

Зенькова И.В.,

кандидат экономических наук, заведующий кафедрой экономики,
azenkov@yandex.by,

Полоцкого государственного университета, Республика Беларусь,

Рахманов А.Т.,

аспирант Азербайджанского университета архитектуры и строительства,
a.rahmanov@qala.az,

заместитель председателя совета директоров страховых компаний
Qala Hayat, Qala Sigorta, Баку

ТЕОРЕТИКО–ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ РЫНКА ТРУДА: НАЦИОНАЛЬНЫЙ И МИРОВОЙ ОПЫТ

В статье получили развитие теоретико–практические основы построения институциональной модели рынка труда для инклюзивного экономического роста. Эффективный рынок труда способен адаптироваться под точки цикла экономического развития и являться драйвером роста национальных экономик. Методология исследования основана на принципах системного анализа, формальной логики и междисциплинарного научного подхода к исследуемой проблеме. В статье сформулированы принципы к построению институционального каркаса эффективного рынка труда; выявлены виды страхования, стимулирующие степень трудового участия работника на рабочем месте; показано авторское видение управления потоками поиска работы и рабочей силы в условиях демографического старения населения. Данное исследование профинансировано Белорусским республиканским фондом фундаментальных исследований.

Ключевые слова: институциональная модель рынка труда, страхование по безработице, страхование бизнеса

Эффективный рынок труда, способный адаптироваться под разные точки экономического цикла развития национальных экономик является драйвером их инклюзивного экономического роста.

Вопросы эффективной, продуктивной, полной занятости пересекаются с вопросами устойчивой конкурентоспособности стран (The global Sustainable–Competitiveness Index) [1, p.8].

В рейтинге стран «Глобальный индекс устойчивости и конкурентоспособности (The global Sustainable–Competitiveness Index)» доминируют Швеция, страны Северной Европы, включая Страны Балтии и Словения, Новая Зеландия, Южная Корея, Япония, Германия занимает 14 место, Великобритания – 22, а крупнейшая в мире экономика – США в рейтинге 29. Из крупных стран с формирующимся

рынком Китай занимает 32 место, Бразилия 42 место, Россия – 43 место, Индия – 121 место, Беларусь – 34 место [1, p.10].

В зависимости от уровня экономического развития страны по-разному испытывают влияние четвертой промышленной революции, которая сопровождается глубокими сдвигами во всех отраслях, перестройкой в системе производства и потребления, путей доставки и транспортировки товаров и услуг, изменением характера труда и бизнес – моделей, новыми схемами включения трудовых ресурсов в различные рынки производства.

В рамках Экономического форума в Давосе (The Risks–Trends Interconnections) оговорены глобальные риски, которые связаны с безработицей, а также неполной занятостью как фактом недоиспользованного производственного потенциала занятого населения, которые усугубляются неблагоприятными последствиями технологических достижений, тенденцией старения общества [2].

Лидерами в рейтинге управления в национальной экономике (The Governance Sub-Index, 2018) выступают Ирландия, Чешская Республика, доминируют также Германия – 5 место, Япония – 20, Великобритания – 45 и США – 50, Беларусь – 36 место. Из стран БРИКС – Китай занимает 11 место, Индия 58, Россия 59 и Бразилия 133.

Проблемами эффективного рынка труда на уровне Республики Беларусь занимаются организации: Национальная академия наук Беларуси, Белорусский государственный университет, УО «Белорусский государственный экономический университет». Исследования в области эффективного рынка труда различных стран и регионов проводятся и ведущими международными организациями, в том числе Всемирным банком (The Labor Market Development Project), Международным валютным фондом (Staff Studies for the World Economic Outlook), Федеральным резервным банком США (A Cohort-Based Model of Labor Force Participation).

Некоторые наиболее важные работы, опубликованные в мире по теме проекта в последние годы [1]–[6].

Целью исследования является развитие теоретико–практических основ построения институциональной модели рынка труда для инклюзивного экономического роста.

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

1) развитие теории к достижению продуктивной, полной занятости, формулировка фундаментальных принципов и предпосылок к созданию теоретико–методического базиса для построения институционального каркаса эффективного рынка труда

2) выявить и систематизировать виды страхования, стимулирующие степень трудового участия работника на рабочем месте;

3) формулировка авторского видения управления потоками поиска работы и рабочей силы в условиях демографического старения.

Новизна этого исследования заключается в том, что теоретико–практические основы построения институциональной модели рынка труда для инклюзивного экономического роста изучены и научно обоснованы.

Автор приходит к выводу, что построение институциональной модели для эффективного рынка труда, позволит быстро, своевременно состыковывать профессионально–квалификационную структуру предложения трудовых ресурсов с технико–технологическими параметрами рабочих мест, «зелеными рабочими местами», ИТ–рабочими местами; наращивать навыки во времени населению разного возраста и статуса по всей географии глобального рынка труда; создание веб–ресурса для управления потоками найма рабочей силы и поиска трудовых ресурсов необходимой квалификации позволит согласовывать требования к рабочим местам в среднесрочной перспективе с требованиями системы «человеческий капитал – физический капитал – интегрированные алгоритмы»; в качестве видов страхования, стимулирующих работника к высокой степени отдачи на рабочем месте, обоснованы: обязательное медицинское страхование, обязательное страхование от критических заболеваний, пенсионное страхование жизни.

На современном этапе не достаточно изучены теории к достижению продуктивной и полной занятости, которая в условиях глобализации обслуживает фрагменты производств и сектора услуг, распределенные по разным странам от начала производственного процесса до создания готового продукта;

–не в достаточной степени сформулированы и развиты фундаментальные принципы создания институционального каркаса эффективного рынка труда в условиях нарастающей глобализации;

–не систематизированы виды страхования, стимулирующие работника к высокой степени отдачи на рабочем месте;

–существующие веб–ресурсы по управлению потоками поиска работы и рабочей силы фрагментарны и не отражают полную систему, которая позволила бы согласовывать требования к рабочим местам в среднесрочной перспективе с требованиями системы «человеческий капитал – физический капитал – интегрированные алгоритмы»;

Методология исследования основана на принципах системного анализа, формальной логики и междисциплинарного научного подхода к исследуемой

проблеме. В исследовании приводится генезис экономической мысли по заявленной проблематике от кейнсианской теории занятости, институционального направления, неоинституционализма до методологических подходов современных зарубежных ученых.

Для выполнения задач этого исследования при составлении генезиса методологических принципов и предпосылок к созданию теоретико–методического базиса для построения институционального каркаса эффективного рынка труда использовались монографический и описательный методы (метод анализа и синтеза при выявлении и систематизации фундаментальных предпосылок формирования эффективной занятости; метод статистического анализа данных при практическом анализе развития рынка труда экономических систем).

Настоящее исследование основано на различных научных публикациях, общедоступных данных, правовой и нормативной информации, статистических базах данных Беларуси и Всемирного банка.

Результаты исследования

1 Фундаментальные принципы создания институционального каркаса эффективного рынка труда

Для нашего исследования ценны методологические принципы зарубежных исследователей Джона Мейнарда Кейнса, Джона Кеннета Гэлбрейта, Митчелла Уэсли Клэра, Оливера Уильямсона, Дугласа Сесила Норта, Р. Дж. Эренберга, Р.С. Смита, Стивена Джона Никеля, Мориса Альтмана (таблица 1).

Таблица 1 – Фундаментальные принципы создания институционального каркаса эффективного рынка труда

Методологический принцип	Ценность методологического принципа
1	2
Генезис экономической мысли	
Кейнсианское направление экономической мысли Джон Мейнард Кейнс (John Maynard Keynes)	рассмотрением причинно–следственной связи между темпами роста занятости и дохода, темпами роста нужд добавочного потребления и спросом на рабочую силу при заданном темпе роста, а также пониманием, что занятость рабочей силы производна от объема эффективного спроса
Институционализм Джон Кеннет Гэлбрейт (John Kenneth Galbraith)	осмыслением того, что замена труда капиталом происходит при совершенствовании производственных процессов

Традиционный институционализм Торстейн Бунде Веблен (Thorstein Bunde Veblen)	дает понимание роли навыков рабочей силы, численности населения для развития общества при изменяющихся социально–экономических условиях, т.е.
Институционализм Митчелл, Уэсли Клэр (Wesley Clair Mitchell)	ценность в обосновании, что люди при избыточной занятости работают с меньшей производительностью труда, нежели в условиях дефицитного рынка труда
Неоинституционализм Оливер Уильямсон (Oliver E. Williamson)	обоснованием принципа, что при соответствии «талантов работников» порученным заданиям его назначение на рабочее место считается эффективным. Подход ценен обоснованием модели «одна рабочая сила – одна профессия» согласно которой, работник рассматривает инвестиции в формирование навыков и умений, соответствующих конкретному рабочему месту для обладания узкоспециализированных знаний
Неоинституционализм Дуглас Сесил Норт (Douglass Cecil North)	обоснованием того, что для выживания в конкуренции фирмы заинтересованы в инвестициях для развития навыков и знаний своих сотрудников, изменение навыков повлечет у работников пониманием своих возможностей и в перспективе приведет к изменению самих институтов. Предлагает моделирование стратегий и навыков, складывающихся по мере развития команды. Отмечает, что институциональное поле оказывает влияние и на трансформационные, и на трансакционные издержки: на трансформационные – через применяемую технологию, на трансакционные – ввиду непосредственной связи между этим типом издержек и институтами
Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит	ценен выделением принципов регулирования занятости, например, принцип распределения предполагает программы поддержки благосостояния, законы о минимальной заработной плате, постановления об ограничении иммиграции; Ценность подхода заключается также в обосновании принципа неосведомленности и трансакционных барьеров для входа на рынок труда. Подход важен выделением в качестве трансакционных барьеров для входа на рынок труда – невозможность оплатить для рабочей силы переподготовку для соответствия по навыкам и умениям вакантной должности на рынке труда
Стивен Джон Никел (Stephen John Nickell)	обоснованием причинно–следственной зависимости между показателями: цена выпуска объема производства, функцией дохода компании, уровнем занятости в определенной структуре экономического цикла с учетом издержек найма и увольнения, эффективными часами работы, размером заработной платы в компании, размером прибыли на каждый час эффективности, с учетом параметра адаптационной стоимости, фиксируемой в единицах заработной платы
Морис Альтман (Morris Altman)	Рациональные индивиды не имеют стимула для выбора неоклассической эффективности, если такой выбор не в их собственных интересах или в собственных интересах группы или сети которого они являются частью. Это не обязательно должно быть место для рабочих, менеджеров, или владельцев, учитывая, что эти экономические агенты обладают различными и даже противоречивыми целевыми функциями или мировоззрением. Поведение не обязательно должно быть в соответствии с производством экономической эффективности.
Источник: составлено на основании данных [6–11].	

2 Управление потоками поиска работы и рабочей силы в условиях демографического старения

Расширение цифровой экономики (The Global Human Capital Report, 2017) способствует созданию нового вида продуктивной занятости «человеческий капитал – физический капитал – интеллектуальный алгоритм». Это актуализирует проблему превентивной подготовки трудовых ресурсов старшего трудоспособного и старше трудоспособного возрастов к технико-технологическим параметрам рабочих мест, к сохранению человеческого капитала в глобальных экономических процессах.

В соответствии с данными Национального статистического комитета Республики Беларусь удельный вес безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, по возрастным группам (на конец года; в процентах к итогу) в возрасте 50 лет и старше в 2016 году составил 29,7 %, увеличившись по сравнению с 2010 г. на 11,7 процентных пункта, а по сравнению с 2005 г. в 2,4 раза. Для сравнения, на конец 2016 года удельный вес безработных 45–49 лет составляет 13,7 %, 35–39 лет – 11,7%; 30–34 года – 10,5 %; 25–29 лет – 9%; 20–24 года – 9,7 %; 18–19 лет – 2,3 %; 16–17 лет – 0,8%. Это свидетельствует о том, что для возрастной категории 50 лет и старше характерен наиболее высокий удельный вес безработных, при этом на протяжении длительного периода времени наблюдается тенденция ухудшения значения данного показателя и обострения проблемы.

В Республике Беларусь нагрузка лицами пожилого возраста увеличивается с 2007 года в среднем ежегодно на 8 человек и на 1 января 2015 года составила 416 человек. Сокращение численности населения в трудоспособном возрасте будет и в дальнейшем сопровождаться увеличением иждивенческой нагрузки. В перспективе демографическая нагрузка увеличится к 2020 году до 814 человек, к 2025 г. – до 889, к 2030 г. – до 907 человек. Такие данные приводятся в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 года.

Таким образом, население Республики Беларусь достигло существенного уровня демографического старения, интенсивность которого будет увеличиваться. Старение населения приводит к росту не только демографической, но и экономической нагрузки. В связи с этим попытка решения данной проблемы является весьма актуальной.

Наблюдающееся старение наций и увеличение продолжительности жизни подталкивают людей старшего трудоспособного и старше трудоспособного возрастов активно участвовать в процессе создания добавленной стоимости, зани-

маясь определенными видами трудовой деятельности, т.е. быть экономически активной частью населения. В связи с этим можно выделить ряд проблем:

- сложность в трудоустройстве указанных категорий людей в связи с их низкой информированностью об имеющихся вакансиях и требованиях к ним;
- трудности с приобретением новых компетенций;
- невозможность по различным причинам быть непосредственно трудоустроенным в организацию.

Нами во взаимодействии с Латвией и Литвой разработан веб–инструмент по управлению потоками поиска работы и рабочей силы в условиях демографического старения. Создание данного веб–инструмента позволит:

- состыковать трудовые ресурсы старшего трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста с технологическими параметрами рабочих мест в 3 странах (Республика Беларусь, Литва, Латвия);
- определить потенциальные рабочие места и требования к ним в традиционных отраслях и инновационных секторах экономики;
- постоянно обновлять технико–технологические параметры рабочих мест согласно развитию циркулярной экономики и глобальным рискам общества по секторам и отраслям экономики;
- согласовывать требования к рабочим местам в среднесрочной перспективе с требованиями системы «человеческий капитал – физический капитал – интегрированные алгоритмы»;
- рабочие места, требующие генерирования идей и креативности, не будут автоматизированы и заняты роботами. Соответственно, предлагаемый нами сервис позволит поддерживать актуальность накопленных творческой элитой стран знаний и передавать их в более традиционные ниши экономики; развивать образование широких слоев населения вне вузов;
- осуществлять связь между образовательными программами трех вузов Литвы Латвии и Республики Беларусь и нарабатывать новые навыки, компетенции посредством обмена знаниями и интернациональных образовательных программ.

2.1 Виды страхования, стимулирующие высокую степень трудового участия работника на рабочем месте

Из всей системы страхования нас интересуют те его виды, которые стимулируют и мотивируют высокую степень отдачи работника на рабочем месте, способствуют продолжительности жизни в условиях старения общества.

В качестве таковых нами выделены: обязательное медицинское страхование, обязательное страхование ответственности работодателя (например, в Республике Азербайджан – обязательное страхование от профзаболеваний и от несчастных случаев на производстве), обязательное страхование от критических заболеваний, а также пенсионное страхование жизни (накопительное страхование).

Правильное использование таких институциональных инструментов на рынке труда позволит обеспечить долгую здоровую жизнь работникам, усилить их коэффициент трудового участия, а значит мотивировать к их эффективному труду.

Заключение

При формулировке методологических принципов и предпосылок к созданию теоретико–методического базиса для построения институционального каркаса эффективного рынка труда мы склоняемся к следующим принципам:

1) обоснована причинно–следственная связь между темпами роста занятости и дохода, темпами роста нужд добавочного потребления и спросом на рабочую силу при заданном темпе роста;

2) обосновано, что занятость рабочей силы производна от объема эффективного спроса;

3) обосновано, что в качестве трансакционных барьеров для входа на рынок труда выступает невозможность оплатить для рабочей силы переподготовку для соответствия по навыкам и умениям вакантной должности на рынке труда;

4) обосновано, что в основе поведения экономического субъекта лежит фактор усилий самой личности, предпочтения экономического субъекта, институциональные параметры, переговоры, которые ограничивают или влияют на выбор, сделанный этими экономическими агентами.

Касательно предложенной авторской институциональной единицы на рынке труда в виде веб–ресурса отмечено, что *разработанный веб–ресурс позволит управлять рабочей силой в трудоспособном возрасте и старше трудоспособного возраста*: внутри отраслей, в смежных отраслях, между традиционными отраслями, между инновационными отраслями, а также использовать образовательные ресурсы точно, вовремя превентивно под создание рабочих мест, в том числе с высокой добавленной стоимостью, осуществлять и реализовывать механизм маятниковой образовательной миграции населения старшего возраста, что позволит исключить утечку интеллектуального потенциала 3–х стран и аккумулировать образовательный потенциал 3–х государств.

Данная проблема является актуальной не только для регионов Республики Беларусь, но и для стран ЕС. Данная проблема связана с тем, что в современных условиях знания имеют свойство быстро устаревать, что требует их постоянного обновления и актуализации. Причины трансграничного сотрудничества видятся нам актуальными поскольку: 1) разные скорости встреч национальных экономик с глобальными рисками: безработица, старение общества, разные скорости развития интернациональных образовательных программ; 2) различные темпы развития материального производства и сектора услуг; 3) в вузах Литвы и Латвии распространено обучение в рамках интернациональных программ, следовательно, работодатели этих стран имеют больший опыт в формулировании технико–технологических параметров рабочих мест; 4) Республика Беларусь имеет сильную академическую базу, активно развивающийся перспективный ИТ–сектор, в т.ч. инженерного профиля, что позволяет формулировать коммуникации «интеллектуальный капитал – физический капитал – интегрированные алгоритмы»; 5) различия в половозрастной структуре предложения рабочих мест трех государств и значительные различия в интеллектуальных потенциалах и их соответствии глобальным рискам и социальным преобразованиям.

Синергетический эффект от сотрудничества состоит в объединении усилий естественного и интеллектуального капиталов стран и выравнивании скоростей интернациональных образовательных программ и инфраструктуры экономик.

В связи с этим социальный эффект для целевой аудитории будет состоять в более широком вовлечении целевой аудитории в социальные процессы, протекающие в регионе и государстве, снижении безработицы, повышении уровня доходов населения, улучшении социального климата, повышении доверия к власти и общественным организациям

Экономический эффект состоит в увеличении вклада данной группы населения в обеспечение важнейших показателей развития региона и государства, прежде всего в рост валового регионального продукта. Также это инклюзивный экономический рост за счет включения трудовых ресурсов старшего возраста и старше трудоспособного возраста в рабочую силу, синергетический образовательный эффект расширения навыков и умений трёх государств, эффективное распределение рабочей силы по отраслям трех государств посредством маятниковой миграции, обмена опытом, гибких форм адаптации к образовательным программам.

Список литературы

1. The Global Sustainable–Competitiveness Index // The–Global–Sustainable–Competitiveness–Report–2017–1.pdf. 2018. – URL: file:///C:/Users/urer/Downloads/ (дата обращения: 01.05.2018).
2. The Risks–Trends Interconnections. 2018. – URL: //http:reports.weforum.org/global–risks–2017/global–risks–landscape–2017/#trends (дата обращения: 01.05.2018).
3. The Human Capital Report 2016 // World Economic Forum 2016. – 2016. – URL: http://www.iberglobal.com/files/2016–2/human_capital_report_2016.pdf (дата обращения: 01.09.2018).
4. Horizon 2020. Work Programme 2018–2020. 2018. – URL: http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018–2020/main/h2020–wp1820–intro_en.pdf. – (дата обращения: 01.09.2018).
5. World Development Indicators: Decent work and productive employment. – URL: http://wdi.worldbank.org/table/2.4 (дата обращения: 01.05.2018).
6. *Altman M.* Economic Growth and the High Wage Economy. Choices, constraints and opportunities in the market economy / M. Altman.; UK by Routledge, 2012. 313 p. – URL: https://doi.org/10.4324/9780203114971 (дата обращения: 01.05.2018).
7. *Keynes, J.M.* The General Theory of Employment, Interest, and Money. 1936. 263 p. – URL: http://cas2.umkc.edu/economics/people/facultypages/kregel/courses/econ645/winter2011/generaltheory.pdf/ (дата обращения: 01.05.2018).
8. *Lavoie M.* Wage–led Growth. An Equitable strategy for economic recovery / Marc Lavoie and Engelbert Stockhammer. UK by Palgrave Macmillan and ILO, 2013. 193 p. Mode of access. – URL: https://doi.org/10.1057/9781137357939 (дата обращения: 01.05.2018).
9. *Paul, J.J.* Welfens Innovations in macroeconomics / J. Paul; University of Wuppertal EIW – European Institute for International Economic Relations. Springer Berlin Heidelberg New York. LE–TEX Jelonek, Schmidt & Vöockler GbR, Leipzig, 2007. 446 p. – URL: https://doi.org/10.1007/978–3–642–11909–5 (дата обращения: 01.05.2018).
10. *Гэлбрейт Дж.* Экономические теории и цели общества / Дж. Гэлбрейт; пер. с англ.; под ред. и с предисл. Н. Н. Иноземцева и чл.–кор. АН СССР А. Г. Милейковского. М.: Прогресс, 1979. 390 с. – URL: http://library.fa.ru/files/galbraith.pdf (дата обращения: 01.05.2018).
11. *Эренберг Р. Дж.* Современная экономика труда: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит.; М. Изд–во МГУ, 1996. 800 с.

Zenykova I. V.,

Rahmanov A.

**THEORETICAL AND PRACTICAL FRAMEWORKS
FOR THE CONSTRUCTION OF THE INSTITUTIONAL MODEL
OF THE LABOR MARKET: NATIONAL AND WORLD EXPERIENCE**

The article developed the theoretical and practical basis for building an institutional model of the labor market for inclusive economic growth. An effective labor market is able to adapt to the points of the cycle of economic development and serve as a driver for the growth of national economies. The research methodology is based on the principles of system analysis, formal logic and an interdisciplinary scientific approach to the problem under study. The article formulates the principles for building an institutional framework for an efficient labor market; identified types of insurance, stimulating the degree of labor participation of the employee in the workplace; the author's vision of managing the streams of job search and workforce in conditions of population demographic aging is shown. This study was funded by the Belarusian Republican Foundation for Basic Research.

Keywords: *institutional model of the labor market, unemployment insurance, business insurance*