

УДК 331.5+331.103.2+331.101.5

ББК 65.05

**НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ  
СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ  
В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ****Т. В. Кузьмицкая**

kuzmitskaya@bntu.by

старший преподаватель кафедры «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Республика Беларусь

*Статья посвящена исследованию направлений государственной политики по минимизации рисков, связанных с негативным влиянием технического прогресса на динамику занятости: технологической безработицей, нестандартной занятостью и ростом числа работников с минимальными или нулевыми рыночными полномочиями, имеющими квалификацию, не соответствующую потребностям экономики. Своевременные и эффективные меры содействия занятости, включая профилактику потери рабочего места и раннее вмешательство в эти процессы, позволят смягчить эти угрозы. Для этого в частности необходимо: внедрение комплексных стратегий обучения взрослых, особенно для людей с низкой квалификацией; усиление и адаптация систем обучения, обеспечивающих адекватные возможности для переподготовки на протяжении всей трудовой деятельности работников; расширение социальной защиты.*

**Ключевые слова:** *труд, занятость, рабочие места, автоматизация, цифровизация, модернизация экономики, социальная политика, переобучение.*

**Введение.** Глобализация, автоматизация и цифровизация, демографические изменения благотворно сказываются на качестве жизни людей, уровне их благосостояния, способствуют росту производительности и появлению новых бизнес-моделей, созданию новых и перестройке существующих цепочек добавленной стоимости, формированию инновационных способов организации труда, обеспечивающих большую гибкость как для работодателей, так и для работников. Но в зависимости от возраста, пола, социально-экономических условий, извлекать выгоду из открывшихся возможностей удастся не всем, так как результатом технологического прогресса становится появление нестандартных менее «качественных» рабочих мест, предоставляющих работнику меньше правовых и социальных гарантий. И если для одних специалистов, востребованных на постиндустриальном рынке труда, нестандартная занятость сулит главным образом преимущества в виде работы на дому, гибкого графика, творческой деятельности, то для других – служит «своеобразным буфером между занятостью и безработицей» [1, с. 235]. Значительное число людей имеет нестабильные рабочие условия, невысокую заработную плату, ограниченный доступ к социальной защите, возможностям переподготовки и обучению в течение всей жизни, участию в коллективном договоре и в обсуждении условий труда. При этом в случае безработицы в некоторых странах ОЭСР размер социальной поддержки для работников с нестандартной занятостью на 40–50 % меньше, чем для обычных [2]. Между тем в ближайшие десятилетия рынки труда будут значительно трансформированы. Согласно исследованиям, в странах ОЭСР, следствием внедрения новых технологий в течение следующих 15–20 лет может стать исчезновение 14 % рабочих мест, требующих средней квалификации, а еще 32 % – могут быть сильно модифицированы в результате автоматизации отдельных задач [2]. Эти изменения больше всего затронут старшее поколение работников, имеющих низкую квалификацию, которые в странах ОЭСР принимают участие в обучении в среднем на 40 % реже, чем аналогич-

ная возрастная группа с высокой квалификацией [2]. Отметим, что для содействия скорейшему и эффективному внедрению новых технологий разрабатываются специальные государственные стратегии, одним из успешных примеров которых служит широко известная реализованная в Германии «Индустрия 4.0», но при этом содержащиеся в ней «рекомендации, не затрагивают проблематику занятости, образования и дальнейшего обучения, отмечается лишь сложность прогнозов влияния Индустрии 4.0 на социальную сферу и необходимость формирования новой социальной инфраструктуры, способной обеспечить согласованность человека и техники» [3, с. 90]. Между тем беспокойство по поводу будущего рабочих мест вызывает недовольство эффективностью существующей системой социальной защиты. Согласно опросам ОЭСР, множество людей считает государственные услуги и социальные пособия неадекватными и труднодоступными, более 50 % респондентов отмечает их несправедливость и несоразмерность уплачиваемым ими налогам, 65 % полагают, что другие получают больше, чем заслуживают. Почти 75 % опрошенных ждет от правительства усиления своей социальной защиты и экономической безопасности [2]. Быстрая динамика занятости в цифровую эпоху требует переориентации государственной политики на внимательное отношение к каждому человеку и его благополучию, чтобы люди были уверены, что в случае потери работы они получают поддержку и помощь при поиске других вариантов трудоустройства. Поэтому крайне важно на ближайшую перспективу разработать инструменты оказания помощи работникам при переходе на другую работу посредством эффективных и своевременных мер содействия занятости.

**Результаты и их обсуждение.** Под воздействием совокупного влияния нескольких социально-экономических факторов, таких как «глобализация, углубление мирового разделения труда, регионализация, стремительное распространение информационных технологий и стирание границы между производителем и потребителем» [4, с. 33], происходят кардинальные изменения на рынках труда, которые становятся бонусом для множества работников, обладающих высокой квалификацией и широкой специализацией, и одновременно проблемой для множества других, имеющих недостаточные или устаревшие навыки в сокращающихся сферах занятости. Важнейшими угрозами в будущем предположительно станут высокий уровень технологической безработицы на фоне старения населения и увеличения продолжительности жизни, рост нестандартной занятости и числа работников с минимальными или нулевыми рыночными полномочиями, имеющими низкую квалификацию или устаревшие навыки и компетенциях.

Несмотря на то, что в ближайшее время в Беларуси, как и в ОЭСР, не ожидается высокого уровня безработицы, необходимо подготовиться к неизбежным глубоким структурным изменениям рынков труда. Сейчас занятость в большинстве стран ОЭСР имеет тенденцию к росту, так как новые рабочие места создаются быстрее, чем разрушаются старые. Более того, открываются дополнительные возможности для трудоустройства множества людей, которым ранее работа была недоступна по разным причинам. Технологические изменения и глобализация способствуют снижению себестоимости продукции, повышению ее качества и появлению новых рынков – все это приводит к дополнительному спросу и росту производительности и, следовательно, созданию новых рабочих мест, поэтому массовая технологическая безработица в ближайшем будущем кажется маловероятной. Более того, тот факт, что работа потенциально может быть автоматизирована, не означает, что это действительно произойдет: автоматизация не всегда может быть экономически эффективной или желательной, она может вызывать юридические и этические проблемы, и на нее будут влиять предпочтения людей и политические решения. Тем не менее, даже тех работников, которые сохраняют свои рабочие места, ждут значительные перемены. Высокому риску структурных трансформаций в результате автоматизации подвержен производственный сектор, а также многие сферы услуг, в меньшей степени – здравоохранение, образование и государственный сектор, но так

как в этих секторах сконцентрирована значительная доля рабочей силы, даже незначительная перестройка затронет большое количество людей. Таким образом, структурные изменения могут повлиять на многих работников, независимо от сферы занятости, более того, предусмотреть и просчитать все риски, оценить все последствия не позволяет «очень высокая неопределенность технико-технологических прогнозов» [5, с. 42]. Поэтому, для предотвращения негативных последствий для производительности, экономического роста, благосостояния и социальной сплоченности, необходима комплексная государственная политика, направленная на смягчение социально-экономической трансформаций рынков труда. Перечисленные выше проблемы будут усугублены быстрым старением населения во многих странах. В ОЭСР в 2015 г. на каждые 100 человек трудоспособного возраста приходилось 28 человек в возрасте 65 лет и старше. К 2050 г. это соотношение должно удвоиться [2]. В странах с быстро стареющим населением может возникнуть нехватка квалифицированной рабочей силы, поскольку число выходящих на пенсию пожилых работников возрастает по сравнению с числом молодых людей, выходящих на рынок труда. Эти недостатки могут, в свою очередь, привести к более быстрой автоматизации или усилению давления на работников-иммигрантов. Старение также будет иметь прямое влияние на спрос рабочей силы и типы рабочих мест, поскольку потребление смещается от товаров длительного пользования (таких как автомобили) к услугам (таким как здравоохранение). В некоторых странах с развивающейся экономикой задача состоит в том, чтобы вовлечь в состав занятых трудовых ресурсов большее количество молодых людей. Этим странам нужно воспользоваться своим демографическим дивидендом, чтобы ускорить экономический рост в настоящем и подготовиться к переходу к гораздо более пожилому населению и соответственно к большей нагрузке на пенсионные и социальные фонды в будущем. Работникам, которые теряют работу вследствие развития технологий и глобализации, необходимо помочь быстро перейти на новые рабочие места с помощью эффективных и своевременных служб занятости, а также мер профилактики потери рабочего места и раннего вмешательства в эти процессы.

Для минимизации рисков и максимизации выгод от структурных трансформаций на рынке труда важное значение будет иметь эффективная политика в области обучения и переобучения, направленная на предотвращение обесценивания и устаревания профессиональных навыков и компетенций. Растущий сектор услуг, создающиеся экологоориентированные производства формируют занятость в организациях нового типа (интеллектуальных, виртуальных, сетевых и др.), что требует «увеличения доли высококвалифицированных специалистов, обладающих новыми знаниями и компетенциями, и делает актуальной проблему структурного согласования рынка образовательных услуг и рынка труда» [6, с. 104]. Многие исследователи отмечают, что обострившаяся в современном мире проблема перекалфикации персонала обуславливает «возрастание значения образования (как с точки зрения подготовки кадров, так и получения последующего образования на протяжении всей жизни) и взаимодействия с университетами» [7, с. 62]. Согласно исследованиям, в странах ОЭСР участие в обучении работников с низкой квалификацией на 40 % ниже, чем у работников с высокой квалификацией, что значительно облегчает последним переход из сокращающихся секторов занятости в расширяющиеся [2]. Однако зачастую политика в области переподготовки не охватывает работников, подвергающихся наибольшему риску попасть под сокращение. В среднем по странам ОЭСР, люди, занятые на рабочих местах с высоким риском автоматизации, на 30 % реже участвуют в повышении квалификации или переподготовке, чем те, которые заняты на работах с более низким риском [2]. Но даже если работник из группы риска (имеющий низкую квалификацию, занятый на рабочем месте с высокой вероятностью автоматизации или потерявший работу) проходит переобучение, то он сталкивается с дополнительными проблемами, такими как низкое качество и ограниченная актуальность обучения, с трудностью выбора подходящих учебных мероприятий, нехваткой времени или денег

для обучения. Между тем работодатели с большей вероятностью будут вкладывать средства в подготовку высококвалифицированных работников, так как ожидается, что отдача от таких инвестиций будет выше. Поэтому необходимо укрепить и адаптировать системы обучения взрослых, чтобы обеспечить каждого работника, и в первую очередь тех, кто наиболее уязвим к предстоящим изменениям, адекватными возможностями для переподготовки на протяжении всей своей трудовой деятельности, объяснить преимущества обучения с помощью информационных кампаний и профориентации, разработать модульные и гибкие форматы обучения, позволяющие совмещать их с плотным графиком работы и семейными обязанностями. Также необходимо формализовать признание навыков и компетенций, приобретенных на основе практики и опыта, и разработать эффективные финансовые стимулы для снижения стоимости обучения для наиболее уязвимых групп. Кроме того, крайне важно повысить качество программ и их соответствие текущим и будущим потребностям рынка труда, регулярно оценивая их эффективность. Также государственная политика должна поощрять работодателей играть важную роль в реализации обучения и переобучения кадров, в особенности попадающих в группы риска. Проблемы с качеством обучения, повышением квалификации и переобучением, а также с согласованностью рынка образовательных услуг и рынка труда актуальны и для Беларуси. Исследователями отмечается, что при «формально высокообразованном и квалифицированном трудовом потенциале в стране предприятия испытывают дефицит работников необходимой квалификации» [6, с. 100].

Несмотря на значительный рост гибких рабочих мест, таких как «работа по временным контрактам, занятость в режимах неполного рабочего времени, альтернативной рабочей недели, деления рабочего места, сжатой рабочей недели, дистанционной занятости» [8, с. 194] и другие, стандартные условия найма на условиях полного рабочего времени, остаются наиболее распространенной формой трудовых отношений во всех странах мира, включая экономически развитые страны ОЭСР. Отметим, что гибкие рабочие условия часто возникают в ответ на запрос как со стороны работодателей, так и со стороны работников. Компаниям необходима некоторая свобода действий для корректировки рабочей силы и рабочего времени, чтобы мобильно реагировать на колеблющийся и непредсказуемый спрос. Работники могут стремиться к большей свободе для того, чтобы совмещать работу с домашними обязанностями и отдыхом, достигать оптимального баланса между работой и личной жизнью. Кроме того, гибкие формы трудоустройства для некоторых категорий, например, молодежи и многих низкоквалифицированных работников, могут стать своеобразным трамплином для последующего найма на постоянной основе.

Вместе с тем, сегодня возникает проблема «ложной самозанятости», когда работодателем с целью снижения налоговых или бюрократических издержек при некоторых нестандартных формах занятости, исполнители оформляются в рамках гражданско-правовых, а не трудовых отношений. Трудовое право обязывает работодателя в установленное рабочее время обеспечить работнику условия труда и гарантирует высокую степень социальной защиты. В соответствии с гражданским кодексом, договор заключается на выполнение определенной работы в оговоренный срок между заказчиком и подрядчиком. При этом, подрядчик берется выполнить работу «за свой счет и на свой риск», а заказчик – принять ее и оплатить. Ложная самозанятость зачастую характерна для таких нестандартных форм занятости, как «контракты по вызову» (в т. ч. соглашения «ноль часов»), а также для различных форм работы за собственный счет. Как справедливо отмечается в литературе, «работа по вызову, в особенности договоры «ноль часов», – самая нестабильная форма занятости» [9, с. 51]. В соответствии с соглашением «ноль часов», работодатель не берет на себя обязанностей предоставить работу и не несет ответственность в случае необеспечения работой, с работником не согласовываются минимальная продолжительность и режим рабочего времени. Другими словами, у работника отсутствуют гарантии занятости и получения минимального заработка. Трактовать самозанятость как ложную следует в ситуациях, когда при осуществлении рабочего процесса работнику навязывают некоторые условия, такие же, как и наемным работникам, оформленным в других компаниях в рамках стандартного трудового законодательства.

Например, работники не могут устанавливать свои собственные ставки заработной платы или отправить замену для выполнения своих функций, обязаны носить униформу, при этом формально они классифицируются как работающие не по найму, а «на себя». Это означает, что они испытывают некоторые элементы зависимости или подчинения в своих рабочих отношениях и имеют меньше возможностей для ведения переговоров по согласованию условий труда. При этом, поскольку они классифицируются как работающие не по найму, то имеют ограниченные трудовые права, социальную защиту, не могут участвовать в коллективном договоре по поводу условий труда и социальных гарантий и не имеют равного доступа к обучению, по сравнению со стандартными работниками. В нашей стране ложная samozанятость может иметь место, когда в малом бизнесе в сфере услуг, таких как парикмахерские, автосервис, строительство, с работником вместо трудового соглашения заключается договор подряда (как с гражданином или индивидуальным предпринимателем). Государственная политика должна быть направлена на то, чтобы различия в налоговом и нормативном подходе к различным формам занятости не способствовали неправильной классификации работников. Для этого необходимо уточнить существующее законодательство и обеспечить его соблюдение, например, путем усиления ответственности работодателей за неправильную классификацию форм занятости и облегчения процедуры оспаривания своего статуса занятости для работников. Отметим, что в некоторых ситуациях невозможно абсолютно достоверно и точно установить правильный статус работников, что образует «серую зону» между «зависимой» занятостью и samozанятостью. Между тем, необходимо стремиться к тому, чтобы число таких работников с пограничным статусом было минимальным. При других формах нестандартной занятости (например, таких как неполный рабочий день и временная работа) работники в меньшей степени ущемлены в социальной защите, трудовых правах и возможностях повышения квалификации и переобучения.

В последнее время в большинстве стран ОЭСР снижается число членов профсоюзов и общий охват коллективными договорами, что еще больше ослабляет рыночную власть работников. Доля работников в ОЭСР, охваченных коллективными договорами, неуклонно снижалась в течение последних трех десятилетий, с 45 % в 1985 г. до 32 % в 2016 г. [2]. Это ослабило переговорную силу работников при обсуждении оплаты и условий труда во многих странах и способствовало снижению приходящейся на них доли национального дохода. Причем, среди нестандартных работников членство в профсоюзах и охват коллективными соглашениями еще ниже, так как они вступают в профсоюзы в среднем на 50 % реже, чем обычные. Данная тенденция отражает практические и юридические трудности их организации, а также является следствием того, что профсоюзы исторически фокусируются на потребностях стандартных работников. Для samozанятых работников, особенно имеющих некоторые признаки зависимости и уязвимости, и, следовательно, сталкивающихся с дисбалансом власти со стороны своего работодателя или клиента, создаются проблемы эффективности и справедливости. В Беларуси происходят схожие процессы. Согласно опросам, отмечается недостаточная активность и бездействие профсоюзов в защите интересов работников, а сами профсоюзные организации характеризуются его членами как излишне бюрократизированные и неэффективные, значительное количество опрошенных невысоко оценивает влияние коллективного договора на разрешение социально-трудовых проблем предприятия. Поэтому государственная политика должна обеспечивать соответствие рынка труда и конкурентной политики. Необходимо также рассмотреть возможность содействия появлению новых форм социального диалога и поддержать усилия профсоюзов и организаций работодателей по расширению членства в нестандартных формах работы и бизнеса. Одним из наиболее цивилизованных методов поиска взаимных компромиссов между сторонами, который позволяет существенно снизить риски конфликтов в развитии общественно-политических процессов и обеспечить достижение социального мира и стабильности, является социальное партнерство в современных коллаборативных формах. Вклад социального диалога и коллективных договоров в формирование будущего рабочих мест в решающей степени зависит от того, насколько работники и фирмы способны и готовы

объединяться и договариваться о взаимовыгодных и обязательных соглашениях. Примеры успешных коллективных соглашений в секторе агентств по временному трудоустройству, а также в сфере культуры и творчества даже в тех странах, где профсоюзы слабы, показывают, что коллективные переговоры, при условии их гибкости, можно приспособить к самым разнообразным типам трудовых отношений. Отсутствие права на ведение коллективных переговоров может усилить дисбаланс власти, присущий современным трудовым отношениям, и привести к определенной монополии на рынке труда, при которой работодатели получают возможность за счет неэффективного сокращения спроса на рабочую силу навязать более низкую заработную плату. Кроме того, такое положение дел формирует потребительский подход к людям, в противовес теории «человеческих отношений», в рамках которой еще в прошлом веке была доказана важность и влияние на производительность труда таких факторов, как: «отношения в коллективе, сплоченность группы, взаимоотношения с руководством, благоприятная атмосфера на рабочем месте, удовлетворенность трудом, осознание своей значимости и ответственности и другие» [10, с. 215]. Для бизнеса монополия на рынке труда также имеет негативные последствия, так как приводит к отсутствию конкуренции на рынке труда (например, из-за того, что некоторые компании вступают в сговор между собой или прибегают к ограничительным соглашениям, направленным на снижение мобильности работников и их рыночной власти, приведет к тому, что инновационные компании не могут использовать новые возможности и нанимать лучших людей), а также несоблюдение законодательства о конкуренции ставит в невыгодное положение фирмы, соблюдающие правила.

Разработка и реализация комплексной политики, направленной на создание более эффективного мира труда, в частности такие меры как усиление социальной защиты и повышение качества обучения взрослых, потребуют соответствующих финансовых ресурсов. При этом некоторые меры (совершенствование и обеспечение соблюдения правил рынка труда, усиление антимонопольного законодательства для ограничения монополической власти работодателей, укрепление коллективных переговоров и повышение гибкости обучения) не должны быть обременительными для государственного бюджета. Более того, успешно функционирующие государственные службы занятости в результате эффективных и своевременных действий по быстрому возвращению к труду потерявших работу людей снижают затраты на выплату пособий по безработице и могут повысить производительность за счет повышения качества рабочих мест. А некоторые реформы могут даже напрямую увеличить налоговые поступления за счет расширения налоговой базы (например, путем внедрения платформенной экономики в налоговую систему), устранения непреднамеренных налоговых стимулов для самозанятости и борьбы с ложной самозанятостью. Тем не менее, во многих развивающихся странах для получения необходимого объема инвестиций, требующихся для усиления социальной защиты и повышения качества обучения и переквалификации работников, простой оптимизации текущих доходов и расходов будет недостаточно. Поэтому в решение предстоящих проблем необходимо вовлекать все заинтересованные стороны, включая предприятия, которые остро нуждаются в работниках с соответствующими навыками и в общей благоприятной социально-экономической среде. При этом, так как в постиндустриальную эпоху роль основного движущего механизма переходит к «кооперации в коллаборативных формах, когда она связана с интерактивной координацией действий коллектива участников, обеспечивая синергию их совместных усилий» [11, с. 205], сотрудничество государства и бизнеса в этой форме позволит адекватнее и эффективнее подготовиться к изменяющемуся миру труда. Также отметим, что «для стимулирования интерактивных сетевых взаимодействий необходимы изменения деловой среды, в которой создаются и применяются знания, повышение ее горизонтальной связности и открытости» [12, с. 53].

**Выводы.** Прогнозируемое влияние технического прогресса на динамику занятости, на количество, качество и доступность рабочих мест, показывает необходимость разработки и реализации комплексной политики, направленной на повышение устойчивости и адаптивности рынков труда, и включающей следующие меры: совершенствование регулирования рынков труда (сокращение ложной самозанятости, расширение прав

работников с трудно определяемым статусом занятости, недопущение образования монополий); вовлечение в социальный диалог и коллективные договоры большого количества работников, в т. ч. с нестандартной занятостью; внедрение современных стратегий обучения и переобучения взрослых для обеспечения каждого работника, особенно из наиболее уязвимых групп, адекватными возможностями для переподготовки и повышения квалификации на протяжении всей их трудовой деятельности; усиление социальной защиты путем дополнения целевых мер более универсальной и безоговорочной поддержкой, расширения охвата существующих систем социальной защиты новыми формами занятости и повышения переносимости прав между программами социального страхования, предназначенными для различных групп рынка труда, оказания дополнительной помощи и поощрения лиц, ищущих работу, к ее поиску.

#### Список использованных источников

1. Кузьмицкая, Т. В. Динамика трудовых отношений в Республике Беларусь в условиях модернизации / Т. В. Кузьмицкая // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2016. – № 4. – С. 230–238.
2. The future of work oecd Employment Outlook 2019 [Электронный ресурс] // 2019 Organisation for Economic Co-operation and Development. – Режим доступа : <https://www.oecd.org/employment/ Employment-Outlook-2019-Highlight-EN.pdf>. – Дата доступа : 29.02.2020.
3. Мелешко, Ю. В. Индустрия 4.0 – новая промышленная политика Германии : теоретическая основа и практические результаты / Ю. В. Мелешко // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2018. – № 8. – С. 80–93.
4. Кузьмицкая, Т. В. Факторы эволюции трудовых отношений в сетевой экономике / Т. В. Кузьмицкая // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D : Экономические и юридические науки. – 2018. – № 6. – С. 27–34.
5. Солодовников, С. Ю. Экономика рисков / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2018. – № 8. – С. 16–55.
6. Современные формы капитализации экономических (хозяйственных) ресурсов и новое качество экономического роста / С. Ю. Солодовников [и др.]. – Сыктывкар : ГОУ ВО КРАГСИУ, 2017. – 226 с.
7. Мелешко, Ю. В. Модернизация образовательных подходов в условиях цифровизации экономики / Ю. В. Мелешко, Т. В. Сергиевич // Техничко-технологические проблемы сервиса. – 2019. – № 1 (47). – С. 60–64.
8. Горизонтальная культура социальных взаимодействий – потенциал развития экономики и общества в XXI веке / С. Ю. Солодовников [и др.]. – Минск : БНТУ, 2018. – 325 с.
9. Коркин А. Е. Работа по вызову: понятие и виды / А. Е. Коркин // Сибирский юридический вестник. – 2010. – № 3 (50). – С. 50–56.
10. Сергиевич, Т. В. Эволюция трактовки понятия «управление трудом в промышленности» / Т. В. Сергиевич // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – № 3. – С. 211–217.
11. Васюченко, Л. П. Предпосылки ренессанса социально-экономического феномена кооперации / Л. П. Васюченко, Т. В. Кузьмицкая // Вестник Коми республиканской академии государственной службы и управления Серия «Теория и практика управления». – 2017. – № 18 (23). – С. 198–206.
12. Бахматова, Е. И. К вопросу о стимулировании сетевых взаимодействий на рынке вторичных молочных ресурсов Республики Беларусь / Е. И. Бахматова // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2017. – № 6. – С. 46–55.

*Статья поступила в редакцию 18 марта 2020 года*

## DIRECTIONS OF STATE POLICY OF PROMOTING EMPLOYMENT IN A POST-INDUSTRIAL ECONOMY

**T. V. Kuzmitskaya**

kuzmitskaya@bntu.by

Senior lecturer of the Department «Economics and Law»

Belarusian National Technical University

Minsk, Republic of Belarus

*The article is devoted to the study of government policy directions to minimize the risks connected with the negative impact of technological progress on employment dynamics: technological unemployment, precarious work and the growth in the number of workers with minimal or zero market powers that have qualifications that do not meet the needs of the economy. Timely and effective employment promotion measures, including the prevention of job loss and early intervention in these processes, will mitigate these threats. For this, in particular, it is necessary: to introduce comprehensive adult education strategies, especially for people with low qualifications; to strengthen and adapt training systems providing adequate opportunities for retraining during the entire labor activity of employees; expansion of social protection.*

**Keywords:** labor, employment, jobs, automation, digitalization, modernization of the economy, social policy, retraining.

### References

1. Kuzmickaya, T. V. Dinamika trudovyh otnoshenij v Respublike Belarus' v usloviyah modernizacii / T. V. Kuzmickaya // Ekonomicheskaya nauka segodnya. – 2016. – № 4. – S. 230–238.
2. The future of work oecd Employment Outlook 2019 [Elektronnyj resurs] // 2019 Organisation for Economic Cooperation and Development. – Rezhim dostupa : <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlights-en.pdf> – Data dostupa: 29.02.2020.
3. Meleshko Yu. V. Industriya 4.0 – novaya promyshlennaya politika Germanii : teoreticheskaya osnova i prakticheskie rezul'taty / Yu.V. Meleshko // Ekonomicheskaya nauka segodnya. – 2018. – № 8. – S. 80–93.
4. Kuzmickaya T. V. Faktory evolyucii trudovyh otnoshenij v setevoy ekonomike / T. V. Kuzmickaya // Vestnik Polockogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya D : Ekonomicheskie i yuridicheskie nauki. – 2018. – № 6. – S. 27–34.
5. Solodovnikov, S. Yu. Ekonomika riskov / S. Yu. Solodovnikov // Ekonomicheskaya nauka segodnya. – 2018. – № 8. – S. 16–55.
6. Sovremennye formy kapitalizacii ekonomicheskikh (hozyajstvennyh) resursov i novoe kachestvo ekonomicheskogo rosta / S. Yu. Solodovnikov [i dr.]. – Syktyvkar : GOU VO KRAG-SiU, 2017. – 226 s.
7. Meleshko, Yu. V. Modernizaciya obrazovatel'nyh podhodov v usloviyah cifrovizacii ekonomiki / Yu. V. Meleshko, T. V. Sergievich // Tekhniko-tehnologicheskie problemy servisa. – 2019. – № 1 (47). – S. 60–64.
8. Gorizontal'naya kul'tura social'nyh vzaimodejstvij – potencial razvitiya ekonomiki i obshchestva v XXI veke / S. Yu. Solodovnikov [i dr.]. – Minsk: BNTU, 2018. – 325 s.
9. Korkin A. E. Rabota po vyzovu: ponyatie i vidy / A. E. Korkin // Sibirskij yuridicheskij vestnik. – 2010. – № 3 (50). – S.50–56.
10. Sergievich, T. V. Evolyuciya traktovki ponyatiya «upravlenie trudom v promyshlennosti» / T. V. Sergievich // Ekonomicheskaya nauka segodnya. – № 3. – S. 211–217.
11. Vasyuchenok, L. P. Predposylki renessansa social'no-ekonomicheskogo fenomena kooperacii / L. P. Vasyuchenok, T. V. Kuzmickaya // Vestnik Komi respublikanskoj akademii gosudarstvennoj sluzhby i upravleniya Seriya «Teoriya i praktika upravleniya», – 2017. – № 18 (23). – S. 198–206.
12. Bahmatova, E. I. K voprosu o stimulirovani setevykh vzaimodejstvij na rynke vtorignyh molochnyh resursov Respubliki Belarus' / E. I. Bahmatova // Ekonomicheskaya nauka segodnya. – № 6. – 2017. – S. 46–55.