

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

комплексных рабочих мест, которые обслуживаются командой работников, способных к быстрой перегруппировке. Согласно европейскому исследованию, от 40 до 100 % организаций отметили, что часть их работников заняты на рабочих местах, которые можно квалифицировать как гибкие, причем более 50 % персонала принимают участие в ротации рабочих мест и межпрофессиональном повышении квалификации (38 % фирм в Европе с численностью до 1 тыс. занятых), самоуправлении и командной работе (33 % фирм в Европе с численностью до 1 тыс. занятых), самостоятельном принятии решений (до 37 % фирм в Японии, 31 % — в Канаде, 29 % фирм с численностью до 1 тыс. занятых в Европе), управлении организацией (до 33 % фирм в Европе с численностью до 1 тыс. занятых), использовании системы TQM (Total Quality Management) (38–39 % фирм с численностью до 1 тыс. занятых в Европе и Канаде и 31 % фирм с численностью занятых более 1 тыс. в США). Однако исследователи также обращают внимание, что появление гибких рабочих мест усиливает поляризацию между кадровым ядром и периферией внутри организации. В некоторых странах усиливается неравенство в доходах и возрастают трудности для низкоквалифицированных работников. В среднем в странах ЕС около 13 % работников заняты на условиях срочных трудовых договоров, но в 10 странах значение этого показателя выше среднего, достигает 20 % и более (в Польше, Испании, Португалии). Во Франции 40 % лиц, нанимающихся впервые, трудоустраиваются на временную работу или на ограниченный срок, в Нидерландах — 38 %. Процент фирм, которые увеличили использование гибких форм рабочего времени в Европе, колеблется от 16–19 % в Дании и Франции до 50–62 % в Германии, Финляндии. В целом режимы гибкого рабочего времени используют от 64 до 90 % фирм Западной Европы. Международная организация труда называет эту тенденцию «всепроникающей деформализацией трудовых отношений».

*А.В. Виленская, соискатель  
СПбГЭУ (Санкт-Петербург, Россия)*

## **МАЛЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В НОВОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

Современная постиндустриальная экономика требует более тесного взаимодействия и партнерства трех основных субъектов инновационного процесса — государства, бизнеса и университетов (науки), существенного изменения их ролей и функций. Государство должно взять на себя функции координатора инновационного процесса с целью создания благоприятных институциональных условий и инновационной среды для взаимо-