

УДК 330.3

ЗАРУБЕЖНЫЕ ПОДХОДЫ К КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКЕ ГИБКОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

*Е.Н. Коробова, старший преподаватель кафедры менеджмента,
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Последние десятилетия XX века вызвали к жизни новые процессы в области труда, что сформировало определенный интерес в вопросах исследования и оценки гибкости рынка труда. В современных экономических условиях трансформации национальной экономики возрастает актуальность этих вопросов.

Под гибкостью рынка труда чаще всего понимают скорость, с которой рынки труда приспособляются к колебаниям и изменениям в обществе, экономике или производстве.

С точки зрения теории рынка труда, для регионального рынка труда свойственны те же аспекты гибкости, как и для национального: гибкость занятости, гибкость заработной платы, гибкость рабочей силы, гибкость институтов рынка труда.

На уровень гибкости регионального рынка труда оказывают влияние следующие факторы: общая численность занятых в экономике региона; численность трудовых ресурсов региона; уровень безработицы в регионе; реальная заработная плата в расчете на 1 работника в регионе; численность населения в трудоспособном возрасте; реальная производительность труда в регионе; развитость институтов рынка труда в регионе; структура размещения производительных сил в регионе; мобильность рабочей силы в регионе; деятельность исполнительных органов власти в регионе.

В условиях трансформации регионы в пределах одной страны могут иметь разную скорость приспособления к новым условиям, т.е. разную гибкость [1].

Чаще всего основным фактором рассматривается деятельность исполнительной местной власти в отношении субъектов спроса на труд, когда происходит запрет на использование численной гибкости, ограничение мобильности, институциональные барьеры занятости.

В отечественной и зарубежной практике накоплен определенный опыт в вопросах оценки уровня гибкости рынка труда. Методические подходы к оценке условно можно разделить на прикладные (опираются на расчет количественных параметров, фиксируемых в рамках национальной статистики), теоретические (базируются на теории экономики труда), эконометрические (основным методом оценки служит экономико-математическое моделирование).

В качестве примера прикладного аспекта рассмотрим методический подход Е.Я.Варшавской. Автором разработана методика количественной оценки гибкости занятости, с использованием которой ею была произведена оценка уровня гибкости занятости в странах ЕС [3]. В результате использования методики было показано, что достижение высокого уровня гибкости занятости обеспечивается сбалансированным использованием механизмов, обеспечивающих интересы работодателя и работника. Для оценки уровня гибкости занятости предложено использовать показатели, характеризующие развитие и распространенность различных механизмов гибкости. Показатели объединяются в группы:

а) отражающие использование гибкости рабочего времени: доля работников, имеющих неполную занятость; доля занятых, работающих по гибким графикам; доля занятых, работающих 45 и более часов в неделю;

б) отражающие использование гибкости численности: доля временных работников; доля заемных работников;

в) отражающие использование гибкости рабочего места: доля телеработников; доля мобильных работников;

г) отражающие использование гибкости организации труда: уровень автономности работ; доля занятых, работающих в составе автономных бригад; доля работников, охваченных ротацией работ.

В целом использование на практике этих групп показателей обеспечивает комплексную оценку гибкости занятости.

Кроме оценки общего уровня гибкости занятости методика позволяет ответить на вопрос о том, действием каких механизмов гибкости занятости (ориентированных преимущественно на интересы работников или преимущественно на интересы работодателей) она обеспечивается.

Для определения уровня гибкости занятости, ориентированной преимущественно на интересы работников, предложены следующие показатели: доля работников, имеющих добровольную неполную занятость; доля занятых, работающих по гибким графикам; доля телеработников (получает работу и передает результаты преимущественно удаленно с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), трудится не в офисе компании); уровень автономности работ; обучение работников за счет работодателей; уровень защищенности занятости.

Для оценки уровня гибкости занятости, ориентированной преимущественно на интересы работодателей, использованы следующие показатели: доля работников, имеющих вынужденную неполную занятость; доля занятых, работающих 45 и более часов в неделю; доля временных работников; доля занятых, работающих в составе автономных бригад; доля работников, охваченных ротацией работ; доля мобильных работников.

Для расчета уровня гибкости занятости использована процедура стандартизации показателей. В соответствии с ней наибольшему значению каждого показателя присваивается значение 100. Далее остальные значения всех показателей пересчитываются по формуле (1):

$$a_i = \frac{Ai}{A_{max}} \times 100, \quad (1)$$

где a_i – стандартизированное значение i -го показателя,

Ai – абсолютное значение i -го показателя,

A_{max} – максимальное значение i -го показателя.

Уровень гибкости занятости рассчитывается как среднее арифметическое стандартизированных показателей по формуле (2):

$$a_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n a_i}{n}, \quad (2)$$

где – стандартизированное значение i -го показателя,

n – количество показателей.

На основе выполненных оценок выделяют группы регионов по общему уровню гибкости занятости и группы регионов по характеру применяемых механизмов гибкости.

Сделанные оценки позволят сделать выводы о следующих ключевых региональных тенденциях.

Во-первых, существует ли значительная межрегиональная дифференциация по уровню гибкости занятости и по характеру используемых механизмов, её обеспечивающих.

Во-вторых, за счет каких механизмов обеспечивается гибкости занятости (ориентированных либо на интересы работников, либо на интересы работодателей).

В-третьих, противоречат ли (или не исключают друг друга) гибкость занятости и социальная защищенность работников. Это положение весьма важно с точки зрения выработки политики по регулированию регионального рынка труда.

Поскольку в основе флексибилизации регионального рынка труда и сферы занятости лежали в первую очередь факторы спроса, то первоначально гибкость занятости обеспечивалась за счет действия механизмов, ориентированных на интересы работодателя. В условиях перехода к постиндустриальному обществу усиливаются требования не только к уровню гибкости занятости, но и к характеру механизмов, её обеспечивающих. Многократное возрастание значения человеческого фактора создает объективную потребность в развитии таких механизмов гибкости, которые предполагают учет интересов работников.

Для оценки гибкости занятости на макроуровне Е.Я. Варшавская использует показатель эластичности, в котором занятость рассчитывается по совокупным затратам труда. Ею доказано, что гибкость занятости в российской экономике носит инертно-адаптивный и дифференцированный (в секторально-отраслевом аспекте) характер.

Традиционные оценки эластичности занятости исходят из показателя занятости, определенного как численность занятого населения, и не учитывают продолжительность рабочего времени. Автором показано, что такой подход к измерению эластичности занятости, как и её масштабов, является допустимым в условиях, когда продолжительность рабочего времени является стабильным показателем, не подверженным существенным колебаниям. В частности, он применим для анализа ситуации в странах Центральной и Восточной Европы, в которых показатели рабочего времени оставались практически неизменными на протяжении всего пореформенного периода.

С учетом значительной вариативности и дифференцированности рабочего времени для оценки гибкости занятости на макроуровне Е.Я. Варшавской предложено использовать не только показатель её эластичности, рассчитанный по численности занятых лиц, но и показатель эластичности, в котором занятость рассчитывается по совокупным затратам труда.

Совокупные затраты труда определяются по формуле (3):

$$ЗТ_{сов} = Ч \times ВР, \quad (3)$$

где $ЗТ_{сов}$ – совокупные затраты труда,

$Ч$ – численность занятого населения, чел.

$ВР$ – время, отработанное 1 работником, час/год.

Динамика совокупных затрат труда учитывает изменения и численности занятого населения, и продолжительности рабочего времени. В результате показатель занятости, рассчитанный по совокупным затратам труда, обеспечивает учет реальных размеров трудовых затрат, сопоставимых с объемом ВВП.

Эластичность занятости, рассчитанная по совокупным затратам труда, определяется следующим образом (4):

$$\mathcal{E}_{zm} = \frac{\Delta ЗТ_{сов}}{\Delta ВВП}, \quad (4)$$

где \mathcal{E}_{zm} – эластичность занятости по совокупным затратам труда,

$\Delta ЗТ_{сов}$ – изменение совокупных затрат труда, %,

$\Delta ВВП$ – изменение ВВП, %.

Второй аспект оценки опирается на закономерности теории экономики труда [2]. Отталкиваясь от базовой модели (5):

$$L^*/L = (W^*/W)^\theta, \quad (5)$$

где L – численность занятых

L^* – спрос на труд

W – среднегодовая заработная плата наемных работников

W^* – равновесная заработная плата (равновесная цена труда)

θ – параметр, характеризующий гибкость рынка труда, то есть взаимную приспособляемость отношений «спрос/предложение» и «равновесная цена/фактическая цена» (параметр гибкости рынка труда отражает степень взаимообусловленности двух видов рыночного неравновесия: ценового и объемного).

Используя обозначения $L^* / L = \Omega = 1 - \omega$, где Ω – уровень занятости, ω – уровень безработицы, можно рассчитать параметр гибкости рынка. Прикладная формула для гибкости рынка труда имеет вид (6):

$$\theta = (\ln \Omega) / [\ln(W^* / W)]. \quad (6)$$

Третий подход к оценке гибкости труда основан на использовании эконометрических моделей [1].

Список использованных источников

1. Thomas Gruber. Employment and Labor Market Flexibility in the New EU Member States – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.oenb.at/de/img/employment_tcm14-20268.pdf. – Дата доступа: 25.06.2011
2. Неравновесные цены и гибкость экономических рынков. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/181437>. – Дата доступа: 13.06.2011.
3. Варшавская, Е. Я. Гибкость занятости в российской экономике: автореф. на соиск. уч. степ. д.э.н. 08.00.05 / Е. Я. Варшавская. – Кемерово, 2010. – 42с.

УДК 334 (476.5)

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕГИОНАХ БЕЛАРУСИ (НА ПРИМЕРЕ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ)

*Коседовский Войцех, профессор,
Университет Николая Коперника, г. Торунь, Польша,
Ванкевич Е.В., д.э.н., профессор, зав. кафедрой менеджмента,
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Беларусь является не просто соседним государством для Республики Польша, а важным партнером. В условиях европейской интеграции и усиления глобализационных процессов в мире возникает необходимость более глубокого изучения возможностей и перспектив развития сотрудничества, выгодного для обеих стран. Беларусь имеет сформированный институциональный каркас для развития предпринимательства и поддержки инноваций в регионах. Прежде всего это касается принятых законодательных актов о развитии и поддержке предпринимательства и инновационности в Беларуси. Национальная инновационная система Республики Беларусь ориентирована на «создание инновационной, конкурентоспособной на мировом рынке, наукоемкой, ресурсосберегающей, экологозащитной, социально ориентированной экономики Беларуси, обеспечивающей устойчивое социально-экономическое развитие и повышение качества жизни населения» [1, стр. 7].

Наряду с использованием статистических показателей для оценки развития регионов, большое значение при исследовании имеет мнение экспертов. В этих целях для анализа инновационного развития и предпринимательства в регионах Беларуси кафедрой европейской интеграции и региональных исследований Университета им. Николая Коперника в Торунь и кафедрой менеджмента Витебского государственного