

creasingly smaller part of the society results in the surge of prices of such socially sensitive services as educational, and health care services.

The increase of salaries in services (the salaries rise by the faster rate than the rate of inflation), where the employment is still raised because of the slow growth of productivity is the possible platform of diminishing of income inequalities. However, the sector of personal services only slightly affected by productivity growth is able to generate the increases of production and employment only if the prices of the services grow (see: the law of bushel) [2, p. 22]. To confirm the above findings, the research on the economy of Poland in the period of 1995–2009 can be called [5].

There is becoming, therefore, more and more intensively lifelike demand/postulate to liberate labor from income taxation.

Literature

1. *Baumol, W.J.* The Cost Disease / W.J. Baumol. — New Heaven and London: Yale University Press, 2012.

2. *Keynes, J.M.* General Theory of Employment, Interest and Money / J.M. Keynes. — New York: Harvest Book, 1965.

3. *Rifkin, J.* The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era / J. Rifkin. — New York: Putnam Publishing Group, 1995.

4. *Thurow, L.* Zero-sum society / L. Thurow. — New York: Basic Books Inc., 1980.

5. *Валаг, П.* Охрана здоровья личности и развитие медицинских услуг в контексте эволюции системы экономики / П. Валаг // Медико-социальная экология личности, состояние и перспективы: материалы X Междунар. конф., Минск, 6–7 апр. 2012 г. / Белорус. гос. ун-т; редкол.: В.А. Прокашева (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2012.

Е.В. Ванкевич, д-р экон. наук, профессор
ВГТУ (Витебск)

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФОРМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В условиях формирования инновационной экономики происходят изменения в структуре и формах занятости: развиваются е-занятость, телеработа, фриланс, расширяется использование гибких и нестандартных форм занятости. Изменение качества рабочих мест сопровождается повышением требований к профессиональной подготовке работников. В совокупности данные изменения позволяют говорить о формировании новой парадигмы занятости. Ее основными характеристиками выступают:

возрастающая профессиональная и географическая мобильность рабочей силы, вовлечение в экономическую активность более широких демографических слоев населения (учащаяся молодежь, инвалиды, женщины, имеющие маленьких детей и пр.), формирование системы непрерывного образования. Одновременно снижается степень социальной защиты работников, уменьшаются гарантии занятости, поскольку многие рабочие места становятся удаленными и индивидуализированными. Сдвиг парадигмы занятости требует трансформации политики на рынке труда, главным направлением которой становится обеспечение гибкости рынка труда, развитие его институционального строения, усиление взаимодействия с политикой образования и миграционной политикой.

Занятость в инновационной экономике основана на индивидуализации форм, режимов, условий занятости, самой структуры жизнедеятельности человека. Речь идет о комбинировании учебы, трудовой нагрузки, досуга на протяжении всей жизни человека. Это достигается с помощью новых видов и форм занятости, которым нужно соответствующее институциональное оформление, что предполагает модификацию политики на рынке труда. Основными институциональными формами регулирования занятости для содействия формированию инновационной экономики в Беларуси являются:

- либерализация высвобождений и активизация кадровой политики организаций;
- пересмотр отраслевых приоритетов формирования рабочих мест;
- реформирование налогообложения фонда оплаты труда предприятий в направлении постепенного перехода от солидарного принципа формирования фонда социальной защиты населения к формированию накопительных индивидуальных счетов пенсионного, социального страхования и страхования на случай безработицы;
- организация учета социальных интересов работающих на условиях гибких форм занятости, дистанционных или удаленных рабочих мест для персонификации их вклада в формирование фонда социальной защиты населения и пользование общественными услугами здравоохранения, образования, пенсионного обеспечения, содействия в трудоустройстве;
- совершенствование инфраструктуры рынка труда, содействие снижению институциональных барьеров для развития занятости и самозанятости граждан;
- совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей социально-трудовые отношения в части использования гибких форм занятости и оплаты труда, аутсорсинга, лизинга персонала.

Институциональное сопровождение распространения гибких форм занятости поможет повысить экономическую эффективность занятости в Республике Беларусь, содействуя расширению форм занятости, свойст-

венных инновационной экономике, и одновременно предотвратить рост социальной напряженности и снижения степени социальной защищенности работников в процессе структурных преобразований. Таким образом можно реализовать на практике важнейшие принципы концепции достойного труда и концепции «flexicurity», провозглашенные Международной организацией труда в качестве ключевых направлений регулирования занятости в инновационной экономике.

*Е.В. Ванкевич, д-р экон. наук, профессор
ВГТУ (Витебск)*

*В. Коседовский, д-р экон. наук, профессор
Университет Николая Коперника (Торунь, Польша)*

ГИБКОСТЬ РЕСУРСОВ ТРУДА НА СОВРЕМЕННЫХ РЫНКАХ ТРУДА ЕВРОСОЮЗА

В современных условиях на национальных рынках труда стран ЕС одной из доминирующих тенденций является повышение гибкости ресурсов труда. Большинство экспертов характеризует эту тенденцию как приспособительную реакцию рынков труда к глобальным изменениям и финансово-экономическому кризису. Данные свидетельствуют о значительной внешней количественной гибкости рынков труда в странах ЕС, Японии, США, поскольку динамика ресурсов труда (занятых и безработных) достаточно волатильна, особенно под влиянием кризиса 2008 г. В настоящее время в развитых странах гибкими формами занятости охвачено, по разным источникам, 15–30 % работников. Удельный вес занятых неполное рабочее время в общей численности занятых в странах ЕС-27 составляет 18,4 % в 2009 г., 19,5 % — в 2011 г.; 9 % из них — это телеработники (20 млн чел.), до 5 % персонала работают на условиях заемного труда (в России — 3,9 % в 2011 г.). Удельный вес занятых неполный рабочий день в странах Западной Европы выше, чем в странах Центральной и Восточной Европы. Удельный вес работников, имеющих вторичную занятость в странах ЕС, в целом оставался неизменным (3,8 %) и невысоким. Максимальные значения отмечены в Дании, Ирландии, Польше, однако за 2001–2011 гг. в этих странах также произошло снижение данного показателя. Среднее число часов работы в целом за период 2004–2011 гг. во всех странах последовательно снижалось (среднее значение по ЕС-27 составило в 2011 г. 1776 ч по сравнению с их количеством в 2004 г. — 1812 ч). Важным элементом обеспечения количественной гибкости рынка труда является гибкость рабочего места, что, по мнению Дж. Аткинсона, означает децентрализацию в принятии решений, постоянную перепланировку рабочих мест, создание многофункциональных и