприятий и коррелирует с экономическим циклом (Cazes, Nesporova 2003). Но однозначные выводы о наличии связи между гибкостью рынка труда и его результатами сделать невозможно.

Исследование влияния кризиса на развитие нестандартных форм занятости, проведенное специалистами Международного Института исследования труда МОТ (World of work report 2012), показало, что наиболее значимыми факторами, оказывающими влияние на гибкость занятости, являются микроэкономические факторы предложения труда (возраст, пол, образование работников) и спроса на труд (размер предприятий по численности занятых и принадлежность к сектору общественных услуг). Среди макроэкономических факторов значимыми оказались факторы спроса на труд (темпы роста ВВП, открытость торговли и производительность труда) и институты на рынке труда (законодательство о защите занятости, процент участвующих в профсоюзах и масштаб нестандартных форм занятости) (International Institute for Labour Studies 2012). 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 (International Institute for Labour Studies 2012). А вот факторы предложения труда (баланс между временем труда и досуга) оказались статистически не значимыми для динамики гибких форм занятости (International Institute for Labour Studies 2012). Для определения наличия связи между эффективностью рынка труда (оцененной через уровень занятости и уровень безработицы различных категорий населения) и элементами его гибкости использованы годовые данные Евростата за 2003–2012 годы в разрезе 28 стран Европейского Союза. Результаты оценки тесноты связи по коэффициенту корреляции представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты оценки тесноты связи между эффективностью рынка труда и элементами его гибкости, линейный коэффициент корреляции Пирсона, 2003–2012 гг.

Зависимая переменная (y)	Значение коэффициента корреляции при независимых переменных (x)			
	неполный рабочий день	вторичная занятость	временная занятость	доля работающих на условиях срочных трудовых договоров
1	2	3	4	5
уровень занятости	0,6564	0,6934	нет зависимости	0,01
уровень безработицы	0,4214	0,4064	0,1873	0,2632
уровень занятости женщин	0,4841	0,6708	нет зависимости	нет зависимости

Продолжение таблицы 3 см. на с. 18

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5
уровень занятости пожилых людей	0,4738	0,6319	0,0479	0,0519
уровень безработицы среди молодежи	0,3675	0,3689	0,1232	0,0754

Источник: рассчитано автором по Eurostat 2014.

Анализ данных таблицы 3 позволяет сделать вывод, что сильной связи между показателями эффективности рынка труда и уровнем развития гибких форм занятости не выявлено. Однако более детерминированным оказывается уровень занятости, что позволяет сделать вывод о положительном влиянии гибких форм занятости на уровень занятости в стране. Наиболее тесная зависимость выявлена между удельным весом занятых неполный рабочий день и уровнем занятости, удельным весом имеющих вторичную занятость и уровнем занятости женщин, пожилых людей, общим уровнем занятости. Факторы временной занятости и удельного веса работающих на условиях срочных договоров оказались статистически незначимыми для результатов рынка труда. Таким образом, либерализация рынка труда позволяет обеспечить повышение уровня занятости, в том числе уязвимых социально-демографических групп населения (женщины, пожилые люди). На уровень безработицы элементы гибкого рынка труда оказывают меньшее влияние, чем на уровень занятости. Однако сильных зависимостей, пригодных для прогнозирования и позволяющих выявить устойчивые связи, не выявлено.

Таким образом, 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 трудоустройства 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 (Van Eysk 2003), 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 сама концепция *flexicurity* должна быть гибкой в плане настройки, что и объясняет необходимость ее обновления по следующим направлениям (см. Табл. 4).

Таблица 4

Направления трансформации концепции *flexicurity* в современных условиях

Направления	Мероприятия
активная политика на рынке труда	1) индивидуальные программы поиска рабочего места для части безработных, отобранных в результате профилирования 2) конкуренция в области услуг на рынке труда между государственной службой занятости и негосударственными агентствами 3) отбор программ повышения квалификации на основе их результативности (процента трудоустройства)
меры по стимулированию спроса на труд	1) расширение использования нестандартных форм занятости, гибких рабочих мест 2) свертывание программ субсидированной занятости
совершенствование системы социального страхования	1) расширение обязанностей безработного в целях активизации его индивидуальных усилий по трудоустройству 2) упрощение системы выплат пособий по безработице, сокращение его размера и сроков получения, обязательное трудоустройство всех трудоспособных членов семьи безработного, отмена досрочных пенсий, поэтапное увеличение пенсионного возраста 3) усиление индивидуальной ответственности получателей пособий за трудоустройство
законодательство о защите занятости	1) увеличение численности занятых на условиях срочных трудовых договоров, 2) профилактика рисков прекаризации занятости

Источник: авторская разработка на основе *Evropejskoje regionalnoe sovesanie 2009, International Labour Office 2009.*

Направления обновления политики занятости в Республике Беларусь

Осознание необходимости реформы белорусского рынка труда постепенно приходит в плоскость практических решений, так как действующая модель не выполняет функции сопровождения необходимых структурных изменений экономики. Отставание рынка труда Республики Беларусь от западноевропейских моделей в уровне производительности труда и заработной платы оказывается более значимым, чем видимые преимущества в достижении более высокого уровня занятости и более низкого уровня безработицы⁴.

В течение последних лет модель белорусского рынка труда, сформированная как соответствующая социально ориентированной экономике, обеспечила высокую социальную стабильность белорусского общества. Но по мере усиления глобальной конкуренции и необходимости формирования инновационных источников конкурентных преимуществ, стали определяться ее слабые стороны. Это проявляется в медленных темпах структурных преобразований белорусской экономики (Vsemirnij Bank 2014).

Таблица 5

Динамика основных индикаторов эффективности занятости в Беларуси в сравнении с европейскими странами и Россией

	Уровень занятости, %		Уровень безработицы, %		Валовой национальный доход на душу населения в тыс. долл. США по ППС	Уровень заработной платы, долл.	
	2005	2012	2005	2012	2012	2005	2012
Республика Беларусь	72,3	75,9	1,5*	0,5*	13385	215	439
ЕС-28	63,4	64,1	9,0	10,5	28086	2365,7 (24 страны)	2903,3
Российская Федерация	61,3	64,9	2,5*	1,2*	14461	303	936

* – регистрируемая безработица

Источник: Eurostat 2014, Nacionalnij Statisticeskij Komitet Respubliki Belarus 2014a, 2014b, UNDP 2014.

Система профессиональной подготовки стала не в полной мере соответствовать запросам экономики, а кадровая политика предприятий по-прежнему строится на принципах экстенсивного использования дешевой рабочей силы. В итоге сложившаяся структура белорусской экономики слабо восприимчива к инновациям, а обширные социальные программы, основанные на «солидарном» прин-

⁴ В Беларуси низкий уровень официальной безработицы (0,5% в 2013 г.) сочетается с достаточно умеренным уровнем фактической безработицы в диапазоне 5% (оцененной в результате обследования домохозяйств по методологии MOT).

ципе формирования фонда социальной защиты населения и пенсионного страхования, не рассчитаны на нестандартные формы занятости. Растущая численность экономически неактивного населения, не участвующего в формировании фонда социальной защиты населения, претендует тем не менее на его средства. Это значительно повышает нагрузку на бюджетные услуги без соответствующего вклада в доходную часть бюджета. Высокая доля лиц старше трудоспособного возраста (23,5% в 2012 г.) (Nacionalnij Statisticeskij Komitet Respubliki Belarus 2014a) по сути, требует пересмотра системы формирования фонда социальной защиты населения и фонда пенсионного страхования, перераспределения налоговой нагрузки между социальными партнерами и усиление персонализации в формировании этих фондов и их использовании. В то же время, подтягивание заработной платы к уровню европейских стандартов не сопровождается соответствующим ростом производительности труда. Низкий уровень безработицы формирует деформированное представление о ценности рабочего места.

Чрезмерная защищенность работников от массовых высвобождений сочетается с высокой долей занятых на условиях срочных трудовых договоров (до 80%).

Таким образом, на белорусском рынке труда сложилась ситуация, которая требует серьезной реорганизации рынка труда для обеспечения его эффективно-го функционирования в современных условиях.

Необходимые для национальной модели рынка труда Республики Беларусь направления государственной политики занятости сконцентрированы в следующих направлениях:

1. усиление адресности программ активной политики на рынке труда. Это предполагает два условия:
 - а) подбор программ в соответствии с результатом профилирования безработных. Методика профилирования позволяет сфокусировать усилия безработных и работников службы занятости на повышении конкурентоспособности безработного на локальном рынке труда и подобрать пакет услуг службы занятости с учетом индивидуальных особенностей безработного. Это снижает индивидуальный риск длительной безработицы и предотвращает распыление средств государственного фонда содействия занятости, так как предполагает адресный подбор дорогостоящих активных программ содействия занятости с учетом потенциала безработного к трудоустройству, его трудовой мотивации и особенностей регионального рынка труда (Vankevich, Korobova 2007);
 - б) оценку эффективности программ по проценту трудоустройства участвующих в них лиц с учетом качества рабочего места, на которое трудоустроивается безработный (то есть продолжительность трудоустройства, уровень заработной платы, условия контракта);
2. изменение принципов социального страхования — означает постепенный переход от «солидарного» принципа формирования фонда социальной защиты населения и пенсионного страхования к накопительному, предполагающему строгую привязку и дифференциацию пакета социальных услуг и размера пенсии от личного вклада работника в его формирование;

3. сокращение практики стимулирования создания новых рабочих мест в бюджетных отраслях экономики, поскольку таким образом создаются неэффективные с экономической точки зрения рабочие места, с низким уровнем заработной платы;
4. совершенствование законодательства о защите занятости, что означает снижение жесткости регулирования высвобождения работников; принятие нормативных документов, регулирующих гибкие формы высвобождения и управления персоналом (аутплейсмент, лизинг персонала, аутсорсинг); ослабление привязки зарплатообразования к единой тарифной системе; использование безтарифной системы оплаты труда; снижение налогообложения фонда заработной платы и разделение участия социальных партнеров в формировании отчислений с него в фонд социальной защиты населения.

Заключение

Таким образом, под влиянием современных тенденций развития экономики значительно модифицируются направления политики занятости. С одной стороны, предпринимаются попытки сохранить необходимую степень социальной защиты населения, а с другой стороны – обеспечить нужную степень гибкости рынка труда в его подстройке к структурным изменениям экономики.

Проведенное исследование позволило доказать, что элементы гибкого рынка труда в большей степени влияют на уровень занятости, а не уровень безработицы. Основными направлениями современной модернизации рынков труда являются: реформирование направлений работы органов государственной службы занятости, изменение подходов к оценке ее эффективности; активизация безработных в поисках рабочего места и трудоустройстве; изменение системы социального страхования с учетом расширения нестандартных форм занятости и условий оплаты труда; стимулирование спроса на рабочую силу. Перечисленные направления являются модификацией концепции *flexicurity* для обеспечения эффективности рынка труда в подстройке к изменениям экономики.

References

- Auer P., Cazes S. (Eds.) (2002) *Employments Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*. Geneva: ILO.
- Boeri T. (2011) Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 6, No. 13, pp. 1173 – 1236.
- Cazes S., Nesporova A. (Eds.) (2003) *Labour Markets in Transition*. Paris: ILO.
- Cazes S., Nesporova A. (Eds.) (2007) *Flexicurity: A Relevant Approach for Central and Eastern Europe*. Geneva: ILO.
- Eurostat. (2014) *Europe in figures 2013: Yearbook*. Available: <http://www.eurostat.ec.europa.eu> (accessed 15.04.2014).
- Evropejskoje regionalnoe sovesanie. (2009) *Obespecenie Dostojnogo truda v Evrope i Centralnoj Azii*. Tom 1. Geneva: MBT. (In Russian)

- Gimpelson V., Kapelushnikov R. (Eds.) (2006) *Nestandardnaja zanatostj v rossijskoj ekonomike*. Moskwa: Izdatelskij dom GU VSE. (In Russian)
- International Institute for Labour Studies. (2012) *World of Work Report 2012: Better Jobs for a Better Economy*. Geneva: ILO.
- International Labour Office. (2009) *The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response*. Available: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103507.pdf (accessed 15.04.2014).
- Mensikovs V., Vanags E. (2011) Megdunarodnaja trudovaja migracija: poisk metodologiceskix osnovanij empiriceskogo issledovanija. *Socialo Zinatnu Vestnesis*, Vol. 13, No. 2, pp. 45–70. (In Russian)
- Mironenko O. (2009) Vlijanije zakonodatelstva o zasite zanjatosti na rinek truda: opit megstranovix sopostavlenij. Moskwa: Izdatelskij dom GU VSE. (In Russian)
- Nacionalnij Statisticeskij Komitet Respubliki Belarus. (2014a) *Statisticeskij egegodnik Respubliki Belarus 2013*. Minsk: NSKRБ. (In Russian)
- Nacionalnij Statisticeskij Komitet Respubliki Belarus. (2014b) *Trud i zanatost v Respublike Belarus*. Minsk: NSKRБ. (In Russian)
- Nickell S., Layard R. (1999) Labor market institutions and economic performance. Ashenfelter O., Card D. (eds.). *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, No. 46, pp. 3029–3084.
- UNDP. (2014) *Human Development Report 2013*. Available: <http://hdr.undp.org/en/2013-report> (accessed 15.04.2014).
- Van Eyck K. (2003) *Flexibilizing Employment: An Overview*. Geneva: ILO.
- Vankevich A. (2009) Institucionalnoe stroenie rinka truda v Respublike Belarus: napravlenija ocenki i razvitija. *Belorusskij ekonomiceskij gurnal*, No. 4, pp. 88–103. (In Russian)
- Vankevich A. (2014) Gibkost rinka truda: edinstvo macro- i mikropodxodov. Vitebsk: VSTU. (In Russian)
- Vankevich A., Korobova A. (2007) Profilirovanie bezrobotnix grazdan kak effektivnij instrument predupregdenia dlitelnoj bezrobotici v Belarusi. *Belorusskij ekonomiceskij gurnal*, No. 1, pp. 110–120. (In Russian)
- Vishnevskaja N. (2013) *Reforma nemeckogo rinka truda: osobij slucaj ili primer dla podraganija*. Moskwa: VSE. Preprint WP 3/2013/10. (In Russian)
- Vsemirnij Bank. (2013) Vnedrenije program dla rinka truda: poddergka strukturnix reform v Belarusi. (In Russian)