

в отношении МСП и производить межстрановые исследования на уровне ЕАЭС. Использование части индикаторов международных индексов позволит производить научные исследования на межстрановом уровне с зарубежными странами и на этой основе активно использовать зарубежный опыт ГЭП в сфере МСП. Формирование единого пространства МСП в рамках ЕАЭС будет способствовать более тесной кооперации субъектов МСП, созданию единой инфраструктуры поддержки и выработке единой ГЭП в сфере МСП.

Список использованных источников

1. Минакир, П. А. Экономический анализ и измерения в пространстве / П. А. Минакир // Пространственная экономика. – 2014. – № 1. – С. 12–39.
2. Doing Business Reports [Electronic resource] // Doing Business. – Mode of access: <http://russian.doingbusiness.org/>. – Date of access: 29.01.2023.
3. Index of Policy in the Field of Entrepreneurship [Electronic resource] // OECD. – Mode of access: <https://www.oecd-ilibrary.org/development>. – Date of access: 29.01.2023.
4. The World's Foremost Study of Entrepreneurship since 1999 [Electronic resource] // GEM. – Mode of access: <https://www.gemconsortium.org>. – Date of access: 29.01.2023.

(Дата подачи: 27.02.2023 г.)

Н. Н. Морозова

Институт экономики Национальной академии наук Беларуси, Минск

N. Morozova

Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Belarus, Minsk

УДК 331.5

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

PRECARIZATION OF EMPLOYMENT IN THE LABOR MARKET: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECT

Статья посвящена вопросам прекаризации занятости на рынке труда. Трансформационные процессы, связанные с цифровизацией, турбулентным состоянием экономики под влиянием внешних факторов, влекут к расширению нестандартной занятости и формированию гибкого рынка труда с категорий населения, которое можно отнести к прекариату. Автором раскрыты теоретико-методологические составляющие прекаризации занятости и уточнено данное понятие. Выделены показатели оценки прекаризации занятости на разных уровнях и отмечены закономерности.

Ключевые слова: рынок труда; нестандартная занятость; гибкие формы занятости; прекариат; прекаризация занятости; рабочее время; оплата труда.

The article is devoted to the implementation of employment in the labor market. Transformational processes associated with digitalization, the turbulent state of the economy under the influence of external factors, lead to the expansion of non-standard employment and the formation of a flexible labor market from categories of the population that can be attributed to the precariat. The author reveals the theoretical and methodological components of precarization of employment and clarifies this concept. The indicators for assessing precarization of employment at different levels are highlighted and patterns are noted.

Keywords: labor market; non-standard employment; flexible forms of employment; precariat; precarization of employment; working hours; wages.

Кардинальные изменения в технологии, развитие цифровизации, распространение гибких производственных систем привели к трансформации ранее сложившихся форм занятости и соответственно к образованию новых специфических социальных групп. Налицо труднопреодолимое противоречие между элементами научно-технического прогресса в ходе развивающейся цифровой экономики, вытесняющей рабочую силу, и интересами работников и работодателей. Современной тенденцией на рынке труда является прекаризация отдельных категорий рабочей силы, где наблюдаются принципиально новые социально-трудовые отношения. Прекаризация (от англ. *precarious* и лат. *precarium* – сомнительный, опасный, рискованный, неустойчивый, ненадежный, негарантированный, нестабильный) – трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, также дерегуляция трудовых отношений и неполноценная, ущемленная правовая и социальная гарантия занятости. В конце XX – начале XXI в. исследователи стали больше обращать внимание на те группы населения, которые были ущемлены в своих трудовых правах, ограничены в использовании социальных возможностей, часто меняли место работы и профессиональную занятость.

Цель статьи заключается в выявлении особенностей, приводящих к развитию прекаризации занятости на рынке труда и оценке тенденций, связанных с прекаризацией трудовых отношений. В ходе написания статьи были использованы методы сравнения, анализа и синтеза, данные монографических исследований ученых, показатели национального статистического комитета Республики Беларусь.

Теоретической основой послужили работы зарубежных и отечественных ученых, посвященные исследованию феномена прекариата. В 1980-е гг. представители французской социологической школы Пьер Бурдьё и Робер Кастель при изучении сезонной занятости и людей с временной занятостью рассуждали о классе неустроенных людей и так называемых проблемах появления прекариата. В русскоязычных публикациях о прекариате и прекаризации начались дискуссии в 2009 г., когда на английском языке вышла книга Гая Стэндинга «Прекариат: новый опасный класс» [1]. Однако наибольший интерес к рассматриваемой проблематике стал с 2012 г. В работах российских исследователей Ж. Т. Тощенко, Р. И. Ани-

симова, А. В. Кученкова, И. О. Шевченко [2], отраженных в монографии «Прекариат: становление нового класса» в 2020 г., находят отражение вопросы исследования прекариата с выделением соответствующих форм занятости и причины его появления. Методология исследования восприятия прекаризации занятости нашла отражение в трудах Р. А. Долженко, С. В. Лобовой [3]. Гендерная прекаризация занятости, прекаризация трудовых отношений изучались белорусскими учеными Н. В. Маковской [4], А. А. Бажиной [5].

Прекаризованная занятость возникает у работников – участников трудовых отношений вследствие развития нестандартных, гибких форм занятости: подрядная работа, работа по вызову, занятость на неполное рабочее время, аутстаффинг, аутсерфинг, аутплейсмент, лизинг персонала, предполагающие минимальный социальный пакет гарантий. «Понятие гибкости имеет отношение к диапазону работ, границам профессий, интенсификации усилий, производительности труда, навыкам, системе оплаты труда, а само становление гибкого рынка труда является объективным процессом, связанным с существенными изменениями техники, технологии, цифровизации, организации производства и управления» [6, с. 110]. В современных условиях, безусловно, важным аспектом рынка труда является его гибкость, что позволяет организациям принимать решения об изменении своей рабочей силы в ответ на колебания рынка и способствовать увеличению производства.

При политико-экономической парадигме неолиберализма отрицалась практика государственного планирования и регулирования, а рыночная экономика рассматривается как пространство, где трудовая деятельность, прибыль и инвестиции перетекают туда, где для капитала нет препятствий. Социальные гарантии рабочего класса и уступки профсоюзам, как считали неолибералы, ведут к замедлению экономического роста, понижению эффективности производства, снижению прибыли. Однако это порождает неравенство доходов, безработицу и появление прекариата. Прекаризация занятости имеет множество форм проявлений неустойчивой занятости. Таксономия прекаризации занятости как результат интеграции подходов различных авторов позволяет классифицировать ее по ряду признаков:

- по открытости проявления в социально-трудовых отношениях: открытая и латентная;
- способу оформления социально-трудовых отношений: формальная и неформальная;
- природе возникновения: экзистенциальная, социальная, профессиональная и экономическая;
- правовой природе возникновения: легализованная через внедрение новых форм труда и организуемая государством для регулирования рынка труда; нелегальная – занятость иностранных мигрантов, незарегистрированных предпринимателей [3].

Прекарная занятость – это социальное явление, признаки которой можно наглядно представить на рис. 1.

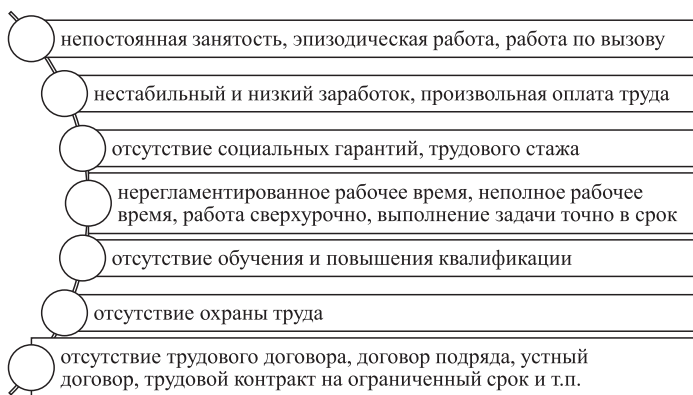


Рис. 1. Особенности занятости представителей, относящихся к прекариату

В период пандемии 2020–2021 гг., а также в связи с введением санкций, для нашей страны актуальным становится появление группы работников, перешедших на неполный рабочий день и повлекшей снижение уровня оплаты труда, которая зачастую не соответствует интенсивности труда. Особую группу в период воздействия внешних факторов стали составлять лица, работающие удаленно, когда работа может осуществляться в любом месте, где есть компьютер с подключением к Internet (программирование, образовательная, консультативная деятельность, электронная торговля и т. п.). В категорию прекарной занятости можно отнести и мигрантов. Основным фактором отнесения работника к прекариату выступают трудовые гарантии, которых лишаются работники (рис. 2). Гарантии на рынке труда снижаются при устранении дисбаланса спроса и предложения, поскольку при удаленной работе стираются территориальные границы и достижение полной занятости затрудняется для неконкурентоспособных работников. Спрос на рабочую силу сегодня формируется согласно потребностям в специалистах новых профессий и уровне их цифровой грамотности, квалификации. Причинами изменения спроса могут быть увеличение производительности труда, замена трудовых ресурсов на более эффективные основные средства. На предложение рабочей силы на рынке труда влияет: демографическая ситуация, связанная с рождаемостью, старением, миграцией; уровень оплаты труда; уровень образования и т. п.

Занятость приобретает многообразие форм от стандартных до гибких, и гарантия занятости состоит в защите от увольнений, регулировании процесса найма персонала. Гарантия рабочего места дает возможность занять нишу в сфере занятости в зависимости от рода деятельности, несмотря на

гендерную составляющую и дающую, при желании сотрудника, возможность к карьерному росту. Безусловно, ядро ключевых аспектов занятого работника составляют: гарантии получения дохода – заработной платы, индексация оплаты, социальное страхование; соблюдение охраны труда, предусматривающие защиту от несчастных случаев и заболеваний, предоставление больничного, регламентация рабочего дня, учет работы в ночное время; гарантии в формировании профессиональных навыков, обеспечении повышения квалификационного уровня; гарантии в использовании навыков и знаний в пределах своей компетенции, возможностей принятия решений.

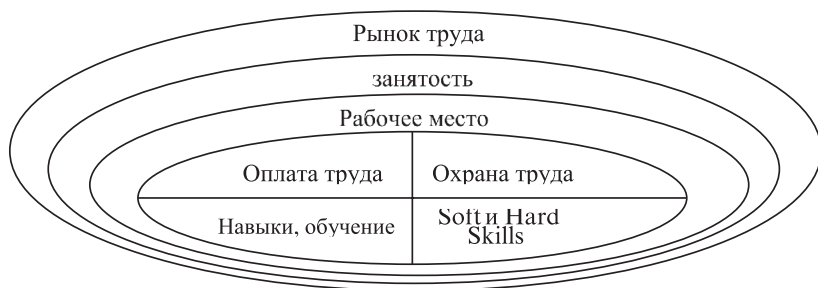


Рис. 2. Сферы трудовых гарантий

Прекарная занятость предусматривает такое положение работников, которое можно условно назвать как «условия постоянной временности», неоформленность в правовом отношении. Такой труд исторически присутствовал в теневой экономике при наличии устной договоренности по уровню оплаты труда и социальным гарантиям с работником. Исследования показывают, что в большей степени прекарная занятость находит место в сфере услуг. По опросам российских исследователей, каждый четвертый занятый в транспорте, торговле, бытовом обслуживании работает без трудового договора [2]. В этих же отраслях в период пандемии каждый третий менял работу дважды. Здесь же наблюдаются и перекосы в использовании рабочего времени, когда размываются границы между трудом и отдыхом, определяется ненормированный рабочий день как основной тип занятости (рис. 3).

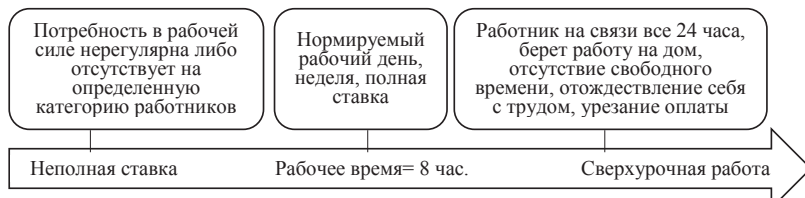


Рис. 3. Временные перекосы при прекарной занятости

Согласно данным статистики, занятых до 20 часов в неделю среди женщин по отношению к мужчинам было практически в два раза больше, в то время как работающих свыше 41 часа наблюдалось больше среди мужчин (рис. 4).

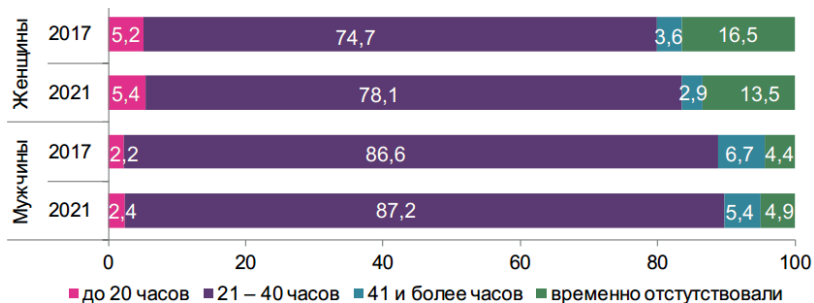


Рис. 4. Занятое население Республики Беларусь по фактическому количеству рабочих часов в неделю (в процентах) [7, с. 15]

Рассматривая уровень безработицы в разрезе возрастных групп следует отметить, что наибольший процент наблюдался среди молодежи 15–29 лет – 6,6 % в 2021 г. (7,3 % в 2017 г.) и рабочей силы в возрасте 60–74 г. – 4,9 % в 2021 г. (7,0 % в 2017 г.) [7, с. 17]. Согласно данным выборочного обследования, следует отметить положительный момент за период с 2017 по 2021 г. в снижении на 1,8 процентных пункта с 7,3 до 5,5 % доли молодежи в возрасте от 15 до 24 лет, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков. Среди женщин за соответствующий период данная тенденция более позитивна – с 6,8 до 4,8 %, а среди мужчин – с 7,7 до 6,1 % [7, с. 24]. По сути, речь идет о населении NEET (not in education, employment or training) – молодежь, которая не учится, не работает и в настоящий момент не повышает свою квалификацию, и может быть отнесена к прекариату.

Безусловно, потенциально подвержены прекаризации такая категория работников, как молодежь, не имеющая соответствующего опыта и практических навыков; женщины, которые уступают мужчинам даже при наличии более высокого уровня образования; пожилые люди, готовые соглашаться с условиями труда, чтобы как можно дольше продержаться на рабочем месте. Как отмечает Н. В. Маковская, в отношении женской занятости «во многих странах они, в отличие от мужчин, в меньшей степени включены в оплачиваемую работу, а в большей заняты неоплачиваемым трудом. Женская занятость характеризуется разделением труда по признаку пола, социальными представлениями о гендерной специфике работы и социальной политикой в сфере труда... фертильность женского организма является причиной отказа от профессионального обучения и постро-

ения карьеры, ограниченность социально-экономической мобильности у женщин усиливает гендерную дифференциацию в характере занятости» [4, с. 46]. Признавая неблагоприятное положение женщин, занятых нестандартно, Европарламент разработал меры для исполнения национальным правительствам по исправлению ситуации, в резолюции, принятой 19 октября 2010 г.

Методология исследования прекаризации занятости предусматривает выделение показателей для ее оценки на разных уровнях: национальном, региональном или отраслевом и микроуровнях – организации/работника (рис. 5).



Рис. 5. Индикаторы оценки прекаризации занятости

Ряд показателей рассчитывается исходя из национальной статистики, а некоторые на уровне международных сопоставлений. Так, Employment Flexibility Index (EFI) показывает гибкость трудовых рынков в стране и регулирование рынка труда в целом, а в методологию расчета входят показатели регуляции найма, контроль трудовых договоров, увольнений и рабочих часов, минимальный размер оплаты труда (MPOT). Важным аспектом при оценке прекарной занятости выступает уровень доходов. По данным исследования Global wealth report 2019 г. [8], Беларусь считается страной с доходом выше среднего. Если сравнить среднее значение богатства с медианным, то в Беларуси разница между средним значением и медианным не велика: в Беларуси среднее значение 16 590, медианное – 7931 (47,80 % от среднего), в России – 27 381 и 3683 (13,45 %). Это означает, что в Беларуси низкое имущественное расслоение общества, это подтверждает и коэффициент Джини, используемый для оценки степени расслоения общества по уровню богатства: чем выше его значение, тем более высоким является не-

равенство в обществе. Коэффициент Джини в отношении Беларуси составил всего 62,1 %, в то время как по Европе в целом – 82,4 %,

В западной литературе примерами измерения прекаризации занятости на микроуровне или индивидуальном уровне могут выступать разные шкалы или индексы прекаризации:

- шкала прекаризации занятости (Employment Precariousness Scale, EPRES – examines the psychometric properties of the revised Employment Precariousness Scale), где на основе 22 индикаторов формируются шесть индексов, объединенные в единый интегральный показатель прекаризации: неустойчивость занятости, зарплата, ограниченность трудовых прав, невозможность реализовать трудовые права, отсутствие защиты в форме коллективного договора, субъективное чувство уязвимости (плохое обращение со стороны руководства, психологический дискомфорт) [9];

- интегральный индекс прекаризации, формируемый из 13 исходных индикаторов, вычисляется на основе трех частных – размер и справедливость зарплат, стабильность занятости, возможности трудоустройства [10];

- индекс прекаризации (Employment Precarity Index) на основе суммы значений 10 дихотомических переменных (условия труда, оплата должностного, варьирование ежемесячного дохода, фиксированный ли график работы, социальная поддержка работодателя, медицинская страховка) работники делятся на четыре кватили: «безопасная занятость», «стабильная занятость», «уязвимая занятость», «прекаризованная занятость» [11].

Российские исследователи, учитывая методы и сопоставляя индикаторы, отмечают, что в состав каждого из трех вышеуказанных индексов входят вопросы: о заработной плате, социальных гарантиях и правах, чувстве уязвимости и незащищенности [12, с. 139]. Не все методики учитывают в расчете продолжительность занятости и ее гарантированность при оценке прекаризации.

Для оценки уровня прекаризации занятости предлагаем рассчитывать общий индекс прекаризации занятости на основе среднегеометрической, исходя из ряда индексов

$$I_{пр.з.} = 6\sqrt{I_{дох} \cdot I_{р.м.} \cdot I_{г.т.} \cdot I_{разв.} \cdot I_{соц.заш.} \cdot I_{соц.св.}},$$

где $I_{дох}$ – индекс прекаризации по доходу (index_pre_salary);

$I_{р.м.}$ – индекс прекаризации по надежности рабочего места (index_pre_workplace);

$I_{г.т.}$ – индекс прекаризации гибкости труда (index_pre_deregul);

$I_{разв.}$ – индекс прекаризации по возможностям развития (index_pre_upgrade);

$I_{соц.з.}$ – индекс прекаризации по социальной защищенности (index_pre_socialsec);

$I_{соц.св.}$ – индекс прекаризации по социальным связям (index_pre_communicate).

В силу отсутствия официальной статистики оценку прекаризации занятости целесообразно проводить, используя эмпирические методы исследования (наблюдение, социологические исследования, опрос и анализ количественных параметров). Как отмечают российские ученые, получив таким образом индивидуальные индексы прекаризации по каждому фактору прекаризации и общий индекс прекаризации для каждого респондента, можно определить влияния отдельных аспектов прекаризации на ее общий уровень в целом [3].

Таким образом, мы считаем, что прекаризация занятости – это социально-трудовые отношения, возникающие на рынке труда под воздействием внешних факторов и приводящие к отсутствию защищенности и гарантий со стороны нанимателя в регулировании процессов найма, увольнения, режима работы и уровня получаемых доходов.

Итак, в ходе теоретико-методологического анализа было выявлено:

- работники с прекарной занятостью имеют гибкую степень занятости, нестандартные формы занятости, случайный либо сезонный труд, самозанятость;
- более широкое использование нестандартных форм занятости – аутстаффинг, аутсерфинг, аутплейсмент, лизинг персонала, заемный труд, в определенной степени формирует прекарную занятость;
- прекаризированные трудовые отношения сопровождаются временными перекосами менее 40 часов работы в неделю либо сверхурочной работой, режимом занятости и объемом выполняемой трудовой деятельности;
- сбалансированность на рынке труда определяется потребностью людей в работе и рабочими местами, при этом учитывается не только количественный, но и качественный аспект, формирующийся в ходе развития информационно-коммуникационных технологий;
- определению сводного индекса прекаризации занятости предшествует глубокий социологический анализ, вследствие отсутствия данных статистики;
- уровень заработной платы при прекаризированной занятости ведет к потере мотивации из-за несоответствия стимулирования труда и затрат рабочего времени;
- социально-экономическими причинами дисбаланса спроса и предложения на рынке труда является расширение неформальной и вторичной занятости, рост социальной мобильности общества, сложность в адаптации выпускников учреждений образования к требованиям работодателей по видам деятельности.

Список использованных источников

1. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 р.
2. Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / Под ред. Ж. Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. – 400 с.

3. Долженко, Р. А. Исследование восприятия прекаризации занятости на рынке труда региона / Р. А. Долженко, С. В. Лобова // Социодинамика. – 2016. – № 11. – С. 35–52.
4. Маковская, Н. В. Гендерная прекаризация занятости в Беларуси / Н. В. Маковская // Социально-трудовые исследования. 2020. – № 40(3) – С. 44–55.
5. Бажина, А. А. Прекаризация трудовых отношений: анализ и перспективы для рынка труда Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/94755>. – Дата доступа: 12.12.2022.
6. Морозова, Н. Н. Флексибилизация рынка труда с учетом развития современных навыков работника и нестандартных форм занятости / Н. Н. Морозова // Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки: сб. науч. ст. / РИВШ. – Вып. 15. – Минск: РИВШ, 2022. – С. 102–111.
7. Труд и занятость в Республике Беларусь // Стат. буклет. – Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2022. – 31 с.
8. Global Wealth Report 2019 // Research Institute. October 2019. – 64 p.
9. Measuring Precarious Employment in Times of Crisis: The Revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain / A. Vives [et al.] // Gaceta Sanitaria. – 2015. – № 29. – P. 379–382.
10. Tangian, A. Is Flexible Work Precarious? A Study Based on the 4th European Survey of Working Conditions 2005 / A. Tangian // WSI – Diskussionspapier. 2007. – № 153. – 77 p.
11. It's More than Poverty: Employment Precarity and Household Well-being // Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario. – February 2013. – 118 p.
12. Кученкова, А. В. Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения / А. В. Кученкова // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2019. – Т. 19. – № 1. – С. 134–143.

(Дата подачи: 28.02.2023 г.)

А. К. Петрашкевич

Белорусский национальный технический университет, Минск

A. Petrashkevich

Belarusian National Technical University, Minsk

УДК 331.5

СЦЕНАРНЫЙ ПОДХОД К ТРАНСФОРМАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

SCENARIO APPROACH TO THE TRANSFORMATION OF HUMAN POTENTIAL

В статье рассматривается значение сценарного подхода как основного метода прогнозирования изменения человеческого потенциала и выбора наиболее оптимальной стратегии управления им. Акцент сделан на анализе основных тенденций компонентов, составляющих человеческий потенциал, и определении возможных сценариев его развития.

Ключевые слова: человеческое развитие; сценарный подход; человеческий потенциал; прогнозирование; развитие человеческого потенциала.