

УДК 331.526(476)

**КОНЦЕПЦИЯ ФЛЕКСИКЬЮРИТИ И ЕЕ ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ  
В ПРАКТИКУ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ****д-р экон. наук, проф. Е.В. ВАНКЕВИЧ; О.В. ЗАЙЦЕВА**  
(Витебский государственный технологический университет)

*Исследуется влияние объективных процессов повышения гибкости рынка труда на социальную защищенность работников, обоснованы направления модернизации политики флексикьюрити. Выявлены связи между показателями флексикьюрити и прекаризации занятости, которые отражают не всегда положительные последствия реализации флексикьюрити, что объясняет необходимость ее трансформации. Показано, что белорусский рынок труда демонстрирует достаточно самобытные механизмы обеспечения баланса социальной защищенности и гибкости рынка труда, обоснованы направления совершенствования государственной политики занятости.*

**Ключевые слова:** флексикьюрити, гибкость рынка труда, прекаризация занятости, социальная защита.

**Введение.** Глобализация мировой экономики, развитие информационно-коммуникационных технологий, структурные и демографические сдвиги в экономике многих стран обусловили повышение гибкости рынка труда. Это проявляется в широком использовании нестандартных форм занятости, гибких форм оплаты труда и режимов работы, в увеличении мобильности работников. Флексибилизация рынка труда имеет ряд положительных последствий для работодателей и для работников. Вместе с тем она формирует угрозы, связанные с дестабилизацией трудовых отношений, возникновением противоречий между экономической эффективностью занятости и социальной защищенностью работников. Это ведет к прекаризации занятости (то есть ее неустойчивости, незащищенности) и противоречит Концепции Достойного труда МОТ. Поэтому в условиях флексибилизации рынка труда и распространения нестандартных форм занятости возникла концепция флексикьюрити, которую можно охарактеризовать как сочетание гибкости и защиты занятости. Однако опыт развития ряда стран показал, что в современных условиях концепция флексикьюрити не всегда обеспечивает достижение того баланса, на который рассчитана. Поэтому необходимо обновлять ее принципы и механизмы реализации для преодоления рисков прекаризации занятости с учетом национальных особенностей стран. Цель исследования состоит в определении влияния объективных процессов повышения гибкости рынка труда на эффективность занятости для обоснования направлений модернизации принципов флексикьюрити в современных условиях. Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач: 1) провести операционализацию термина «флексикьюрити»; 2) оценить динамику показателей флексикьюрити и их влияние на защищенность занятости; 3) сформулировать направления обновления концепции флексикьюрити в Республике Беларусь.

**Теоретические основы реализации концепции флексикьюрити.** Объективная тенденция повышения гибкости рынков труда в современных условиях [1, с. 64–65] предполагает расширение использования нестандартных форм занятости, ослабление обязательств нанимателей в отношении высвобождения работников, либерализацию законодательства о защите занятости. В совокупности это повышает адаптационные возможности рынка труда к структурным и циклическим изменениям в экономике, расширяет возможности для трудоустройства различных социально-демографических групп населения, но вместе с тем приводит к дестабилизации трудовых отношений. В качестве возможного решения проблемы снижения негативных последствий флексибилизации рынка труда европейским сообществом была предложена концепция flexicurity, направленная на достижение баланса между необходимой степенью гибкости рынка труда и социальной защищенностью работников [2]. К элементам гибкости (*flexibility*) в данной концепции относят: количественную гибкость (адаптация численности занятых); гибкость рабочего времени; функциональную гибкость (между различными видами выполняемых задач) и гибкость заработной платы. К элементам защиты (*security*) – защищенность рабочего места; защищенность и гарантии занятости; социальную защиту (от безработицы, болезни, несчастных случаев) и комбинированную защиту (возможность совмещать трудовую карьеру и личную жизнь – например, воспитание детей) [3, с. 6].

Современные исследователи утверждают, что концепция флексикьюрити нуждается в обновлении, поскольку не всегда выполняет возложенные на нее задачи [4–6]. Тезис о том, что недостаточная гибкость европейских рынков труда стала одной из причин тяжелых последствий кризиса и высокого уровня безработицы [7] приводит к выводу, что необходимо повышать гибкость рынка труда. Однако при этом вырастут риски прекаризации занятости. Институциональные реформы, проведенные на рынках труда ряда европейских стран в начале 2000-х годов (Германия, Дания), решив ряд проблем занятости, не устранили необходимость их дальнейшей модернизации. Исследователями и экспертами неоднократно предпринимались попытки измерить степень реализации принципов флексикьюрити, но точных показателей не было разработано [8–12]. В отдельных работах исследованы вопросы влияния флексикьюрити на эф-

флексивность рынка труда [6, с. 18]. В результате установлено, что флексикьюрити в большей степени влияет на структуру и частично на уровень занятости, а не уровень безработицы в стране, причем детерминируя занятость отдельных социально-демографических групп (женщины, пожилые люди). Однозначных подтверждений тому, что либерализация законодательства о защите занятости и снижение доли бессрочных трудовых договоров корреспондирует с усилением защищенности труда, производительности, мобильности, также не получено [6, с. 18]. Однако в отдельных трудах [13] доказано, что чрезмерно гибкий рынок труда сопровождается ростом социальных издержек, поскольку усиливается дифференциация доходов, сегментация рынка труда, а чрезмерно жесткий рынок труда является одной из причин постоянно высокого уровня безработицы [5, с. 3]. «Даже бессрочная полная занятость не защищает от низкой оплаты труда и вовсе не всегда регулируется тарифными соглашениями» [14, с. 18]. Итоговая оценка [4, цит.: по 14, с. 21] показала, что результаты осуществления флексикьюрити достаточно скромные. Так, по мнению исследователей, акцент в большей степени сделан на гибкости (отвечающей интересам работодателей), в то время как уровень социальной защиты даже снизился. Политика флексикьюрити не смогла также сократить гендерное неравенство. Таким образом, однозначного ответа об эффективности и результативности флексикьюрити не получено. Связь гибкости рынка труда и ее влияние на прекаризация занятости и реализацию принципов флексикьюрити<sup>1</sup> можно отразить с помощью следующей таблицы (табл. 1).

Таблица 1 – Гибкость рынка труда, прекаризация занятости и флексикьюрити: связь понятий

Виды гибкости рынка труда	Прекаризация занятости	Флексикьюрити
Численная гибкость	Условия и время заключения контракта, временная занятость, вторичная занятость, безработица	Усиление социальной защиты занятых на условиях срочных и бессрочных трудовых договоров
Гибкость рабочего времени	Доля работников, работающих неполный рабочий день по инициативе администрации	Доля работников, трудящихся на условиях полного рабочего дня
Гибкость заработной платы	Низкий уровень заработной платы, риск бедности и социального исключения	Оборот рабочих мест
Функциональная гибкость	Количество нелегальных трудовых мигрантов	Процент взрослого населения в возрасте 25–64 года, участвующего в программах обучения и повышения квалификации; образовательный уровень разных когорт населения (молодежи, предпенсионного возраста)
Институциональная гибкость	Размер минимальной заработной платы; влияние профсоюзов; налогообложение фонда оплаты труда	Расходы ВВП на активную политику на рынке труда, уровень безработицы

Источник: авторская разработка.

Как отмечают эксперты Европейской конфедерации профсоюзов, «в отличие от постоянной занятости, прекаризованные или нестандартные виды занятости переносят социальные риски с плеч работодателей и правительства на отдельных работников» [14, с. 13]. На работников с такими формами занятости не распространяется трудовое законодательство и гарантии социального обеспечения, они не участвуют в профсоюзных организациях. Последствиями прекаризации являются: снижение доходов работающего населения (так называемый рост работающих бедных), нерегулярность получения доходов, сокращение социальной защиты, ослабление позиций профсоюзов на отдельных сегментах рынка труда. Это входит в определенное противоречие с Европейской стратегией «Европа 2020: для умного, устойчивого и инклюзивного роста» [15, с. 1], поскольку ведет к поляризации рабочих мест, дестандартизации трудовых отношений.

**Реализация концепции флексикьюрити в странах ЕС.** Статистические данные свидетельствуют об увеличении размеров нестандартной занятости, что соответственно повышает риски незащищенности занятости (табл. 2). Анализ динамики полученных данных, характеризующих степень реализации концепции флексикьюрити, показал, что практически по всем показателям за анализируемый период наблюдается рост. Это свидетельствует о том, что в целом по ЕС наблюдается повышающийся интерес к проблемам флексификации рынка труда и его последствиям, а также производятся соответствующие действия в направлении снижения негативных последствий с помощью реализации концепции флексикьюрити. В частности, если говорить о динамике выбранных показателей, можно отметить следующее:

<sup>1</sup> Европейская комиссия выделяет 4 компонента политики флексикьюрити: 1) гибкие и надежные контрактные отношения; 2) обучение в течение всей жизни; 3) эффективная активная политика на рынке труда; 4) современная система социальной защиты (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>).

доля работников в возрасте 25–64 года, участвующих в программах обучения и повышения квалификации, так же как и образовательный уровень когорт населения в возрасте 25–34 и 45–54 года, повышается, что свидетельствует о росте уровня образованности населения и о том, что с каждым годом все больше уделяется внимания программам обучения в течение всей жизни (lifelong learning (LLL)). Это, в свою очередь, влияет на повышение конкурентоспособности данных групп населения на рынке труда и снижение рисков, связанных с прекаризацией занятости.

Таблица 2 – Динамика показателей, характеризующих реализацию концепции флексикьюрити в странах ЕС-28 (2005–2014)

Показатели	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Процент взрослого населения в возрасте от 25 до 64 лет, участвующих в обучении	9.6	9.5	9.3	9.3	9.3	9.1	8.9	9.0	10.5	10.7
Образовательный уровень населения в возрасте 45–54 лет	67.1	67.8	68.6	69.5	70.2	71.0	71.7	72.4	73.3	74.0
Образовательный уровень населения в возрасте 25–34 лет	78.5	78.9	79.4	80.0	80.3	80.9	81.2	81.7	82.4	83.1
Расходы на активную и пассивную политику на рынке труда в процентах от ВВП	1.94	1.75	1.54	1.55	2.07	2.06	1.82	–	–	–
Расходы на активную и пассивную политику на рынке труда, в евро на одного безработного	–	–	5845	6028	6684	6639	5924	–	–	–
Совокупный коэффициент замещения	–	–	–	–	–	0.52	0.53	0.54	0.56	0.56
«Ловушка безработицы» (евро на человека)	–	–	–	326.76	420.06	421.08	407.07	411.93	–	–

Источник: авторская разработка на основе данных Евростата.

Расходы на активную и пассивную политику занятости до 2010 года имели тенденцию к повышению, однако после 2010 года значительно снизились (как в процентах к ВВП, так и на одного безработного) под влиянием мирового экономического кризиса.

Совокупный коэффициент замещения («aggregate replacement ratio» – соотношение валового среднего пенсионного дохода населения в возрасте от 65 до 74 лет к валовым средним доходам от трудовой деятельности населения в возрасте от 50 до 59 лет, за исключением других социальных выплат) также возрастает в течение анализируемого периода, что свидетельствует о постепенном приближении доходов людей пенсионного возраста к доходам людей предпенсионного возраста.

За 10 лет «ловушка безработицы» (исчисляется как уровень пособий по безработице) выросла почти на 6%. Данный показатель является одним из важнейших показателей, характеризующих современные системы социальной защиты, и отражает степень защиты уровня доходов и степень поддержки в течение смены работы. Согласно Европейской комиссии: «хорошая система пособий по безработице необходима для того, чтобы компенсировать негативные последствия для доходов при смене работы, но может оказывать негативное влияние на активность при поиске работы и снижать финансовые стимулы работать» [11, с. 14]. Поэтому необходимо создание эффективной системы стимулирования поиска работы и трудоустройства. Таким образом, можно отметить, что европейские страны достаточно успешно реализуют принципы флексикьюрити, однако в равной степени возрастает и значение показателей, характеризующих отдельные аспекты прекаризации занятости в странах ЕС-28. Поэтому остается открытым вопрос, насколько реализация данных принципов влияет на успешность рынка труда и провоцирует риски прекаризации. Очевидно, можно говорить о наличии взаимосвязи между показателями флексикьюрити и прекаризации, однако эта связь отражает не всегда положительные последствия реализации флексикьюрити.

**Особенности реализации флексикьюрити в Беларуси.** Белорусский рынок труда демонстрирует достаточно самобытные механизмы обеспечения баланса социальной защищенности и гибкости рынка труда. Реализацию флексикьюрити в системе мер государственной социальной политики и политики занятости Республики Беларусь можно проанализировать в разрезе ее отдельных элементов (поскольку она официально не провозглашена): 1) гибкие контрактные отношения; 2) обучение в течение всей жизни; 3) активная политика на рынке труда; 4) эффективная социальная защита. Традиционно рынок труда Беларуси оценивается как жесткий, но это в основном касается законодательства о защите занятости (запрет на высвобождения). В то же время рынок труда в Беларуси можно считать гибким в части широкой практики применения срочных трудовых контрактов, использования режимов неполного рабочего времени [16; 17].

Гибкость во многом достигается благодаря развитию неформального рынка труда, связанного с занятостью без оформления трудовых отношений, самостоятельными поисками работы и трудоустройством, минуя регистрацию в органах государственной службы занятости.

Концепция непрерывного образования – одна из важных компонент флексикьюрити, необходимое условие инновационного развития и важнейшее его направление. Профессиональное обучение работников по образовательным программам дополнительного образования взрослых в Беларуси в 2012 году составило 10,8% [18], что соответствует европейскому уровню (в странах ЕС он находится в диапазоне 9–10%).

Одним из показателей реализации концепции флексикьюрити являются расходы на активную и пассивную политику на рынке труда. Существующие программы активной политики мер на рынке труда Республики Беларусь содержат стандартный набор мер, включая поддержку в поиске работы, переподготовку, стимулы к занятости, общественные работы и программы поддержки предпринимателей, принятый во многих странах. Но относительные расходы на эти программы в Беларуси значительно меньше показателей стран-членов ЕС, Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) и постсоциалистических стран: в 2013 году расходы Беларуси составили 0,036% ВВП. Это в основном связано с особенностями рынка труда Республики Беларусь, поскольку они планируются и расходуются на лиц, обратившихся в органы государственной службы занятости и зарегистрированных безработными (а это, по подсчетам, не более 5–6% экономически активного населения).

Важной формой социальной защиты безработных в Республике Беларусь является их материальная поддержка в период поиска работы в виде выплаты: пособия по безработице; социальной помощи; стипендии в период обучения по направлению органов по труду, занятости и социальной защите; материальной помощи; компенсации материальных затрат в связи с направлением органами по труду, занятости и социальной защите на работу (обучение) в другую местность; других выплат. Особенность социальной защиты безработных в Республике Беларусь – маленький размер пособия по безработице, что препятствует формированию статуса службы занятости как института, способного предложить нанимателям качественную рабочую силу и содействовать задачам реструктуризации экономики. Средний размер пособия по безработице на 01.07.2016 составил в стране 13,4 долл. США (15,4% бюджета прожиточного минимума (БМП) в среднем на душу населения). Действующая система страхования безработицы не дает возможность поддержать уровень жизни безработных, достаточный для активного поиска работы. У белорусских безработных есть возможность также обратиться за государственной адресной социальной помощью (ГАСП), которая позволяет поддержать доходы семьи безработного на уровне бюджета прожиточного минимума на члена семьи (действующая черта бедности в Беларуси) в течение 6 месяцев в год. С 1 января 2014 года ГАСП не назначают безработным, которые в течение 6 месяцев, предшествующих месяцу обращения, отказались от предложенной подходящей работы либо от прохождения профессиональной подготовки или повышения квалификации по направлению органов Минтруда. Действующая система страхования безработицы дает возможность поддерживать имевшийся уровень потребления в течение 3-х месяцев лишь работникам, уволенным по сокращению (они получают выходные пособия в размере трехкратного среднемесячного заработка). В целом, пособие по безработице и предоставляемая помощь (ГАСП и др.) не позволяет безработному избежать периодов получения доходов ниже уровня БМП, что может препятствовать мобильности и активному поиску работы. В этом Беларусь существенно отличается от развитых стран, где существует понимание того, что, по сути, поиск работы – самый производительный вид деятельности с точки зрения всего общества. Для сравнения, если в Беларуси затраты на пособия по безработице в 2012 году составляли 0,004% ВВП, то в переходных странах – 0,39%, в странах ОЭСР – 0,61% [19].

В этих условиях особое значение имеет информационно-аналитическая система рынка труда для помощи всем его участникам в принятии эффективных решений. Обеспечение информированности работников о ситуации на рынке труда и потребности экономики в кадрах выступает важным условием флексикьюрити. Во многих странах мира эту задачу выполняет комплексная информационно-аналитическая система рынка труда (ИАСРТ). Большая роль в ее формировании принадлежит Европейскому фонду образования и Международной организации труда; ИАСРТ определяют как систему информации о размере и составе рынка труда или любой его части (статистические данные, данные государственных органов, предприятий, обзоры, обследования и пр.), способ, которым он или любая его часть функционируют, проблемы, с которыми он сталкивается, и имеющиеся возможности для развития, а также намерения, связанные с трудоустройством, или стремления тех, кто составляет часть рынка труда. Эта система «позволяет получить точную и актуальную информацию, которая помогает всем участникам рынка труда и системы подготовки кадров действовать более эффективно, увеличить результаты рынка труда и отдалить от системы образования, определить дисбалансы и узкие места для своевременного их устранения» [20, с. 3].

В Республике Беларусь в условиях административного запрета на высвобождение работников предприятия формируют искаженные сигналы на рынок труда и рынок образовательных услуг, определяя завышенную потребность в кадрах. Информация о свободных рабочих местах и вакансиях, заявленных в органы государственной службы занятости, также не в полной мере соответствует действительности, так как в данную систему чаще всего попадают непривлекательные вакансии (по оценкам, до 37,7% вакан-

сий с заработной платой, вдвое ниже среднереспубликанского уровня). Информация о текущем предложении рабочей силы оценивается только по количеству обратившихся в органы государственной помощи лиц, а это не более 5% от численности экономически активного населения, в то время как ежегодный совокупный оборот рабочей силы в стране (количество принятых и уволенных работников в численности занятых) за 2005–2015 годы находится в диапазоне 49–51% [21, с. 96]. Однако специализированных обзоров о состоянии рынка труда и системы подготовки кадров, прогнозной потребности в кадрах в отдельных областях или отраслях нет. Также нет информации и о перспективном спросе на профессиональные знания и умения. На сайтах негосударственных порталов и агентств имеется информация о текущем соотношении количества созданных вакансий и количества поданных резюме по отдельным профессиям, которые в определенной мере дополняют данные государственной службы занятости [22]. Перечисленные особенности затрудняют принятие обоснованных решений участниками рынка труда, особенно на мезо- (отрасль, региона) и микро-уровнях (предприятия, население).

Таким образом, Республика Беларусь, не имея официально оформленной концепции флексикьюрити, на практике реализует многие из ее положений – это касается активной политики на рынке труда, системы мер по дополнительному образованию взрослых, системы социальной защиты населения. Особенностью является широкое использование контрактных отношений и сохранение высокого уровня занятости (благодаря жесткому законодательству о защите занятости) в ущерб экономической эффективности. Это провоцирует низкий уровень заработной платы и пенсий в экономике, сохранение избыточной численности работников на предприятиях (соответственно, широкое использование практики неполной вынужденной занятости) и невысокий уровень зарегистрированной безработицы при достаточно умеренном фактическом уровне. Риски прекаризации в большей степени таит неэффективная занятость, а не безработица.

**Направления обновления концепции флексикьюрити в Республике Беларусь.** Баланс между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости в Беларуси должен быть найден через совершенствование государственной политики занятости по следующим направлениям:

1) *Принятие концепции Достойного труда в Республике Беларусь, формирование системы индикаторов, гармонизированной с методологическими подходами МОТ.*

2) *Формирование более эффективной системы социального обеспечения.*

В качестве рекомендаций здесь могут выступить:

- изменение критериев назначения и размеров пособия по безработице, предусматривающие: усиление адресного принципа его назначения (сокращение категорий граждан, имеющих право на получение пособия);

- расширение обязанностей безработного в целях активизации его индивидуальных усилий по трудоустройству;

- изменение размеров и продолжительности выплаты (ограничить право на получение пособия по безработице для граждан, утративших его в связи с истечением периода получения пособия, и повторно зарегистрировавшихся в органах службы занятости);

- отмена назначения досрочной пенсии;

- поэтапное увеличение пенсионного возраста.

3. *Построение информационно-аналитической системы рынка труда в Республике Беларусь, что предполагает:*

- формирование единого информационно-аналитического пространства, доступного для всех пользователей (органов государственного управления и населения);

- разработку и публикацию прогнозов спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг для устранения информационной асимметрии ее участников;

- повышение конкурентоспособности выпускников учреждений образования за счет ориентации образовательных программ на перспективные квалификации, повышения их информированности, профессиональной гибкости и мобильности, активизации их поведения на рынке труда.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ванкевич, Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е.В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2014. – 199 с.
2. Cazes, S. Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe / S. Cazes ; Nesporova, A. (ed.). – Geneva, ILO, 2007. – P. 3–4.
3. Bredgaard, T. Comparing flexicurity in Denmark and Japan [Electronic resource] / T. Bredgaard, F. Larsen // Centre for Labour Market Research at Aalborg University (CARMA) Denmark, 2007. – Mode of access: [http://www.flexworkresearch.org/uploads/publication/document/2616/BredgaardLarsen\\_2007.pdf](http://www.flexworkresearch.org/uploads/publication/document/2616/BredgaardLarsen_2007.pdf).
4. Smith, R. Evaluation of flexicurity 2007–2010 : Final Report / R. Smith, I. Pavlovaite, E. Jurado, T. Weber. – ICF GHK, Birmingham, 2012.

5. Вишневецкая, Н. Реформа немецкого рынка труда: особый случай или пример для подражания / Н. Вишневецкая. – М. : ВШЭ, 2013. – Препринт WP3/2013/10.
6. Ванкевич, Е.В. Обновление ориентиров политики занятости в современных условиях / Е.В. Ванкевич // Вестн. социал. наук. – 2014. – № 1 (18). – С. 7–23.
7. Boeri, T. Institutional reform and dualism in European labor markets / T. Boeri // Handbook of labor economics. – 2011. – Ch. 13, Vol. 4b. Elsevier. – P. 1173–1189.
8. Employment in Europe Report 2006 [Electronic resource] / European Commission, 2006. – Mode of access: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1031&context=intl> – Date of access: 24.08.2016.
9. Tangian, A. European flexicurity: concepts, methodology and policies / A. Tangian // Transfer: European Review of Labour and Research Winter. – 2007. – Vol. 13, № 4. – P. 551–573.
10. Auer, P. Protected mobility for employment and decent work: labour market security in a globalized world / P. Auer. – Geneva : ILO Employment Strategy Paper, 2005. – 20 p.
11. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security [Electronic resource] / European Commission, 2007. – Mode of access: [http://www.eye-ekt.gr/S\(0vjvqfulyd041i45xtr0vkfh\)/Hypertrak/BinaryContent.aspx?pagenb=52989](http://www.eye-ekt.gr/S(0vjvqfulyd041i45xtr0vkfh)/Hypertrak/BinaryContent.aspx?pagenb=52989).
12. Monitoring and analysis of Flexicurity policies [Electronic resource] / The Employment Committee. Progress report, 2007. – Mode of access: [http://www.coe.gov.fr/IMG/pdf/Agenda\\_item\\_6\\_Flexicurity\\_indicators\\_progress\\_report.pdf](http://www.coe.gov.fr/IMG/pdf/Agenda_item_6_Flexicurity_indicators_progress_report.pdf).
13. Van Eyck, K. Flexibilizing Employment: An Overview / K. Van Eyck. – Geneva, ILO, 2003.
14. Вагнер, А. Прекаризация и атипичная занятость женщин и мужчин в Германии и Европе / А. Вагнер // Fridrich Ebert Stiftung, 2014.
15. Updating or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European jobs monitor [Electronic resource] / Eurofond, 2015. Publications Office of the European Union, Luxemburg. – Mode of access: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1516en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1516en_0.pdf).
16. Ванкевич, Е. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование / Е. Ванкевич, О. Зайцева // Белорус. экон. журн. – 2015. – № 3. – С. 129–146.
17. Ходосовский, В. Реформы: между гибкостью и защитой [Электронный ресурс] / В. Ходосовский // Белорусы и рынок. – 2011. – № 39(974). – Режим доступа: <http://m.belmarket.by/ru/page/190/11572>. – Дата доступа: 24.08.2016.
18. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2014 : стат. сб. – Минск : Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2014. – 320 с.
19. Рынки труда и капитала в Беларуси: равный статус для долгосрочного роста / В. Акулич [и др.] [Электронный ресурс] // Рабочий материал. – 2015. – Февр. – Режим доступа: [http://case-belarus.eu/wp-content/uploads/2015/04/FINAL-Belarus-Capital-and-LM\\_2015.pdf](http://case-belarus.eu/wp-content/uploads/2015/04/FINAL-Belarus-Capital-and-LM_2015.pdf).
20. Sparreboom, T. Labour market information and analysis for skills development / T. Sparreboom, M. Powell // International Labour Office, Employment trends unit, Economic and labour market analysis department. Geneva, ILO, 2009.
21. Статистический ежегодник Республики Беларусь. – Минск : Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2015.
22. Feiler, L. Anticipation and matching demand and supply of skills in ETF partner country / L. Feiler, A. Fetsi, T. Kuusela, G. Platon. – Position Paper. European training foundation (Turin), 2012.

Поступила 23.09.2016

## FLEXICURITY CONCEPT AND ITS IMPLEMENTATION INTO PRACTICE REGULATION OF EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF BELARUS

A. VANKEVICH, O. ZAITSEVA

*The article studied the effect of objective processes of increasing labor market flexibility on precarization (instability, insecurity) of employment, justified modernization directions of policy flexicurity. The identified correlation between the indicators of flexicurity and precarity does not always reflect positive impact of the implementation of flexicurity, which explains the need for its transformation. Belarusian labor market shows quite distinctive mechanisms ensure the balance of social security and labor market flexibility where precarity is associated in greater degree with employment, not unemployment. Identified risks of precarity require a transformation flexicurity policy in common for all the countries areas: creation of quality jobs; setting time limits on the use of fixed-term contracts; transformation of social protection based on using non-standard forms of employment.*

**Keywords:** flexicurity, labour market flexibility, precarious work employment, social protection.