

Достоинством классификации является наглядность в передаче возможных комбинаций признаков, достигаемая благодаря использованию триграмм, из которых строятся соответствующие гексаграммы.

Литература

1. Агроскин В. Недиверсифицированные фирмы и новые формы привлечения капитала / В. Агроскин [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — www.libertarium.ru/libertarium/vvagr

2. Филатов Ю. В. Опыт корпоративной разработки шахтного поля / Ю.В. Филатов, Ю.В. Наумов, А.А. Лещинский, Д.Ю. Череватский // Уголь Украины. — 2000. — № 11. — С. 25—28.

3. Амоша А. И. Реализация концептуальных положений доктрины инвестирования предприятий угольной промышленности / А.И. Амоша, М.А. Ильяшов, Л.Ю. Байсаров // Уголь Украины. — 2001. — №8. — С. 9—13.

4. Привлечение инвестиций в угольную промышленность Украины: состояние, проблемы и пути решения / Л.В. Байсаров, М.А. Ильяшов, А.В. Корзун, В.И. Логвиненко, С.В. Янко. — К.: Основа, 2002. — 288 с.

5. Череватский Д.Ю. О недиверсифицированных фирмах в украинской угольной промышленности // Научные труды ДонНТУ. Серия: Экономическая. — 2007. — Вып. 31-2. — С. 20—23.

6. Шуцкий Ю.К. Китайская классическая книга перемен. Ицзин. — М.: Русское книгоиздательское товарищество, 1993. — 382 с.

7. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. — М.: Инфра-М, 2001. — 480 с.

Стаття надійшла до редакції 11.05.2010 р.

О. Г. Чемерко,

Белорусский государственный университет,
г. Минск, Беларусь

БЕДНЫЙ РАБОТАЮЩИЙ: МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ НЕСТАБИЛЬНОСТЬ ИЛИ НЕЭФФЕКТИВНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОХОДА

АННОТАЦИЯ. В современном обществе существует парадокс: часть работающего населения получает доход ниже уровня, необходимого для нормального существования работника и его семьи. Причиной этого выступают или макроэкономическая нестабильность, или неэффективное распределение дохода. В представленной работе данная проблема рассматривается в рамках институционального подхода на

примере Республики Беларусь. Выявлены основные институты, отвечающие за бедность среди работающих, а также определено место органов власти в решении поставленной проблемы. С учетом проведенного анализа предложены направления модернизации распределительных отношений, которая, в свою очередь, обусловит качественные изменения в системе оплаты труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. «Синдром бедного работающего населения», власть, государство, институт собственности, институт этических норм, оплата труда, присвоение ренты, распределение дохода.

Начальный этап переходного периода для большинства стран постсоветского пространства сформировал уникальные по своей масштабности феномены массовой бедности и нищеты работающего населения. Обесценение рабочей силы создало социальное напряжение — заработная плата большей части работающих приближалась к уровню прожиточного минимума. Как результат, даже наличие постоянной работы не являлось гарантом заработка, необходимого для нормального существования работника и его семьи. При этом зачастую это было высокообразованное население, которое по своему социальному статусу, образованию и семейному положению никогда ранее не могло попасть в число бедных.

По истечении нескольких десятилетий проблема бедного работающего населения не решена. Более того, сегодня можно отметить ее обострение в связи с влиянием на национальные экономики стран мирового финансового экономического кризиса.

В экономической литературе данная проблема получила название «синдром бедного работающего населения». Ее изучение в основном сводится к определению макроэкономических факторов, влияющих на развитие страны, а также к анализу субъективных факторов, которые позволяют осуществлять производл в отношении работника. В представленной работе эта проблема будет рассмотрена с позиции институциональной экономической школы в целях выявления основных институтов, отвечающих за бедность среди работающих.

В целом «синдром бедного работающего населения» — явление достаточно противоречивое. В его основе лежит как макроэкономическая нестабильность в стране, так и неэффективный механизм распределения. Однако какой из факторов в большей степени влияет на бедность среди работающих? Ответ на этот вопрос позволит четко выделить первопричину происходящих процессов и определить меры, которые будут способствовать выходу из сложившейся ситуации.

Если в основе «синдрома бедного работающего населения» лежат макроэкономические проблемы, то решение будет заключаться в проведении общих стабилизационных мероприятий, направленных на повышение реального уровня доходов населения. Например, усиление роли института минимальной заработной платы.

В случае если основной причиной выступает неэффективный механизм распределения, то реформированию будут подлежать распределительные отношения. Этот процесс затронет не только институциональную структуру распределения, но и сложившиеся властные отношения в обществе (деятельность организаций и групп давления). Поэтому и проходить он будет медленнее.

Однако даже при выявлении первопричины найти универсальные рецепты решения поставленной проблемы достаточно сложно. В каждом отдельном случае следует учитывать национальную специфику и ориентироваться на приоритеты развития конкретного региона.

В представленной работе речь идет о «синдроме бедного работающего населения» в Республике Беларусь.

Оценивая динамику показателей, характеризующих уровень жизни в республике, следует отметить, что в Беларуси вплоть до первой половины 2000-х годов бедность выступала в качестве определяющего фактора последующего экономического развития (табл. 1) В разные годы бедными признавались от 20 до 40 процентов жителей страны. В 2000 году доля такого населения составила 41,9 процента; среди работающего населения уровень бедности составил около 35 процентов. Парадоксально то, что наличие работающих членов семьи не снижало вероятность оказаться за чертой бедности.

Негативные тенденции обнищания жителей Беларуси удалось переломить только после 2003 года, хотя положительный импульс этому процессу был дан уже в 2000 году. Сокращению бедности способствовала стабилизация экономики, которая сопровождалась ростом ВВП, сохранением и созданием рабочих мест, снижением уровня безработицы, ростом заработной платы и доходов. Важным фактором снижения малообеспеченности явился опережающий рост доходов бедных групп населения. За 2000—2008 годы численность бедного населения сократилась более чем в 7 раз, бедного работающего — более чем в 15 раз.

Таблица 1

Показатель	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ВВП, в % к пред. году	103,4	105,8	104,7	105,0	107,0	111,4	109,4	110,0	108,2	110,0	100,2
Инвестиции в основной капитал, в % к пред. году	92,0	102,1	96,5	106,0	120,8	120,9	120,0	132,2	116,2	123,5	108,6
ИПЧ, в % к пред. году	351,2	207,5	146,1	134,8	125,4	114,4	108,0	106,6	112,1	113,3	110,1
Реальные денежные доходы населения, в % к пред. году	97,5	114,1	128,1	104,1	103,9	109,8	118,4	117,8	113,2	111,8	102,9
Реальная заработная плата, в % к пред. году	107,3	112,0	129,6	107,9	103,2	117,4	120,9	117,3	123,4	109,0	99,6
Уровень безработицы, в % к экономически активному населению	2,1	2,1	2,3	3,0	3,1	1,9	1,5	1,2	1,0	0,8	0,9
Удельный вес убыточных организаций, %	-	22,3	33,4	32,0	27,2	20,9	3,5	8,5	6,3	4,8	7,1
Доля бедного населения, %	46,7	41,9	28,9	30,5	27,1	17,8	12,7	11,1	7,7	6,1	5,4
Доля бедных домашних хозяйств, %	40,4	35,7	23,9	24,7	22,9	14,5	9,3	8,4	5,6	4,2	3,7
Доля бедных домашних хотя бы с одним работающим, %	39,2	34,9	24,4	24,7	25,3	15,5	11,5	11,4	7,3	около 2,5 ¹	около 3 ¹

¹ В связи с тем, что в Выборочном обследовании домашних хозяйств с 2008 года нет данных о доле бедных домашних хозяйств в зависимости от количества работающих, оценка данного показателя произведена автором по Данным о распределении численности работников по размерам начисленной за май заработной платы.

ИСТОЧНИК: Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009. Выборочные обследования домашних хозяйств Республики Беларусь (за 1999–2009 года).

Даже поверхностное рассмотрение динамики основных макроэкономических показателей и уровня бедности в Беларуси свидетельствует о наличии связи между ними: положительные тенденции в экономике приводят к снижению бедности. Следовательно, в рассматриваемом периоде основной причиной «синдрома бедного работающего населения» явилась макроэкономическая нестабильность.

Однако анализ показателей за 2009 год однозначно не подтверждает данную зависимость. При сокращении темпов роста основных показателей в республике наблюдается существенное сокращение доли бедного населения, в то время как среди работающих численность малоодоходных работников незначительно, но увеличилась. Такая ситуация, в первую очередь, обусловлена ростом убыточных предприятий, наличием значительного размера запасов готовой продукции, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, увеличением численности работающих неполное рабочее время и в режиме неполной занятости.

Однако важную роль в этом процессе сыграли сложившиеся отношения распределения. В этой связи необходимо рассмотреть непосредственно институты, действующие в сфере распределения, и, соответственно, специфику институциональной среды.

Исследователи выделяют следующие ключевые моменты институциональной модели Беларуси: (1) активная позиция государства и преобладание административно-правовых методов регулирования; (2) ориентация формальных институтов на количественный рост экономики; (3) социальная направленность государственной политики; (4) преобладание государственной собственности над частной.

Поэтому в экономике, в том числе в трудовой сфере, недостаточно развиты конкурентные отношения. Это создает ситуации, когда субъекты хозяйствования в целях выживания вынуждены действовать в направлениях, противоречащих их экономическим интересам. При этом отдельным представителям позволено отклоняться от общих, законодательно установленных для всех условий.

Отношения распределения, сложившиеся в обозначенной институциональной среде, имеют достаточно противоречивый характер. Их специфической особенностью выступает, в первую очередь, централизованное перераспределение ВВП. Помимо этого наблюдается высокий уровень перераспределения ресурсов и доходов, в том числе трудовых, а также неразвитость рентных отношений из-за отсутствия рынка земли, низкий уровень выплат дивидендов из-за неразвитости рынка корпоративных ценных

бумаг и слабость рынка капитала. При этом наличие определенных преимуществ у некоторых хозяйствующих субъектов позволяет перераспределять ресурсы в целях извлечения ренты.

Возникает вопрос о стабильности такой системы распределения. Анализ показал, что представленная система достаточно устойчива. Участники процесса распределения, получающие политическую и административную ренты, заинтересованы в том, чтобы поддерживать жизнеспособность системы. Во-первых, если происходит продуктивное использование ренты, то наблюдается экономический, а иногда и социальный эффект, который превышает рентные издержки. Во-вторых, создаются условия заинтересованности в сохранении такой системы у большинства населения: применяются разнообразные программы социальной поддержки населения, а также меры идеологического воздействия. Эти мероприятия, находя поддержку у населения, придают устойчивость системе, поскольку акценты смещаются с чисто экономического результата в сторону обеспечения социальной стабильности. Например, с целью сохранения занятости осуществляется субсидирование отдельных убыточных предприятий или в целях снижения дифференциации между гражданами реализуются мероприятия по выравниванию доходов домашних хозяйств.

Как результат, отношения распределения формируются под воздействием института этических норм, позиции которого сильно укрепились, и института собственности, позиции которого постепенно вытесняются более сильным институтом власть-собственность.

В рамках сложившегося механизма распределения формируется и система оплаты труда. Серьезный отпечаток на принципы ее организации наложила практическая реализация характерного для Советского Союза принципа распределения по труду: (1) искусственное занижение уровня оплаты сложного, высококвалифицированного труда в результате выравнивания заработной платы работников различных специальностей; (2) слабая связь заработной платы с конечным результатом труда, измерение которого зачастую было неточным; (3) наличие субъективного момента, когда уровень заработной платы зависел от благосклонности руководства, а не от итогов работы.

Сегодня система оплаты труда в Беларуси — это отрегулированные государством принципы вознаграждения, поощрения и стимулирования. Основными элементами выступают:

во-первых, обязательное использование единой тарифной сетки (ЕТС) для организаций всех форм собственности, важным

элементом которой является тарифная ставка первого разряда. Законодательно установлен ее предельный норматив на уровне бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения. Однако существует утвержденный Правительством перечень организаций, которым разрешено устанавливать его на уровне от 1,2 до 2,6. В бюджетной сфере в целях снижения дифференциации доходов населения проводится политика перераспределения через введение корректирующих коэффициентов, обеспечивающих приоритетный рост заработной платы низкооплачиваемых категорий населения;

во-вторых, некоторая автономия предприятия в организации оплаты труда. Нанимателю предоставлено право самостоятельно определять виды, размеры и условия применения выплат компенсирующего и стимулирующего характера. Эти вопросы регулируются локальными нормативными правовыми актами. Однако обязательное применение ЕТС и предельного норматива тарифной ставки первого разряда ограничивают самостоятельность хозяйствующих субъектов в оплате труда высококвалифицированных специалистов, поскольку ее повышение возможно, в основном, за счет надбавок и доплат, но из прибыли предприятия;

в-третьих, наличие более 200 нормативных правовых актов, регулирующих отношения в рассматриваемой сфере. Такое громоздкое законодательство создает определенные сложности в работе предприятия: возникают дополнительные затраты времени на изучение актов, требуется постоянный мониторинг изменений. Однако и это не может гарантировать отсутствие ошибок в работе организации, которые, соответственно, приведут к наказанию.

Следует отметить, что законодательно закреплена зависимость размера заработной платы от формы собственности организации, вида ее деятельности, размера предприятия, его финансово-экономического положения. И, несмотря на то, что определенные вопросы урегулированы, в системе заработной платы существуют спорные моменты.

Во-первых, на протяжении длительного периода времени производительность труда и уровень заработной платы существуют независимо друг от друга. Об этом свидетельствует как сопоставление в масштабах республики темпов роста данных показателей, так и проведенные исследования по этому вопросу. Отмечается, что для Беларуси характерна связь между заработной платой и производительностью труда только в длительном периоде на макроуровне. На уровне секторов экономики такую связь проследить зачастую сложно [15].

Анализ динамики показателей свидетельствует о наличии в республике политико-делового цикла: пик роста заработной платы приходится на годы, в которые принимались важные политические решения. Такая ситуация обусловлена, в первую очередь, возможностью государства контролировать экономические процессы. Это позволяло в нужный момент снизить задолженность по оплате труда и резко увеличить заработную плату, в особенности низкооплачиваемых групп населения. В то же время сформировались посылки для макроэкономической нестабильности: отвлечение оборотных средств предприятий подрывало инвестиционные стимулы хозяйствующих субъектов, в отдельных случаях росли долги, утрачивались рентабельность и конкурентоспособность предприятия.

Вторым спорным моментом выступает невысокое значение показателя доли оплаты труда в ВВП при высокой трудоемкости производственных процессов. Это свидетельствует о низком уровне трудового дохода. К объективным факторам, формирующим низкую долю оплаты труда в совокупном доходе, исследователи относят: высокий уровень скрытой безработицы, невысокая производительность труда, а также низкое качество институциональной среды.

В этой связи возникает потребность в модернизации системы оплаты труда через корректировку сложившейся структуры распределения. Целевым ориентиром изменений следует определить повышение уровня мотивации для ведения бизнеса и обеспечение роста производительности труда как в целом по стране, так и в отдельных коллективах и отдельными работниками. Поэтому актуальность приобретает создание условий для реализации принципов распределения по труду и собственности, т.е. создание индивидуальных механизмов формирования доходов наемных работников, работников — собственников и собственников в рамках конкретного предприятия. Это означает, что создается индивидуальный распределительный механизм на предприятии, который определяет форму его хозяйствования. И как результат, создаются условия для высокой мотивации.

В первую очередь, встает вопрос об эффективности института власть-собственность для решения поставленной проблемы. Анализ сложившейся практики повышения заработной платы свидетельствует, что эффективным методом реализации задания с позиции основной массы руководителей выступает усиление централизованного принуждения через доведение показателей по приросту так называемых «прогнозных показателей». Однако

простого доведения «прогнозных показателей» становится недостаточно. Их выполнение требует дополнительных ресурсов в условиях ограниченности и неравномерного доступа к ним. Поэтому органы управления стремятся поставить под свой контроль максимальное возможное количество ресурсов различного вида и использовать их в качестве стимулов для выполнения доводимых заданий.

Как результат, формируются условия, в которых происходит присваивание монополистической ренты отдельными собственниками капитала. А это, в свою очередь, отражается на невысоком значении показателя доли оплаты труда в ВВП. Кроме того, как отмечалось ранее, в целях поддержания стабильности системы, при организации распределительного процесса активно декларируется принцип социального равенства, а не реального участия в производстве.

Это все формирует низкие мотивационные механизмы, которые могут обусловить попадание системы в институциональную ловушку, вызывающую необходимость усиления централизации средств и поддержки экономически неэффективных субъектов хозяйствования.

В этой связи возникает потребность в отделении института собственности от властных полномочий через четкую спецификацию прав собственника, включающую набор полномочий собственника и законодательное закрепление данных прав. Это уменьшит неопределенность экономической среды и сформирует стабильные ожидания относительно результативности собственных действий индивида и в отношениях с иными участниками. Как результат, усилится действенность частной инициативы.

Понятно, что исчерпывающей спецификации достичь нереально, да и издержки такой процедуры могут оказаться неоправданно высокими. В этой связи наименее затратным механизмом реализации могло бы выступить формирование прозрачности правовой базы, механизма координации и наказания. При этом необходимо законодательное закрепление следующих условий: (1) постоянство и стабильность владения; (2) возможность передачи собственности только с согласия ее владельца.

Однако это мероприятие не принесет должного эффекта, если не будут обеспечены равные условия хозяйствования для всех экономических агентов независимо от форм собственности.

Дополнительный эффект создастся в случае осуществления процесса перераспределения на приемлемом для хозяйствующих субъектов уровне. В этой связи возникает вопрос: как определить

этот уровень? Здесь следует обратить внимание на институт этических норм. Благодаря его влиянию на хозяйственную деятельность возникает возможность ссужать или раздвигать границы перераспределительных процессов без нанесения ущерба сложившемуся механизму мотивации в системе. Выбор зависит от целей, которые стоят перед обществом, их актуальности в краткосрочном и в долгосрочном периоде.

В этой связи модернизация сферы распределения предполагает переход на новый более либеральный уровень отношений между государством и хозяйствующими субъектами. Важное место в этой цепочке следует занять организациям гражданского общества. Ослабление государственной власти при одновременном усилении роли таких организаций позволит нейтрализовать возможность получения доходов от должности, частично заблокирует деятельность групп давления. Это в результате создаст условия, в которых экономические субъекты будут способны присваивать, отчуждать, обменивать и реализовывать свои права.

Следовательно, возникает потребность в проведении определенных качественных преобразований в системе оплаты труда. Предложенный подход основывается на следующих ключевых моментах.

Во-первых, последовательность проведения реформ. Революционный характер преобразований неуместен по той причине, что не получит одобрения в массовом сознании населения республики. Как итог, сформируются неформальные контринституты, которые заблокируют или, по крайней мере, существенно снизят эффективность проводимых мероприятий.

Во-вторых, необходимо различать микро- и макроуровень в организации системы заработной платы. В идеале влияние государственных органов следует ограничить макроэкономическим уровнем. Именно там формируются приоритеты экономической политики и общая экономическая ситуация. Это те факторы, которые определяют характер процесса распределения и устанавливают рамки поведения отдельного взятого хозяйствующего субъекта. Поэтому если действие макроэкономических факторов относительно стабильно, то индивидуальная схема оплаты труда будет зависеть от микроэкономических, внутренних факторов. Это означает, что ставки заработной платы будут устанавливаться исходя из сложившейся рыночной конъюнктуры и собственных целей предприятия.

В-третьих, необходимо учитывать тот факт, что размер заработной платы зависит от стадии развития отдельно взятого предприятия.

И, в-четвертых, необходимо активное государственное вмешательство в механизм организации заработной платы в части установления минимальных трудовых гарантий.

Первым шагом к формированию эффективных распределительных отношений, в рамках которых будет образовываться новый качественный механизм оплаты труда, выступает создание независимых организаций с определенными властными полномочиями в сфере их деятельности. В данном случае регулирование оплаты труда будет осуществляться путем договорных отношений, что предполагает формирование принципов партнерства при взаимодействии государства, капитала и труда. В Республике Беларусь попытки создать такие отношения вылились в принятие Генерального соглашения, отражающего общие позиции профсоюзов, союзов нанимателей и государственных органов по вопросам социально-трудовой сферы, в том числе оплаты труда. Однако данный документ носит чисто формальный характер и отражает, в первую очередь, позицию государственных органов в данном вопросе.

В то же время это необходимое, но не достаточное условие. Чтобы соответствовать данному требованию, рынок труда и механизм оплаты труда должны приобрести гибкость. Внедрение гибких схем оплаты труда позволит усилить дифференциацию заработной платы в зависимости от количества и качества труда, в том числе, от уровня образования.

С нашей точки зрения, наилучший эффект будет достигнут в случае применения более гибкой модели тарифного регулирования заработной платы. Это предполагает отказ от четко регламентированной в пределах всей страны тарифной сетки. В Беларуси в 2009 году в рамках либерализации экономики такая работа уже частично проведена: незначительно расширены права нанимателя в вопросах дифференциации тарифной части заработной платы. В частности, расширена «вилка разрядов» (до 3—4), исключены жесткая привязка тарификации к основному виду экономической деятельности и регламентированный перечень оснований повышения тарифной ставки.

Тем не менее, эти изменения сложно рассматривать как гибкий инструмент организации системы оплаты труда. Современные исследователи сходятся во мнении, что гибкой можно назвать ту модель тарифного регулирования, при которой по каждому разряду устанавливается вилка окладов до десяти квалификационных уровней. Альтернативой здесь выступает переход на грейдинговую модель тарифной сетки, предполагающий

последовательное повышение оплаты с учетом сложности выполняемой работы на каждом конкретном месте.

Процесс модернизации тарифной сетки следует проводить под четким наблюдением независимых профсоюзных организаций. В первую очередь это касается предприятий с изначально низкими зарплатами рабочих. Следующим этапом преобразования системы оплаты труда можно рассматривать переход к отраслевым и индивидуальным, бестарифным, схемам заработной платы. Такой механизм оплаты труда позволит упростить процесс внедрения гибких форм труда: занятость с различными режимами неполного рабочего времени (на добровольной основе); надомный труд; предоставление временных работ.

Кроме того, переход к принципу распределения по труду и капиталу позволит усилить роль различных доплат в системе оплаты труда работающего. В ряде стран известны такие источники дополнительных доходов, как участие в прибылях, в «успехе предприятия», его акциях и накоплении средств на специальных счетах. Наряду с этим самостоятельность нанимателя в выборе системы оплаты труда создает условия для безболезненного внедрения социальных пакетов, т.е. набора определенных социальных льгот отдельным сотрудникам.

Понятно, что многие предприятия сегодня не готовы и неспособны разрабатывать схемы установления заработной платы самостоятельно. В этой связи можно предположить, что частота обращений к Единой тарифной сетке будет высокая. Однако в данном случае будут формироваться системы оплаты труда, приспособленные к специфике работы предприятия. Опора же на общегосударственные нормативы упростит процедуру расчета заработной платы. Положительный момент предложенного подхода в том, что в краткосрочном периоде предприятия способны безболезненно преодолевать свойственную государству инертность и корректировать применяемые схемы оплаты труда.

И в заключение, хотелось бы отметить, что применение предложенной системы оплаты труда работников во внебюджетных секторах экономики не создаст условия для хаоса и произвола нанимателей. Эти явления будут блокироваться в результате формирования гражданского общества и действенного института этических норм. В случае же необходимости проведения ограничительной политики государство может воспользоваться таким инструментом, как прямой контроль над общим фондом оплаты труда на предприятии.

Что касается института собственности, то организация его деятельности должна отвечать следующему требованию — стимулировать высокопроизводительный труд. В этой связи необходимо предоставить нанимателю в рамках заключенных отраслевых соглашений свободу в выборе механизма оплаты труда работника. Дополнительным условием выступает создание достаточно либеральной нормативной правовой базы, которая содержит основные минимальные требования в сфере трудовых отношений.

Літэратура

1. *Алексеевко Л.Ф.* Организация заработной платы на основе единой тарифной сетки / сост. Л.Ф. Алексеевко, Н.Е. Присмакова, Л.Ф. Яновская. — Минск: НИИ труда, 2007. — 412 с.
2. *Алтапов А.* Право на справедливое вознаграждение за труд и механизм его реализации // Человек и труд. — 2004. — № 6. — С. 78—83.
3. *Белокрылова О. С.* Дифференциация в доходах и динамика институциональных изменений в переходной экономике. // http://transeconom.boom.ru/article/html/differ_doh.html
4. *Васильева Е. Э.* Институционализм как альтернатива неоклассической и марксистской экономической теории // Квартальный бюллетень клуба экономистов. — 2000. — Выпуск № 4. — С. 164—179.
5. *Дорина Е. Б.* Формирование институциональной структуры белорусской экономики в условиях трансформации. Автореферат на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.01 — экономическая теория. — Мн., 2007 г.,
6. Институциональная экономика / Под общ. ред. А. Олейника. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 704 с.
7. *Капелюшников Р.* Право собственности // www.polit.ru/research/2005/07/27/kapelushnikov.html
8. *Лемещенко П. С.* «Экономическая теория» и «политика» к вопросу о действительно научной адекватности // Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования: Сборник научных статей 2-й Международной научно-практической конференции. В 2-х ч. Часть 1. — Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2006. — С. 89—99.
9. *Лученок А.И.* Институционализм и белорусская экономическая модель // Наука и инновации. — 2007. — № 8 (54). — С. 22- 26.
10. *Лученок А.И.* Эффективность и перспективы белорусской институциональной модели // Научные труды ДонНТУ. — 2008. — № 34-1 (138). — С. 179—185.
11. *Михеев С. В.* Распределение доходов и его роль в повышении степени устойчивости экономики // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. — Ростов н/Д, 2003.

12. *Норт Д.* Институты и экономический рост: историческое введение // Тезис. Т. 1., Вып. 2. — М., 1993
13. *Норт Д.* Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики. — 1997. — № 3. — С. 6—17.
14. *Полянская И.К.* Властные отношения в экономике: Монография. — Уфа: РИЗО БАГСУ, 2007. — 110 с.
15. *Чубрик А.* Отдача от масштаба производственной функции и общефакторная производительность: пример Польши и Беларуси. // ЭКОВЕСТ. — 2002. — № 2. — С. 252—275.
16. *Шимов В.Н.* Мировой финансово-экономический кризис: негативные последствия для Беларуси и пути их преодоления // Белорусский экономический журнал. — 2009. — № 2. — С. 4—12
17. *Яковлев Р.* Как нацелить политику заработной платы на преодоление бедности? // Российский экономический журнал, — 2001. — № 8. — С. 43—54.

Стаття надійшла до редакції 15.05.2010 р.

***Olga Savchenko Ph.D.,
Mariann Veres Somosi Ph.D.,***
University of Miskols (Hungary)
Roman Nesterenko,
National Technical University «KhPI» (Ukraine)

INSTITUTIONAL CHANGES IN INTERNATIONAL LABOR MARKET AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ABSTRACT. The object of the article is to assess the influence of economic and political institutions on the situation of international labor market in European countries. In recent years, the focus shifted towards institutional solutions of economic processes, including the situation of international labor market. The analysis shows that the institutional structure has a great impact on the labor market.

The problem is the balancing of the global trends in human resource management with the influence of national culture because many aspects of human resource management (HRM) are affected by differences in national culture. The article analyses the major challenges arising from international labor market and affecting human resource management practices in the 21st century in European countries.

The existence of efficient and well-managed institutions help to reduce distortions in the allocation of the labor force as well as creating demand for labor.

KEY WORDS: international labor market, human resource management, cultural differences, labor market institutions; transformation; unemployment.