

5. Умавов, Ю. Д. Основы маркетинга : учеб. пособие для студентов бакалавриата и аспирантов / Ю. Д. Умавов, Т. А. Камалова. — М. : KnoРус, 2016. — 236 с.
Umarov, Yu. D. Marketing Basics : study guide for undergraduate and graduate students / Yu. D. Umarov, T. A. Kamalova. — M. : KnoРус, 2016. — 236 p.
6. Инновационный потенциал: современное состояние и перспективы развития / В. Г. Матвейкин [и др.]. — М. : Машиностроение, 2007. — 284 с.
Innovative potential: current state and development prospects / V. G. Matveykin [et al.]. — Moscow : Mashinostroenie, 2007. — 284 p.
7. Балина, Т. Н. Акмеологическая модель развития кадрового потенциала организации / Т. Н. Балина // Вестн. Таганрог. ин-та упр. и экономики. — 2018. — № 1. — С. 127.
Balina, T. N. Acmeological development model of an organization's human resources potential / T. N. Balina // Bull. of Taganrog Management and Economics Inst. — 2018. — № 1. — P. 127.
8. Патеев, В. А. Эффективность развития промышленного предприятия в системе инноваций : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / В. А. Патеев. — Тамбов, 2002. — 156 л.
Pateev, V. A. Efficiency of industrial enterprise development in the innovation system : diss. ... of candidate of econ. sciences : 08.00.05 / V. A. Pateev. — Tambov, 2002. — 156 sh.
9. Фатхутдинов, Р. А. Инновационный менеджмент : учебник / Р. А. Фатхутдинов. — 6-е изд. — СПб. : Питер, 2011. — 448 с.
Fathutdinov, R. A. Innovation management : textbook / R. A. Fathutdinov. — 6th ed. — St Petersburg : Piter, 2011. — 448 p.
10. Якимова, В. А. Формирование и оценка инвестиционно-репутационного капитала предприятия / В. А. Якимова // Финансы: теория и практика — 2021. — Т. 25, № 4. — С. 64–81.
Yakimova, V. A. Formation and evaluation of the enterprise's investment and reputation capital / V. A. Yakimova // Finance: theory and practice. — 2021. — Vol. 25, № 4. — P. 64–81.
11. Norek, T. Knowledge Management in the Innovation Potential of Enterprises [Electronic resource] / T. Norek // Index of press. — Mode of access: http://www.issbs.si/press/ISBN/978-961-6813-10-5/papers/ML12_035.pdf. — Date of access: 07.08.2021.
12. Phan, K. Innovation Measurement: A Decision Framework to Determine Innovativeness of a Company [Electronic resource] / K. Phan // Semantic Scholar. — Mode of access: <https://www.semanticscholar.org/paper/Innovation-Measurement%3A-A-Decision-Framework-to-of-Phan/0f38eec421b0b36dca39b422a59099e9296a1684>. — Date of access: 07.08.2021.

Статья поступила в редакцию 10.12.2021 г.

УДК 331.5.024.5

A. Bazhina
A. Khodas
BSEU (Minsk)

PROMISING DIRECTIONS FOR IMPROVING EMPLOYMENT POLICY IN THE LABOR MARKET OF THE REPUBLIC OF BELARUS

The article presents the results of study of employment policy in the labor market of the Republic of Belarus, which are based on empirical and statistical analysis of the current situation in the social sphere. Particular attention is paid to the flexicurity policy. The problems in the state financing of the policy of promoting the employment of the population, in the work of the employment service have been identified. The modern directions of improving the employment policy in the labor market through the implementation of the flexible security policy are proposed.

Keywords: *social sphere; labor market; active labor market policy; employment; government policy to promote employment; policy of flexibility and security; flexible forms of employment.*

А. А. Бажина
кандидат экономических наук
А. К. Ходас
кандидат экономических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В статье представлены результаты исследования политики занятости на рынке труда Республики Беларусь, которые основываются на эмпирическом и статистическом анализе текущей ситуации в социальной сфере. Особое внимание уделено политике гибкозащитности. Выявлены проблемы в государственном финансировании политики содействия занятости населения, в работе службы занятости. Предложены современные направления совершенствования политики занятости на рынке труда за счет внедрения политики гибкозащитности.

Ключевые слова: социальная сфера; рынок труда; активная политика на рынке труда; занятость; государственная политика содействия занятости; политика гибкозащитности; гибкие формы занятости.

Политика занятости на рынке труда как составная часть комплексного подхода к достойному обеспечению социальной сферы государства основана на принятии и реализации мер по регулированию спроса и предложения на рынке труда, нацелена на превращение занятости в центральный элемент национальной экономической и социальной политики. Социальная политика в свою очередь неразрывно связана с политикой занятости населения — они взаимозависимы и взаимодополняемы. Политика занятости на рынке труда Республики Беларусь содержит комплекс мер по оказанию содействия безработным в поисках работы, созданию новых рабочих мест, обеспечению социальной защиты безработных в соответствии с процессом более устойчивого и инклюзивного экономического роста.

В широком смысле **социальная сфера** представляет собой систему организаций, которые созданы и функционируют для удовлетворения материальных и духовных потребностей населения страны в целях обеспечения физического развития человека, его здоровья и образования, условий труда и отдыха. Динамический анализ государственных расходов на социальную сферу в Республике Беларусь показал, что доля расходов консолидированного бюджета на социальную сферу в последние пять лет практически не изменялась. Так, в 2017 г. она составила 46,6 %, а в 2021 г. была запланирована в размере 46,2 % расходной части консолидированного бюджета (табл. 1).

Таблица 1. Доля расходов консолидированного бюджета и ВВП на социальную сферу в Республике Беларусь, %

Год	Удельный вес социальной сферы	
	в ВВП	в расходах консолидированного бюджета
2017	12,7	46,6
2018	12,5	46,0
2019	12,7	46,6
2020	12,9	45,3
2021 (утв.)	12,8	46,2

Источники: составлено авторами на основе [1].

Как видим, на социальную сферу в Республике Беларусь в 2017 г. направлялось 12,7 % ВВП, а в 2021 г. было запланировано 12,8 % ВВП [1], что свидетельствует о стабильности государственного финансирования социальной сферы. Вместе с тем масштабное исследование мирового опыта показало, что во Франции на государственные социальные расходы направляется более 30 % ВВП, в других странах Западной Европы (Австрия, Бельгия, Дания, Финляндия, Германия, Италия, Норвегия и Швеция) — более четверти ВВП. В то же время государственные социальные расходы в Чили, Колумбии, Коста-Рике, Ирландии, Корее, Мексике и Турции составляют менее 15 % ВВП [2].

По результатам проведенного анализа можно констатировать, что в социальной сфере Республики Беларусь в 2021 г. наибольшее финансирование было запланировано на образование (4,95 % ВВП), далее — на здравоохранение (4,71 % ВВП), социальную политику (2,22 % ВВП), а также физическую культуру и спорт (0,9 % ВВП).

Наибольший удельный вес в социальной политике приходится на пенсионное обеспечение и помощь в обеспечении жильем (табл. 2). В то же время направления, связанные с содействием занятости населения, и государственная молодежная политика финансируются недостаточно.

Таблица 2. Удельный вес направлений социальной политики Республики Беларусь в ВВП, %

Направление социальной политики	Год				
	2017	2018	2019	2020	2021 (утв.)
Всего	2,3	2,1	2,2	2,1	2,22
В том числе:					
Социальная защита	0,3	0,3	0,4	0,4	0,37
Пенсионное обеспечение	0,7	0,7	0,7	0,8	0,79
Помощь семьям, воспитывающим детей	0,3	0,3	0,2	0,2	0,22
Государственная молодежная политика	0,007	0,007	0,007	0,007	0,01
Содействие занятости населения	0,02	0,024	0,023	0,02	0,02
Помощь в обеспечении жильем	0,4	0,3	0,3	0,3	0,39
Другие вопросы в области социальной политики	0,5	0,4	0,4	0,4	0,43

Источники: составлено авторами на основе [1].

На финансирование социальной политики Республики Беларусь в 2017–2021 гг. выделялось от 2,1 % до 2,3 %, а на финансирование мероприятий политики содействия занятости — от 0,02 % до 0,024 % ВВП страны (рис. 1). Для сравнения: в Швеции на содействие занятости приходится 2,6 % ВВП, во Франции — 3,0 %, в Венгрии — 1,3 %, Польше — 1 % [2].

Как показывает рисунок, последние пять лет показатели финансирования практически не менялись. По-нашему мнению, такая тенденция не способствует внедрению инновационных направлений в социальной политике, соответственно внедрение новых направлений поддержки и стимулирования занятости населения в настоящее время не представляется возможным.

Численность трудовых ресурсов Республики Беларусь за последние пять лет сократилась на 2,5 %, или на 145,9 тыс. чел., из них трудоспособного населения в трудоспособном возрасте — на 76,8 тыс. чел., лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике, — на 69,1 тыс. чел. Занятых в национальной экономике стало меньше на 3,6 %, или на 161,8 тыс. чел. [3]. Глобализация и изменения в экономической среде, такие как развитие экономики знаний, цифровизация экономики и развитие гибких форм занятости, влекут за собой новые вызовы и проблемы на рынке труда, что требует инновационной стратегии организации социально-трудовых отношений, а также предоставления новых услуг.

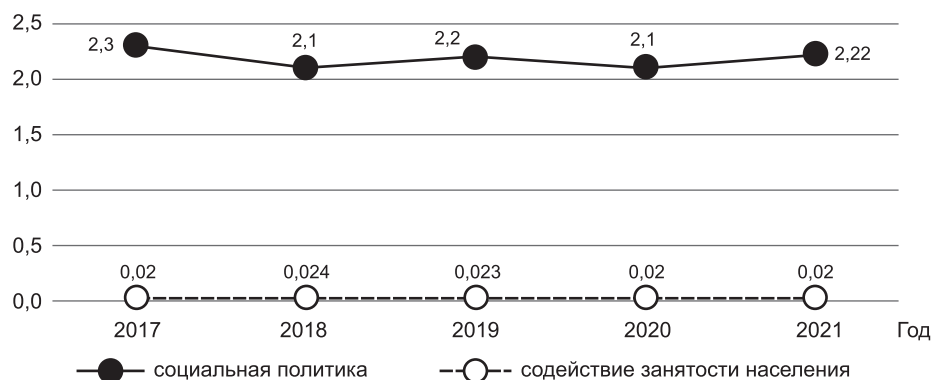


Рис. 1. Доля ВВП, выделяемая на социальную политику и политику занятости населения в Республике Беларусь, %

Источники: разработано авторами на основе [1].

Рынок труда в настоящее время нуждается в большей гибкости, в то время как работники заинтересованы в не менее важной социальной защищенности. Сочетание данных аспектов отражает политика гибкозащищенности (англ. — *flexicurity*), широко известная и используемая в европейских странах (Швеция, Дания и др.). С 1993 г. она является ключевой стратегией занятости при формировании европейской социальной модели. Данная стратегия направлена на повышение конкурентоспособности нанимателя и работника, предполагает наиболее эффективное использование трудового потенциала страны, его перераспределение, логистику, обучение и социальную защиту.

Политика гибкозащищенности основывается на следующих принципах:

1. Разработана для реализации Лиссабонской стратегии (стратегии «Европа 2020»), предполагающей построение динамичной, развитой экономики, в основе которой лежат знания и человек, посредством реализации социальной сплоченности и постоянного совершенствования рабочих мест, способствующих устойчивому экономическому росту.
2. Предполагает адаптивность к различным обстоятельствам на рынке труда и должна включать плавный переход работника от одной работы к другой за счет постоянного повышения квалификации сотрудников, а также обеспечения необходимой социальной защиты в переходные периоды.
3. Должна поддерживать открытые и инклюзивные рынки труда, которые помогают вернуть экономически неактивных сотрудников на работу.
4. Должна способствовать решению проблем баланса между работой и личной жизнью человека.
5. Нуждается в поддержке социальных партнеров [4].

Политика гибкозащищенности компенсирует низкий уровень социальной защищенности сотрудников, когда работодатель может легко нанять и уволить работника (рис. 2). Это, с одной стороны, способствует высокой мобильности человеческого капитала, рабочих мест и быстрым структурным изменениям в экономике, а с другой — за счет государственного финансирования позволяет работникам благодаря достойному уровню пособий по безработице, высокой интенсивности проведения политики переобучения и повышения квалификации не беспокоиться о процессе увольнения и трудоустройства, так как они ощущают себя социально защищенными. Работодатель не обязан держать лишний персонал на рабочих местах, но работник в такой ситуации не чувствует себя ненужным, так как после увольнения он переходит на другое место работы или переобучается по востребованной на рынке труда профессии и приступает к труду в качестве специали-

ста с новыми, современными, востребованными знаниями и компетенциями. Данная политика способствует улучшению социально-психологического климата в коллективе, способствует здоровым социально-трудовым отношениям, где учитываются потребности и работника, и нанимателя, а негативные тенденции на рынке труда сглаживаются социальной солидарностью. Реализация активных мер политики занятости и внедрение политики гибкозащищенности также предполагают активное развитие и применение гибких форм занятости [5].

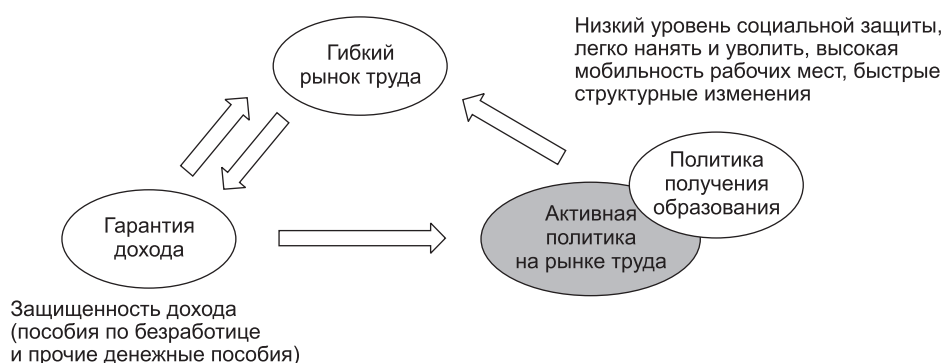


Рис. 2. Золотой треугольник политики гибкозащищенности

Источники: разработано авторами на основе [6].

В Республике Беларусь отдельные элементы политики гибкозащищенности реализуются в отношении граждан, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защиты в качестве безработных, однако она не охватывает граждан, желающих сменить место работы и не являющихся безработными на момент принятия решения об увольнении и смене места работы или не обращающихся в службы занятости для получения официального статуса безработного. При этом следует учитывать отсутствие оперативного учета приема и увольнения работников, так как учет осуществляется с запозданием (форма ПУ-2 подается не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом), что не позволяет службам занятости оперативно работать с уволенными, предлагать им работу и переобучение, тем более работать на опережение, только по заявительному принципу.

Реализация стратегии гибкозащищенности в нашей стране может быть возложена на государственную службу занятости населения. Однако внедрение политики гибкозащищенности требует активной политики на рынке труда и ощутимых социальных гарантий, следовательно, необходимо пересмотреть отношение правительства Республики Беларусь к данной статье расходов и планировать ее на более высоком уровне.

Государственная служба занятости населения Республики Беларусь уделяет первоочередное внимание активной политике на рынке труда, которая нацелена на повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место путем обучения, переподготовки, содействия занятости, индивидуальной трудовой деятельности; государство здесь лишь посредник, предоставляющий ему возможности занятости. ПрофорIENTATION и профессиональное обучение с учетом требований рынка труда является эффективной мерой повышения конкурентоспособности безработных в вопросе их занятости. Положительные результаты приносит организация профобучения безработных по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям, что в значительной мере способствует решению вопроса нехватки кадров на ряде предприятий. Организация временной за-

нятости в форме оплачиваемых общественных работ позволяет безработным и незанятому населению не только получать доход, но также сохранять полезные трудовые навыки.

По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, за 2016–2020 гг. посредством государственной службы занятости было трудоустроено 740 тыс. чел., обучено 40 тыс. чел., финансовую поддержку для организации предпринимательской деятельности получили 9 тыс. чел., для трудоустройства инвалидов профинансировано и выделено 300 рабочих мест, около 3 тыс. инвалидов направлено на адаптацию к трудовой деятельности, оказано содействие в переселении 711 семьям безработных, обеспечена временная трудовая занятость 155,5 тыс. школьников, около 220 тыс. чел. приняли участие в оплачиваемых общественных работах [7]. Вместе с тем помимо вышеуказанных государственных мер регулирования рынка труда в стране целесообразно внедрение элементов политики гибкозащищенности.

Следует, однако, отметить, что не все, кто ищет работу, стремятся регистрироваться в качестве безработных в государственной службе занятости Республики Беларусь. Так, уровень зарегистрированной безработицы на 1 ноября 2021 г. составил 0,2 % к численности рабочей силы, а уровень безработицы, рассчитанный по методологии Международной организации труда (МОТ), — 4,2 %. Основной причиной, по-нашему мнению, является низкий уровень государственной финансовой поддержки безработного — с 1 января 2021 г. размер пособия по безработице составляет всего 24 руб. 65 коп. (8,6 % бюджета прожиточного минимума).

Наиболее уязвимой на рынке труда страны остается молодежь — отсутствие необходимого опыта ставит серьезный барьер для тех, кто впервые ищет работу. Так, молодежная безработица составляет 33 % от общего уровня безработицы в стране, 35,1 % — безработные в возрасте от 30 до 45 лет. Средний возраст безработного 37,9 года [3].

Исследования показывают, что фактически поиск работы является проблемой самого безработного, трудоустройство происходит не с позиции эффективности применения человеческого ресурса, труда и потенциала, наработанного опыта и компетенций, а с точки зрения возможностей самого безработного. Длительность нахождения в качестве безработного также зависит не от необходимости и предоставленной возможности переобучиться и повысить квалификацию, а от сбережений самого безработного и поддержки его близких. Политика занятости на рынке труда Республики Беларусь нацелена на максимальное вовлечение трудоспособного населения в экономику страны, повышение эффективности использования трудового потенциала, а также качественное решение проблемы занятости населения [8].

В условиях экономического спада, связанного с пандемией COVID-19, во всем мире наблюдается интенсивное использование гибких форм занятости, удаленных форматов работы, что является одной из ключевых тенденций развития рынка труда на современном этапе. Поэтому особое внимание необходимо уделять практике использования гибких форм занятости населения и рабочим местам с режимом удаленного доступа с использованием информационно-коммуникационных технологий. Гибкость при найме на работу может быть обусловлена рядом факторов, относящихся к количественному (длительность рабочего времени), пространственному (местоположение выполнения работы) или функциональному (способность выполнять различные задачи на рабочем месте) аспектам занятости. Приоритетными в складывающихся условиях являются самозанятость, дистанционная работа и режим сокращенного рабочего времени. В данной практике целесообразно развитие форм занятости, позволяющих интегрировать в сферу труда людей с инвалидностью посредством механизма квотирования рабочих мест [9].

Гибкие формы занятости (работа неполный рабочий день, работа на дому, аутсорсинг, аутстаффинг, мини-работа, фриланс и др.) в данном случае могут служить эффективным инструментом политики флексикьюрити, выступая, с одной стороны, как элемент гибкости политики занятости населения, с другой — как элемент защищенности.

Гибкая форма занятости не дает работнику потерять квалификацию, помогает избежать продолжительной безработицы, молодым специалистам — получить навыки работы, а также создает условия для того, чтобы одновременно работать и переобучаться [6].

По нашему мнению, первоочередной задачей в проведении эффективной политики занятости в Республике Беларусь должно стать ее достойное финансовое обеспечение за счет увеличения расходов госбюджета на политику занятости и создания спецфондов для поддержки активных мер политики занятости.

Исследования показывают, что нужна концептуальная переориентация программы занятости населения на сокращение морально и физически устаревших рабочих мест и проведение масштабной модернизации сохраняющихся рабочих мест. Такой подход соответствует базовой составляющей инновационной политики Республики Беларусь.

При увольнении персонала в период реструктуризации предприятий необходимо проводить упреждающую переподготовку работников в целях получения ими новых профессиональных навыков и скорейшего трудоустройства на новых рабочих местах. Для сокращения профессионально-квалификационного дисбаланса на рынке труда в сфере занятости целесообразно внедрение профессиональных стандартов, а также создание и развитие ресурсных центров по наиболее востребованным на рынке труда профессиональным компетенциям.

Цифровизация экономики и сферы труда предполагает переход на электронный учет трудовой деятельности населения страны в рамках персонифицированного учета: внедрение электронных трудовых книжек, переход на электронный документооборот (заявления о приеме и увольнении, переводе и пр.), использование электронной цифровой подписи работника и нанимателя, электронного обмена справками между учреждениями страны, а также создание и использование информационной системы прогнозирования рынка труда, позволяющей оценить потребности экономики в кадрах и формировать заказ на подготовку специалистов с необходимыми навыками и компетенциями.

Целевой ориентир по уровню безработицы в Республике Беларусь по методологии Международной организации труда к концу 2025 г. не должен превышать 4,2 % населения в трудоспособном возрасте при прогнозной численности занятых в экономике страны в 4280 тыс. чел. Обеспечение эффективной занятости населения играет важнейшую роль в реализации социальной политики белорусского государства, а также способствует достижению на национальном уровне Цели 8 устойчивого развития «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» в числе 17 Целей, объявленных Генеральной Ассамблеей ООН в качестве «плана достижения лучшего и более устойчивого будущего для всех».

Источники

1. Социальная сфера Республики Беларусь в цифрах. Справочные материалы [Электронный ресурс] // Министерство финансов Республики Беларусь. — Режим доступа: https://www.minfin.gov.by/upload/add/centers_supporting/brochure.pdf. — Дата доступа: 06.12.2021.
2. Social spending makes up 20 % of OECD GDP. Social Expenditure (SOCX) Update 2020 [Electronic resource] // OECD. — Mode of access: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2020-Social-Expenditure-SOCX-Update.pdf>. — Date of access: 06.12.2021.
3. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; И. В. Медведева (пред. редкол.) [и др.]. — Минск, 2020.
4. Flexicurity [Electronic resource] // European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. — Mode of access: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/flexicurity>. — Date of access: 06.12.2021.
5. Бажина, А. А. Спрос и предложение на труд по гибким формам занятости на рынке труда Республики Беларусь / А. А. Бажина // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перс-

пективы : сб. тр. X Междунар. науч.-практ. конф., Пинск, 4 апр. 2016 г. / Полес. гос. ун-т ; редкол.: К. К. Шебеко [и др]. — Пинск, 2016. — С. 8–10.

Bazhina, A. A. Demand and supply of labor for flexible forms of employment in the labor market of the Republic of Belarus / A. A. Bazhina // Sustainable development of the economy: state, problems, prospects : coll. of art. of the X Intern. sci. and practical conf., Pinsk, 4 Apr. 2016 / Polesky State Univ. ; ed. board: K. K. Shebeko [et al.]. — Pinsk, 2016. — P. 8–10.

6. Flexicurity [Electronic resource] // The Danish Agency for Labour Market and Recruitment. — Mode of access: <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/flexicurity>. — Date of access: 06.12.2021.

7. Краткая информация о реализации в 2016–2020 годах Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] // Минсерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. — Режим доступа: <https://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Kratkij-otchet-po-programme-za-5-let.pdf>. — Дата доступа: 06.12.2021.

8. О Государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс] // Минсерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. — Режим доступа: https://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/flash_files/GP-employment-2021-2025-2.pdf. — Дата доступа: 06.12.2021.

9. Ходас, А. К. К вопросу развития гибких форм занятости в Республике Беларусь / А. К. Ходас // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития : материалы XXII Междунар. науч. конф., Минск, 21–22 окт. 2021 г. : в 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь ; редкол.: Н. Г. Берченко [и др.]. — Минск, 2021. — Т. 2. — С. 178–180.

Khodas, A. K. On the development of flexible forms of employment in the Republic of Belarus / A. K. Khodas // Problems of forecasting and state regulation of socio-economic development : materials of the XXII Intern. sci. conf., Minsk, 21–22 Oct. 2021 : in 3 vol. / Research Inst. of the Min. of Economy of the Rep. of Belarus ; ed. board: A. V. Berchenko [et al.]. — Minsk, 2021. — Vol. 2. — P. 178–180.

Статья поступила в редакцию 02.12.2021 г.

УДК 631.158:331 (476)

M. Bazyleva
BSEU (Minsk)

EXTERNAL LABOR MIGRATION AND ITS IMPACT ON THE ACCUMULATION OF HUMAN CAPITAL IN THE REPUBLIC OF BELARUS

The subject of analysis is human capital and motivation factors in the Republic of Belarus. The purpose of the study is to determine the nature of human capital and the determination of his motivating factors. PURPOSE: To determine the nature of human capital, to characterize the place of motivational components in his system, to identify the factors that motivate staff to highly productive labor. Research methods — a system obschemirovozzrencheskih, common scientific and private methods of cognition. Results: The definition of the essence of human capital characterize the motivation to work as an essential element of human capital and to consider the role of material motives in its formation. The factors were considered such as GDP per capita, the share of wages in the produced GDP, the share of minimum wages in GDP, unemployment, unemployment benefits, especially pension system. Scope results — activities of management in the field of labor relations. Conclusions: In order to increase the motivational components of human capital necessary to pay attention to the GDP growth, increasing the share of wages in the produced GDP, increase of minimum wages in GDP, improving the mechanism of regulation of the labor market in terms of unemployment and improving the pension system.

Keywords: *employment; wages; labor motivation; precarious employment; the new economy; labor, vocational training; property; social capital; the subjects of labor relations; technological base; labor; human capital.*