

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ГИБКОСТЬЮ РЫНКА ТРУДА

**Е.В. Ванкевич,**

*доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе  
Витебского государственного технологического университета*

Во многих зарубежных исследованиях, посвященных анализу рынка труда стран с транзитивной экономикой, рынок труда Республики Беларусь оценивается как жесткий [1. С. 38–40]. На это есть весомые основания. Действительно, по отдельным индикаторам рынок труда Беларуси может быть оценен как жесткий, что является сдерживающим фактором для дальнейшей либерализации белорусской экономики и ее инновационной чувствительности. Но вместе с тем, как и в любой стране, белорусский рынок труда сочетает элементы жесткости и гибкости. Именно нестандартные (с позиций неоклассиков и кейнсианцев) механизмы гибкости рынка труда в Беларуси обеспечили высокий адаптивный потенциал белорусского рынка труда к шокам трансформации (в середине 90-х годов XX в.), минимизации последствий мирового финансово-экономического кризиса (в 2008–2009 гг.) и во многом диктуют необходимость трансформации рынка труда в современных социально-экономических условиях. Поэтому понимание природы гибкости рынка труда и многообразия палитры показателей ее оценки позволяет более точно диагностировать степень гибкости (жесткости) рынка труда в Республике Беларусь. Это застрахует от упрощенной оценки белорусского рынка труда как излишне жесткого и предотвратит риск принятия необоснованных решений по его дальнейшей либерализации.

### ***Предпосылки повышения гибкости рынка труда***

Радикальные изменения в конфигурации мировой экономики и движущих силах ее развития сопровождаются качественными преобразованиями в сфере труда. Наиболее значимые изменения в сфере тру-

да произошли в качестве рабочих мест и, соответственно, критериях их идентификации, а также в составе рабочей силы и требованиях, предъявляемых к ней.

В этих условиях повышение гибкости рынка труда становится объективной закономерностью, предпосылками которой выступают:

- **экономические:** рост транзакционных издержек на рынке труда, связанных с усложнением поиска рабочих мест и работников, расширением программ помощи безработным, в том числе безработным;

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

- **технологические:** переход к новым технологическим укладам, что сопровождается изменением структуры экономики по видам экономической деятельности, расширением использования информационно-коммуникационных технологий, развитием e-экономики;

- **организационно-производственные:** изменение форм организации производства, переход от массового и крупносерийного производства к мелкосерийному, партионному, от моделей административной организации А. Файоля и рациональной бюрократии М. Вебера к адаптивной организации, основанной на знаниях, появление новых типов организаций (интеллектуальных, виртуальных, сетевых и пр.);

- **институциональные:** появление на рынке труда таких институтов, как минимальная заработная плата, индексация заработной платы, пособия по безработице, налогообложение фонда заработной платы,

усиление позиций профсоюзов, что привело к повышению институциональной жесткости рынка труда.

### **Теоретические исследования гибкости рынка труда**

По определению экспертов МОТ, «гибкость означает скорость приспособления рынка труда к внешним шокам или изменениям экономических условий, другими словами, гибкость рынка труда – это степень, с которой численность занятых или рабочее время (количественное приспособление), или заработная плата (ценовое приспособление) приспосабливаются к экономическим изменениям» [3. С. 1]. На микроуровне гибкий рынок труда не создает препятствий предприятиям в подстройке размера, состава и затрат на рабочую силу. На макроуровне гибкий рынок труда предполагает ослабление защиты рабочих мест и повышение вероятности потери работы, но вероятность найти новую работу (или дополнительную работу) на гибком рынке труда выше.

В рамках классического и неоклассического анализа рынок труда воспринимается как абсолютно гибкий. Соответственно, основные допущения, используемые неоклассиками в экономическом анализе поведения элементов рынка труда (спроса на труд, предложения труда и заработной платы), предполагают их абсолютную волатильность. Рынок труда самостоятельно осуществляет подстройку преимущественно за счет изменения количественных параметров: численности работников, заработной платы. Качественные параметры на данном этапе не учитываются, так как основные допущения (однородность труда работников, однотипность рабочих мест, отсутствие трансакционных издержек на рынке труда, равнопроизводительность и одинаковая цена единицы труда) не предполагают их дифференциации. В концепции Дж. М. Кейнса, нео- и посткейнсианцев введены ограничения на абсолютную гибкость численности занятых и заработной платы. В отношении численности занятых это касается признания того, что ее величина не является абсолютно гибкой, она зависит от эффективного спроса в экономике. Состояние «полной занятости» в экономи-

ке, по Кейнсу, означает, что уровень занятости неэластичен по отношению к расширению эффективного спроса. В отношении заработной платы кейнсианцы показали, что номинальная заработная плата может быть гибкой только вверх, в то время как реальная заработная плата может быть гибкой как вверх, так и вниз. Поэтому регулирование ценовой гибкости рынка труда более эффективно с помощью реальной заработной платы. Целенаправленное вмешательство в динамику элементов рынка труда способствует длительному сохранению неравновесных состояний, что ограничивает их свободное движение, т. е. значительно снижает гибкость рынка труда.

Реанимация идей гибкости рынка труда произошла благодаря представителям неолиберального направления в экономической теории (М. Фридману, Ф. Хайеку и др.). Допуская, что экономика генерирует естественный уровень безработицы, они предложили ориентацию на «деколлективизацию» трудовых отношений [4. С. 203], что предполагало ослабление государственного регулирования рынка труда, отказ от цели полной занятости и значительное повышение гибкости рынка труда за счет индивидуализации трудовых сделок на нем. Важная роль в регулировании рынка труда отводится рациональным ожиданиям его субъектов, основанным на информации, знаниях и конкуренции. Именно здесь заложены истоки современной поисковой методологии рынка труда, получившей развитие и эмпирическое подтверждение в трудах лауреатов Нобелевской премии по экономике 2010 г. Д. Мортенсена, П. Даймонда, К. Писсаридеса.

Неоинституционалисты (О. Уильямсон, Р. Коуз) препарировали микроуровень рынка труда, исходя прежде всего из того, что основные допущения, сделанные неоклассиками (упрощающие постулаты), в реальности не соблюдаются: работники и рабочие места имеют различные характеристики и различную производительность, а трансакционные издержки на рынке труда значительны и постоянно растут. Неоинституционалисты воспринимают рынок труда как рынок несовершенной конкуренции, на котором складывается комбинация

гибкого движения одних элементов с институциональным регламентированием параметров других. В результате рынок труда неоднороден, асимметричен.

Важным этапом становления теории гибкости рынка труда стало появление теорий сегментации рынка труда, т. е. выделения на нем различных сегментов работников (как ядро, ядра и периферии с дальнейшей дифференциацией внутри каждого из них), в отношении занятости и заработной платы которых действуют различные регуляторы (рыночные, административные). О. Уильямсон выделил три типа контрактов, отражающих специфику взаимодействия работника и работодателя на сегментах внутреннего рынка труда и предполагающих различную комбинацию элементов ценовой и количественной гибкости рынка труда в зависимости от сегмента, к которому принадлежит работник [5. С. 91–93]. Эта идея получила дальнейшее развитие в теории человеческого капитала Г. Беккера и Дж. Минсера, где с помощью эконометрических моделей доказаны неоднородность человеческого капитала, различная степень отдачи от его отдельных элементов как для его владельца, так и для работодателя, дифференциация транзакционных издержек в зависимости от сегмента рынка труда. Отсюда гибкость рынка труда должна быть различной в зависимости от качества человеческого капитала (общий или специфический).

«Гибкая организация труда на микроуровне помогает фирмам снизить издержки оборота и риски потери специфического человеческого капитала» [6. С. 8]. Но поскольку накопление специфического человеческого капитала происходит в течение длительного промежутка времени, фирма заинтересована в дифференциации условий занятости и оплаты труда для работников. Поэтому различия в оплате труда для квалифицированных и неквалифицированных работников возрастают. «Оптимальная гибкость рынка труда (которая обеспечивает его эффективность) означает, что неожиданные изменения спроса и предложения труда включены в долгосрочные механизмы трудовых соглашений» [6. С. 9]. Это снижает риски для работодателей в случае потери специфического человеческого капитала (так

как дифференциация заработной платы для высококвалифицированных работников заложена в их трудовых договорах, которые имеют долгосрочный характер), но одновременно означает различную степень гибкости рынка труда в зависимости от сегмента, дифференцированное возрастание его институциональной жесткости.

Современный подход к исследованию рынка труда (Д. Мортенсен, П. Даймонд, К. Писсаридес), являясь логическим симбиозом неолиберального и неoinституционального взглядов, рассматривает его с позиции поисковой методологии [7. С. 51], где основными характеристиками являются: несовершенство рынка и несовершенство информации на нем; неоднородность работников и рабочих мест; значительные транзакционные издержки, связанные с осуществлением сделок на этом рынке (по переговорам, административные издержки, по обучению на месте работы, на рекламу, по простоям из-за незаполненной вакансии) [8. С. 88]; тенденция к децентрализации рынка труда, поскольку происходит все большая индивидуализация условий оплаты труда и трудового контракта. Качество рынка труда характеризуется продолжительностью каждого эпизода безработицы, где издержки подбора пропорциональны времени существования вакансий, а не уровню безработицы [8. С. 67]. Безработица воспринимается как продуктивное состояние, поскольку помогает найти наилучшее соответствие работника и рабочего места.

Д. Мортенсен и К. Писсаридес развили понимание негибкости заработной платы. К. Писсаридес показал, что при потоковом подходе к изучению рынка труда (модели поиска и подбора) жесткость заработной платы (т. е. ее меньшее изменение по сравнению со средней производительностью труда) ведет к значительным изменениям безработицы, хотя в рациональном равновесии рынка труда жесткость заработной платы не должна приводить к волатильности занятости. Причем жесткость заработной платы присуща новым контрактам, а не уже существующим, т. е. «зарплаты тех, кто меняет свое рабочее место, гораздо более проциклически, чем тех, кто остается на том же рабочем месте» [8. С. 81]. В результате апро-

бации эконометрической модели показано, что «после каждого повышения уровня безработицы на 1% зарплаты в новых контрактах снижаются на 3%» [8. С. 82].

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

#### ***Виды гибкости рынка труда и показатели ее оценки***

В современной экономической литературе вопрос о видах и показателях гибкости рынка труда находится в активной разработке. Первая попытка классифицировать виды гибкости рынка труда принадлежит Дж. Аткинсону, который выделил 4 типа гибкости (привязывая ее только к внутреннему рынку труда предприятия): внешнюю численную гибкость (изменение численности занятых); внутреннюю численную гибкость (изменение продолжительности рабочего времени), функциональную гибкость рабочей силы и гибкость цены труда (зарботной платы) [5. С. 88–90].

К. Ван Эйк выделил пять форм гибкости рынка труда: 1) институциональную (гибкость законодательства о защите занятости и деятельности организаций на рынке труда); 2) гибкость внешнего рынка труда (аутсорсинг, временная работа, субконтракция, самозанятость и домашний труд); 3) гибкость внутреннего рынка труда предприятий (неполный рабочий день (неделя), телеработа, альтернативная занятость, разделение рабочих мест, работа по договорам подряда, e-занятость, работа по вызову, причем последние две формы занятости имеют отношение к так называемой периферийной рабочей силе); 4) профессиональная мобиль-

ность рабочей силы; 5) индивидуальная мобильность рабочей силы [9. С. 6–25].

Эксперты МОТ С. Кейз и А. Неспорова выделяют внутреннюю и внешнюю гибкость рынка труда, численную, функциональную и институциональную гибкость [3. С. 1]. Е.Я. Варшавская [10. С. 14–16, 17–21] выделяет четыре элемента гибкости рынка труда: гибкость занятости (гибкость численности работников, рабочего времени, организации труда и рабочего места); гибкость заработной платы; гибкость рабочей силы и гибкость институтов рынка труда. Ф. Клау, А. Миттельштадт рассматривают 4 аспекта гибкости рынка труда: 1) гибкость совокупных затрат на рабочую силу (стоимости рабочей силы на макроуровне); 2) вариативность затрат на рабочую силу в разрезе предприятий и профессий; 3) мобильность рабочей силы; 4) гибкость рабочего времени и графика работы [6. С. 10–13].

С. Кейз и А. Неспорова также отмечают, что «гибкость рынка труда нуждается в мультиизмерении» [3. С. 12]. И в литературе предлагается достаточно обширный перечень показателей, в совокупности характеризующих различные аспекты гибкости рынка труда. Однако далеко не все из перечисленных показателей статистически доступны, что затрудняет анализ.

Ф. Клау и А. Миттельштадт для оценки гибкости рынка труда в целом используют показатель реакции номинальной заработной платы на динамику ВВП и производительности труда [6. С. 15]. Жесткость номинальной заработной платы, или ее синхронное изменение вслед за уровнем инфляции, приводит к снижению конкурентоспособности предприятий и их деловой активности. Если заработная плата медленно реагирует на изменения цен, то это оказывает меньшее давление на прибыль и таким образом снижает потребность в сокращении рабочей силы. В долгосрочном периоде жесткость заработной платы имеет отрицательные последствия для рынка труда и занятости, поэтому в долгосрочном периоде она должна быть гибкой. Ее реакция зависит от институциональных факторов (минимальная заработная плата, индексация, деятельность профсоюзов), структурных и поведенческих факторов (состав ра-

бочей силы, издержки увольнения, сверхурочные работы). Механизмами подстройки рынка труда являются: сокращение убыточных производств, замена труда капиталом, снижение уровня реальной заработной платы. Гибкая заработная плата способствует снижению уровня безработицы, влияет на скорость структурных сдвигов в производстве и скорость перелива рабочей силы в развивающиеся секторы экономики. Ценовую гибкость рынка труда можно также оценить по реакции затрат работодателя на рабочую силу [6. С. 21].

Численную гибкость рынка труда предлагают оценивать по степени трудовой мобильности работников в течение промежутка времени (количество увольнений, количество найма, продолжительность работы, соотношение числа вакансий и числа безработных). Однако в таком подходе соединяются оценки численной и функциональной гибкости рынка труда.

Е.Я. Варшавская предлагает следующие показатели: для оценки гибкости рабочего времени – доля работников, имеющих неполную занятость, доля занятых, работающих по гибким графикам, доля занятых, работающих 45 и более часов в неделю; для оценки численной гибкости – доля временных работников, доля заемных работников; для оценки гибкости рабочего места – доля телеработников, доля мобильных работников; для оценки гибкости организации труда – уровень автономности работ, доля занятых, работающих в составе автономных бригад, доля работников, охваченных ротацией работ [10. С. 14–16, 17–21]. Польские специалисты [2. С. 59–72] дополнили систему оценки гибкости рынка труда показателями, характеризующими эластичность трудоустройства (временное трудоустройство, лизинг персонала, телетруд, аутсорсинг и др.).

Сложным вопросом является оценка институциональной гибкости рынка труда. Институциональная гибкость рынка труда – это реакция его институтов на изменяющиеся внешние условия, которая характеризуется скоростью подстройки его элементов и трансакционными издержками на рынке труда, возникающими в результате такой подстройки. Ряд авторов характеризуют ее по следующим направлениям [11]:

регламентация процедур найма и увольнения; правила заключения трудовых договоров; установление ставок минимальной заработной платы; индексация заработной платы; налогообложение доходов; налогообложение фонда оплаты труда; размер пособия по безработице; информирование трудовых отношений. Очень распространены индексные подходы к оценке институциональной гибкости рынка труда (индекс EPL – оценка жесткости законодательства о защите занятости, JS – оценка ожидаемых прямых затрат на увольнение и др.) [12]. Ряд авторов [13] используют индексы стандартов труда и защиты занятости (основанные на экспертной оценке в баллах). Специалисты ЕФО оценивают жесткость предписаний Трудового Кодекса в стране и степень социальной защиты работников [1], в обзорах Всемирного банка [14] используются индексы трудового найма, трудности высвобождения, затрат на высвобождение, жесткости рабочего времени.

Измерять можно как гибкость отдельных элементов рынка труда (цены труда, рабочей силы, спроса на труд, предложения труда, институтов), так и гибкость самих рынков труда. Е.В. Балацкий оценивает гибкость рынка труда через соотношение уровня занятости и уровня безработицы [15]. К. Писсаридес под гибкостью рынка труда понимает быстроту трудоустройства потока безработных. Здесь ключевым показателем является «теснота рынка» (соотношение вакансий и безработных) [8. С. 65].

Таким образом, несмотря на разнообразие подходов, правомерно выделить следующие виды гибкости рынка труда, понимание сущности которых дает возможность разработать систему показателей для их анализа и оценки:

1) численная гибкость – т. е. реакция количественных показателей рынка труда (ресурсов труда) на изменение внешних условий (ВВП, производительности труда, загрузки производственных мощностей) – может быть оценена по динамике численности занятых, количества отработанных часов, соотношению численности работающих на условиях бессрочных и срочных трудовых договоров (контрактов), параметрам гибких форм занятости (гибкое рабо-



чее время, неполное рабочее время, сезонный, надомный, временный труд);

2) ценовая гибкость – т. е. реакция ценовых параметров рынка труда (заработной платы и затрат на персонал) на внешние шоки – может быть оценена по динамике заработной платы и затрат работодателя на персонал, изменению их структуры;

3) функциональная гибкость – т. е. изменение качественных характеристик рабочей силы и рабочих мест в зависимости от изменений условий и форм общественного производства – характеризуется степенью профессиональной, территориальной и функциональной мобильности рабочей силы и рабочих мест. Показателями для оценки могут выступать: коэффициенты оборота по приему, увольнению, совокупный оборот рабочей силы, сальдо внешней и внутренней трудовой миграции, удельный вес работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку, число рабочих мест;

4) институциональная гибкость – т. е. способность институтов рынка труда обеспечить быстрое приспособление основных элементов рынка труда к изменениям внешней среды, скорость и затраты такой подстройки – характеризуется формальными институтами рынка труда и практикой правоприменения предписаний трудового законодательства и нормативных правил о защите занятости. Как правило, оценку проводят экспертно – по уровню налогообложения фонда оплаты труда, регламентации процедур найма и высвобождения, индексации заработной платы, доле минимальной заработной платы в средней, размеру пособия по безработице и условиям его выплаты, переговорной силе профсоюзов, а также используя такие показатели, как количество работников инспекции труда, количество проверок государственной инспекции труда, количество выявленных нарушений;

5) гибкость рынка труда в целом – т. е. реакция заработной платы, численности занятых, уровня безработицы на макроэкономические факторы – может быть оценена с помощью расчета отношения прироста заработной платы к приросту ВВП (производительности труда, индекса потребительских цен), отношения прироста численности занятых к приросту ВВП (производительнос-

ти труда, индекса потребительских цен), соотношения числа вакансий и безработных, средней продолжительности безработицы.

Разработанная система показателей гармонизирована с международными подходами в оценке и учитывает возможности отечественной статистической базы данных, поэтому ее использование одновременно обеспечит комплексность оценки и корректность межстрановых сопоставлений.

### *Гибкость рынка труда и его эффективность*

В экономической литературе нет однозначных выводов о влиянии гибкости рынка труда на его результаты, хотя связь между эффективностью рынка труда и его гибкостью не отрицается. Е.В. Балацкий делает вывод, что «в основе различий (результатов рынка труда в разных странах) лежит разная гибкость национальных рынков труда» [15]. Повышение европейской безработицы ассоциируется со снижением найма, тогда как рост безработицы в США в течение 70-х годов есть прямое следствие роста высвобождений. Эта комбинация характеризует различную гибкость рынка труда [16. С. 10–11]. Эксперты МОТ С. Кейз и А. Неспорова отмечают, что невозможно сделать однозначные выводы о том, какой рынок труда лучше. Исследователи ОЭСР пришли к выводу, что более гибкий рынок труда – это выбор плохого состояния экономики и занятости.

Исследователи МВФ показали, что дерегулирование рынка труда повышает уровень занятости и заработной платы, что является ключом к успеху [3]. Основываясь на неоклассических взглядах, они рекомендуют ослабление институтов рынка труда в пользу рыночной самонастройки как средство снижения жесткости рынка труда. Согласно этой точке зрения, законодательство о защите занятости (EPL – employment protection legislation) ведет к снижению уровня занятости, а излишне щедрые пособия по безработице и высокий уровень минимальной заработной платы провоцируют безработицу и создают препятствия для найма.

В то же время роль EPL по-разному оценивается экспертами. С. Кейз и А. Неспорова на основе обзора теоретических исследо-

ваний влияния EPL на рынок труда сделали вывод о разнонаправленности такого влияния: EPL влияет на уровень издержек рынка труда, занятость и производительность труда (как благоприятно, так и нет) [17. С. 3]. Российские авторы установили, что жесткость законодательства о защите занятости снижает вероятность перехода из занятых в незанятое население, одновременно создавая барьеры для входа в занятость отдельных категорий населения, обуславливает рост заключения срочных трудовых договоров и контрактов, способствует сохранению избыточной численности занятых на предприятиях (что компенсируется сдерживанием роста заработной платы), влечет рост неформальной занятости [18. С. 328].

О. Мироненко в результате эконометрической обработки данных 133 стран мира (2004 г.) и 181 страны мира (2009 г.) сделала вывод, что законодательство о защите занятости неравномерно сказывается на уровне безработицы отдельных социально-демографических групп, в большей степени проявляя не прямое, а косвенное влияние. «Чем жестче законодательство о защите занятости, тем, при прочих равных условиях, ниже уровень занятости» [12], причем в большей степени это касается мужчин в трудоспособном возрасте, в то время как для молодежи, женщин, лиц старших возрастов связь обратная.

В отдельных исследованиях указывается, что гибкость рынка труда влияет на среднюю продолжительность безработицы – более жесткий рынок труда дает более длительную безработицу. В определенной степени жесткость законодательства о защите занятости влияет на развитие самозанятости, нестандартных форм занятости, но эмпирических доказательств для этого пока недостаточно. Используя микроданные, эксперты МОТ показали, что гибкость рынка труда сопряжена с интенсификацией оборота рабочей силы и реструктуризацией предприятий и коррелирует с экономическим циклом [17. С. 6]. Но однозначные выводы о наличии связи между гибкостью рынка труда и его результатами сделать невозможно [16. С. 7]. По отдельным видам экономической деятельности они есть (обувная, мебельная промышленность), по другим – нет. По отдельным

категориям работников – есть, по другим – нет. Например, заработная плата в Европе более жесткая, чем в США и Японии. В этом эксперты видят одну из причин более сильного роста безработицы в Европе и более умеренного – в США и Японии [16. С. 20]. Также ни один из инструментов изменения гибкости (жесткости) рынка труда не является эффективным постоянно [17. С. 4], поэтому их надо сочетать. Несмотря на то, что использование гибких форм рабочего времени способствует снижению затрат труда и позволяет лучше гармонизировать потребности производства с индивидуальными фазами жизни человека, «41% представителей работников и 34% руководителей подтвердили, что использование неполной рабочей недели негативно сказывается на профессиональной карьере» [2. С. 70]. Стабильность не означает защищенность, а стабильные рабочие места – не обязательно хорошие рабочие места [16. С. 7]. Поэтому большое значение приобретает институт социального партнерства на рынке труда, ведь гибкость рынка труда имеет различное значение для его субъектов (табл. 1).

Осознание угроз, которые таит гибкий рынок труда, привело к возникновению концепции флексикьюрити [3. С. 3; 19. С. 49–50], понимаемой как баланс фирм между конкурентоспособностью и социальной защитой, как сочетание гибкости рынка труда с усилением позиций социальных партнеров, расширением социальных программ, активной политикой на рынке труда. Это попытка сочетать высокую конкурентоспособность экономики с политикой социальной включенности, полное использование экономических и социальных факторов производительности. Флексикьюрити – один из элементов европейской социальной модели, которая базируется на обязательстве экономического процветания, социального согласия и солидарности, здравоохранения и образования, доступных всем, также на широком и надежном социальном благополучии и социальном диалоге [3. С. 3–4].

Анализ показывает, что следует избегать абсолютизации преимуществ гибкого рынка труда. Его угрозы не менее значимы, чем те возможности, которые он предоставляет. Управление гибкостью рынка

Значение гибкости (жесткости) рынка труда для его участников

	Значение для работника		Значение для работодателя	
	Возможности	Угрозы	Возможности	Угрозы
Гибкость рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Расширение возможности трудоустройства для всех социально-демографических групп</li> <li>– Повышение мобильности работников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ослабление позиций работников на рынке труда, их социальной защищенности</li> <li>– Образование препятствий для накопления профессионального стажа</li> <li>– Увеличение числа рабочих мест с нестабильными трудовыми отношениями</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Снижение затрат на персонал</li> <li>– Сокращение транзакционных издержек на рынке труда</li> <li>– Упрощение вхождения в глобальный рынок труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Увеличение риска инвестиций в человеческий капитал</li> <li>– Высокий оборот рабочей силы, конкуренция за квалифицированных работников</li> </ul>
Жесткость рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Гарантии занятости</li> <li>– Социальная защита</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ограничение возможности совместительства, поиска оптимального рабочего места</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Снижение риска инвестиций в человеческий капитал</li> <li>– Накопление специфического человеческого капитала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «Кадровая ловушка», т. е. отток наиболее квалифицированных работников</li> <li>– Риск потери конкурентоспособности за счет снижения адаптационных возможностей предприятия</li> </ul>

Источник. Авторская разработка.

труда означает использование различных форм флексибилизации дифференцированно, в зависимости от сегмента рынка труда, задач социально-экономической политики и фазы экономического цикла. То есть гибкий рынок труда позволяет решить его текущие проблемы, но далеко не все и не всегда социально приемлемым способом. К тому же последствия флексибилизации могут быть различными для разных игроков на рынке труда.

#### **Гибкость рынка труда в Республике Беларусь: предварительные оценки**

Эмпирическая оценка гибкости национального рынка труда – предмет отдельной научной публикации, выходящей за рамки данной статьи. Как показал предыдущий анализ, рынку труда Республики Беларусь присуща институциональная жесткость [20. С. 102–103]. Но его отдельные индикаторы на предмет гибкости (жесткости) не тестировались. На наш взгляд, представляет определенный интерес своеобразная экспресс-оценка гибкости белорусско-

го рынка труда по отдельным, статистически доступным показателям\* (рис. 1, табл. 2). С одной стороны, высокий и растущий уровень занятости и низкий (и снижающийся) уровень безработицы с позиций макроанализа дают сигнал о благополучной ситуации на рынке труда. С другой стороны, можно отметить высокий оборот рабочей силы, который за 2001–2010 гг. не опускался ниже 45%. Этот показатель характеризует мобильность рабочей силы на рынке труда. Совокупный оборот рабочей силы в странах Центральной и Восточной Европы только в начале трансформационных процессов был в диапазоне 40–50% [19. С. 56], затем он снизился до 20–40% (за исключением Болгарии). Таким образом, можно сделать вывод о высокой мобиль-

\* Не все показатели, необходимые для анализа гибкости рынка труда, представлены в информации, публикуемой Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь. Гибкость элемента рынка труда рассчитывается как отношение темпов прироста одного показателя к темпам прироста другого показателя за соответствующий период. Правомочность такого подхода показана в источниках [10. С. 25; 21. С. 40–41].



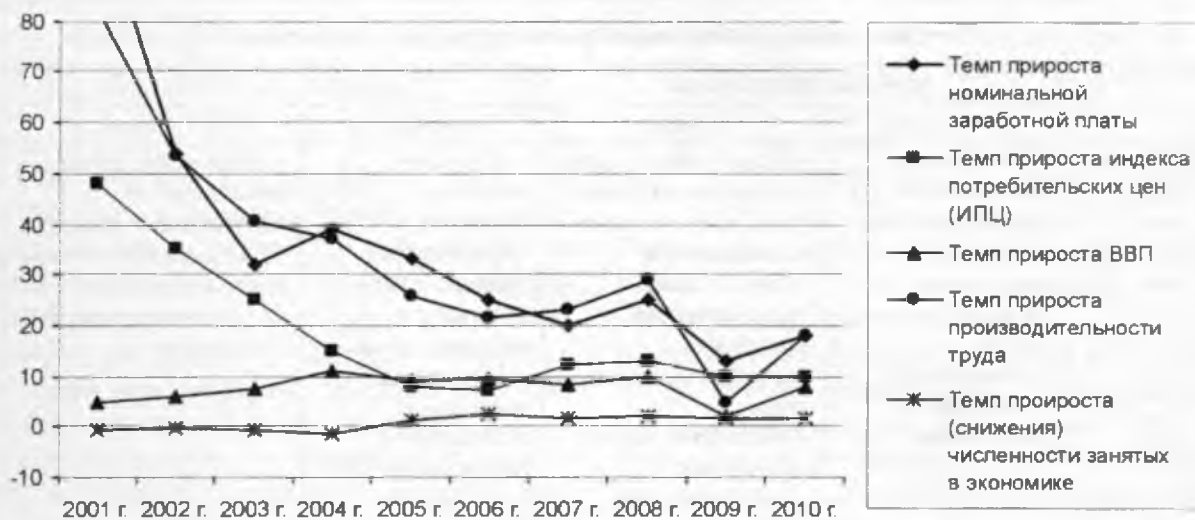


Рис. 1. Темпы прироста (снижения) основных индикаторов рынка труда Республики Беларусь в 2001–2010 гг., п.п. к предыдущему году.

Источник. Построено по данным [22. С. 192; 28; 29. С. 94].

ности рабочей силы в Беларуси, что в условиях формирования глобального рынка труда можно рассматривать как серьезный кадровый риск.

Для белорусского рынка труда характерна жесткость номинальной заработной платы, так как на протяжении 2001–2010 гг. она росла синхронно и даже несколько быстрее, чем уровень инфляции, измеренный по ИПЦ (коэффициент корреляции прироста номинальной заработной платы с приростом ИПЦ составляет 0,884). Данные

рис. 1 свидетельствуют о том, что она реагировала на изменение цен преимущественно с опережением. Связь прироста номинальной заработной платы с приростом ВВП линейная, слабой силы (коэффициент корреляции 0,178), а с приростом производительности труда – линейная и сильная (коэффициент корреляции 0,948). Реакция номинальной заработной платы на динамику ВВП и производительности труда подтверждает гипотезу о ценовой жесткости белорусского рынка труда, которая

Таблица 2

Оценка количественной и функциональной гибкости рынка труда Республики Беларусь

Показатель	2001 г	2002 г	2003 г	2004 г	2005 г	2006 г	2007 г	2008 г	2009 г	2010 г
Уровень занятости, %	72,69	71,7	70,64	69,8	69,5	70,6	71,2	73,4	74,2	76,7
Численность занятых в экономике, % к предыдущему году	99,5	99,2	99,1	99,5	100,8	102,3	101,0	102,0	100,7	100,2
Уровень безработицы, %	2,3	3,0	3,1	1,9	1,5	1,2	1,0	0,8	1,0	0,7
Совокупный оборот рабочей силы, % к численности занятых	46,1	45,3	45,8	49,2	50,4	50,0	50,1	52,7	49,3	50,1
Удельный вес работников, охваченных режимом неполной вынужденной занятости, % к среднесписочной численности работников	12,8	13,5	10,9	6,8	6,1	4,5	3,5	3,8	10,1	3,0 (I-е полугодие 2010 г.)

Источник. Рассчитано по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь с использованием данных [28. С. 38, 192, 229; 29]

обусловлена не столько применением ЕТС (как это принято считать), сколько институциональными особенностями контроля за ростом заработной платы. Между приростом номинальной заработной платы и численностью занятых в экономике связь обратно пропорциональная, средней силы, что подтверждает наличие на белорусском рынке труда традиционно рыночной зависимости между ценой труда и ресурсами труда (хотя в предыдущем десятилетии – 1991–2000 гг. – она не прослеживалась). То есть рынок труда Беларуси стал гибче.

Динамика ресурсов труда неоднозначна – изменения численности занятых в экономике достаточно умеренные (темпы прироста/снижения за период 2001–2010 гг. в диапазоне [-0,9; +2,0]), но уровень занятости и уровень безработицы достаточно подвижны (табл. 2). Дополнительные индикаторы, характеризующие поведение ресурсов труда (число отработанных часов, размер неполной вынужденной занятости, совокупные затраты труда), подтверждают вывод о достаточной гибкости ресурсов труда. Затраты на персонал также демонстрируют определенную гибкость, так как они прирастали в течение 2007–2010 гг. несколько медленнее, чем ВВП, производительность труда и инфляция (табл. 3). То есть особенность ценовой гибкости рынка труда в Беларуси состоит в сочетании жесткости заработной платы с гибкостью затрат на персонал (в них заработная плата – только одна статья затрат, следовательно подвижными являются другие статьи затрат на персонал).

Таким образом, не такой уж и жесткий белорусский рынок труда. Ему присущи элементы и ценовой, и количественной, и функциональной гибкости. В нем жесткость институционального строения [20. С. 102–103] сочетается с достаточно высокой подвижностью ресурсов труда и цены труда. По расчетам белорусских авторов [22. С. 21–22], уровень NAIRU в Беларуси в 2001–2005 гг. рос, а с 2006 г. отмечается его снижение, что также свидетельствует о повышении гибкости белорусского рынка труда. Однако сокращающийся разрыв между официальным уровнем безработицы и уровнем NAIRU (отмечаемый с 2003 г.) «свидетельствует о перегреве экономики, вызванным со стороны спроса» [22. С. 23]. Это косвенно подтверждает, что следование идеям поддержания полной занятости за счет стимулирования эффективного спроса на труд обусловило перенос проблем с макро- на микроуровень. Поэтому в настоящее время белорусский рынок труда нуждается в первоочередном решении проблем эффективной занятости на микроуровне, что может быть достигнуто различными инструментами повышения гибкости рынка труда в различных сегментах персонала внутри предприятий. Многое в этом направлении уже делается.

Так, специалистами Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь разработаны «Рекомендации по применению гибких форм занятости» [23], но они затрагивают только очень узкий аспект этого вопроса (использование режимов гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и суммированного учета рабочего времени, сезонный, надомный, временный

Таблица 3

Динамика затрат труда на рынке труда Республики Беларусь в 2007–2010 гг., % к предыдущему году

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Темп прироста (снижения) совокупных затрат труда (произведение численности занятых и среднего числа отработанных часов одним работников в год)	0,4	2,5	0,03	-5,38 (рассчитано по промышленности)
Темп прироста совокупных затрат труда в промышленности (произведение численности занятых и среднего числа отработанных часов одним работников в год)	1,15	1,4	-6,36	4,28
Затраты работодателя на персонал (на один отработанный чел.-час. тыс. руб.)	7,1	9,0	Нет данных	12,4

Источник. Рассчитано по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

труд). Предпринимаются меры по либерализации системы оплаты труда (отмена обязательности применения единой тарифной системы при зарплатообразовании) [24; 25], что, безусловно, очень важно. Но данные меры не подкреплены в достаточной степени нормативно-правовой информацией, а также не вписываются в существующую практику управления персоналом на микроуровне, что обуславливает их кратковременный косметический эффект и быстрый возврат к прежним формам [26. С. 23].

Механизм управления гибкостью рынка труда в Республике Беларусь должен соответствовать принципам концепции флексиkjюрити [19. С. 49–50] и включать:

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

- на региональном и отраслевом уровнях: развитие системы образования, повышения квалификации и переподготовки, так как гибкость при найме и увольнении работников на микроуровне должна сопровождаться гарантиями быстрой смены работы (в этом суть гибкости рынка труда на мезоуровне); укрепление доверия и развитие диалога социальных партнеров на рынке труда для повышения готовности его участников (органов управления, службы занятости, профсоюзов, учреждений образования региона, общественных объединений и кадровых агентств) в максимальном содействии работодателям при оптимизации численности занятых и изменении структуры занятости для повышения конкурентоспособности организаций. «Социальная защита должна поддерживать, а не сдерживать мобильность» [19. С. 50];

- на макроуровне: пересмотр процедур, регламентирующих высвобождение работников, для придания гибкости трудовым отношениям (дифференцированно для различных сегментов персонала); формирование и реализация непрерывного всеобъемлющего образования в течение всей жизни

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

\* \* \*

Республика Беларусь – страна с открытой экспортоориентированной экономикой. Поэтому для нас, как и для других стран, входящих в глобальный рынок труда, повышение гибкости национального рынка труда является объективной необходимостью [27]. Это позволит осуществить необходимые структурные изменения в экономике, минимизируя социальные издержки (рост безработицы и малообеспеченности), сохранить высокий уровень занятости населения, обеспечить национальную экономику профессионально мобильной и квалифицированной рабочей силой, предотвратить ее отток в условиях формирования

открытого глобального рынка труда. В этих условиях важно обеспечить сочетание гибкости рынка труда с уже созданными в стране механизмами социальной защиты работников, чтобы помочь предприятиям повысить эффективность занятости без роста социальной напряженности в коллективах и обществе.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Рынки труда и возможности трудоустройства*. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. Европейский Фонд образования, 2010.
2. *Spoleczna odpowiedzialność organizacji: od odpowiedzialności do elastycznych form pracy* / Pod red. Walkowiaka R., Krukowskiego K. Olsztyn, 2009.
3. *Cazes S., Nesporova A. (ed.) Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe*. Geneva, ILO, 2007.
4. *История экономических учений*: курс лекций / Г.А. Шмарловская [и др.]. 2-е изд. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2006.
5. *Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л.* Современные теории занятости: учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
6. *Klau F., Mittelstadt A.* Labour market flexibility. 2010. Режим доступа: [www.oecd.org/data\\_oecd/55/25/35558438.pdf/](http://www.oecd.org/data_oecd/55/25/35558438.pdf/). Дата доступа 01.03.2011.
7. *Никитин М., Юрко А.* Поиск теории рынков // Вопросы экономики. 2011. № 1.
8. *Писсаридес К.* Может ли жесткость заработных плат объяснить волатильность безработицы? // Вопросы экономики. 2011. № 1.
9. *Van Euyck K.* Flexibilizing Employment: An Overview. Geneva, ILO, 2003.
10. *Варшавская Е.Я.* Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика): автореферат на соискание ученой степени доктора экон. наук. Кемерово, 2010.
11. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
12. *Мироненко О.* Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений // Материалы научного семинара лаборатории исследования рынка труда, 15 сентября 2009. М.: ГУ ВШЭ, 2009.
13. *Nickell S., Layard R.* Labor Market Institutions and economic performance // Handbook

of Labor Economics / Ed. by O. Ashenfelter and D. Card. 1999. Vol. 3. Ch. 46. P. 3029–3084.

14. *Doing Business* // The World Bank. Washington, 2009.
15. *Балацкий Е.В.* Гибкость рынка труда: опыт макроэкономической оценки // Мировая экономика и международные отношения. 1998. № 2.
16. *Employments stability in an age of flexibility* / Gen. ed. P. Auer, S. Cazes. Geneva, ILO, 2002.
17. *Cazes S., Nesporova A. (ed.) Labour markets in transition*. Paris, ILO, 2003.
18. *Обзор занятости в России*. Вып. 1 (1991–2000 гг.) / Вишневецкая Н.Т., Гимпельсон В.Е., Захаров С.В., Капелюшников Р.И., Коринунова Т.Ю., Кудюкин П.М., Малева Т.М., Полетаев А.В. М.: ТЕИС, 2002.
19. *Европейское региональное совещание. Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии: Доклад Генерального Директора*. Т. 1. Ч. 2. МБТ, 2009.
20. *Ванкевич Е.В.* Институциональное строение рынка труда в Республике Беларусь: направления оценки и развития // Белорусский экономический журнал. 2009. № 4.
21. *Корнейчук Б.В.* Рынок труда: учеб. пособие. М.: Гардарики, 2007.
22. *Демиденко М., Кузнецов А.* Оценка равновесного реального ВВП: фильтр Ходрика – Прескотта // Банковский вестник. 2011. № 1.
23. *Рекомендации по применению гибких форм занятости* / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 2011. Режим доступа: <http://mintrud.gov.by>
24. *О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда*: Указ Президента Республики Беларусь № 181 от 10.05.2011 // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. 2011. № 5.
25. *Щеткина М.* Вектор либерализации – условия оплаты труда // Экономическая газета. 2011. № 37. С. 3.
26. *Знак М.* Рекомендовано ЕТС – проверено жизнью // Экономическая газета. 2011. № 56. С. 23.
27. *Изменение моделей и структур в сфере труда* / Международная конференция труда. 95-я сессия 2006. Доклад 1 (с). МБТ, Женева, 2006.
28. *Труд и занятость в Республике Беларусь*: стат. сборник. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2011.
29. *Регионы Республики Беларусь*: стат. сборник. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2011.



Материал поступил 26.09.2011 г.