

ВЫЗОВЫ XXI ВЕКА И СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



Е. В. ВАНКЕВИЧ, О. В. ЗАЙЦЕВА

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ РИСКОВ НЕУСТОЙЧИВОСТИ И НЕЗАЩИЩЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ

В статье исследовано влияние объективных процессов повышения гибкости рынка труда на неустойчивость, незащищенность занятости, оценены их масштабы в странах ЕС-28 и в Республике Беларусь. Обоснованы направления предупреждения их роста. Проявления прекаризации занятости на рынке труда классифицированы по трем направлениям: изменение форм занятости (использование срочных трудовых договоров и нестандартных форм занятости); изменение форм, размера и регулярности получения вознаграждения (снижение вознаграждения, нерегулярность выплат); изменение условий труда (ослабление практики правоприменения законодательства о труде, ухудшение условий труда и техники безопасности). Обоснованы основные риски прекаризации занятости в Беларуси. Выявленные риски требуют трансформации политики занятости.

Ключевые слова: прекаризация; гибкость рынка труда; риски прекаризации занятости.

УДК 338(4+476)

Объективная тенденция повышения гибкости рынков труда в современных условиях [1, 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. Последнее явление в экономической литературе называется прекаризация. *Прекаризация* (precarity) (или «неустойчивая занятость») – это специальный термин, описывающий негативные тенденции на рынке труда, возникающие в результате повышения гибкости рынка труда, применения нестандартных, «неустойчивых» форм занятости и связанные с отсутствием для работников

Елена Васильевна ВАНКЕВИЧ (vankevich_ev@tut.by), доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе Витебского государственного технологического университета (г. Витебск, Беларусь);

Ольга Вячеславовна ЗАЙЦЕВА (olgazaitseva@gmail.com), аспирантка кафедры экономики и управления Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).

социальных гарантий, незащищенностью, уязвимостью, низким заработком, высокой вероятностью увольнения и др. [2, 7]. Вопросы прекаризации занятости исследованы в работах Г. Стэндинга [3], Д. Роджерса, Дж. Берджеса, М. Гибни, В. Н. Бобкова, О. В. Вередюк, Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, экспертов международных организаций.

Целью исследования является определение влияния объективных процессов повышения гибкости рынка труда на прекаризацию занятости, оценка масштабов прекаризированных форм занятости в Республике Беларусь для обоснования направлений предупреждения их роста.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- 1) провести операционализацию термина «прекаризация занятости» через систему показателей;
- 2) оценить динамику показателей прекаризации занятости (на примере стран ЕС-28 за период 2005–2014 гг.);
- 3) оценить масштабы прекаризации занятости в Республике Беларусь и сравнить их с уровнем в странах Европейского союза (ЕС);
- 4) сформулировать направления предупреждения рисков прекаризации занятости в Республике Беларусь.

Методами исследования и эмпирической базой являются: компаративный анализ, корреляционно-регрессионный анализ, статистические данные Евростата о развитии рынка труда в странах ЕС за 2005–2014 гг., статистические данные о развитии рынка труда Республики Беларусь и эмпирические данные авторского опроса молодежи о проблемах занятости.

Прекаризация занятости: теоретические подходы и достигнутые результаты. Эксперты Международной организации труда (МОТ) отмечают, что «неустойчивая занятость является средством для работодателей переложить риски и ответственность на работников». Неустойчивость занятости может носить как добровольный, так и вынужденный характер. Например, е-занятость, фрилансерство могут выступать как неустойчивые формы занятости, хотя они, по сути, являются выбором самих работников, которые часто осознанно принимают на себя риски взамен на ряд преимуществ данных форм занятости (более высокий доход, независимость от работодателя, мобильность и др.). Общепринятым подходом является понимание прекаризации как вынужденной формы занятости – «пока неполная занятость остается вынужденной альтернативной в условиях нехватки полной занятости, такие трудовые отношения следует считать прекаризацией» [4, 22; 5]. Таким образом, «о прекаризации говорят, когда трудовые отношения не обеспечивают установленный в качестве социального стандарта уровень доходов, защиты и интеграции в общество» [4, 18].

Международная организация труда выделяет два критерия идентификации договорных отношений, ведущих к прекаризации: лимитированная продолжительность трудового контракта и характер трудовых отношений (скрытая занятость, агентская занятость и пр.) [6, 29]. В свою очередь это дает возможность выделить четыре базовые характеристики прекаризированных условий труда: низкий уровень заработной платы, слабая социальная защищенность, отсутствие доступа к системам социальной защиты и пособий, отсутствие возможности (или ограничение) работников осуществлять свои права на работе [6, 29].

Проявления прекаризации занятости на рынке труда можно классифицировать по трем направлениям.

Первое направление — изменение форм занятости, что означает:

– массовый переход к использованию срочных трудовых договоров, использование гибких форм занятости по инициативе нанимателя (т. е. формы неполной вынужденной занятости);

- массовое увольнение и новый наём работников по инициативе нанимателя;
- незарегистрированную трудовую миграцию.

Второе направление – изменение форм, размера и регулярности получения вознаграждения, в отношении которых прекаризация означает:

- выплату части вознаграждения «в конверте», снижение постоянной части заработной платы в структуре совокупного вознаграждения работника и увеличение доли переменной (негарантированных выплат);

- выполнение работ, оказание трудовых услуг без оформления надлежащих договоров и соответственно выплата вознаграждения без уплаты налогов.

Третье направление – изменение условий труда, прекаризация в отношении которых означает:

- ослабление практики правоприменения законодательства о труде;
- ухудшение условий труда работников, охраны труда и техники безопасности.

В качестве показателей, характеризующих степень прекаризации занятости, можно выделить следующие (табл. 1).

Таблица 1. Показатели, характеризующие прекаризацию занятости

Критерий идентификации	Характеристика занятости	Показатель
Форма занятости	Неформальная занятость	Численность занятых в неформальном секторе; Численность неформально занятых в формальном секторе
	Неполная занятость	Численность работников, охваченных режимом неполной вынужденной занятости
	Временная занятость	Удельный вес занятых на условиях временного договора с фиксированным сроком; Удельный вес занятых на условиях гражданско-правового договора; Удельный вес занятых на условиях устной договоренности; Удельный вес занятых на условиях сезонных договоров
Форма и размер вознаграждения	Нестабильность дохода	Нерегулярность выплат заработной платы (вынужденные неоплачиваемые отпуска, вынужденное сокращение заработной платы из-за сокращения часов работы); Волатильность заработной платы
	Низкий уровень доходов	Удельный вес занятых, получающих заработную плату менее 2/3 среднемесячной заработной платы в стране (либо в пределах минимальной); Удельный вес работающих бедных
Условия труда	Условия труда	Численность работающих, осуществляющих трудовую деятельность в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам (тыс. человек)

В качестве возможного решения для снижения негативных последствий флексибилизации рынка труда европейским сообществом была предложена концепция флексиkjюрити, направленная на достижение баланса между необходимой степенью гибкости рынка труда и социальной защищенностью работников [7]. Но однозначного ответа об эффективности и результативности флексиkjюрити не получено.

Как отмечают эксперты Европейской конфедерации профсоюзов, «в отличие от постоянной занятости, прекаризированные или нестандартные виды

занятости переносят социальные риски с плеч работодателей и правительства на отдельных работников» [8, 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» [9, 1], поскольку ведет к поляризации рабочих мест, дестандартизации трудовых отношений.

Масштабы и динамика прекаризации занятости в странах ЕС. Статистические данные свидетельствуют об увеличении размеров нестандартной занятости, что соответственно повышает риски прекаризации (табл. 2). Если в целом в странах ЕС удельный вес занятых неполный рабочий день вырос за 2002–2014 гг. с 15,7 до 19,7 %, то в восьми странах (Бельгия, Дания, Германия, Ирландия, Нидерланды, Австрия, Швеция, Великобритания) значение этого показателя максимальное — в диапазоне от 23 до 49,6 %. Нестандартные формы занятости тесно связаны с показателями эффективности рынка труда, в частности, с уровнем безработицы. Для их более полного учета европейская статистика с 2012 г. ввела новый показатель — численность работников, занятых неполный рабочий день, но желающих и способных работать полный рабочий день (*underemployed part-time workers*).

Таблица 2. Масштабы прекаризированных форм занятости в странах ЕС

Страна	Удельный вес занятых неполный рабочий день в численности занятых, %				Уровень безработицы, %		Удельный вес занятых, имеющих второе рабочее место, %		Численность работников, занятых неполный рабочий день, но желающих и способных работать полный рабочий день, % от экономически активного населения	
	2002 г.	2007 г.	2012 г.	2014 г.	2012 г.	2014 г.	2012 г.	2014 г.	2012 г.	2014 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ЕС-27	15,7	17,6	19,3	19,7	10,4	10,2	3,9	4,2	3,9	4,3
Зона евро (17 стран)	15,7	18,8	20,9	21,8	11,3	11,6	3,6	4,0	4,0	4,6
Бельгия	19,3	21,9	24,7	23,7	7,6	8,5	4,3	4,3	3,2	3,1
Болгария	2,7	1,5	2,2	2,5	12,3	11,4	0,4	0,6	0,8	1,0
Чехия	4,3	4,4	5,0	5,5	7,0	6,1	2,2	2,2	0,5	0,7
Дания	20,0	23,0	24,8	24,6	7,5	6,6	8,1	7,9	3,0	2,5
Германия	20,3	25,4	25,8	26,5	5,4	5,0	4,8	5,1	4,3	3,9
Эстония	6,3	7,1	9,2	8,3	10,0	7,4	5,2	4,9	1,5	1,0
Ирландия	16,3	17,4	23,5	23,0	14,7	11,3	2,2	2,5	6,9	5,9
Греция	4,2	5,4	7,7	9,3	24,5	26,5	1,9	1,7	3,9	5,0
Испания	8,0	11,4	14,4	15,8	24,8	24,5	2,0	2,2	6,0	6,9
Франция	16,1	17,2	17,7	18,6	9,4	10,3	3,3	4,5	—	5,6
Хорватия	6,5	6,1	5,6	5,3	16,0	17,3	2,2	2,4	4,7	5,5
Италия	8,5	13,4	16,8	18,1	10,7	12,7	1,5	1,3	1,9	1,8

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Кипр	6,3	6,4	9,7	13,5	11,9	16,1	2,6	3,8	2,3	2,9
Латвия	9,1	5,6	8,9	6,8	15,0	10,8	5,0	4,7	4,7	7,8
Литва	9,5	8,6	8,9	8,6	13,4	10,7	5,7	6,5	4,2	2,7
Люксембург	11,6	17,8	18,5	18,5	5,1	5,9	2,9	3,3	2,5	2,1
Венгрия	3,4	3,9	6,7	6,0	11,0	7,7	2,1	1,7	2,1	1,8
Мальта	8,4	10,6	13,2	15,5	6,3	5,8	5,1	5,1	2,0	1,8
Нидерланды	43,4	46,3	49,0	49,6	5,8	7,4	7,4	8,6	2,2	2,4
Австрия	18,7	22,0	25,2	26,9	4,9	5,6	4,2	4,6	1,7	6,7
Польша	9,6	8,5	7,2	7,1	10,1	9,0	7,1	6,5	3,4	3,9
Португалия	8,4	8,9	11,2	10,1	15,8	14,1	4,9	4,7	2,0	2,2
Румыния	9,7	8,6	9,3	8,7	6,8	6,8	2,5	2,0	4,8	4,8
Словения	5,8	8,1	9,0	10,0	8,9	9,7	3,4	4,1	2,3	2,6
Словакия	1,8	2,5	4,0	5,1	14,0	13,2	1,0	1,1	1,8	2,5
Финляндия	12,1	13,4	14,1	14,1	7,7	8,7	5,0	5,4	1,4	1,7
Швеция	20,4	24,2	25,0	24,6	8,0	8,0	8,8	9,6	2,8	3,4
Великобритания	24,5	24,1	26,0	25,3	7,9	6,1	3,9	4,0	4,7	4,6

Примечание: наша разработка на основе [10].

Риски прекаризации занятости в Беларуси и направления их предупреждения. Явление прекаризации занятости в Республике Беларусь отдельно не анализировалось. Поэтому проведем его по трем основным направлениям прекаризации (вид занятости, доходы и условия труда), используя две эмпирические базы данных: данные Национального статистического комитета Республики Беларусь и результаты авторского исследования проблем занятости и безработицы среди молодежи*.

В целом, о масштабах прекаризации в Беларуси можно судить по динамике показателей, представленных в табл. 3.

Таблица 3. Динамика показателей, характеризующих прекаризацию в Республике Беларусь

Показатель	Год								
	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 (10 мес.)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Первое направление – изменение форм занятости</i>									
1.1. Удельный вес работников, охваченных режимом неполной вынужденной занятости, % к численности работников		6,1	10,1	4,5	2,8	2,7	3,8	5,7	8,6
1.2. Численность зарегистрированных безработных, тыс. чел.		76,5	42,2	39,2	31,5	28,5	23,4	22,3	41,3
1.3. Уровень зарегистрированной безработицы, %		1,5	0,9	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	1,1
<i>Второе направление – изменение уровня и форм вознаграждения</i>									
2.1. Темп роста реальной заработной платы, % к предыдущему году		121	100,1	115	101,9	121,5	116,4	101,3	97,7

* Исследование проведено в рамках НИР «Предупреждение молодежной безработицы в приграничных регионах Латвии и Белоруссии в условиях выхода из кризиса» при финансовой поддержке БРФФИ. В рамках исследования были опрошены молодые люди в возрасте 16–29 лет, проживающие в приграничных регионах Латвии и Беларуси.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.2.	Номинальная заработная плата, дол. США	215,2	350,2	406,6	338,9	439,2	564,2	589,9	423,3
2.3.	Соотношение номинальной численной среднемесячной заработной платы с бюджетом прожиточного минимума, %	292,2	368,4	413,1	368,7	408,1	447,6	416,8	395,14
2.4.	Удельный вес населения, имеющего среднедушевые располагаемые ресурсы ниже бюджета прожиточного минимума	12,7	5,4	5,2	7,3	6,3	5,5	4,8	5,1
2.5.	Соотношение среднего размера пенсии с бюджетом прожиточного минимума для пенсионеров	156,5	184,8	211,3	225,4	232,8	248,9	233,5	237,3
2.6.	Соотношение среднего размера пенсии со средним размером начисленной заработной платы	37,5	39,3	36,6	32,7	39,8	37,7	38,8	37,8
<i>Третье направление — изменение условий труда</i>									
3.1.	Численность потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом, чел.	4 530	2 793	2 612	2 349	2 079	2 001	1 833	1 524

Примечание: наша разработка на основе [11, 119, 288, 294, 345, 346, 514; 12, 16, 22; 13; 14].

Особенностью Республики Беларусь является наличие гибких форм занятости (сезонные и временные работы, использование гибких режимов рабочего времени, совместительство и пр.), полномасштабная статистика которых еще не организована. О возможных масштабах прекаризации занятости в экономике Беларуси свидетельствует широкое распространение нестандартных форм занятости, в частности временной (численность занятых на условиях срочных трудовых договоров (контрактов), которая составляет более 80 % [15] и неполной вынужденной занятости. Органами государственной службы занятости ведется мониторинг параметров неполной вынужденной занятости в Республике Беларусь, уровень которой за 2005–2015 гг. дискретно изменялся, реагируя на циклические изменения экономики. В 2015 г. (10 мес.) он составил 8,6 % численности работников (для сравнения, в странах ЕС-28 среднее значение в 2015 г. — 5,7 %). Перевод работников на работу с неполным рабочим днем (неделей) по инициативе нанимателя либо предоставление работникам отпуска без содержания по инициативе нанимателя являются вынужденной мерой, имеющей не только положительные последствия для рынка труда. С одной стороны, это один из способов приспособления предприятий к ухудшению экономической ситуации, который позволяет избежать больших затрат в случае высвобождения персонала и предотвратить рост безработицы. С другой стороны, использование режимов неполной вынужденной занятости провоцирует самостоятельный отток с производств части лучших работников, снижает мотивацию к труду, тормозит необходимые преобразования в структуре занятости.

Особой формой прекаризации можно назвать безработицу, так как трудовые отношения расторгнуты на неопределенный срок, а уровень доходов индивида значительно падает. Для рынка труда Беларуси характерен низкий уровень зарегистрированной безработицы, но при этом существенным отличием является наличие фактической безработицы в размере 5 % (согласно данным обследо-

вания домашних хозяйств по вопросам занятости населения) и неформальной занятости (на начало 2014 г. около 10 % трудовых ресурсов Беларуси можно отнести к неформально занятым) [16, 144]. Учитывая важность и остроту проблем безработицы, особенно среди молодежи, и неполноту имеющейся в органах государственной службы занятости статистической информации о ее фактических размерах в экономике Беларуси, в 2016 г. нами было проведено исследование проблем безработицы среди молодежи с помощью опроса. Выборочная совокупность сформирована с помощью случайного бесповторного отбора. Ее объем составляет в Витебской области Республики Беларусь 307 респондентов и в регионе Латгалия (Латвия) 107 респондентов*. В результате обследования уровень занятости молодежи в Витебской области оценен в 48,9 %, в Латгалии — 37,4 %**. Уровень безработицы среди молодежи составил 34,4 % в Латгалии, в Витебской области — 24,7 %***. 2,3 % молодежи не были официально оформлены на месте основной работы и 11,9 % — на месте дополнительной работы. Среди причин, по которым молодых людей не оформляли на основной работе официально, равномерно распределились следующие ответы: не хотел оформлять работодатель; у самого респондента не было желания оформляться официально; это было обоюдное желание; работа носила эпизодический, нерегулярный характер. Среди причин отсутствия официального оформления на месте дополнительной работы основной причиной являлся эпизодический, нерегулярный характер работы (85 % ответивших).

Статистические данные свидетельствуют о постоянном повышении заработной платы и доходов населения в Беларуси. Уровень малообеспеченности снизился до 5,1 % населения (2015 г.). Однако сам уровень заработной платы в Беларуси, измеренный в долларах, остается невысоким — 395 дол. в 2015 г. Соотношение среднего размера назначенных пенсий, в процентах к среднему размеру начисленной заработной платы колеблется в пределах 40 % (38,8 % в 2014 г.) [11] по сравнению с 50—55 % в странах ЕС, что говорит о низком уровне обеспеченности пенсионеров.

Такой показатель прекаризации занятости, как условия труда, в Республике Беларусь в устойчивой положительной динамике, т. е. происходит постепенное улучшение условий труда.

Белорусский рынок труда демонстрирует достаточно самобытные механизмы обеспечения баланса социальной защищенности и гибкости рынка труда. Модернизация производств происходит преимущественно за счет бюджетных средств и программ, на базе сохранения крупных государственных производств. Это приводит к поддержанию высокого уровня занятости (и низкого уровня безработицы) в сочетании с низким уровнем заработной платы. Однако большинство людей трудятся на условиях срочных договоров, что является признаком неустойчивости занятости. Таким образом, в Республике Беларусь прекаризация связана в большей степени с занятостью, а не с безработицей.

Исследование выявило наличие рисков прекаризации занятости в Беларуси, к основным из которых относятся: высокий удельный вес занятых на условиях срочных договоров, наличие фактической безработицы, особенно среди молодежи, наличие работающих бедных, невысокий уровень жизни пенсионеров.

Осознание рисков прекаризации требует трансформации подходов к государственной политике занятости и механизмов социальной защиты населения. Общими направлениями деятельности являются:

* Доверительная вероятность расчетов 95 %, погрешность ± 5 %.

** Уровень занятости рассчитан как отношение численности занятых в возрасте 15—29 лет к численности населения в возрасте 15—29 лет.

*** Уровень безработицы рассчитан как численность лиц в возрасте 15—29 лет, не имеющих работу, ищущих ее и готовых к ней приступить немедленно, к численности экономически активного населения в возрасте 15—29 лет.

- создание качественных рабочих мест;
- установление временных лимитов на использование срочных контрактов, заемных работников;
- предоставление всеобщего доступа к социальному обеспечению через применение минимальной социальной защиты для всех;
- обеспечение полного информационного сопровождения всех участников рынка труда, ситуации на рынке труда и перспективной потребности в кадрах.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. *Ванкевич, Е. В.* Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. — Витебск : Витеб. гос. технол. ун-т, 2014. — 199 с.
Vankevich, E. V. Gibkost ryinka truda: edinstvo makro- i mikropodhodov [Labour market flexibility: the unity of macro and micro approaches] / E. V. Vankevich. — Vitebsk : Viteb. gos. tehnol. un-t, 2014. — 199 p.
2. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ / В. Н. Бобков [и др.]. — М. : ТЕИС, 2014. — 96 с.
Zanyatost i sotsialnaya prekarizatsiya v Rossii: vvedenie v analiz: [Employment and social precarization in Russia: an introduction to the analysis] / V. N. Bobkov [i dr.]. — M. : TEIS, 2014. — 96 p.
3. *Standing, G.* The precarious. The new dangerous class / G. Standing. — London : Bloomsbury Academic, 2011. — 25 с.
4. *Вагнер, А.* Прекаризация и атипичная занятость женщин и мужчин в Германии и Европе / А. Вагнер : Fridrich Ebert Stiftung, 2014. — 25 с.
Vagner, A. Prekarizatsiya i atipichnaya zanyatost zhenschin i muzhchin v Germanii i Evrope [Precarization and atypical employment of women and men in Germany and Europe] / A. Vagner : Fridrich Ebert Stiftung, 2014. — 25 p.
5. *Бобков, В. Н.* 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни / В. Н. Бобков // Мир России. — 2012. — № 2. — С. 3–26.
Bobkov, V. N. 20 let kapitalisticheskikh transformatsiy v Rossii: vliyanie na uroven i kachestvo zhizni [20 years of capitalist transformations in Russia: the impact on the standard and quality of living] / V. N. Bobkov // Mir Rossii. — 2012. — N 2. — P. 3–26.
6. From precarious work to Decent work. Outcome Document to the Workers Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. — Geneva : ILO, 2012. — P. 27–29.
7. *Cazes, S.* Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe / S. Cazes, A. Nesporova (ed). — Geneva : ILO, 2007. — P. 3–4.
8. *Auer, P.* Employment in Europe 2006. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities / P. Auer. — Unit D. 1, 2006. — 246 p.
9. Eurofond. Updating or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European jobs monitor 2015. — Luxemburg : Publications Office of the European Union, 2015. — 108 p.
10. Europe in figures. Eurostat yearbook 2012 : European Union, 2012. — 692 p.
11. Республика Беларусь в цифрах. Статистический ежегодник Республики Беларусь / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Минск, 2015.
12. Республика Беларусь в цифрах. Статистический ежегодник Республики Беларусь / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Минск, 2016.
13. Официальный курс белорусского рубля по отношению к иностранным валютам, устанавливаемый Национальным банком Республики Беларусь ежемесячно [Электронный ресурс] // Национальный банк Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://www.nbrb.by/statistics/Rates/RatesMonth.asp>. — Дата доступа: 05.05.2015.
14. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Официальная статистика [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika>. — Дата доступа: 05.05.2015.
15. *Ходосовский, В.* Реформы: между гибкостью и защитой [Электронный ресурс] / В. Ходосовский // Беларусь и рынок. — 2011. — № 39 (974). — Режим доступа: <http://m.belmarket.by/ru/page/190/11572>. — Дата доступа 05.05.2015.
Hodosovskiy, V. Reformyi: mezhdru gibkostyu i zaschitoy [Reforms: between flexibility and security] [Elektronnyiy resurs] / V. Hodosovskiy // Belarusyi i ryinok. — 2011. — N 39 (974). — Rezhim dostupa: <http://m.belmarket.by/ru/page/190/11572>. — Data dostupa 05.05.2015.

16. Ванкевич, Е. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева // Белорус. экон. журн. — 2015. — № 3. — С. 129–146.

Vankevich, E. V. Nestandartnaya zanyatost: suschnost, formy, masshtaby, regulirovanie [Non-standart employment: nature, forms, scale, regulation] / E. V. Vankevich, O. V. Zaytseva // Belarus. ekon. zhurn. — 2015. — N 3. — P. 129–146.

**ALENA VANKEVICH,
OLGA ZAITSEVA**

**PREVENTING RISKS OF EMPLOYMENT
INSTABILITY AND INSECURITY**

Author affiliation. *Alena VANKEVICH (vankevich_ev@tut.by), Vitebsk State Technological University (Vitebsk, Belarus); Olga ZAITSEVA (olgazaitseva@gmail.com), Belarusian State Economic University (Minsk, Belarus).*

Abstract. The article examines the effect of objective processes of enhancing labor market flexibility in terms of employment precarization (instability, insecurity), estimates their scale in the EU-28 and in the Republic of Belarus. Directions in the policy flexicurity are substantiated. Manifestations of the employment precarization in the labor market are classified in three ways: changing forms of employment (use of fixed-term contracts and non-standard forms of employment); the change in forms, size and regularity of compensation (reduction in compensation, irregular payments); the change in working conditions (weakening of the enforcement practices of the labor legislation, deterioration of working conditions and labor safety). The main risks of employment precarization in Belarus are substantiated. The risks revealed require transformation in the employment policy.

Keywords: precarization; labor market flexibility; risks of employment precarization.

UDC 338(4+476)

*Статья поступила
в редакцию 22.09. 2016 г.*

Ю. В. ТАРАРЫШКИН

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
КАК ЭЛЕМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

На основании анализа и оценки результативности применения информационных технологий на таможенной территории развивающихся интеграционных объединений на постсоветском пространстве автор приходит к выводу, что информационные техно-

Юрий Вячеславович ТАРАРЫШКИН (yura.tararyshkin@gmail.com), аспирант кафедры корпоративных финансов Белорусского государственного университета (г. Минск, Беларусь).