

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ СТРОЕНИЕ РЫНКА ТРУДА В БЕЛАРУСИ: НАПРАВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ

Е.В. Ванкевич,

доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента Витебского государственного технологического университета

Учитывая задачи модернизации экономики Республики Беларусь, для усиления ее конкурентоспособности и нейтрализации последствий мирового финансового кризиса в настоящее время предпринят ряд мер по дебиюрократизации деятельности государственных органов, упрощению налогообложения и правил ведения предпринимательской деятельности, либерализации рынка труда и развитию системы мотивации работников [1. С. 32–35; 2. С. 6–12]. Однако для того, чтобы определить направления и степень либерализации рынка труда, следует оценить, насколько он является жестким и зарегулированным в настоящее время, а также установить пропорцию между его гибкостью (которую дает либерализация) и жесткостью (которую формируют нормативно-правовое поле и необходимость исполнения его предписаний). Этот вопрос актуален не только для национальной экономики Республики Беларусь. В разное время его решают практически все страны.

Гибкость (или жесткость) рынка труда зависит от его институционального строения. Активные разработки проблем институционального строения рынка труда начаты в 70-х годах XX в. В настоящее время специалисты единодушны во мнении, что качественные различия в результатах функционирования рынка труда и его эффективности во многом детерминированы именно его институциональным каркасом. Поэтому важными теоретическими и прикладными задачами становятся изучение институционального строения рынка труда, оценка его институциональной гибкости (жесткости) и обоснование направлений либерализации для повышения экономической эффективности.

С теоретической точки зрения, представляет интерес, каким образом институциональное вмешательство может способствовать повышению эффективности и изменению рыночных сил в сфере трудовых отношений. Ведь модель вальрасовского рынка труда (на котором в условиях полной информированности работают однородные специалисты, представлены однотипные рабочие места, характеризующиеся равновеликой производительностью, уровень заработной платы и численности занятых абсолютно волантильны, а транзакционные издержки найма/увольнения, поиска рабочего места/работника минимальны) существует только в абстракции. В реальности именно институты трансформируют эти допущения с учетом реально складывающейся ситуации, пытаясь устранить информационную асимметрию, учесть неоднородность работников и рабочих мест с помощью вмешательства в механизм зарплатообразования, усилить переговорную силу основных операторов на рынке труда, минимизировать транзакционные издержки.

С практической точки зрения, представляет интерес не только разработка индикаторов, по которым мы можем диагностировать и наблюдать институциональное строение рынка труда, но и выделение тех игроков на нем (групп работников и работодателей), которые выигрывают (и проигрывают) при изменении степени институционального вмешательства в механизм функционирования рынка труда. Знание сущности, динамики институционального строения рынка труда и последствий его изменения является одним из основополагающих элементов устойчивости национальной экономики.

Понятие институционального строения рынка труда, его основные элементы и тенденции развития

Институционализация рынка труда – это создание устойчивого комплекса формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок и организаций, регулирующих сферу трудовых отношений. 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, инспекция труда, 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) (табл. 1).

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 [3. С. 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 [4. С. 3037].

Различают формальные и неформальные институты рынка труда [5. С. 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 относятся правила, созданные игроками на рынке труда

Таблица 1

Институциональное строение рынка труда

Элементы рынка труда	Формальные институты	Неформальные институты
Ресурсы труда (уровень и структура занятости, продолжительность рабочего времени, условия занятости, качество и конкурентоспособность рабочей силы)	Трудовой Кодекс Закон о занятости Контрактное право Закон об образовании	Неформальная занятость Инфорсмент ¹
Цена труда (уровень и структура заработной платы, дифференциация заработной платы в зависимости от качества труда, ее минимальное и максимальное значения)	Единая тарифная система Минимальная заработная плата Налогообложение фонда заработной платы и доходов работников	Неформальная оплата труда, задержки в оплате труда Инфорсмент
Инфраструктура рынка труда	Министерство 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

Источник. Собственная разработка.

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

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 численность 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 расширяют ее неофициальную часть. Получение статуса безработного и пособия по безработице привлекательно для лиц с низким качеством человеческого капитала, поскольку они могут бесплатно пользоваться определенными институциональными услугами (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 застывшим. 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), 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. Го-

сударство 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 в. 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 (табл. 2), при увеличении темпов экономического роста в конце XX – начале XXI вв. (до 2005 г.) безработица в целом снизилась. По мере замедления темпов экономического роста (с 2006 г.) начинают расти безработица и снижаться уровень занятости, но в разрезе групп стран данные индикаторы ведут себя по-разному (табл. 3). 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 там, 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 в. характеризуется активной структурной перестройкой экономик многих стран под влиянием инновационного развития, внедрения трудосберегающих технологий и роста безработицы, глобализации и углубления международного разделения труда, увеличения социальных трансферов, изменения парадигмы занятости. В этих условиях изменилось качество рабочей силы: возрос уровень ее образованности, информированности, усилилась консолидация действий посредством различных объединений, углубилась социальная стратификация населения.

Основные индикаторы рынков труда стран ОЭСР

Страна	Среднегодовой темп прироста ВВП на душу населения, %		Уровень безработицы, %		Длительная безработица, %			
	1975–2005 гг.	1990–2005 гг.	2001 г.	2006 г.	Женщины		Мужчины	
					2001 г.	2006 г.	2001 г.	2006 г.
Австрия	2,1	1,9	4,9	4,8	23,0	25,1	23,8	29,5
Бельгия	1,9	1,7	6,6	8,2	50,8	56,5	52,6	54,7
Дания	1,7	1,9	4,3	3,9	18,8	20,2	26,2	20,7
Финляндия	2,0	2,5	9,2	7,7	22,6	21,8	30,0	28,0
Франция	1,6	1,6	8,7	9,4	37,6	43,3	37,6	44,8
Германия	2,0	1,4	7,3	8,4	53,1	56,5	50,1	57,8
Ирландия	4,5	6,2	3,9	4,4	47,5	24,5	59,5	40,8
Италия	2,0	1,3	9,6	6,8	63,1	54,8	63,7	50,8
Нидерланды	1,8	1,9	2,0	3,9	40,4	43,6	47,7	46,0
Норвегия	2,6	2,7	3,5	3,5	3,9	11,1	6,8	16,8
Португалия	2,7	2,1	4,1	7,7	39,9	53,3	35,7	50,3
Испания	2,3	2,5	10,5	8,5	48,6	32,2	37,9	26,8
Швеция	1,6	2,1	4,0	7,0	20,0	12,2	24,2	16,1
Швейцария	1,0	0,6	1,9	4,0	35,5	42,6	20,6	35,0
Великобритания	2,2	2,5	5,1	5,3	19,5	14,9	33,0	27,5
Япония	2,2	0,8	5,0	4,1	18,3	20,8	32,1	40,9
Австралия	2,0	2,5	6,7	4,9	17,9	15,2	24,1	20,1
Новая Зеландия	1,1	2,1	5,3	3,8	13,4	5,5	19,6	8,8
Канада	1,6	2,2	7,2	6,3	8,2	8,3	10,5	9,1
США	2,0	2,1	4,8	4,6	5,7	9,2	6,3	10,7

Источник. Составлено на основе [6. С. 299; 7. С. 277–279, 298].

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. Реализуется «в ответ на потребности трехсторонних участников в контексте глобализирующего-

ся мира, переживающего потрясения в результате многочисленных кризисов», Программа достойного труда («Decent work for all») [9. С. 1]. 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

Таблица 3

Экономический рост, занятость и безработица в регионах мира

Регион	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
<i>Экономический рост, %</i>						
Весь мир	3,6	4,9	4,5	5,1	5,0	3,8
Развитые страны ЕС	1,9	3,1	2,5	3,0	2,6	1,4
Страны Центральной и Восточной Европы	7,0	8,3	7,0	7,7	7,6	6,0
Страны Восточной Азии	8,1	8,9	8,9	10,0	10,4	8,4
Страны Латинской Америки	2,2	6,1	4,7	5,5	5,6	4,5
<i>Безработица, %</i>						
Весь мир	6,3	6,3	6,2	6,0	5,7	6,0
Развитые страны ЕС	7,3	7,2	6,9	6,3	5,7	6,4
Страны Центральной и Восточной Европы	9,9	9,7	9,2	9,1	8,5	8,8
Страны Восточной Азии	3,8	3,8	3,8	3,6	3,5	3,8
Страны Латинской Америки	8,5	8,2	7,9	7,4	7,2	7,3
<i>Уровень занятости, %</i>						
Весь мир	61,1	61,1	61,1	61,2	61,4	61,2
Развитые страны ЕС	55,9	56,0	56,3	56,8	56,9	56,4
Страны Центральной и Восточной Европы	52,6	52,8	53,2	53,2	54,1	54,1
Страны Восточной Азии	72,7	72,4	72,0	71,9	71,8	71,4
Страны Латинской Америки	59,2	60,0	60,4	61,4	61,2	61,2

Источник. Составлено на основе [8. С. 27, 28–30].

прав и человеческого достоинства. Достижение глобальной цели – достойный труд через полную и эффективную занятость во всем мире – неразрывно связывается с дальнейшим институциональным развитием национальных и мирового рынков труда, что находит выражение в росте числа стран, ратифицировавших основные конвенции МОТ (90% стран в 2008 г.) [9. С. 4], формировании на национальном уровне стратегической политики, нацеленной на достойный труд в единстве общих норм, принципов, прав, политики полной и продуктивной занятости, социального диалога и социальной защиты [9. С. 7; 10].

Известный специалист в области институтов рынка труда П. Ауэр отмечает, что институты являются стабилизационной силой в условиях структурных изменений [11. С. 1], что дерегулирование европейских рынков труда и их институтов способно создать условия для снижения безработицы [11. С. 3]. Аналогично оценивают ситуацию со сложившимся институциональным каркасом рынков труда в странах ОЭСР Р. Лайард и С. Никелл, которые отмечают, что «Европа имеет ошибочный вид институтов на рынке труда с позиций современной глобальной экономики» [4. С. 3030].

Реконструкция институционального строения рынка труда в современных условиях необходима по следующим причинам.

1. Страны с более гибким институциональным строением оказались более адаптированными к негативным циклическим колебаниям экономики. В качестве примера Ф. Блау и Л. Кани [3. С. 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» [3. С. 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. Во Франции 40% лиц, нанимающихся впервые, принимаются на временную работу или на ограниченный срок. В Нидерландах 38% рабочей силы заняты неполный рабочий день [12. 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 [11. С. 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» [12. С. 14]. МОТ называет эту тенденцию «всепроницающей деформализацией трудовых отношений» [12. 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» [13. С. 122]. Поэтому либерализация рынка труда позволяет бизнесу выйти из тени. Так произошло в ряде стран Латинской Америки в 90-х годах XX в.

3. Возрастает качественная неоднородность работников, которая входит в противоречие с условиями и гарантиями традиционной занятости (стабильность рабочего места, жесткость зарплатообразования). Вследствие особенностей 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 не соответствуют утвердившимся жестким нормам законодательства о защите занятости.

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

5. Возросли масштабы структурной безработицы и длительной безработицы, основные причины которых также связаны с 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» [13. С. 122]. Рассмотрим обозначенные направления подробнее.

Инфраструктура рынка труда – это совокупность институтов, обеспечивающих содействие решению основных проблем и задач рынка труда (содействие трудоустройству, снижению безработицы, повышению эффективности занятости), т. е. эффективному распределению и использованию человеческого капитала общества, согласованию спроса и предложения на совокупном рынке труда и его различных сегментах. 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» [14. 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:

1) ростом конкуренции между работниками за рабочие места и между работодателями при поиске, привлечении и удержании квалифицированной рабочей силы;

2) информационной асимметрией 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) глобализацией и интеграционными процессами в мире, увеличением мобильности работников, формированием новых по качеству рабочих мест (удаленные, нестандартные), развитием *e*-экономики и *e*-занятости.

Инфраструктура рынка труда обеспечивает решение четырех задач:

- устранение входных барьеров на рынке труда (вызванных информационной асимметрией, дискриминацией, сегрегацией, эффектом «стеклянного потолка», административными предписаниями, барьерами при переходе «учеба – работа», др.);

- снижение транзакционных издержек на рынке труда, связанных с осуществлением сделок на нем: при найме, увольнении, перемещениях, повышении квалификации и переподготовке;

- формирование единого информационного пространства совокупного рынка труда и его интеграция в глобальный рынок труда;
- 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: все большее развитие получают системы самообслуживания, компьютеризированные киоски занятости и услуги по трудоустройству через Интернет, услуги по индивидуализированной помощи в поиске работы.

Институциональная гибкость (жесткость) рынка труда. Информсмент трудовых отношений

Повышение институциональной гибкости рынка труда проявляется одновременно в двух плоскостях – либерализация законодательства о защите занятости и усиление информсмента трудовых отношений. Гибкость рынка труда означает его реакцию на изменяющиеся внешние условия, т. е. возможность его основных функциональных составляющих приспособляться к внешним изменениям. В зависимости от того, какой параметр рынка труда изменяется (численность или цена рабочей силы), выделяют численную, функциональную, ценовую, географическую гибкость рынка труда [15. С. 274–275]. 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. Гибкость рынка труда означает открытость его основных элементов к изменениям спроса и предложения [3. С. 1443]. Операционализация термина «институциональная гибкость рынка труда» представлена в виде табл. 4.

Институциональная гибкость рынка труда – явление в значительной степени новое. Оно стало осознаваться в странах ОЭСР с 1994 г., 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 уровня занятости в Европе.

Анализируя различные инструменты повышения гибкости рынка труда (через гибкость рабочего времени или 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 в. 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 [3. С. 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 [16–18], что достигается установлением низкой доли тарифной части оплаты труда в ее общем фонде, варьированием уровня оплаты труда в зависимости от фазы экономического цикла и финансово-экономического состояния предприятия, практикой задержек заработной платы, 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 [3. С. 1454]. Кризис 70–80-х годов показал, что рынок труда США оказался более адаптивным к шокам спроса, чем европейские рынки труда. Но в странах Европы меньше неравномерность в оплате труда.

Операционализация категории «институциональная гибкость рынка труда»

<i>Институциональная гибкость рынка труда</i>					
Разновидность гибкости	Нормативно-правовые факторы институционального строения		Неформальные нормы и институты		
	Форма обеспечения гибкости	Показатель оценки	Форма обеспечения гибкости	Показатель 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	Информент	Характеристики неформальных форм занятости, численность инспекторов государственной инспекции труда, число проверок, число выявленных нарушений	
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			
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	Минимальная заработная плата 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
Инструменты	Закон «О занятости населения Республики Беларусь», Трудовой Кодекс Республики Беларусь, др.				Организа- ционная культура Неформаль- ная занятость

Источник. Собственная разработка.

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 вза-

имодействия сторон, накопленном во время их общения» [19. С. 21]. Причем важно, что фактором, препятствующим или сопутствующим массовому отклонению от принятых законодательных норм, становится осознание вероятности последующих в случае их нарушения санкций. Инфорсмент рынка труда характеризует степень соблюдения субъектами рынка труда нормативно-правовых предписаний и правил, регламентирующих их деятельность. Различия в национальных моделях рынка труда в современных усло-

виях 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 игроков на рынке труда, т. е. фактического соблюдения норм законов, может быть различной.

Критерии институциональной гибкости рынка труда – достаточно дискутируемый в настоящее время вопрос. Н. Вишневецкая относит к ним соотношение численности работающих на условиях постоянных контрактов с неограниченным сроком действия и численности работающих на условиях временных контрактов [13. С. 116]. Как правило, либерализация рынка труда в первую очередь затрагивает лиц, занятых на условиях временного трудового соглашения². 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. 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).

С. Никкелл и Р. Лайард для оценки институциональной гибкости рынка труда и степени его инфорсменты предлагают индекс «стандартов труда» [4. С. 3040], который разработан специалистами ОЭСР и отражает силу законодательного управления и число управляемых аспектов рынка труда. В соответствии с ним, страны ОЭСР ранжированы

² 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, т. е. работников, охваченных срочными контрактами. В развитых рыночных экономиках это разделение между работниками особенно ощутимо. 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.

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 табл. 5).

Другой 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 табл. 5). Данные табл. 5 показывают, что страны Южной Европы имеют более сильное регулирование рынка труда, чем страны Северной Европы (за исключением Швеции). Наиболее слабое регулирование рынка труда в Европе осуществляется в Швейцарии, Дании, Англии. 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 (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 и странах, осуществивших трансформационные преоб-

Индикаторы институциональной гибкости рынка труда

Страна	Совокупный уровень налогообложения заработной платы (1989–1994)*	Стандарты труда (1985 – 1993 гг.), балл	Защита занятости (90-е годы XX в.), балл	Уровень безработицы (2006 г.), %	Соотношение минимальной заработной платы и среднемесячной (1991–1994 гг.), %
1	2	3	4	5	6
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	–
Великобритания	40,8	0	7	5,3	0,40
Япония	36,3	1	8	4,1	–
Австралия	28,7	3	4	4,9	–
Новая Зеландия	34,8	3	2	3,8	0,46
Канада	42,7	2	3	6,3	0,35
США	43,8	0	1	4,6	0,39
Беларусь	65,0**	8	15	1,2	0,307 (2006 г.)

* Совокупный уровень налогообложения заработной платы работников включает, по мнению Никкелла и Лайарда, сумму трех видов налогов: уплачиваемый работодателем с фонда оплаты труда, подоходный налог, уплачиваемый работником; налог с потребления, уплачиваемый при покупке товаров (услуг) и включаемый в их цену [4. С. 3038].

** Рассчитан как сумма: 34% – отчисления в ФСЗН, 1% – страхование нанимателя от несчастных случаев на производстве, 12% – подоходный налог, 18% – НДС.

Источник. Составлено на основе [4. С. 3038, 3040, 3043; 7. С. 298; 20. С. 177].

разования, 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» [21. С. 3]. Обработка данных табл. 5 с помощью корреляционно-регрессионного анализа (с целью выявить наличие устойчивой связи между институциональной гибкостью рынка труда и его результатом, оцененным через уровень безработицы) показала,

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. Между стандартами труда и уровнем безработицы существует обратно пропорциональная связь: 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 функционирова-

ния рынка труда. Например, в Индии, Бразилии уровень занятости выше, а безработица ниже в тех регионах, которые характеризовались слабым инфорсментом трудовых отношений при достаточно жестком общегосударственном трудовом законодательстве [21. С. 46]. Эти страны могут быть отнесены к позиции 2 в табл. 6. Позицию 4 занимают рынки труда стран ОЭСР, ЕС (даже в расширенном составе). Рынок труда США больше соответствует позиции 3.

Исследование инфорсмента трудовых отношений в России [21. С. 46] показало, что рынок ее труда тяготеет к позиции 2. Слишком много правил так же плохо, как их отсутствие, так как они создают условия для их невыполнения [22]. Структуры безработицы различаются в зависимости от законодательства о защите занятости: при жестком законодательстве выше уровень длительной и молодежной безработицы. По мнению исследователей МОТ [22], 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.

В последнее время на рынке труда появилось новое явление – флексиkjюрити [23. С. 33], которое означает усиливающуюся диалектическую связь между гибкостью рынка труда и гарантиями занятости. Истоки этого

явления – в осознании риска инвестиций в человеческий капитал [3. С. 1405], который становится главным фактором конкурентных преимуществ организации. Флексиkjюрити увеличивает издержки увольнения работников и может помочь противостоять их оттоку (для повышения экономической эффективности деятельности). П. Ауэр и С. Кэйзис [24], проведя компаративный анализ гибкости и жесткости занятости в 16 странах ОЭСР, пришли к выводу о необходимости баланса между гибкостью занятости и ее защитой.

Оценка институциональной гибкости рынка труда Республики Беларусь

Исследование институциональной гибкости/жесткости рынка труда Беларуси предполагает использование следующих данных: 1) статистической информации о поведении элементов рынка труда в определенные промежутки времени (по показателям, указанным в табл. 4); 2) информации о практике правоприменения трудового законодательства; 3) экспертной оценки институциональной гибкости рынка труда.

Данные рис. 1 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. На фазе роста численность занятых оказалась более инертной по сравнению с реальной заработной платой, глубина падения которой

Таблица 6

Варианты сочетания формального институционального строения рынка труда и инфорсмента

Инфорсмент (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

Источник. Собственная разработка с использованием [18].

была намного ниже на фазе трансформационной рецессии, а увеличение – намного динамичнее в фазе оживления и роста.

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) (рис. 2). Так, среднее число часов, отработанных 1 работником в год в Республике Беларусь, в 1995 г. составляло 1760 часов, 2006 г. – 1902 часа, 2007 г. – 1890 часов, 2008 г. – 1899 часов. 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 возможностей предприятия и его отраслевой принадлежности и использования теневых форм выплаты). Данные свидетельствуют о достаточно сильном информенте трудовых отношений в Беларуси (табл. 7). Удельные показатели количества инспекторов труда, количества проведенных

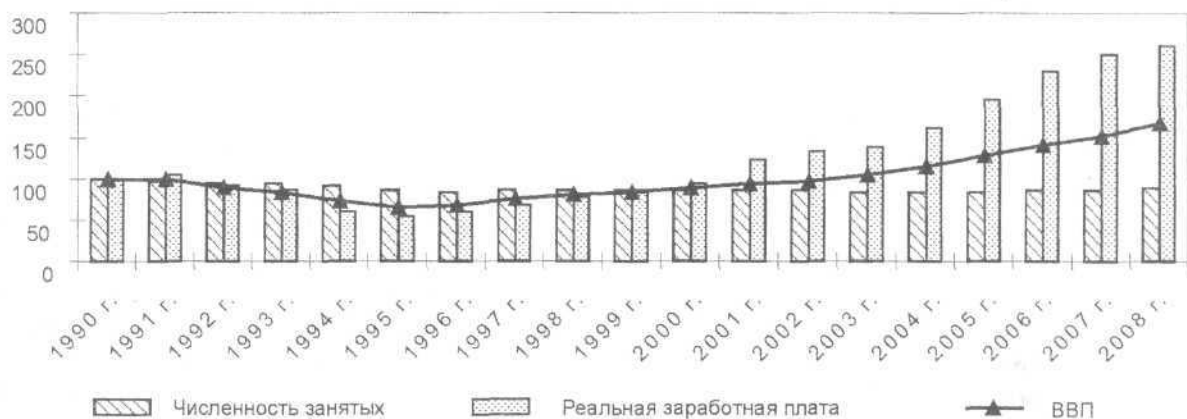


Рис.1. Динамика численности занятых, реальной заработной платы и ВВП в Республике Беларусь, % к уровню 1990 г.

Источник. Построено на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь.

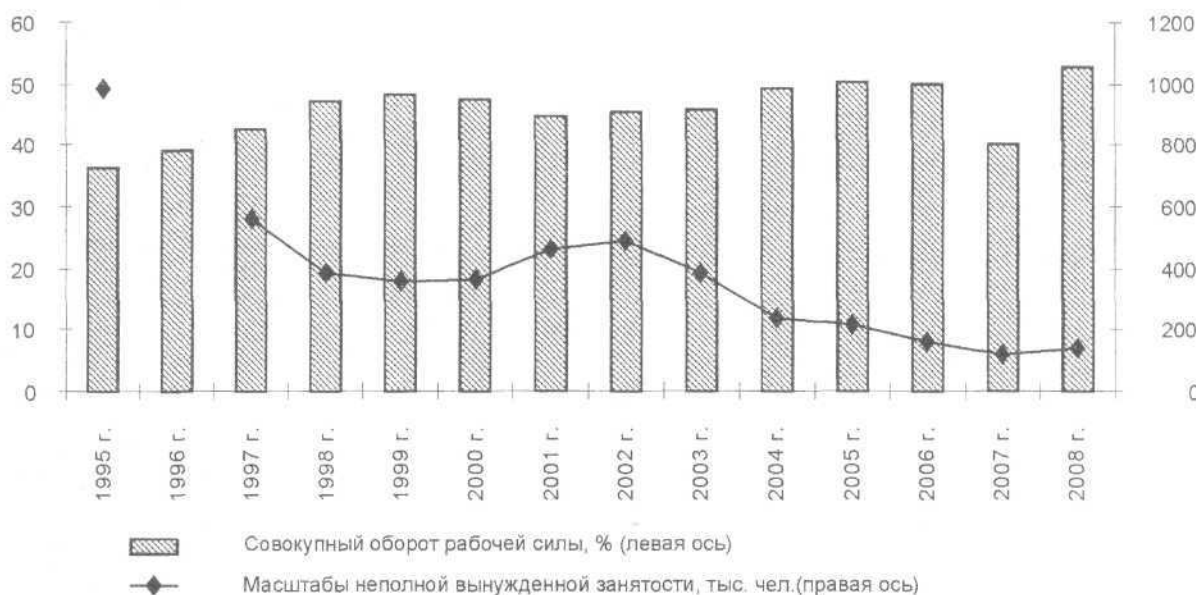


Рис. 2. Гибкость ресурсов рабочего времени в Беларуси.

Источник. Построено на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь.

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.

Однако, несмотря на важность статистической оценки инфорсмента, следует признать ее некоторую неполноту, обусловленную формализованностью расчетов. Поэтому статистический анализ силы инфорсмента трудовых отношений в Беларуси в ходе исследования дополнен его экспертной оценкой³. 78,57% экспертов считают, что нормы трудового законодательства на предприятиях республики соблюдаются в значительной мере 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 их организационно-правового статуса (так считают 78,57% экспертов), от формы собственности (64,28%) и размера организации (50%).

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 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), а 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;

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.

Таблица 7

Отдельные показатели инфорсмента трудового законодательства в Беларуси и России

Показатель инфорсмента	Витебская область		Республика Беларусь	Российская Федерация
	2007 г.	2008 г.		
Количество инспекторов ГИТ* на 100 тыс. занятых	7,56	7,4	–	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, проведенное совместно с профсоюзами (% от общего количества проверок)	–	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 и [21. С. 10, 27, 29, 39].

2) отсутствие знания 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 затраты 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 информент 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 невелика, 42,8% – оценивают как незначительную роль работников. Это свидетельствует о слабой перего-

ворной 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 табл. 8. В оценках экспертов более гибким оценивается ресурс рабочего времени, более жестким – 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 Республики Беларусь № 69 от 28.05 2009 г. 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 (т. е. 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 (т. е. определенных менталитетом, деловой практикой, традициями) составила 2,91 балла.

Таблица 8

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

<p>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%)</p>	<p>Жесткость ресурсов рабочего времени: 1) законодательная защита от увольнения (64,28%)</p>
<p>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%)</p>	<p>Жесткость зарплатообразования: 1) налогообложение фонда заработной платы (85,71%); 2) использование Единой тарифной системы (71,42%)</p>

Источник. Собственная разработка.

Значит, формальные институты на белорусском рынке труда сильнее. Вероятное влияние либерализации рынка труда на его основные элементы оценено в большей степени как положительное. 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%).

* * *

Институциональное строение способно сыграть 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 (занятость без оформления трудовых отношений, самостоятельный поиск работы и трудоустройство, выплаты заработной платы в конвертах и пр.) и слабому инфорсменту трудовых отношений на негосударственных, особенно малых и средних предприятиях. Рынок труда в Беларуси можно считать негибким по следующим аспектам: жесткость в отношении численности занятых, процедур высвобождения, регистрации и получения статуса безработного, сильный инфорсмент трудовых отношений на государственных предприятиях. Поэтому его либерализация возможна по таким направлениям:

- снижение жесткости регулирования высвобождения работников и привязки зарплатообразования к единой тарифной системе;
- либерализация законодательства о высвобождении, 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, 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;
- 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, привязку их к вознаграждению, укрепление потенциала отделов кадров предприятий и развитие их сотрудничества с заинтересованными службами в организации и за ее пределами.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Тур А.Н.* Развитие системы либерализации экономики Республики Беларусь в условиях экономического кризиса // Проблемы управления. 2009. № 1.
2. *Зайченко Н.* Белорусская экономика: темпы роста сохраняются // Экономика Беларуси. 2008. № 4 (17).
3. *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.
4. *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.
5. *Ziomek A.* Formal and Informal Institutions on the Labour Market in Poland // OPTIMUM. Studia Economiczne. 2007. № 3 (35).
6. *Доклад о развитии человека за 2003 год.* Цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия: межгосударственная договоренность об избавлении человечества от нищеты. Минск: Юнипак, 2003.

7. *Human Development Report 2007/2008. Fighting climate change: Human solidarity in a divided world.* By ed. K. Watkins. New York: UNDP, 2007.

8. *Global Employment Trends: January 2009/* International Labour Office. Geneva: ILO, 2009.

9. *Основы стратегической политики на 2010–2015 годы.* 304-я сессия Административного Совета МОТ. Превратить достойный труд в реальность. Женева: МБТ, 2009.

10. *Экономический рост и достойный труд.* Новейшие тенденции в странах Восточной Европы и Центральной Азии. МОТ. Женева, 2008.

11. *Auer P. (ed.) Changing labour markets in Europe: the role of institutions and policies.* Geneva: ILO, 2001.

12. *Тхай Ф.* Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда / Ф. Тхай, Э Хансе, Д. Прайс. Женева: МБТ, 2001.

13. *Вишневская Н.* Законодательство о защите занятости и рынок труда // Вопросы экономики. 2004. № 3.

14. *Разумова Т.О.* Выпускники вузов на рынке труда России. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007.

15. *Рынок труда в Республике Беларусь: проблемы формирования и развития* / Под ред. Е. В. Ванкевич. Витебск: УО «ВГТУ». 2008.

16. *Гимпельсон В. Е.* Рынок труда и трудовые отношения: между нормативной жесткостью и неформальной гибкостью // Альманах Ассоциации независимых центров экономического анализа. М., 2003. Вып. 2.

17. *Гимпельсон В.* Политическая экономия дерегулирования занятости // Альманах Ассоциации независимых центров экономического анализа. М., 2003.

18. *Капелюшников Р.* Конец российского рынка труда? Лекция в рамках проекта «Пуб-

личные лекции «Полит. Ру». Режим доступа: // http://www.polit.ru/img/content/idea/kapeljushnikov_15.gif. Дата доступа 15.06.2009.

19. *Радыгин А., Энтов Р., Межерауис И.* Проблемы правоприменения (инфорсмент) в сфере защиты прав акционеров // Научные труды Института экономики переходного периода, № 41Р. М., 2002.

20. *Социально-экономическое положение Республики Беларусь.* январь 2009. Минск: Национальный стат. комитет Респ. Беларусь. 2009. № 1.

21. *Вишневская Н. Т.* Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация / Н. Т. Вишневская, Р. И. Капелюшников – Препринт WP3/2007/02. М.: ГУ ВШЭ, 2007.

22. *Bertola G., Boeri T., Cazes S.* Employment Protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement. Geneva: Research Officer Employment and Labour market Policies branch, 1999. Режим доступа: www.ilo.org/public/english/employment/strrat/pube/etp48.htm. Дата доступа: 17.01.2006.

23. *Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства.* Женева: МБТ, 2008.

24. *Employment Stability in an Age of Flexibility.* Evidence from industrialized countries. Ed. by P. Auer and S. Cazes. Geneva: ILO, 2003. Publications Employment. Режим доступа: www.ilo.org/public/english/employment/strrat/pube/etp48.htm. Дата доступа: 17.01.2006.

25. *Дорина Е. Б.* Формирование институциональной структуры белорусской экономики в условиях трансформации: монография. Минск: БГЭУ, 2005.

26. *Recomendation concerning Human Resources Development: Education, training and Lifelong Learning.* Geneva: ILO, 2005.



Материал поступил 6.10.2009 г.

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.

BSEU Belarus State Economic University. Library.
<http://www.bseu.by> elib@bseu.by