

зации и совершенствования процесса производства. Возрастают требования к уровню подготовки работников. Интеллектуальный капитал становится фактором развития. Навыки, ценности, творческий потенциал работников влияют на повышения доходности и финансовую устойчивость предприятия; в-третьих, экономическое развитие сопровождается загрязнением окружающей среды, на охрану которой необходимо отвлекать большие средства; в-четвертых, изменяется воспроизводственная структура экономики. Так, уменьшается доля добывающей и обрабатывающей промышленности и возрастает удельный вес сферы услуг, увеличивается доля капиталовложений в производственную и социальную инфраструктуру; в-пятых, изменяется структура потребления населения с ростом емкости рынка и его платежеспособности. Компании увеличивают расходы на рекламу, активно формируя потребности у населения; в-шестых, научные знания превращаются в важнейший ресурс, так как успех экономики во многом зависит от разработки новой наукоемкой и информоемкой техники и технологий; в-седьмых, структура экономической системы быстро развивается. Это логистика, менеджмент, маркетинг, производственная и технологическая среда. В свою очередь изменения в экономической системе влияют на политику, культуру, социальную и правовую сферу общества; в-восьмых, развитие мировой экономики оказывает влияние на национальные экономики через конкурентную борьбу за экономические ресурсы и рынки сбыта, формируя тем самым глобальную экономику; в-девятых, трансформируется мировая кредитно-финансовая система. В финансировании предприятий возрастает роль заемных средств. Фиктивный капитал возрастает быстрее, чем реальный, что не способствует стабильности мировых денежных систем; в-десятых, сокращается по времени цикл разработки нового продукта, сокращая тем самым жизненный цикл продукта, уже находящегося на рынке; в-одиннадцатых, возрастает роль государственных институтов в обеспечении необходимых условий в развитии бизнеса и социальной защищенности населения, распределении общественных благ и формировании нравственных и моральных ценностей в обществе.

*В.В. Валетко, канд. экон. наук
НИИ труда Министерства труда и социальной
защиты Республики Беларусь (Минск)*

ИНСТИТУТЫ РЫНКА ТРУДА И МОДЕРНИЗАЦИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ПРОИЗВОДСТВА

В статье раскрывается роль институтов рынка труда в развитии институциональной структуры производства (ИСП). Понятие ИСП ввел в оборот Р. Коуз, который поясняет, что в институциональной структу-

ре экономической системы, состоящей из фирм и рынков, важную роль играет гибкость рыночных, а по сути институциональных соглашений (контрактов) между фирмами, адаптивность и надежность выполнения которых позволяет более полно использовать потенциальные выгоды специализации. М. Якобидес и С. Уинтер считают, что объяснение ИСП кроется в совместном анализе того, как трансакционные издержки и потенциальные компетенции организаций обуславливают разделение труда вдоль вертикального (технологического) измерения и между различными фирмами. Можно заключить, что конфигурация ИСП определяется сложившейся на данный момент системой ключевых элементов-механизмов экономической системы: конкуренция, система прав собственности, разделение труда, контрактация (контрактные отношения), правовое и экономическое регулирование, идеологическое воздействие [1].

Институты рынка труда (ИРТ), их взаимодействие между собой и другими институтами играют ключевую роль в формировании ИСП. Под ИРТ следует понимать систему законов, норм, соглашений, являющихся результатом коллективного выбора и обеспечивающих ограничения или стимулы, которые вносят изменения в индивидуальные выборы в вопросах труда и его оплаты [2, с. 3]. Зарубежными учеными выделяются ИРТ, напрямую влияющие на ценовые категории на рынке труда: минимальная заработная плата, профсоюзы и коллективные соглашения, налоги на фонд заработной платы, порядок выхода на пенсию (retirement plans), семейные пособия (family allowances), пособия по безработице (unemployment benefits). Другая группа ИРТ включает институты, влияющие преимущественно на величину предложения и спроса на рынке труда: регулирование рабочего времени, миграционная политика, политика образования и переподготовки, законодательство о защите занятости (employment protection legislation) и активная политика на рынке труда [2, с. 14–17].

Эффективной можно считать ИСП, обеспечивающую перемещение ресурсов с наименьшим трением, быструю адаптацию к изменениям. Роль ИРТ в скорости реаллокации ресурсов высока: например, в США в течение рабочего дня ликвидируется и создается вновь порядка 90 тыс. рабочих мест [3, с. 1]. При эффективных институтах рынка труда и системы образования часть избыточного персонала организации быстро формирует самостоятельный бизнес, работающих на контрактной основе (вовлекая в том числе занятых в «сером» секторе), часть переходит в смежные виды деятельности без изменения специализации, часть проходит переподготовку для смены вида деятельности. Возникает новая конфигурация ИСП, создающая прирост добавленной стоимости, часть которой гасит социальные издержки и развивает фундамент инновационного роста национальной экономики.

Рассмотрение институтов рынка труда через призму ИСП позволяет определить ключевые направления их совершенствования с целью обеспечения эффективной модернизации экономики в условиях возрастающей скорости экономических изменений.

Литература

1. *Валетко, В.В.* Проблемы институциональных преобразований в лесном хозяйстве Беларуси: моногр. / В.В. Валетко, Н.Г. Сияк. — Минск: БГТУ, 2011. — 289 с.
2. *Boeri, T.* The economics of imperfect labor markets / T. Boeri, J. van Ours. — Princeton: Princeton University Press, 2008. — 327 p.
3. *Cahuc, P.* The Natural Survival of Work: Job Creation and Job Destruction in a Growing Economy / P. Cahuc, A. Zylberberg // The MIT Press. — 2006.

*Е.В. Ванкевич, д-р экон. наук, профессор
ВГТУ (Витебск)*

ГИБКОСТЬ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Одной из причин сохраняющейся неэффективной занятости в Республике Беларусь являются медленные темпы реструктуризации предприятий. Сохранение крупных государственных предприятий, попытки решить проблему реструктуризации административно, путем консолидации предприятий (объединения эффективных и убыточных субъектов хозяйствования), опасение роста социальных издержек реструктуризации приводят к тому, что на предприятиях сохраняется значительный потенциал избыточной численности работников. Это ухудшает финансово-экономическое положение предприятия, так как увеличивает совокупные затраты нанимателя на труд, снижает мотивацию, способствует оттоку лучших работников и появлению дефицита работников определенных профессий и квалификаций, формирует ложные сигналы системе подготовки кадров. Опережающий рост заработной платы (в 2000–2008 гг. в долларовом эквиваленте) над ростом производительности труда и высокая налоговая нагрузка на фонд оплаты труда для субъектов хозяйствования способствуют снижению ценовой конкурентоспособности белорусской продукции (так как это завышает долю затрат на оплату труда и отчислений с них в себестоимости продукции). Например, в результате кадровой диагностики отдельных предприятий Республики Беларусь установлены размеры избыточной численности занятых в диапазоне 5–50 %. Доля заработной платы с начислениями избыточных работников составляет 5–10 % себестоимости продукции в зависимости от трудоемкости производства. В итоге при внешне достаточно благоприятной ситуации на совокупном рынке труда Беларуси все проблемы оказываются перенесенными на микроуровень (уровень субъекта хозяйствования). Без повышения эффективности занятости на микроуровне равновесие на совокупном рынке труда будет некачественным и непродолжительным. Механическое отсечение избыточной численности персонала не решит стратегических задач организации,