

СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ЭКОНОМИКИ И РЫНОК ТРУДА: ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЭЛЕМЕНТОВ ПОДСТРОЙКИ

Е.В. Ванкевич*

В статье анализируются механизмы подстройки рынка труда к структурным изменениям экономики. Установлено, что предпринимаемые в Республике Беларусь меры по регулированию рынка труда при осуществлении структурных преобразований (предотвращение роста безработицы за счет сохранения коллективов, увеличение ресурсов рабочего времени, финансовая помощь государства, протекционизм, в том числе в трудовой сфере) в реальности препятствуют структурным преобразованиям. Однако условия глобализации и повышение мобильности трудовых ресурсов не позволяют сохранять такую практику адаптации. Для осуществления реальных структурных преобразований экономики и повышения ее экономической эффективности необходимо: стимулирование сокращения неэффективных рабочих мест, социально-ответственная реструктуризация (включая высвобождение, опережающее пересобучение, реализацию современных технологий кадровой работы), пересмотр и обновление норм и нормативов, основанных на современных технологиях нормирования и организации труда, согласование рынка образовательных услуг и рынка труда, диверсификация инфраструктуры рынка труда, повышение его институциональной гибкости.

Ключевые слова: гибкость рынка труда, структура экономики, уровень занятости, уровень безработицы.

JEL-классификация: J21, J 22, O15, P39.

Постоянные изменения экономики стали неотъемлемым атрибутом современного развития. Многие из них направлены на сокращение рабочих мест, что предполагает повышение напряженности на рынке труда в краткосрочном периоде, а в долгосрочной перспективе это означает глобальный сдвиг парадигмы занятости. В данной связи представляет научный и практический интерес определение наиболее приемлемых с экономической и социальной точек зрения механизмов подстройки рынка труда к структурным изменениям экономики, а также оценка ее эффективности. Для этого необходимо оценить влияние изменений структуры экономики на эффективность занятости и изучить адаптационные способности рынка труда за счет управления динамикой его основных элементов. Такая постановка проблемы особенно актуальна для Республики Беларусь, по-

скольку на современном этапе ее развития важно определить те формы адаптации рынка труда, которые помогут сформировать и поддерживать эффективную занятость в экономике, успешно вписаться и конкурировать на глобальном рынке труда.

Теоретическое обоснование и эмпирические оценки влияния реструктуризации на рынок труда

Основные векторы структурных изменений экономики обусловлены переходом к новым технологическим укладам, изменением соотношения видов экономической деятельности в направлении развития сферы рыночных и нерыночных услуг, диверсификацией организационно-правовых форм хозяйствования.

Специалисты Всемирного Банка выделяют два вида реструктуризации экономики: защитную (связанную с селекцией

* Ванкевич Елена Васильевна (vankevich_ev@tut.by), доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе Учреждения образования «Витебский государственный технологический университет» (г. Витебск, Беларусь).

субъектов хозяйствования и видов экономической деятельности с помощью банкротства, ликвидации перентабельных производств) и более глубокую реструктуризацию производственной программы (связанную с инновациями и модернизацией)¹. Соответственно, механизмы адаптации рынка труда к структурным изменениям многообразны и включают: количественную подстройку, ценовую, качественную и институциональную. Количественная подстройка означает изменение размера применяемых ресурсов труда (которые могут быть измерены через численность работников или ресурсы рабочего времени). Ценовая подстройка предполагает реакцию на численную заработную плату на уровень инфляции и фазу экономического цикла, что вызывает изменение и дифференциацию заработной платы в разрезе отраслей (видов экономической деятельности), категорий персонала, профессий, специальностей. Это обеспечивает перелив рабочей силы между секторами экономики и обуславливает изменение ее структуры. Цену труда также можно оценить через показатель затрат на персонал. Качественная подстройка отражает функциональную и профессиональную мобильность рабочей силы, т. е. реакцию рынка образовательных услуг на структурные изменения экономики. Особенности ее механизма действия состоят в наличии временного лага в реакции. Институциональная подстройка обеспечивает возможность реакции перечисленных элементов рынка труда, их сочетание по критерию минимизации сравнительных издержек, сопровождающихся перечисленными механизмами адаптации. Элементами институциональной подстройки рынка труда являются: ставка минимальной заработной платы; индексация заработной платы; налогообложение доходов; налогообложение фонда оплаты труда; размер пособия по безработице; регламентация процедур найма и увольнения. Использование механизмов подстройки рынка труда зависит от

выбранной формы реструктуризации экономики.

В современной экономической литературе активно исследуется вопрос о влиянии структурных сдвигов на эффективность рынка труда. Ряд авторов анализируют факторы, которые оказывают воздействие на динамику спроса на труд, что, в свою очередь, с определенным временным лагом меняет объем и структуру предложения труда. В ряде исследований (Jorgenson, 2012; Martin, 2001) показана связь между технологическими изменениями экономики и изменением структуры спроса на труд (в разрезе видов экономической деятельности, категорий персонала, профессий и специальностей). Основные выводы работ данного направления состоят в следующем: технологические изменения и глобализация повышают требования к компетенциям персонала и системе обучения; технологические новшества и усиливающаяся конкуренция обостряют проблему безработицы и рисков на рынке труда; формирование экономики, основанной на знаниях, требует увеличения инвестиций в человеческий капитал и повышения отдачи от них (в противоположность источнику роста за счет увеличения часов работы); наиболее важным источником создания рабочих мест становится развитие сферы услуг и ИТ-технологий. Лилиен и Холл (Lilien, Hall, 1986. P. 1027) отметили, что эффективность рынка труда зависит от «межсекторальной аллокации трудовых ресурсов», так как периоды быстрых технологических изменений провоцируют необычно широкое движение труда между сегментами рынка труда. В этой связи Холл представил двухсекторную модель занятости (с высокой заработной платой и низкой заработной платой). На рабочих местах с высокой заработной платой занятость снижается медленнее в процессе реструктуризации и циклических колебаний экономики по сравнению с рабочими местами с низкой заработной платой. Во втором секторе работники быстрее переходят в состояние безработицы. Межсекторальное движение рабочей силы требует времени и ресурсов, поэтому во время структурных изменений снижастся уровень занятости. Но однозначных выводов о бес

¹ Беларусь: показатели развития промышленности до и в период мирового кризиса. Аналитическая записка по вопросам экономической политики Беларуси. Аналитическая записка № 1. Доклад № 54371-ВУ. Документ Всемирного Банка. 25.06.2010. С. 16.

лее эффективным его сохранении нет (Lilien, Hall, 1986. P.1032).

Изучению поведения рынков труда в условиях реструктуризации экономики посвящены работы исследователей МОТ², Всемирного Банка³, Европийского Комиссариата по занятости⁴, ряда российских авторов (Колосова и др., 2008; Капелюшников, 2012; Блинова, Русановский, 2002). Исследователи сходятся во мнении, что под влиянием реструктуризации происходят сдвиги в образовательной структуре рабочей силы (в сторону увеличения доли лиц с третичным образованием), возрастает экономическая активность различных социально-демографических слоев населения, повышается мобильность рабочей силы. «Эффективность или проблемность этих процессов будет зависеть от гибкости новых форм занятости, а также от действенности институтов рынка труда.» (Колосова и др., 2008. С. 13–14). В этом отношении представляет интерес оценка связи между структурой занятости и ее эффективностью. В исследованиях (Блинова, Русановский, 2002) доказано, что «чем выше была доля государственной собственности в регионе, тем выше оказался в последующем уровень безработицы в нем (так как на государственных предприятиях сосредоточены значительные масштабы избыточной численности персонала) (Там же. С. 25). Приватизация не обязательно приводит к снижению занятости и росту безработицы. Согласно эмпирическим исследованиям (Там же), «не обнаруживается ... значимое отрицательное влияние частной собственности на занятость», что согласуется с выводом ряда предыдущих исследований.

Наконец, большое внимание уделяется анализу связи динамики рынка труда с циклическими колебаниями экономики. И. Белева (Beleva, 2011. P. 3–56) показала,

что большую роль в формировании занятости и стабилизации экономики играют реструктуризация рабочей силы, повышение ее мобильности, а усиление гибкости рынка труда через развитие его институтов и правовых основ способствует ослаблению влияния циклических колебаний экономики на уровень занятости. Исследователи ИМЭМО РАН (Бурджалов, Гонтмахер, 2011. С. 37) также пришли к выводу, что страновые различия в проявлении кризиса и его последствиях для рынка труда объясняются не столько экономическими факторами, сколько жесткостью регулирования рынка труда.

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

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

В качестве индикаторов эффективности занятости приняты уровень занятости, уровень безработицы и среднегодовой доход одного работающего (в евро) в 27 странах ЕС, США, Японии за 2009 г. (рис. 1). Основным индикатором структуры экономики принято распределение численности занятых по видам экономической деятельности (в промышленности и в сфере услуг), удельный вес пользователей компьютерами в численности населения в возраст-

² Европейское региональное совещание. Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. Доклад Генерального Директора (2009). МБТ. Т. 1. Ч. 2.

³ Беларусь: показатели развития промышленности до и в период мирового кризиса. Аналитическая записка по вопросам экономической политики Беларуси. Аналитическая записка № 1. Доклад № 54371-ВУ. Документ Всемирного Банка. 25.06.2010. С. 16.

⁴ New Skills for New Jobs. 2009. Anticipating and matching labor market and skills needs. European Commission.

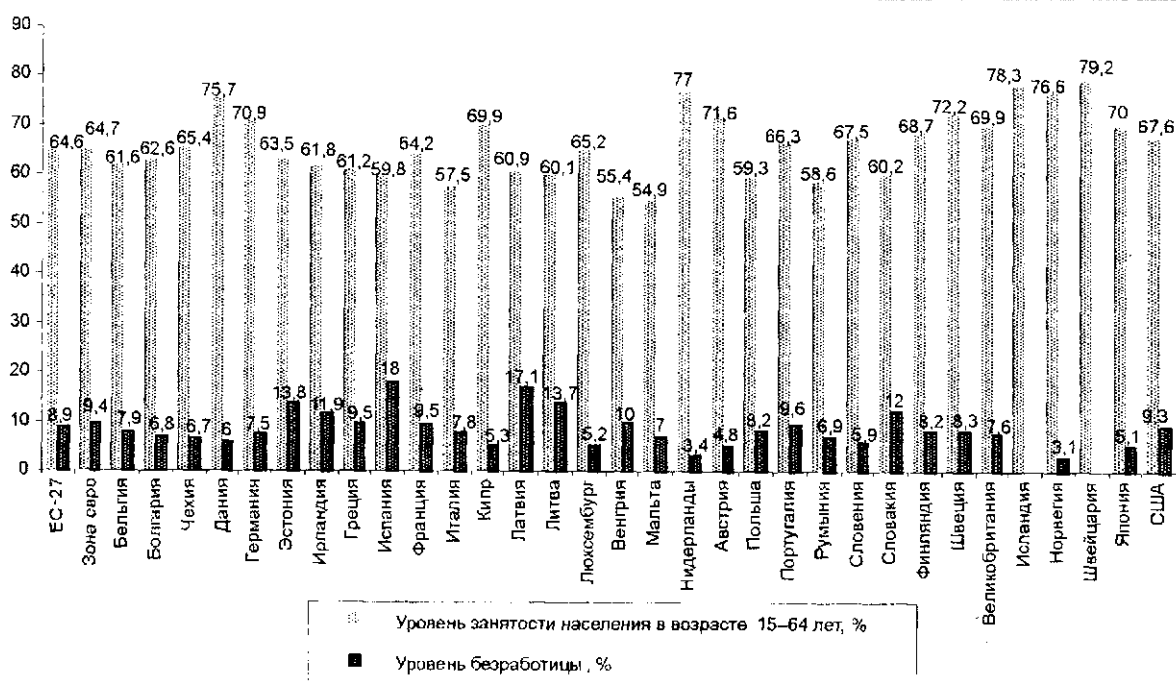


Рис. 1. Уровень занятости и безработицы в странах ЕС, США и Японии, 2009 г., %.

Источник. Europe in figures. Eurostat yearbook. 2011. Luxembourg Publications office of the EU, 2011. P. 235, 246. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

те 16–74 лет (%) и совокупные расходы государства на образование, % от ВВП (данные 2008 г.), а для изучения циклических колебаний экономики – изменение ВВП за 2000–2009 гг.

Результаты исследования влияния структуры и циклических колебаний экономики на эффективность рынка труда и их интерпретация отражены в табл. 1. Установлено, что более детерминированным от структуры экономики является уровень занятости, а не уровень безработицы. Традиционные сектора экономики не оказывают статистически значимого влияния на уровень занятости и уровень безработицы. Новый сектор экономики (сфера услуг и e-экономика) вносит весомый вклад в формирование уровня занятости в стране, но по отношению к уровню безработицы он оказывается статистически нейтральным. Циклическое колебание экономики (среднегодовое изменение ВВП) в большей степени оказывает влияние на уровень безработицы (связь прямо пропорциональная), в меньшей – на уровень занятости (связь обратно пропорциональная). Уровень занятости зависит от среднегодового дохода 1 работника ($r = 0,7739$), что подтвердило

двухсекторную модель рынка труда Лилиена и совокупных расходов ВВП на образование ($r = 0,4608$), что обуславливает расширение рынка образовательных услуг. Установленные зависимости позволяют определить направления структурных изменений экономики, которые содействуют повышению эффективности занятости без роста уровня безработицы: формирование рабочих мест в новых видах экономической деятельности. Таким образом, рыночные экономики, реагируя на структурные изменения, демонстрируют схожие механизмы адаптации: сокращение численности занятых, повышение уровня безработицы (количественная подстройка) и рост заработной платы в новых отраслях (ценовая подстройка) в кратко- и среднесрочном периодах сопровождаются соответствующими институциональными изменениями на рынке труда и в системе образования в долгосрочном периоде.

Элементы подстройки рынка труда Республики Беларусь и их последствия

Национальная экономика Республики Беларусь находится в процессе структурных преобразований. Как свидетельствуют дан-

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

у	х	Линейный коэффициент корреляции	Степень связи между х и у*	Направление связи	R-квадрат	Уравнение регрессии	Значимость коэффициента при перемножении (по результатам сравнения табличных и расчетных значений t-статистики Стьюдента)
Уровень занятости населения в возрасте 15-64 лет, %	Средний совокупный годовой доход 1 занятого, евро (x1)	0,773	Сильная	Прямая	0,599	$y=56,73+0,0003 \times x1$	да
	Изменение ВВП, % за 2000-2009 гг. (x2)	-0,3644	Умеренная	Обратная	0,1328	$y=70,43-1,75 \times x2$	да
	Удельный вес занятых в промышленности (x3)	-0,2653	Слабая	Обратная	0,07042	$y=70,074+0,196 \times x3$	нет
	Доля городского населения, % (x4)	0,3102	Умеренная	Прямая	0,09625	$y=52,972+0,176 \times x4$	нет
	Удельный вес занятых в строительстве, % (x5)	-0,1392	Очень слабая	Обратная	0,0193	$y=-68,2619+0,2505 \times x5$	нет
	Удельный вес занятых в сфере услуг, % (x6)	0,3835	Умеренная	Прямая	0,14707	$y=48,4873+0,2803 \times x6$	да
	Удельный вес пользователей компьютерами в численности населения в возрасте 16-74 лет, % (x7)	0,7343	Сильная	Прямая	0,53930	$y=42,9521+0,3264 \times x7$	да
Уровень безработицы, %	Средний совокупный годовой доход 1 занятого, евро (x1)	-0,5036	Заметная	Обратная	0,23367	$y=-11,6105-0,00011 \times x1$	да
	Изменение ВВП, % за 2000-2009 гг. (x2)	0,4138	Умеренная	Прямая	0,1712	$y=5,9345+1,0342 \times x2$	да
	Удельный вес занятых в промышленности (x3)	-0,02761	Очень слабая	Обратная	0,0007	$y=-9,2513-0,01298 \times x3$	нет
	Доля городского населения, % (x4)	-0,20274	Слабая	Обратная	0,0411	$y=13,0538-0,06297 \times x4$	нет
	Удельный вес занятых в строительстве, % (x5)	0,1689	Очень слабая	Прямая	0,0285	$y=6,4738-0,187 \times x5$	нет
	Удельный вес занятых в сфере услуг, % (x6)	-0,1205	Очень слабая	Обратная	0,0145	$y=-11,9635-0,0544 \times x6$	нет
	Удельный вес пользователей компьютерами в численности населения в возрасте 16-74 лет, % (x7)	-0,2533	Слабая	Обратная	0,0641	$y=-12,9118+0,0619 \times x7$	нет

* Оценка связи на основе теоретического корреляционного отношения (шкала Чеддока).

Источник: Рассчитано по данным: Europe in figures. Eurostat yearbook 2011. Luxembourg, Publications Office of European Union, 2011. P. 47, 235, 358, 315 ec.europa.eu/eurostat; Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь в феврале 2012 г. (по материалам выборочного обследования). Национальный стат. комитет Респ. Беларусь, Минск, 2012. С. 4; Доклад о человеческом развитии, 2011. С. 127-128; Обзор занятости в России: вып. 1 (1991-2000 гг.) Вишневецкая Н.Т., Гампельсон В.Е., Захаров С.В., Капелюшников Р.И., Коршунова Т.Ю., Кудюкин П.М., Малова Т.М., Полежаев А.В. Москва: ТРИС, 2002. С. 328-334.

ные, в целом, происходящие изменения вписываются в генеральные направления структурных реформ, при этом сохраняя свои отличия. Удельный вес промышленности остается высоким (25,5%). В промышленности доминируют крупные предприятия, средний размер организаций по списочной численности работников составляет в среднем в обрабатывающей промышленности 71 чел., но доля первых пяти организаций в общем объеме выпуска продукции – 23,2%⁵. Удельный вес сферы услуг растет, в том числе за счет рыночных услуг (с 32,2 до 39,9%), доля нерыночных услуг (бюджетной

сферы – образование, здравоохранение и пр.) остается неизменной – 24,2%.

Белорусский рынок труда, осуществляя структурные изменения, показывает наличие достаточно самобытных механизмов подстройки. Механизмы рыночной реструктуризации предприятий характеризуются использованием института банкротства, разукрупнения, ликвидации непрофильных и неприбыльных видов деятельности. В Республике Беларусь основными инструментами реструктуризации выступают консолидация и объединение предприятий, изменение организационно-правовой формы хозяйствования, модернизация производств преимущественно за счет бюджетных средств и программ. То есть в результате на базе сохранения крупных го-

⁵ Структура видов экономической деятельности организаций Республики Беларусь за 212 год. Минск: Национальный стат. комитет Респ. Беларусь, 2013. С. 14, 26.

сударственных производств реализуется попытка их комплексной модернизации за счет внесения изменений в производственную программу действующих предприятий, что принципиально не меняет структуру экономики по видам экономической деятельности, так как рыночные институты селекции не работают (банкротство, высвобождения, дробление предприятий, приватизация). В этих условиях действующие предприятия не могут избавиться от своих пассивов – нерентабельных производств, неиспользуемых зданий и сооружений, оборудования и, главное, от избыточной рабочей силы. Это формирует высокие затраты на выпуск продукции, особенно в части трудовых затрат. Негативным моментом такого механизма реструктуризации является отсутствие конкуренции за рабочие места, так как высокий уровень занятости и низкий уровень безработицы деформируют мотивацию к труду и девальвируют ценность рабочего места. Это приводит к сохранению так называемых плохих рабочих мест с низким уровнем заработной платы и непривлекательными условиями труда.

Особенности количественной подстройки рынка труда Беларуси неодинако-

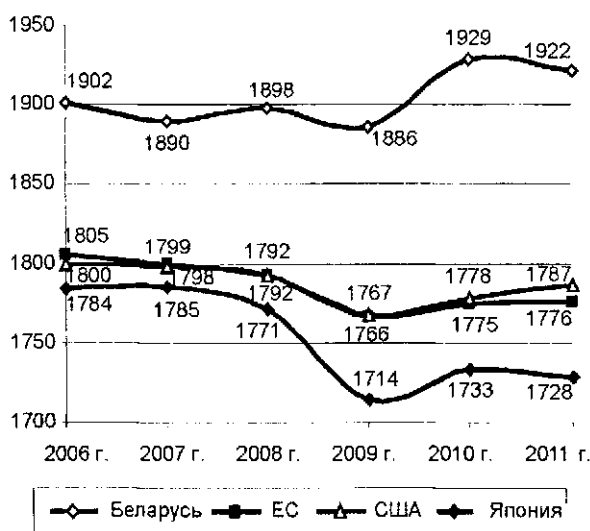


Рис. 2. Количество отработанных часов в год.

Источник. Составлено на основе: Численность и заработная плата работников, январь – декабрь, 2011, 2012, С. 9; Employment and labour markets: Key tables from OECD, 2012.

вы в кратко- и среднесрочном периодах. В краткосрочном периоде адаптация происходит благодаря фонду рабочего времени (рост числа отработанных часов либо использование режима неполной вынужденной занятости, расширение практики совместительства) (рис. 2). В странах Евросоюза среднее число часов работы составляет 1776, в США – 1787 часов⁶ (достигая минимальных значений в Нидерландах (1379 часов в 2011 г.), Норвегии – 1426, Германии – 1413, Франции – 1476 часов. В Республике Беларусь среднее число отработанных часов в 2012 г. составило 1913⁷.

Механизмом количественной подстройки белорусского рынка труда являются вторичная занятость, различные формы нестандартной (гибкой) занятости, занятость на условиях срочных трудовых догово-

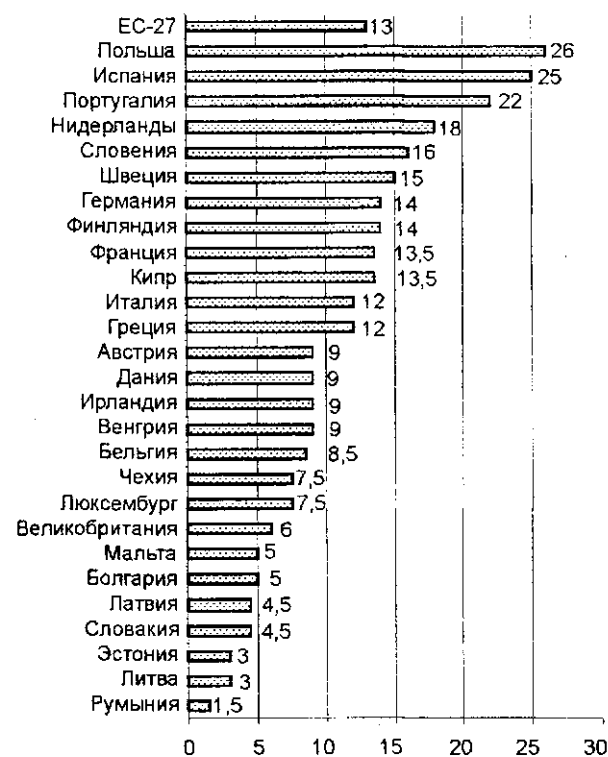


Рис. 3. Доля работающих на условиях срочных трудовых договоров, %.

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

⁶ Employment and labour markets: Key tables from OECD, 2012.

⁷ Численность и заработная плата работников Республики Беларусь за январь–декабрь 2012 г. Национальный статкомитет Респ. Беларусь, 2013. С. 9.

воров (контрактов) – которая, по оценкам, достигает 80,7%⁸. Это намного выше аналогичного показателя в странах ЕС-27, США, Японии, где средний показатель удельного веса работающих на условиях срочных договоров составляет 13% (рис. 3). Например, в России в 2010 г. доля работников со срочными договорами составила около 14%, а доля предприятий, их использовавших, возросла до 43,1% (Смирных, 2011. С. 5, 7).

Таким образом, белорусский рынок труда отдает приоритет количественной подстройке его элементов в процессе структурных изменений экономики, в большей степени маневрируя количеством рабочего времени, а не численностью занятых. В среднесрочном и долгосрочном периодах подстройка осуществляется благодаря сохранению избыточной численности персонала на предприятиях, что сопровождается снижением производительности труда (в натуральном и трудовом измерениях). В итоге цена адаптации переносится с более узкого сегмента экономически активного населения (безработных) на более широкий массив – работников, чей труд используется нерационально или на результат труда которых нет платежеспособного спроса в экономике (Капелюшников, 2012. С. 102).

Оценки размера избыточной численности работников различны в зависимости от того, что сюда включают (неполную вынужденную занятость, трудовое измерение произведенной, но невостребованной и неконкурентной на рынке продукции, потенциал избытка на основе пересмотра норм труда и трудоемкости производственной программы, др.). Ее поддержание обусловлено институциональной средой, так как целесообразность сокращения избыточной численности определяется разницей между издержками ее сохранения и затратами при высвобождении. Неполная вынужденная занятость обходится дешевле, а для безусловного выполнения плановых заданий по росту объема производства придерживание избыточной численности работников на микроуровне в краткосрочном периоде выгоднее. Но для мак-

ро- и интеруровней (в условиях усиления глобальной конкуренции), особенно в среднесрочном и долгосрочном периодах, такая адаптация необходимого результата не дает. На отдельных государственных предприятиях сохраняется значительное количество неэффективных с экономической точки зрения рабочих мест (т. е. с низкой производительностью труда, низким уровнем заработной платы, с плохими условиями труда). В условиях структурной перестройки экономики такие рабочие места должны быть ликвидированы. Их сохранение существенно повышает социальную эффективность занятости, так как защищает работников от высвобождений, но обуславливает низкую экономическую эффективность занятости и тормозит структурные преобразования экономики.

Масштаб проблемы можно оценить по результатам оценки эффективности занятости на микроуровне (на примере отдельных предприятий Беларуси). Потенциал избыточной численности на различных предприятиях составляет от 5 до 50% среднесписочной численности промышленно-производственного персонала. В зависимости от трудоемкости выпускаемой продукции фонд заработной платы этого персонала с начислениями в структуре общей себестоимости составляет от 2 до 12%. Доля служащих на отдельных государственных предприятиях достигает 30% среднесписочной численности промышленно-производственного персонала. На одного рабочего основного производства приходится от 1,3 до 4 работников вспомогательного и обслуживающего производств. При расчете плановой (т. е. требуемой) численности работников предприятия закладывают устаревшие (ненапряженные) нормы времени и выработки, что повышает трудоемкость производственной программы и, соответственно, необходимую численность работников для ее выполнения. Также изначально закладывается большой процент плановых потерь рабочего времени (до 10–15% годового фонда рабочего времени), хотя фактически он колеблется в диапазоне 1,5–5%. Именно микроуровень (т. е. принятая практика планирования потребности в персонале) во многом объясняет рост потреб-

⁸ Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь в феврале 2012 г. (по материалам выборочного обследования). Национальный статкомитет Респ. Беларусь. Минск, 2012. С. 21.

ности в кадрах, который формируют наши предприятия. Анализ оборота рабочей силы за период 1995–2012 гг. показал, что предприятия также активно набирают персонал, как и высвобождают его, поскольку значения оборота по выбытию и оборота по найму очень близки (за исключением 1995 и 2002 гг.) (рис. 4). В 2012 г. совокупный оборот рабочей силы составил 53,2%. Международные сравнения свидетельствуют, что таких значений оборот рабочей силы в странах Восточной и Центральной Европы достигал только в период так называемого трансформационного шока (в середине 1990-х годов), когда и обозначилась структурная перестройка в них. Затем этот показатель стабилизировался на уровне в среднем 30%, а в Беларуси остается высоким. При этом на самих предприятиях практически не используются такие внутренние резервы снижения численности работников, как замораживание нового найма, внутренние перемещения и пересмотр (группировка) видов работ, увольнение нарушителей трудовой дисциплины.

Характеризуя механизмы количественной адаптации белорусского рынка труда, нельзя не сказать об особенностях безработицы и росте численности экономически неактивного населения. Главной особенностью белорусского рынка труда является необычайно низкий уровень официальной

безработицы. В этом есть глубокий социальный смысл, так как невысокий уровень безработицы всегда воспринимается как характеристика устойчивого развития экономики, ее социального благополучия, усиливает социальные гарантии занятости и вселяет чувство уверенности в завтрашнем дне. Но это в случае, если фактический уровень безработицы действительно низкий. Опасения, что использование международных подходов в оценке фактической безработицы в Беларуси откроет чрезвычайно высокий ее уровень, не подтвердились (табл. 2).

Вместе с тем безработица является важным макро- и микроэкономическим индикатором, позволяющим принимать эффективные решения. Так, на микроуровне существование реальной безработицы является мощным мотиватором к труду, стимулирует конкуренцию за рабочие места и стремление к повышению индивидуальной конкурентоспособности рабочей силы, накоплению человеческого капитала (корректирует трудовое поведение, деловые качества, способствует получению образования и востребованной профессии). Это содействует росту производительности и качества труда на предприятиях. Сформированное при помощи реальной безработицы ощущение ценности рабочего места, ценности образования является главным

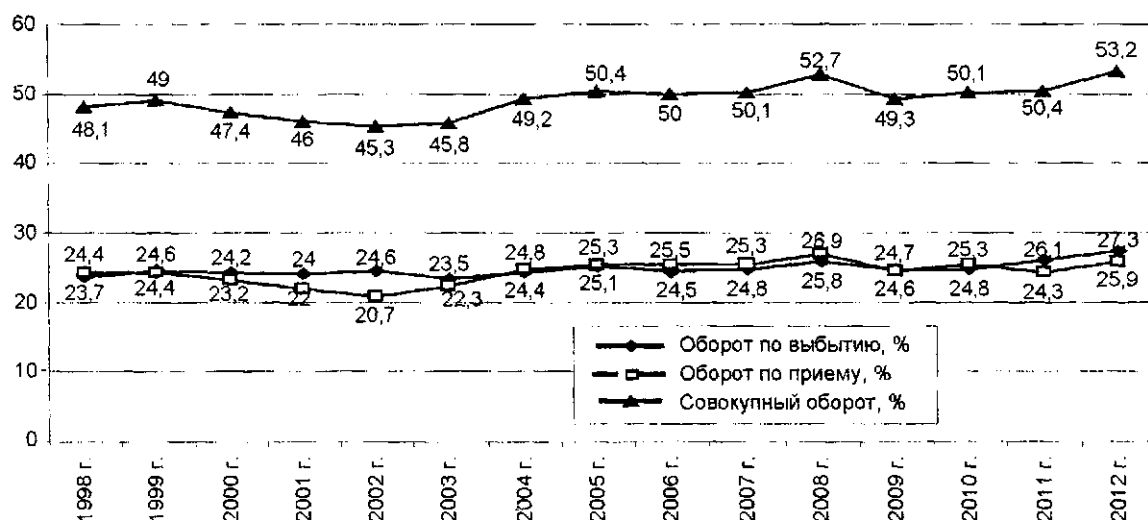


Рис. 4. Оборот рабочей силы в экономике Беларуси, %.

Источники. Составлено по данным: Статистический ежегодник Республики Беларусь. Минск: Национальный стат. комитет Респ. Беларусь, 2012. С. 144; Численность и заработная плата работников Республики Беларусь за январь–декабрь 2012 г., Национальный стат. комитет Респ. Беларусь, 2013. С. 18, 35.

Уровень занятости и безработицы в странах мира и в Беларуси

Показатель	ЕС-27		США		Япония		Беларусь	
	2009 г.	2011 г.	2009 г.	2011 г.	2009 г.	2011 г.	2011 г.*	2012 г. (февраль)**
Уровень занятости, %	64,6	64,8	67,6	66,6	70,0	70,3	77,1	65,6
Уровень безработицы, %	8,9	8,2	9,3	9,1	5,1	4,8	0,6	5,4

* Статистический ежегодник Республики Беларусь. Минск: Национальный стат. комитет Респ. Беларусь, 2012. С. 15.

** Экономически активное население, занятость и безработица Республики Беларусь в феврале 2012 г. (по материалам выборочного обследования). Национальный стат. комитет Респ. Беларусь, Минск, 2012. С. 4.

Источник. Europe in figures. Eurostat yearbook. 2011. Luxembourg. Publications Office of European Union, 2011. P. 235. Labour market statistics. OECD Employment and Labour Market Statistics (database).

звеном в системе мотивации. Чрезмерные обязательства государства по обеспечению максимального трудоустройства и минимальной безработицы ослабляют такие мощные сигналы. Это формирует завышенный спрос на труд со стороны государства, который поддерживается жестким законодательством о защите занятости (Ванкевич, 2009. С. 88 -103) и означает фактически

отсутствие количественной подстройки в средне- и долгосрочном периодах.

Механизм ценовой подстройки рынка труда к структурным изменениям экономики можно проанализировать по уровню, динамике заработной платы и механизмам ее дифференциации. Анализ динамики среднегодового дохода одного работающего полный рабочий день в странах ЕС (табл. 3)

Таблица 3

Динамика среднегодового дохода одного работающего полный рабочий день в странах Европы, тыс. евро

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

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

показывает, что доход во всех странах в целом за период вырос. В некоторых странах Центральной и Восточной Европы он вырос вдвое-втрое (учитывая низкий старт). Но после кризиса 2008 г. (т. е. начиная с 2009 г.) в 11 странах доходы снизились (в Чехии, Германии, Эстонии, Ирландии, Литве, Венгрии, Польше, Португалии, Швеции, Великобритании, Норвегии), а в остальных — продолжали расти. Это говорит о ценовой гибкости рынка труда в развитых рыночных экономиках, поскольку цена труда на совокупном рынке труда не привязана к уровню инфляции и фазе экономического цикла. Рынок труда реагирует на них количественной подстройкой.

Особенностью рынка труда Республики Беларусь является более низкий уровень заработной платы по сравнению со странами ЕС. Однако сама заработная плата показывает достаточно активную динамику и практически синхронную реакцию на уровень инфляции (рис. 5) — за исключением 2001 и 2012 гг. Механизм индексации заработной платы и административный контроль за ее динамикой дают искаженный ценовой сигнал на рынок труда о реальном спросе на труд в разрезе видов экономической деятельности и профессий, который корректируется дифференциацией заработной платы в организациях механиз-

мами начисления ее переменной части. То есть особенностью адаптации белорусского рынка труда является жесткая ценовая подстройка на макроуровне в сочетании с гибкой на микроуровне за счет отсутствия долгосрочной количественной. В совокупности со слабой конкуренцией за рабочие места (обусловленной низким уровнем безработицы) это не создает достаточных сигналов для изменения структуры занятости экономики. Анализ относительных заработных плат (рис. 6) показывает, что связи между более высокой заработной платой в виде экономической деятельности и дополнительным спросом на труд в нем нет.

На белорусском рынке труда сложилась ситуация параллельного дефицита и избытка кадров, обусловленная деформированными сигналами в его подстройке. Избыток персонала вызван использованием устаревшей практики планирования потребности в кадрах и нормирования труда, а также высокими институциональными барьерами для высвобождения рабочей силы. Он сопровождается недозанятостью работников на предприятиях в сочетании с низким уровнем заработной платы. Недозанятость стимулирует к трудоустройству в других организациях, часто без оформления трудовых отношений, но с получением дополнительного вознаграждения в них (также без докумен-

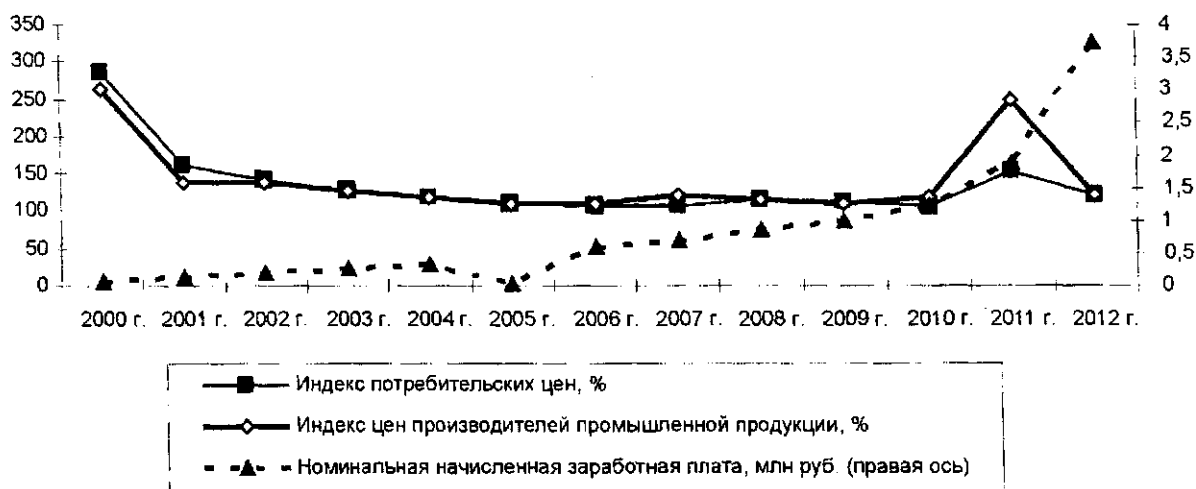


Рис. 5. Динамика среднемесячной начисленной заработной платы и уровня инфляции в Республике Беларусь.

Источник. Составлено по данным: Статистический ежегодник Республики Беларусь. Минск: Национальный стат. комитет Респ. Беларусь, 2012. С. 34–37; Национальный Банк Республики Беларусь. www.nbrb.by/statistics/RatesMonts.asp

Структурные изменения экономики и рынок труда: эффективность элементов подстройки

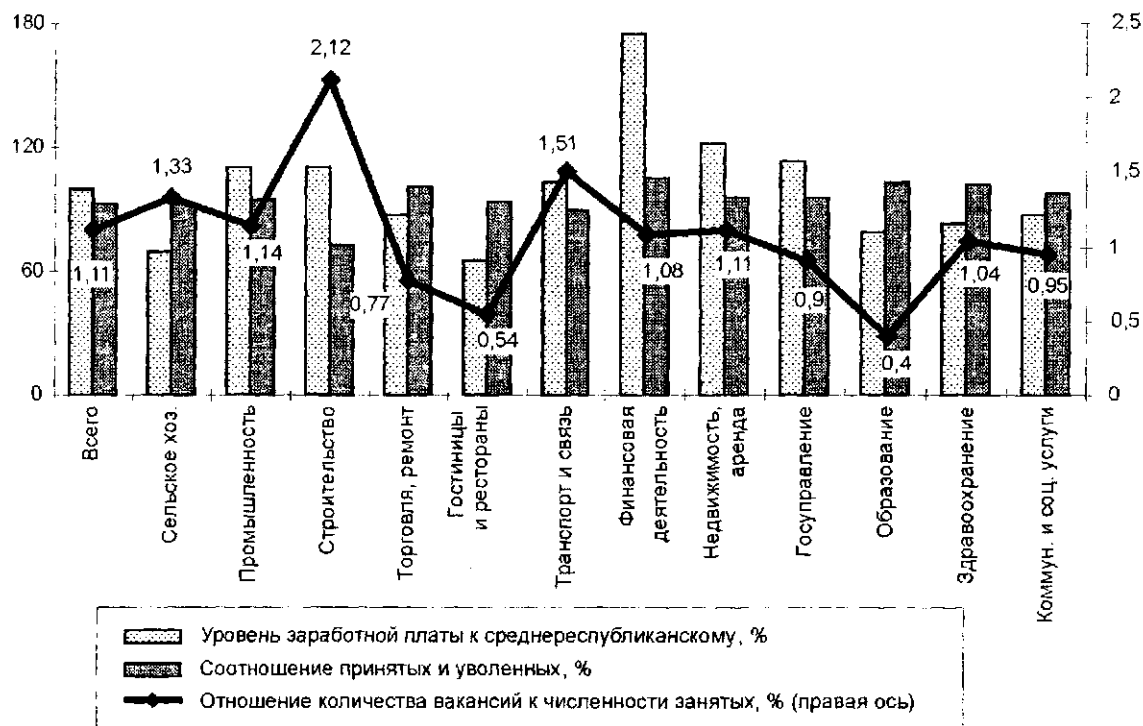


Рис. 6. Уровень относительных заработных плат и спрос на труд в видах экономической деятельности Республики Беларусь, 2012 г.

Источник. Составлено по данным: Статистический ежегодник Республики Беларусь. Минск, 2012. Национальный стат. комитет Респ. Беларусь, 2012. С. 146–147, 220, 229.

тального оформления). Это сужает базу формирования фонда социальной защиты населения. При таких сигналах недостаток персонала имеет виртуальный характер, так как в условиях отсутствия конкуренции за рабочее место он восполняется только экстенсивными факторами (новый найм), а не интенсивными (рост производительности, интенсивности труда).

В этих условиях интересна реакция механизмов качественной адаптации, что выражается в расширении рынка образовательных услуг. Расширение рынка образовательных услуг во всем мире, в том числе в Беларуси, в первую очередь коснулось расширения высшего образования. На 10 тыс. населения Республики Беларусь в 2010 г. приходилось 467 студентов вузов, 77 выпускников (в странах ЕС-27 аналогичный показатель составил 396 студентов, 89 выпускников, в США – 643 студента, 95 выпускников, в Японии – 302 и 76 соответственно)⁹. В этой связи в Беларуси

все активнее поднимается вопрос о переизбытке специалистов с высшим образованием (особенно отдельных специальностей). Аналогичную проблему обсуждают во всем мире. Однако, если предположить о переизбытке подготовки на третичном уровне, то, как отметил Г. Беккер, выпускники колледжей и университетов должны сталкиваться, во-первых, с ростом безработицы и, во-вторых, со снижением их относительных заработков. Однако в действительности этого не происходит (Капелюшников, 2012. С. 120–121). Как показывают данные (табл. 4), уровень занятости среди лиц с третичным образованием выше, а уровень безработицы – ниже. Это же справедливо и для экономики Беларуси (табл. 5).

Важным обстоятельством, обуславливающим рост спроса на образовательные услуги высшего уровня подготовки, является положительная отдача от высшего образования. В большинстве стран с рыночной экономикой заработки работников увеличиваются на 8–10% за дополнительный год обучения (Капелюшников, 2006. С. 54–55). Широко используемым показателем при

⁹ Рассчитано по: Europe in figures. Eurostat yearbook. 2011. Luxembourg Publications office of the EU, 2011. P. 255; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/

Уровень занятости и уровень безработицы в ЕС-27, 2010 г., %

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

Источник: Europe in figures. Eurostat yearbook. 2011. Luxemburg, Publications Office of European Union, 2011. P. 249.

Уровень занятости и уровень безработицы категорий занятых с различным уровнем образования в Республике Беларусь, февраль 2012 г.

Уровень образования	Уровень занятости	Уровень безработицы	Удельный вес в численности занятых, %	Удельный вес в численности безработных, %
Всего	65,6	5,4	100,0	100,0
Из них:				
высшее образование	80,1	3,4	29,09	17,88
среднее специальное профессионально-техническое	73,1	4,2	24,63	18,97
среднее общее	75,3	6,6	24,68	30,64
начальное	55,2	7,5	18,62	26,38
	19,2	10,3	2,95	5,9

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

оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал является расчет разницы в заработной плате между работниками с различным уровнем образования. В России окончание средней школы увеличивает заработную плату по сравнению с теми, у кого неполное среднее образование, на 30%, получение среднего специального или профессионально-технического образования – на 40%. Наибольший выигрыш получают работники, окончившие вузы – на 70% по сравнению со средним образованием (Капелюшников, 2006. С. 55–59). Это приблизительно соответствует аналогичным показателям стран с развитой рыночной экономикой. Результаты оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал на рынке труда Беларуси, пересчитанные как процентные превышения заработной платы при получении работником высшего образования над заработной платой при получении только среднего образования, показали, что величина надбавки за высшее образование составляет 83% для мужчин, 56% для женщин (Ванкевич и др., 2010. С. 61, 71–72).

Таким образом, белорусский рынок труда достаточно высоко ценит инвестиции в высшее образование. Вместе с тем можно отметить тенденцию к переизбытку образования – она отражается в возросших масштабах высшего образования и количестве лиц, получивших два высших образования, спросе на послевузовское образование (магистратура). Вопросы, растет ли при этом в экономике спрос на высококвалифицированную рабочую силу, какие рабочие места создаются в процессе реструктуризации белорусской экономики, не наблюдается ли переинвестирования в человеческий капитал, остаются открытыми. Анализ количества и структуры свободных рабочих мест и вакансий в Республике Беларусь показал, что в течение 1991–2012 гг. более 70% вакансий были предназначены для рабочих, порядка половины вакансий формируют промышленность и сельское хозяйство, т. е. традиционный сектор экономики. Таким образом, экономика не генерирует спрос на возросшие объемы подготовки специалистов с высшим образованием.

Итак, благодаря своеобразным механизмам подстройки, на белорусском рынке труда сложилось параллельное наличие дефицита и избытка кадров, несовпадение структуры которых должно формировать сигнал системе образования. Однако этот сигнал оказывается значительно деформированным в силу неадекватной аттестации рабочих мест (когда на одно рабочее место может претендовать выпускник и ССУЗ, и вуза, а наличие степени магистра вообще не вписывается в спецификацию рабочих мест). Завышенный спрос на образование формируется формальной реакцией рынка труда – преимущественно на наличие диплома (а не на его качество), поэтому рынок образовательных услуг вырос вслед за ростом спроса на них. Особенности зарплатообразования (заложенные в единой тарифной системе) проявляются в том, что выпускников разных вузов, различного качества подготовки и с различным человеческим капиталом тарифицируют одинаково, что приводит к уравнительности в оплате, т. е. формирует искаженный ценовой сигнал.

Выработав собственные адаптационные механизмы, белорусский рынок труда нашел собственную точку равновесия, которая устраивает всех его участников. В условиях низкого уровня безработицы и растущей, но в целом низкой заработной платы работники сочетают недозанятость в государственном секторе с занятостью в рыночном секторе (в том числе и незарегистрированную трудовую миграцию), совмещая возможность пользоваться всеми общественными благами и одновременно получать дополнительное вознаграждение без уплаты налогов. Среди работников практически нет конкуренции за рабочие места (которую формирует угроза безработицы), поэтому попытки введения гибких систем платы труда (дифференцирующих личный вклад в достижение целей организации) не получают поддержки. Механизм поддержания избыточной численности работников в обмен на государственную поддержку и протекционизм устраивает крупные государственные предприятия. То есть созданная институциональная среда позволяет не спешить с

радикальными структурными изменениями экономики. Амортизируя риск высокой безработицы и высвобождений, рынок труда способствует замедлению структурных преобразований белорусской экономики, препятствует перераспределению рабочей силы по критерию экономической эффективности. Такое сочетание высокой гибкости основных элементов рынка труда и низких темпов структурных преобразований экономики объясняется особенностями институционального строения белорусского рынка труда и механизмами его институциональной подстройки.

Несмотря на то, что созданный институциональный каркас белорусского рынка труда соответствует международным стандартам, конвенциям и рекомендациям МОТ, в нем присутствуют основные участники и правила (органы государственной службы занятости, профсоюзы, объединения работодателей и пр.), именно механизм институциональной подстройки белорусского рынка труда создал возможность его ослабленного стимула к реструктуризации экономики (Ванкевич, 2009. С. 88–102). Такие элементы институциональной настройки белорусского рынка труда, как индексация заработной платы (административный контроль за ее динамикой), высокий уровень налогообложения фонда оплаты труда, жесткая регламентация процедур найма и увольнения, наличие неявных социальных контрактов (недозанятость – недоплата – вторичная и неформальная занятость – теневая оплата), слабый информент трудовых отношений на негосударственных предприятиях и у предпринимателей, амортизируют скорость и глубину реструктуризационных процессов. В краткосрочном периоде это может быть оправданно, но в долгосрочной перспективе необходимо внести коррективы в систему мер государственной политики занятости и ее институциональное сопровождение, поскольку условия глобальной конкуренции не позволяют сохранять такой тип равновесия рынка труда. Миграция трудовых ресурсов (прежде всего в Россию) и снижение конкурентоспособности белорусских производителей на внешних рынках обуславливают необходимость его реальной реструктуризации, модернизации производств, что

сопряжено с внедрением новых трудосберегающих технологий и повышением требований к качеству рабочей силы.

* * *

Несмотря на высокую социальную эффективность, рынок труда Беларуси достаточно самобытен в механизмах подстройки его основных элементов. Особенности подстройки белорусского рынка труда к структурным изменениям экономики состоят в следующем:

1) доминирует краткосрочная количественная подстройка, что ослабляет конкуренцию за рабочие места;

2) жесткая ценовая подстройка сочетается на макроуровне с гибким зарплатообразованием в организациях, что формирует искаженный ценовой сигнал на рынке труда;

3) в механизме качественной подстройки присутствует формальный сигнал, что способствует накоплению потенциала избытка образования, не подкрепленного соответствующими рабочими местами в экономике;

4) гибкость ресурсов рабочего времени сочетается с институциональной жесткостью и означает перенос издержек приспособления на микроуровень, что препятствует процессам реструктуризации и модернизации производств на предприятиях.

Это влияет на скорость и результаты структурных преобразований в экономике, обеспечивает социальную эффективность занятости, но снижает ее экономическую эффективность. Предпринимаемые в Республике Беларусь меры по регулированию рынка труда при осуществлении структурных преобразований (предотвращение роста безработицы за счет сохранения коллективов, увеличение ресурсов рабочего времени, финансовая помощь государства, протекционизм, в том числе в трудовой сфере) в реальности препятствуют им. Однако условия глобализации и повышение мобильности трудовых ресурсов не позволяют сохранять такую практику адаптации. По мнению экспертов, пакет стимулирующих мер должен быть сфокусирован на занятость, а не безработицу¹⁰,

¹⁰ The Financial and Economic Crisis: a Decent Work Response. 2009. Preprint Ed. ILO, Geneva.

так как это дает наибольший эффект. Также значительный эффект дают усилия, направленные на формирование профессиональных знаний и навыков у работников, их активной позиции на рынке труда и высокой конкуренции за рабочее место. Для того чтобы рынок труда стимулировал структурные преобразования в экономике, необходимо от ценовой подстройки перейти к долгосрочной количественной и качественной, поддержав соответствующими институтами на рынке труда. Основными векторами усилий должны стать: повышение эффективности использования рабочей силы на микроуровне; согласование рынка образовательных услуг и рынка труда; диверсификация инфраструктуры рынка труда, повышение его институциональной гибкости.

Рекомендуемыми мерами, имеющими первостепенное значение в этих условиях, являются:

- стимулирование сокращения неэффективных рабочих мест, социально-ответственная реструктуризация, включая высвобождение, опережающее переобучение, реализация современных технологий кадровой работы;

- пересмотр и обновление норм и нормативов, основанных на современных технологиях нормирования и организации труда;

- оказание содействия предприятиям, сокращающим персонал, в трудоустройстве и переобучении высвобождаемых работников;

- совершенствование системы непрерывного профессионального обучения и опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения;

- повышение гибкости рынка труда за счет: либерализации высвобождений, принятия нормативных документов, регулирующих гибкие формы высвобождения (аутлейсмент, лизинг персонала, аутстаффинг) и современные гибкие формы занятости (дистанционный труд и телетруд, фриланс, заемный труд, труд работников в микроорганизациях и у индивидуальных предпринимателей); уменьшения налоговой нагрузки на фонд заработной платы организаций, переход к накопительному

принципу формирования пенсионной и медицинской систем; расширения практики использования гибких форм оплаты труда; отказа от жесткой индексации заработной платы; расширения использования гибких форм занятости, особенно для категорий граждан, имеющих ограниченную конкурентоспособность на рынке труда; содействия профессиональной мобильности рабочей силы.

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

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

- Блинова Т.В., Русановский В.А.** 2002. *Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах*. Москва: РПЭИ.
- Blinova T.V., Rusanovskii V.A.** 2002. *Ekonomicheskaiia politika, struktura zaniatosti i bezrabotitsa v rossiiskikh regionakh*. [Economic policy, structure of employment and unemployment in the Russian regions]. Moscow: RPEI.
- Бурджалов Ф.Э., Гонтмахер Е.Ш.** (ред.). 2011. *Рынок труда: реакция на кризис* (по материалам зарубежных стран). Под ред. Ф.Э. Бурджалова, Е.Ш. Гонтмахера. Москва: ИМЭМП РАН.
- Burdzhalov F.E., Gontmakher E.Sh.** (red.). 2011. *Rynok truda: reaktsiia na krizis* (po materialam zarubezhnykh stran). [Labor market: reaction to crisis (on materials of foreign countries)]. Moscow: IMEMN RAN.
- Ванкевич Е.В.** 2009. Институциональное строение рынка труда в Республике Беларусь: направления оценки и развития. *Белорусский экономический журнал*. № 4. С. 88–103.
- Vankevich E.V.** 2009. *Institutsional'noe stroenie rynka truda v Respublike Belarus': napravleniia otsenki i razvitiia*. [Institutional structure of a labor market in Republic of Belarus: assessment and development directions]. *Belorusskii ekonomicheskii zhurnal*. No 4. P. 88–103.
- Ванкевич Е.В., Коробова Е.Н., Войтеховская И.А., Шарстнев В.Л.** 2010. *Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования*. Под ред. Е.В. Ванкевич. Витебск: УО «ВГТУ».
- Vankevich E.V., Korobova E.N., Voitekhevskaiia I.A., Sharstnev V.L.** 2010. *Rynok obrazovatel'nykh uslug i rynok truda Respubliki Belarus': napravleniia soglasovaniia*. [Market of educational services and labor market of Republic of Belarus: coordination directions]. Vitebsk: Vitebskii gosudarstvennyi technologicheskii universitet.
- Капелюшников Р.И.** 2006. *Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт*. Препринт WP3 2006/03. Москва: ГУ ВШЭ.
- Kapeliushnikov R.I.** 2006. *Obrazovatel'nyi potentsial i ego sviaz' s kharakteristikami rynka truda: rossiiskii opyt*. [Educational potential and its communication with labor market characteristics: Russian experience]. Preprint WP3 2006/03. Moscow: Izd. Dom Vysshei shkoly ekonomiki.
- Капелюшников Р.** 2012. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее. *Вопросы экономики*. № 3. С. 120–147.
- Kapeliushnikov R.** 2012. *Spros i predlozhenie vysokokvalifitsirovannoi rabochei sily v Rossii: kto bezhal bystree*. [Supply and demand of highly skilled labor in Russia: who ran quicker]. *Voprosy ekonomiki*. No 3. P. 120–147.
- Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В.** 2008. *Формы занятости населения в инновационной экономике*. Москва: МАКСпресс.
- Kolosova R.P., Razumova T.O., Ludanik M.V.** 2008. *Formy zaniatosti naseleniia v innovatsionnoi ekonomike*. [Forms of employment of the population in innovative economy]. Moskva: MAKSpres.
- Смирных Л.И.** 2011. *Нестандартные трудовые договоры: рост занятости или снижение заработной платы?* Препринт WP15/2011/03. Москва: Изд. Дом Высшей школы экономики.
- Smirnykh L.I.** 2011. *Nestandartnye trudovye dogovory: rost zaniatosti ili snizhenie zarabotnoi platy?* [Non-standard employment contracts: growth of employment or reduction of wages?]. Preprint WP15/2011/03. Moscow: Izd. Dom Vysshei shkoly ekonomiki.
- Beleva I.** 2011. *Cyclic Economic. Development and the labor market in Bulgaria 1990–2010* (cause effect relations, realities and challenges). *Economic Studies journal*. Issue 4. P. 3–56.
- Jorgenson W.D.** 2012. *Understanding the knowledge economy Harvard University*. 23.04.2012. <http://www.economics.harvard.edu/faculty/jorgenson>
- Lilien D.M., Hall R.E.** 1986. *Ciclical fluctuations in the labor market. Handbook of labor economics*. Vol. II. Ed. by O. Achenfelter and R. Layard. Elsevier Science Publishers BV. P. 1010–1036.
- Martin B.** 2001. *Technology foresighting a rapidly globalizing economy*. SPRU, University of Sussex, Briton, BN/9RF, UK. 2001// B.Martin@sussex.ac.uk

STRUCTURAL CHANGES IN THE ECONOMY AND LABOUR MARKET: EFFECTIVE ELEMENTS OF FINE TUNING

Alena Vankevich¹

Authors affiliation: ¹Vitebsk State Technological University (Vitebsk, Belarus).

Corresponding author: Alena Vankevich (vankevich_ev@tut.by).

ABSTRACT. The article analyzes the mechanisms of the labor market adjustment to structural changes in the economy. It is established that arrangements taken in the Republic of Belarus for regulation of the labor market in the structural changes (to prevent unemployment by maintaining teams, increasing the resources of the working time, the financial assistance from the state, protectionism, including in the workplace), in reality only hamper structural reforms. However, the conditions of globalization and increasing labor mobility does not allow us to save this practice of adaptation. To implement real structural changes in the economy and increase its cost-effectiveness the adaptation mechanisms of the labor market needs to be adjusted in the following areas: inefficient jobs reduction stimulation, socially responsible restructuring (release, taking over retraining, the implementation of modern technology to personnel work), norms and standards review and update, based on modern technologies of regulation and organization of labor, the coordination of the education market and the labor market, the diversification of the labor market infrastructure, improving its institutional flexibility.

KEYWORDS: labor market flexibility, structure of the economy, employment, unemployment.

JEL-code: J21, J 22, O15, P39.

■ ■ ■

Материал поступил 17.07.2013 г.