

20. Дембо, Л.И. Земельные правоотношения в классово-антагонистическом обществе / Л.И. Дембо. — Л.: ЛГУ, 1954.
21. Fustel de Coulanges, M. Histoire des institutions politiques de l'ancienne France. Les Transformations de la Royauté pendant l'époque carolingienne /M. Fustel de Coulanges. — 7-e edition. — Paris: Librairie Hachette, 1923.
22. Зак, С.Д. Некоторые черты однотипности и отличия германской и русской земледельческой общин в работах К. Маркса и Ф. Энгельса / С.Д. Зак // Проблемы аграрной истории: в 2 ч. / под ред. В.Л. Янина. — Минск: Наука и техника, 1978. — Ч. 1.
23. Маркс, К. Об освобождении крестьян в России / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: в 50 т. — 2-е изд. — М.: Полит. лит., 1954—1981. — Т. 12, 1958.

(Продолжение в следующем номере.)

А.А. ПОВАЛЯЕВ

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЕВРОПЕЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

В современных условиях развития европейский рынок труда представляет собой сложный социально-экономический механизм, который отражает многообразие связей, общественно-экономическую форму движения трудовых ресурсов, которая соответствует рыночной экономике.

Как экономическая категория рынок труда представляет собой систему трудовых отношений между работниками, работодателями или нанимателями и государством. Он характеризуется постоянно меняющимся соотношением спроса и предложения трудовых ресурсов [1, 95].

Рынок труда обеспечивает пропорциональность распределения рабочей силы в соответствии со структурой общественных потребностей, поддерживает баланс между спросом и предложением рабочей силы, оказывает влияние на условия реализации личного трудового потенциала.

Современный европейский рынок труда характеризуется высокой динамикой и мобильностью рабочей силы. Он начал формироваться после Второй мировой войны. Потребность в формировании единого европейского рынка труда была связана с необходимостью быстрого экономического развития государств, пострадавших и потерпевших значительный экономический урон и потерю людских ресурсов за годы войны. Послевоенное восстановление и развитие экономики требовали притока дополнительной рабочей силы.

Становлению и развитию рынка труда в послевоенной Европе способствовало образование, согласно Римскому договору 1957 г., Европейского экономического сообщества (ЕЭС). Государства-члены ЕЭС, изначально преследовавшие чисто экономические цели, стремились устранить разделяющие европейские государства барьеры и создать единый европейский рынок Сообщества, в рамках которого вместе с товарами, услугами, капиталом смогли бы свободно передвигаться трудовые ресурсы. Развитие экономической и политической интеграции в рамках Европейского сообщества стимулировало процессы, связанные с мобильностью экономически активного населения и “переливанием” трудовых ресурсов из одной страны в другую.

Мобильность населения и его пространственное передвижение, которое ведет к его территориальному перераспределению, в отечественной и зарубеж-

Александр Анатольевич ПОВАЛЯЕВ, ст. преподаватель кафедры профессионального ориентирования английской речи Белорусского государственного экономического университета.

ной научной литературе характеризуется как миграция [2–6]. Применительно к рынку труда следует рассмотреть вопрос о трудовой миграции, которая стала характерной приметой времени в послевоенной Европе. Причем экономически развитые европейские государства превратились из экспортёров в импортеров рабочей силы. Этому способствовал послевоенный рост мобильности экономически активного населения, стремление людей найти хорошую работу и место для достойной жизни для себя и своих семей. Закономерным также стало ослабление действовавших законов, ограничивавших миграцию, и принятие новых. Западная Европа стала огромной территорией иммиграции: с 1950 по 1979 годы сюда переехало около 10 млн человек [7, 62]. В разных странах Европы к началу 1974 г. трудилось от 10 до 30 % иностранной рабочей силы.

Бурное развитие современных рыночных отношений, интернационализация производства привели к активизации развития международного труда и усилению миграции населения. Результат этого — образование значительной прослойки иностранных граждан, находящихся на территории зарубежных государств и вступающих в этих государствах в отношения с местными работодателями. Трудовая миграция в конце XX — начале XXI вв. остается актуальной проблемой жизни общества. В последние годы этот процесс в Европе вновь активизировался, что связано с глобальными историческими переменами — распадом СССР и образованием Содружества Независимых Государств (СНГ), а также со вступлением ряда восточно-европейских государств и стран Балтии в Европейский союз (ЕС). Политические и социально-экономические преобразования в различных странах, включая государства-члены ЕС и СНГ, оказали глубокое влияние на внутренний рынок труда этих стран и на общеевропейский рынок.

Важный экономический фактор — привлечение на работу в страны ЕС трудающихся-мигрантов. Для западно-европейских стран в последние десятилетия характерны низкий уровень рождаемости, старение населения и сокращение его численности. По прогнозам экспертов, численность экономически активного населения стран Евросоюза сократится со 145 млн чел. в 1990 г. до 135 млн чел. в 2020 г. При этом в Европейском союзе 30–45 % граждан в возрасте 55–64 лет уже уходят с рынка труда, а в группах 65–69 лет продолжают работать только 10 % [8, 233].

Трудовая миграция в Европе связана с принципом свободного передвижения граждан, который закреплен в статье 39 Римского договора [9]. Он включает право граждан принимать предложение по трудоустройству и свободному передвижению в поисках работы внутри границ Европейского сообщества, заниматься трудовой деятельностью в соответствии с законодательством, регулирующим занятость и трудовые отношения в определенном государстве.

Хотя первоначально право свободного движения внутри общего рынка сосредоточивалось на свободном движении трудовых ресурсов, позже оно было дополнено правами социальной защиты трудовой миграции внутри Европейского сообщества [10, 425].

Цель интеграционной политики ЕС, направленная на создание в Европе зоны с самой динамично развивающейся экономикой, — осуществление социально-экономических мер по улучшению условий жизни, труда, занятости, мобильности граждан в рамках Евросоюза. Государства — члены ЕС придерживаются принципа равного отношения к трудящимся-мигрантам согласно Конвенции № 97 Международной организации труда (МОТ), призванной обеспечить всем трудящимся-мигрантам независимо от национальности получение не менее благоприятных условий труда и проживания, чем граждане страны пребывания, согласно существующим в стране въезда законам, нормам и административным процедурам. Равное отношение для трудовых мигрантов достигается также путем устранения дискриминации по национальной, расовой, религиозной принадлежности и полу [11, 214]. Несмотря на то, что граж-

дане третьих стран, легально находящиеся на территории государств-членов ЕС с целью трудоустройства, получили некоторые равные права с гражданами Евросоюза, их статус во многом зависит от законодательства и административных норм того государства ЕС, на территории которого они находятся. Так как нет общей внутренней границы Евросоюза, иммиграционный контроль осуществляется государствами-членами ЕС в рамках политики каждой отдельной страны. Государства-члены ЕС позволяют фирмам использовать рабочую силу не стран ЕС, создавая таким образом положительную конкуренцию на внутреннем рынке рабочей силы. Согласно договорам, заключаемым Евросоюзом с третьими странами, граждане последних могут пользоваться правами граждан ЕС, находясь на территории этих стран. Однако все эти права связаны с экономической активностью и далеки от общих и равных прав проживания, которые имеют граждане ЕС. Например, если гражданин из третьей страны обратится за новым разрешением на жительство по истечении старого, он будет считаться работающим незаконно и на него поэтому не будут распространяться положения свободного передвижения.

Огромное значение для имплементации принципа равного отношения, соблюдения и защиты социальных и трудовых прав всех работников имеют международные стандарты труда, принятые Европейским сообществом и адаптированные к условиям европейского рынка. Содержание этих стандартов представляет собой концентрированное выражение опыта многих стран, отбор наиболее ценных и уникально значимых норм и положений национальных систем трудового права [12, 448]. Данный набор модельных норм необходим для нормального функционирования европейского рынка труда, что невозможно без определенной степени сближения, гармонизации и даже унификации трудового законодательства. Региональные европейские стандарты закреплены в Европейской конвенции о защите прав и основных свобод 1950 г., что явилось основой для развития трудового и социального законодательства государств-членов ЕС. В нормативных актах Евросоюза, особенно в директивах, содержится достаточно большое количество норм, которые относятся к трудовой миграции, занятости, трудовым отношениям, недопущению дискриминации.

Ухудшение этих норм и стандартов в государствах-членах ЕС считается недопустимым. Более того, правительства этих государств несут ответственность за правовое обеспечение и соблюдение стандартов и принципов ЕС, соответствие национальных законодательств положениям учредительных документов, конвенций, рекомендаций и директив Евросоюза. Так, Директива № 91/533 от 14 декабря 1991 г. унифицирует нормы заключения трудового договора (контракта) в государствах-членах ЕС [9]. Директива обязывает работодателей в государствах-членах ЕС информировать трудоустраиваемых работников об основных условиях заключаемых трудовых договоров, включая такие условия, как наименование сторон, место работы, должность, краткое описание работы, ее продолжительность, заработка плата, сроки предупреждения об увольнении. Иностранные работники до заключения трудового договора должны быть проинформированы о том, в какой валюте им будет выплачиваться зарплата, будет ли выплачиваться дополнительное вознаграждение и бонусы и при каких условиях. В случае произошедших по инициативе работодателя изменений, информация, предоставленная работнику в начале его работы, должна быть скорректирована, а работник должен быть предупрежден о данных изменениях в течение месяца.

Одним из основных постулатов европейской социальной модели является сочетание экономической конкурентоспособности и социальной справедливости на рынке труда. Новые шаги по модернизации системы социальной защиты, принятые ЕС в 2000 г., были направлены на дальнейшее повышение социальной интеграции. Разработана и продолжает совершенствоваться система мер, которая позволит в 2008 г. демонтировать в рамках Евросоюза барьеры

на пути свободного передвижения рабочей силы. Большую роль в формировании гибкого и мобильного рынка труда ЕС играет информационный сайт «европейской мобильности» и национальных служб занятости, на которых размещено около 200 тысяч вакансий для людей, готовых работать за границей.

Таким образом, ЕС принимает консолидированные меры экономического, социального и правового порядка для регулирования европейского рынка труда. Аналогичные меры предпринимаются всеми государствами-членами ЕС на национальном уровне. Государства — члены Евросоюза имеют значительное законодательство относительно трудовой миграции и трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Согласно учредительным договорам, государства-члены ЕС должны инкорпорировать в национальные законодательства нормы и стандарты, законодательно закрепленные на уровне Евросоюза.

При наличии общих форм регулирования рынка труда в каждой стране существует национальный подход к решению проблем занятости, учитывающий особенности экономического, политического развития, национальные традиции, демографический состав трудоспособного населения, миграцию, уровень профессиональной квалификации. Поэтому каждое государство ЕС, принимая участие в общих миграционных программах Сообщества, может реализовывать национальные программы, с целью регулирования трудовой миграции в свою страну и национального рынка труда. В качестве примера возьмем опыт Великобритании, которая в соответствии с международными и европейскими обязательствами ввела ряд законодательных актов — о равной оплате труда, о расовых отношениях, о дискриминации по полу, призванные сформировать антидискриминационное законодательство в различных формах трудоустройства. Акт об иммиграции 1996 г. ограничивает число иностранных граждан, которые стремятся получить работу в Великобритании нелегально. В связи с ростом иммиграции Великобритания ввела дополнительные ограничения — квоты на въезд для лиц, специально приезжающих на работу в страну. В то же время государство проводит политику привлечения высококвалифицированных специалистов из других стран. Так, в январе 2002 года правительство Великобритании объявило о начале действия программы для высококвалифицированных мигрантов, которая позволяет иностранным гражданам обращаться за разрешением на работу в Соединенном Королевстве без предварительного предложения места трудоустройства. Обращение может быть оформлено через Посольство Великобритании за рубежом. Данная программа предполагает привлечение в страну квалифицированной рабочей силы, так как по условиям программы заявители должны набрать 75 баллов по специальной квалификационной шкале оценки, ответив на вопросы анкеты. Квалификационная шкала оценивает уровень образования, опыт работы, достижения в профессиональной сфере. Например, лица, имеющие международное признание, получают 50 баллов по упомянутой шкале, а лица, имеющие признание и достижения в определенной профессиональной сфере — 25 баллов. Наличие у заявителя ученой степени оценивается в 30 баллов, а опыт работы от 5 и более лет — в 15 баллов. Размещение условий участия в данной программе на сайте “Интернет” предполагает, что с ее условиями смогут ознакомиться только высококвалифицированные и технически грамотные специалисты [13].

В западно-европейских странах с развитой экономикой проблема правового регулирования занятости и рынка труда очень актуальна. Это связано с увеличением числа работников наемного труда, изменениями в их структуре, сложной обстановкой на современном рынке труда в целом и защитой трудовых прав граждан. В этих условиях возрастает роль государства в области регулирования занятости и миграции экономически активного населения. Несмотря на то, что в области взаимоотношения работников и работодателей государство осуществляет политику “невмешательства”, которая выражается в доктринах “свободного коллективного договора” и “тарифной автономии”, предусматривающих право работодателей и профсоюзов определять условия труда в кол-

лективных трудовых договорах, законодательно на государственном уровне закрепляются традиционные меры стимулирования занятости. Это информирование лиц, ищущих работу, о вакансиях, профессиональный отбор и обучение работников.

Вместе с тем изменения на европейском рынке труда требуют реализации новых форм решения проблемы занятости. Это увеличение доли так называемой “атипичной занятости”, использования гибкого рабочего времени, расширение сферы применения срочных трудовых контрактов и надомного труда [5, 11].

Проблемы, связанные с рынком труда и трудовой миграцией, актуальны и для Республики Беларусь.

Начиная с 90-х годов прошлого века, в Беларуси произошли большие изменения в области социально-экономических отношений и использования трудовых ресурсов. Экономические реформы, связанные с переходом к рынку, затронули и рынок труда. Обострилась проблема занятости населения, возникли новые условия и формы трудовых отношений, обусловленные изменениями потребности в людских ресурсах и рабочей силе. Труд и занятость перестали быть всеобще обязательными. Трудоустройство стало свободным в соответствии с добровольно избранной сферой деятельности. При переходе к рыночной экономике формирование рынка труда осуществляется в условиях реального спроса на рабочую силу.

Период 1991—1995 гг. характеризовался в Республике Беларусь глубоким затяжным кризисом в экономике. В этот же период начал формироваться республиканский рынок труда. С 1991 г. новой тенденцией явилось сокращение численности занятых в народном хозяйстве и официальная регистрация безработицы. В период с 1991 по 1995 гг. численность безработных в республике возросла с 2,3 тыс. чел. до 131,0 тыс. чел. и снизилась только в 2004 г. до 83,3 тыс. чел. Это связано с тем, что реформирование экономики привело к резкому снижению спроса на рабочую силу и сокращению численности занятого населения Беларуси [14, 24].

Превышение предложения рабочей силы над спросом на нее на внутреннем рынке труда приводит к активизации мобильности экономически активного населения, интенсификации оттока трудовых ресурсов, связанное с поисками нового места работы за рубежом и разрешением экономических проблем.

В сложных условиях экономических преобразований 1990-х годов и определенного дисбаланса между спросом и предложением на рабочую силу на внутреннем рынке труда Республика Беларусь столкнулась с всплеском трудовой миграции своих граждан в экономически развитые западно-европейские страны.

Согласно статистическому отчету за 2004—2005 гг. Представительства ООН в Республике Беларусь граждане нашей страны эмигрируют в страны с высоким уровнем жизни в поисках лучшего будущего и материальных благ. Абсолютное большинство опрошенных белорусских граждан (85 %) указали, что работа за рубежом помогла им преодолеть экономические трудности. Большинство мигрантов — молодые люди, которые только начали профессиональную карьеру (20—24 года) или люди среднего возраста (30—49 лет). Более 90 % мигрантов имели полное среднее или высшее образование и хорошие шансы найти работу за границей. 63 % ученых и преподавателей, которые эмигрировали из Республики Беларусь в 2001—2003 гг., остались жить за рубежом [15, 40—41].

Несмотря на то, что численность внешней трудовой миграции из Беларуси несколько сократилась [16], число желающих выехать из страны для работы за рубежом остается значительным.

Трудовая миграция имеет положительные и отрицательные стороны и может оказать ощутимое влияние на экономическое развитие и внутренний рынок труда республики. Эмиграция уменьшает давление на рынок труда стра-

ны-экспортера, сокращая безработицу. Трудовые мигранты, заботясь о благосостоянии семей, направляют значительную часть заработанных за рубежом средств на родину, обеспечивая поступление в страну валюты. Работа за рубежом в высокоразвитых странах Западной Европы позволяет трудовым мигрантам повысить и развить профессиональные навыки, познакомиться с опытом работы на предприятиях и фирмах с высокими технологиями и передовыми методами управления. Трудовая миграция также связана с рядом негативных для республики последствий. По мнению специалистов, международная миграция рабочей силы приводит к снижению благосостояния страны-экспортера, так как уменьшается трудовой потенциал этого государства.

Одной из особенностей современных трудовых потоков является увеличение интеллектуальной миграции. В этой связи в ряде источников данный процесс характеризуется как “утечка мозгов” — одна из форм миграционного поведения, связанная с решением людей высококвалифицированного умственного труда мигрировать из прежней в новую экономическую и социально-культурную среду обитания и остаться в ней. Это односторонний процесс оттока из одной страны в другую работников интеллектуального труда, сопровождающийся потерей их для страны-донора [17, 78].

Негативной проблемой, которой в последнее время озабочены все без исключения европейские государства, является нелегальная миграция, которая создает острые социально-экономические и правовые сложности, связанные с учетом и прогнозированием трудовой миграции, ростом преступности, трудностями правовой защиты граждан за рубежом. Эти и другие актуальные проблемы требуют безотлагательного решения.

В современных условиях социально-экономического развития, увеличения объемов международной трудовой миграции Республика Беларусь, как и другие европейские государства, будет вынуждена отдавать свою рабочую силу и принимать ее из-за рубежа. Так как миграция рабочей силы создает определенные проблемы в социально-экономической сфере, влияя на уровень занятости и безработицы, нельзя полагаться на саморегуляцию рынка труда. Необходимы меры государственной политики в этой сфере. Основной задачей здесь является переход к социально ориентированной рыночной экономике с развитым предпринимательством и рыночной инфраструктурой, единственным государственным регулированием распределения доходов, заинтересовывающих предпринимателей в расширении и совершенствовании производства, а наемных работников — в высокопроизводительном труде. Она гарантирует высокий уровень благосостояния добросовестно работающим членам общества, достойное социальное обеспечение нетрудоспособным, престарелым, инвалидам, женщинам, находящимся в отпусках по уходу за детьми, эффективную охрану жизни, здоровья, прав и свобод всем гражданам [18, 113].

Для обеспечения реализации политики социальной защиты в сфере занятости и регулирования взаимоотношений на рынке труда необходимо создание соответствующей законодательной базы, которая включает правовые акты и нормы для регулирования отношений между субъектами рынка.

Такие нормы предусмотрены в Конституции Республики Беларусь. В ее статье 41 белорусским гражданам гарантируется право на труд “как наиболее достойный способ самореализации человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой с учетом общественных потребностей, а также на здоровье и безопасные условия труда”.

При переходе к рыночным отношениям Республика Беларусь столкнулась не только с экономическими проблемами, но и с необходимостью реформирования правовой системы и трудового законодательства, которое призвано обслуживать рынок труда и трудовые отношения. Старое трудовое законодательство не могло адекватно регулировать новые общественные отношения. Однако разработка нового законодательства, которое соответствовало бы ры-

ночным отношениям является делом достаточно сложным, так как рыночные отношения постоянно и динамично развиваются. В силу этого законы нередко приходится пересматривать и корректировать вскоре после их принятия. Достаточно иллюстративным примером могут служить изменения и дополнения, внесенные в новый Трудовой кодекс Республики Беларусь в 2007 г. [19].

С целью регулирования миграционных процессов и международных трудовых отношений в Республике Беларусь, начиная с 1990-х годов, был принят целый ряд законов, которые отвечают международным нормам и стандартам. Это закон Республики Беларусь “О внешней трудовой миграции” от 17.06.1998 г. № 169-З, который регулирует порядок выезда за границу белорусских граждан с целью трудоустройства, а также привлечение иностранной рабочей силы в республику, постановление Совета Министров Республики Беларусь “Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей” от 17.10. 2003 г. № 1335 (с изменениями и дополнениями от 7.06. 2004 г., № 680 и 1.09. 2004 г. № 1056).

Для регулирования национального рынка труда и поддержки структур, занимающихся трудоустройством белорусских граждан за рубежом, в 1992 г. в Беларуси создана Государственная миграционная служба, преобразованная сначала в Комитет, а позже в Департамент по миграции при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь.

В республике ежегодно принимаются и действуют программы в области миграции и содействия занятости. По информации Белорусской национальной телерадиокомпании в 2008 г. Госбюджетом Республики Беларусь предусмотрено выделение 117 млрд р. на создание новых рабочих мест.

Однако всех перечисленных правовых актов и мер еще недостаточно. Как показывает международная практика, белорусские граждане, находясь за рубежом в качестве трудящихся-мигрантов, так же, как и граждане других государств, не являющихся членами ЕС, оказываются недостаточно защищенными средствами международного законодательства. Это создает угрозу подвергнуться различным формам дискриминации со стороны иностранных работодателей или насилию со стороны определенных криминальных структур. В этой связи Республике Беларусь необходимо развивать двусторонние связи с европейскими государствами. Развитие международного сотрудничества и заключение двусторонних соглашений и договоров — одна из форм регулирования европейского рынка труда и трудовой миграции. Данный аспект очень важен для Республики Беларусь, так как после присоединения к Европейскому союзу новых членов в 2004 г. значительно увеличилась граница республики с ЕС, что активизирует контакты Беларуси со всеми государствами — членами Евросоюза.

Республика Беларусь уже имеет Соглашение о партнерстве и сотрудничестве с ЕС, в котором определены приоритеты взаимоотношений во внешней политике, развитие контактов в области проблем миграции, борьбы с преступностью и интеграции в общеевропейские проекты. Расширение ЕС на Восток существенно изменяет условия сотрудничества Республики Беларусь с восточно-европейскими странами. В новых исторических условиях Беларуси предстоит решать более сложные задачи взаимодействия с Евросоюзом, которое потребует значительной модификации национального хозяйственного механизма, поддержания высоких темпов экономического роста, сокращения разрыва в социально-экономической сфере со странами ЕС и совершенствования национального законодательства в соответствии с реалиями времени, изменениями в правовой сфере и нуждами международного сотрудничества.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. Экономика и рынок труда: учеб. пособие; под общ. ред. А.С. Головачева. — Минск: Выш. шк., 1994.

2. Загорец, И.В. Миграция населения и миграционная политика / И.В. Загорец. — Минск: Лучи Софии, 2000.
3. Международное право / под ред. Ю.М. Колосова, Э.С. Кривченкова. — М.: Междунар. отношения, 2002.
4. Barnard, C. EC Employment Law / C. Barnard. — 2nd Edition. — UK: Oxford University Press Inc., 2000.
5. Grant, B. Employment Law: A guide to human resource management / B. Grant. — London: Thomas Learning, 2002.
6. Kent, P. Law of the European Union / P. Kent. — 3rd Edition. — UK: Pearson Education Ltd., 2001.
7. Костин, Л.А. Миграция и мигранты / Л.А. Костин // Человек и труд. — 2001. — № 8.
8. Зинченко, Н.Н. Правовое регулирование трудовой миграции в странах Европейского союза / Н.Н. Зинченко // Моск. журн. междунар. права. — 2004. — № 2.
9. Blackstone's Statutes on Employment Law 2001–2002. — 11th edition. — London: Blackstone Press, 2001.
10. Chalmers, D. European Union Law / D. Chalmers, E. Szyszczak. Vol. 2. — England — USA, 1998.
11. Byre, A. Human Rights at a Workplace: A Handbook for Industrial Relations Practitioners / A. Byre. — London: Policy Studies Institute, 1998.
12. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев. — М.: Дело, 1999.
13. Highly Skilled Migrant Programme (HSMP) [Electronic resource] / Immigration and Nationality Directorate — Mode of access: <http://www.ind.homeoffice.gov.uk>. — Date of access: 04.02. 2008.
14. Соколова, Г.Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования / Г.Н. Соколова. — Минск: Право и экономика, 2006.
15. Belarus: Addressing Imbalance in the Economy and Society. National Human Development Report 2004/2005. — Minsk: Altiora-Live Colours, 2005.
16. Статистический сборник “Труд и занятость в Республике Беларусь”, 2006: стат. сб. — Минск, М-во статистики и анализа Респ. Беларусь, 2006.
17. Бондарь, А.В. Мировой рынок труда в условиях глобализации и особенности развития его белорусского сегмента / А.В. Бондарь. — Минск: БГЭУ, 2005.
18. Шимов, В.Н. Экономическое развитие Беларуси на рубеже веков: проблемы, итоги, перспективы / В.Н. Шимов. — 2-е изд. — Минск: БГЭУ, 2003.
19. Трудовой кодекс Республики Беларусь. С обзором изменений и дополнений, внесенных Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 г. №272-З / К.И. Кеник. — Минск: Амалфея, 2007.

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР БГЭУ
представляет

*Савицкая, Г.В.
Теория анализа хозяйственной деятельности: учебник / Г.В. Савицкая. —
Минск: БГЭУ, 2008. — 351 с.*

Излагаются теоретические основы анализа хозяйственной деятельности как системы обобщенных знаний о его предмете, методе, функциях, принципах, задачах и методике. Рассматриваются инструментарий аналитического исследования, методика детерминированного и стохастического факторного анализа, способы поиска и определения внутрихозяйственных резервов, методические основы перспективного анализа, вопросы организации анализа на предприятиях.