

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Шкапцова О. Л.

Научный руководитель – Зафейнер В.О., ст. преподаватель  
Могилевский государственный университет продовольствия  
г. Могилев, Республика Беларусь

Важнейшей целью является преодоление простой оппозиции аргументов за и против регулирования рынка труда и концентрация внимания на вопросах повышения эффективности регулирования. Слишком часто считается, что регулирование увязло в рамках дихотомии регулирование/дерегулирование. Такая модель навязывает нам узкое видение вопросов регулирования рынка труда, утверждающее, что сокращение или полное устранение правовых установлений является единственным путем к экономическому процветанию. Это – заблуждение. Исследования показали, что хорошо разработанный правовой режим в сфере трудовых отношений может оказать весьма позитивное воздействие на благополучие трудящихся, их семей и общин в целом, а дерегулированные системы не всегда дают ожидаемые результаты. Например, в Бразилии дерегулирование трудовых отношений привело к росту неформального сегмента рынка труда, а «гибкая модель» в США не смогла достигнуть одной из своих основных целей во время кризиса, касающейся создания новых рабочих мест.[2]

Как отмечают эксперты МОТ, не все формы регулирования позволяют добиться положительных экономических результатов и нельзя сказать, что дерегулирование является абсолютно нежелательной мерой. Цель должна заключаться в достижении баланса между ростом, созданием новых рабочих мест и охраной прав рабочих, а это предполагает поиск наиболее эффективных регулирующих рамок. Эта задача соответствует Повестке дня в отношении достойной работы МОТ и Глобальному пакту в области занятости МОТ.[3]

Эффективное регулирование трудовых отношений включает в себя по меньшей мере три ключевых элемента. Во-первых, необходимо полное понимание и оценка воздействия регулирующих рамок на ситуацию в области трудовых отношений. Для этого необходимы достоверные данные. Во-вторых, после разработки комплексных рамок, необходимо обеспечить их эффективное выполнение. Опыт последних лет показывает, что модели менеджмента и организация работы трудовых инспекторов по обеспечению соблюдения регулирующих норм на низовом уровне имеют решающее значение в достижении эффективности работы трудовых инспекций. Рабочие и их организации также должны знать о правовых нормах, касающихся их статуса, чтобы иметь возможность отстаивать свои права. Только таким образом достойные условия труда могут быть созданы и сохранены.[1]

### Литература

1. Рекомендации по применению гибких форм занятости [Электронный ресурс]- Режим доступа: [http://mintrud.gov.by/ru/new\\_url\\_1312010625](http://mintrud.gov.by/ru/new_url_1312010625)
2. Организация объединенных наций в Беларуси [Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://un.by/>
3. Децентрализованные государственные статистические наблюдения [Электронный ресурс]- Режим доступа: [http://www.belstat.gov.by/informatsiya-dlya-respondenta/gosudarstvennye-statisticheskie-nablyudeniya/formy-gosudarstvennyh-statisticheskikh-nablyuden\\_2/albom-form-netsentralizovannyh-gosstatnabluudenii/ministerstvo-truda-i-sotsialnoi-zaschity/](http://www.belstat.gov.by/informatsiya-dlya-respondenta/gosudarstvennye-statisticheskie-nablyudeniya/formy-gosudarstvennyh-statisticheskikh-nablyuden_2/albom-form-netsentralizovannyh-gosstatnabluudenii/ministerstvo-truda-i-sotsialnoi-zaschity/)