



Научная статья

Е. В. МАСЛЮКОВА¹,
Д. И. МОКРОУСОВА¹,
М. А. ПОКУСАЕНКО¹

¹Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ ПОСЛЕДСТВИЙ ПАНДЕМИИ COVID-19

Контактное лицо:

Маслюкова Елена Васильевна, доцент экономического факультета, Южный федеральный университет

Адрес: 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 105/42, тел.: +7 (863) 218-40-00

E-mail: maslyukova@sfedu.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9918-3040>

Web of Science Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7143-2016>

eLIBRARY ID: SPIN-код: 5309-8654, AuthorID: 706015

Мокроусова Дарья Игоревна, Южный федеральный университет

Адрес: 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 105/42, тел.: +7 (863) 218-40-00

E-mail: dmokrousova@sfedu.ru

Покусаенко Мария Алексеевна, аспирант экономического факультета, Южный федеральный университет

Адрес: 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 105/42, тел.: +7 (863) 218-40-00

E-mail: voropay@sfedu.ru

eLIBRARY ID: SPIN-код: 1189-1722, AuthorID: 1001739

Цель: оценка воздействия коронавируса (COVID-19) на рынок труда молодежи в контексте распространения процессов прекаризации занятости.

Методы: использованы качественные методы для анализа институтов рынка труда, проведение глубинных интервью, интерпретативный анализ дискурсов акторов.

Результаты: пандемия COVID-2019 поставила перед экономикой новые вызовы и способствовала активному развитию новых форматов занятости и взаимодействия работодателя и работника в виде неформальной занятости, бирж фриланса, развитию прекариата. В статье рассмотрены особенности и риски неформальной и нестандартной занятости. На основе анализа рынка труда было определено влияние пандемии на условия труда, усиление неравенства и возрастания роли неформального сектора. Особо подчеркивается воздействие кризиса на условия занятости среди молодежи, имеющей высшее образование. Для формирования моделей поведения студентов в условиях нестабильности рынка труда авторами проведены глубинные интервью со студентами и выпускниками Южного федерального университета для оценки возможностей трудоустройства выпускников вузов. Уточнены и конкретизированы характеристики восприятия респондентами процессов, связанных с прекаризацией, в контексте последствий пандемии COVID-19.

Научная новизна: состоит в развитии теоретико-методологических подходов к анализу феномена прекаризации занятости молодежи в контексте последствий пандемии COVID-19. Показано, что наблюдаемый рост прекаризации занятости сопряжен с поведенческими особенностями, обусловленными доминирующими поведенческими моделями и искажениями в восприятии неустойчивой работы выпускниками вузов в отношении структурных возможностей, предоставляемых рынком труда.

Практическая значимость: идентифицированные особенности трудоустройства выпускников российских университетов могут быть использованы для разработки рекомендаций по совершенствованию системы мониторинга уровня прекаризации занятости на региональных рынках труда.

Ключевые слова: экономика и управление народным хозяйством; рынок труда; выпускники вузов; прекариат; трудоустройство; пандемия; COVID-19



Благодарность: статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант № 19-010-00651 «Выпускники университетов как новый прекариат».

Конфликт интересов: авторами не заявлен.

Статья находится в открытом доступе в соответствии с Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), предусматривающем некоммерческое использование, распространение и воспроизводство на любом носителе при условии упоминания оригинала статьи.

Как цитировать статью: Маслюкова Е. В., Мокроусова Д. И., Покусаенко М. А. Прекаризация занятости молодежи в контексте последствий пандемии COVID-19 // Russian Journal of Economics and Law. 2021. Т. 15, № 3. С. 440–454. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/2782-2923.2021.3.440-454>

The scientific article

E. V. MASLYUKOVA¹,

D. I. MOKROUSOVA¹,

M. A. POKUSAENKO¹

¹ Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

PRECARIZATION OF THE YOUTH'S EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF COVID-19 PANDEMIC CONSEQUENCES

Contact:

Elena V. Maslyukova, Associate Professor of the Economics Faculty, South Federal University

Address: 105/42 Bolshaya Sadovaya Str., 344006 Rostov-on-Don, tel.: +7 (863) 218-40-00

E-mail: maslyukova@sfedu.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9918-3040>

Web of Science Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7143-2016>

eLIBRARY ID: SPIN-code: 5309-8654, AuthorID: 706015

Darya I. Mokrousova, South Federal University

Address: 105/42 Bolshaya Sadovaya Str., 344006 Rostov-on-Don, tel.: +7 (863) 218-40-00

E-mail: dmokrousova@sfedu.ru

Mariya A. Pokusaenko, post-graduate student of the Economics Faculty, South Federal University

Address: 105/42 Bolshaya Sadovaya Str., 344006 Rostov-on-Don, tel.: +7 (863) 218-40-00

E-mail: voropay@sfedu.ru

eLIBRARY ID: SPIN-code: 1189-1722, AuthorID: 1001739

Objective: to assess the impact of coronavirus (COVID-19) on the youth labor market in the context of the spread of precarization processes in employment.

Methods: qualitative methods were used to analyze labor market institutions, together with in-depth interviews and interpretative analysis of actors' discourses.

Results: the COVID-2019 pandemic posed new challenges to the economy and contributed to the active development of new employment formats and employer-employee interaction in the form of informal employment, freelance platforms, and precariat development. The article considers the features and risks of informal and non-standard employment. Based on the labor market analysis, we determined the impact of the pandemic on working conditions, inequality growth and the increasing role of the informal sector. The impact of the crisis on employment conditions for young people with higher education is particularly emphasized. To form the models of students' behavior under the conditions of labor market instability, the authors conducted in-depth interviews with students and graduates of the Southern Federal University to assess the employment opportunities of university graduates. The characteristics of respondents' perception of the processes associated with precarization in the context of the COVID-19 pandemic consequences are clarified and specified.



Scientific novelty: it consists in the development of theoretical and methodological approaches to the analysis of precarization of youth employment in the context of the COVID-19 pandemic consequences. It is shown that the observed increase of employment precarization is associated with behavioral features caused by dominant behavioral models and distortions in the perception of unstable employment by university graduates in relation to the structural opportunities provided by the labor market.

Practical significance: the identified features of employment of the Russian university graduates can be used to develop recommendations for improving the system for monitoring the employment precarization level in the regional labor markets.

Keywords: Economics and national economy management; Labor market; University graduates; Precariat; Employment; Pandemic; COVID-19

Acknowledgement: the article was prepared with the support of the Russian Fund for Basic Research, grant No. 19-010-00651 “University graduates as a new precariat”.

Conflict of Interest: No conflict of interest is declared by the authors.

The article is in Open Access in compliance with Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), stipulating non-commercial use, distribution and reproduction on any media, on condition of mentioning the article original.

For citation: Maslyukova E. V., Mokrousova D. I., Pokusaenko M. A. Precarization of the youth’s employment in the context of COVID-19 pandemic consequences, *Russian Journal of Economics and Law*, 2021, Vol. 15, No. 3, pp. 440–454 (in Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/2782-2923.2021.3.440-454>

Введение

Технологическое развитие, глобализация во взаимодействии с социально-экономической политикой и институциональными преобразованиями ускорили структурные изменения в экономике, что привело к модификации условий труда и новым формам занятости [1–3]. Эти изменения бросают вызов системам социальной защиты, особенно тем, которые «привязаны к работодателю». Расширение глобальных производственно-сбытовых цепочек привело к росту занятости в неформальной экономике за счет скрытых и часто многосторонних трудовых отношений, которые в значительной степени не признаются действующим законодательством о труде и системой социальной защиты [4, 5]. Конкретные экономические и политические условия, связанные с неолиберализмом, сделали течение современной жизни не только нестабильным, но и небезопасным в течение длительных периодов времени и в будущем [6]. Быстрый рост цифровых технологий стимулировал «экономику рабочих мест», которая предлагает специализированные и неспециализированные рабочие места через цифровые онлайн-платформы, но без стандартных отношений между работодателем и сотрудником [7]. Помимо неформальной занятости, на рынке труда наблюдается еще одна тенденция – появление но-

вых форм нестандартной занятости. Хотя работа на фрилансе и неполный рабочий день существуют уже давно, технологические инновации способствовали развитию «экономики совместного использования», которая позволяет согласовывать спрос и предложение на услуги, передаваемые электронным способом, или физические трудоемкие услуги с помощью цифровой платформы.

Термин «прекариат», впервые использованный французскими социологами в 1980-х гг., описывает людей, «работающих ненадежно, обычно на нескольких краткосрочных работах, без обращения к стабильной профессиональной идентичности или карьере, стабильной социальной защите или защитным правилам, относящимся к ним». Г. Стэндинг утверждает, что прекариат расширялся на фоне сокращения «салариата» – термина, появившегося в 1900-х гг. для обозначения наемных рабочих, которые пользуются гарантиями занятости и такими льготами, как оплачиваемый отпуск и пенсионные накопления [8]. В прекариат входят разнородные по социальному составу группы населения, что делает невозможным установление точных границ [9]. К прекариату можно отнести безработных, тех, кто занят временной работой, трудятся неполный день, на основе посреднических отношений и других форм суб-

подряда, а также задействованных в неформальном секторе (рис. 1). Для этих работников нет защиты со стороны трудового законодательства; они чрезвычайно уязвимы и сталкиваются с высоким риском потери трудоспособности в любое время [10]. «Неустойчивые контракты являются неизбежным элементом в высшем образовании и исследовательских профессиях, которые стали более разнообразными с массовым ростом университетского сектора и развитием обществ знаний – с „демократизацией“, которая влечет за собой, в смысле более широкого обмена знаниями, и рост числа выпускников со степенью *PhD*» [11].

Как правило, работники со стандартной формальной занятостью сталкиваются с относительно меньшим дефицитом достойной работы по сравнению с их коллегами с нестандартной занятостью. Благодаря бессрочным трудовым договорам и фиксированным рабочим часам на полную ставку они, как правило, имеют более безопасный режим работы, более стабильный и постоянный источник дохода, имеют широкий доступ к предусмотренным законом льготам, таким как оплачиваемый отпуск (отдых, боль-

ничный и по беременности и родам) и другие формы социальной защиты. Благодаря лучшему надзору со стороны регулирующих органов работники формального сектора могут также иметь более благоприятные и безопасные условия труда.

Неформальная и нестандартная занятость имеют несколько ключевых преимуществ в облегчении мобильности и гибкости рабочей силы, что может быть выгодно как работодателям, так и работникам. Работодателям гибкость позволяет быстрее адаптироваться к меняющимся рыночным условиям. Среди основных преимуществ для них можно выделить снижение затрат на рабочую силу, поскольку этот источник рабочей силы может быть относительно дешевым; гибкость, позволяющая справляться с конкретными пробелами в навыках, недоступными в компании, и технологические инновации, которые позволяют фирмам собрать команды работников, которые проживают в разных местах мира, или предоставить фрилансерам платформу для предложения своих услуг и получения комиссионных. Работникам неформальная занятость обеспечивает гибкость и свободу

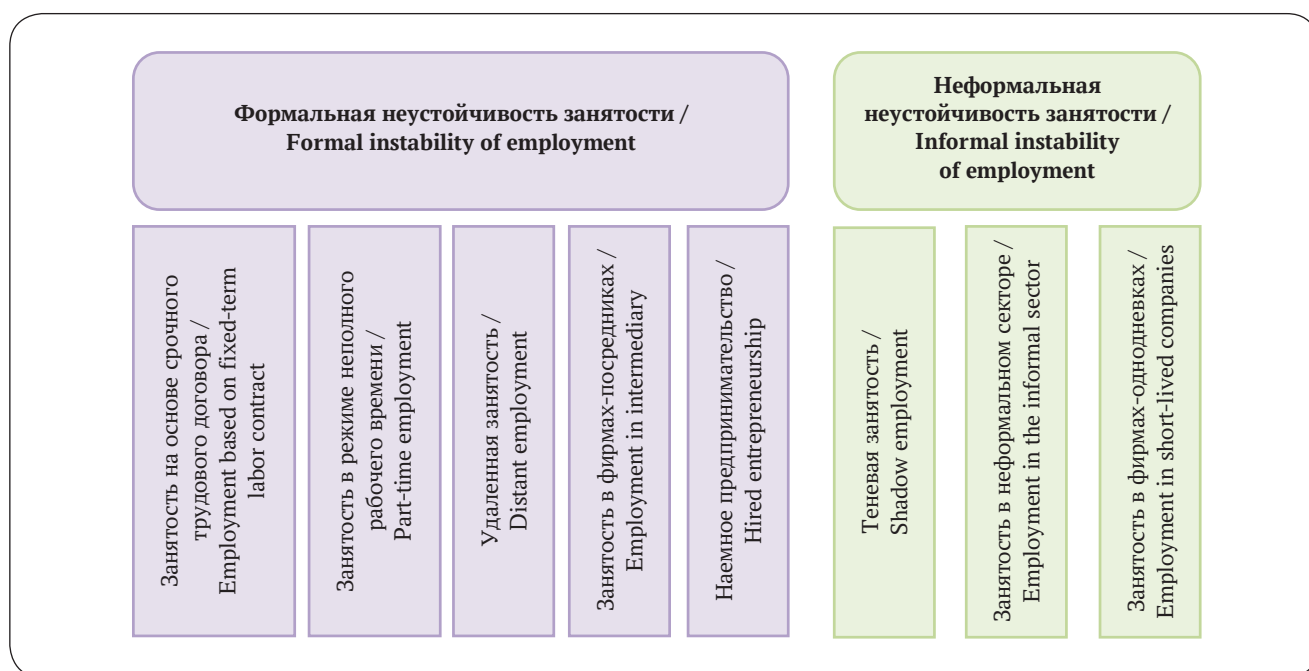


Рис. 1. Разновидности прекаризованного труда

Источник: построено на основе [12].

Fig. 1. Types of precarious labor

Source: based on [12].



выбора, когда и где они хотят работать. Эта гибкость может быть больше оценена некоторыми сегментами рабочей силы из-за ограничивающих условий, с которыми они сталкиваются. Например, неполный рабочий день может лучше подойти учащимся или домохозяйкам, когда им нужно выполнять образовательные или семейные обязанности, но при этом они хотят заработать некоторый доход.

Тем не менее неформальная и нестандартная занятость также создает риски для отдельных лиц, компаний, правительств и общества [13]. Во-первых, неформальная занятость подвергает отдельных работников дефициту достойной работы из-за отсутствия надзора со стороны регулирующих органов. Правительству также труднее связаться с ними и предоставить им необходимую помощь, поскольку они в значительной степени «невидимы» из-за того, что не являются частью формальной системы. Хотя нестандартная занятость (например, работа неполный день или на цифровых платформах) обеспечивает гибкость с точки зрения того, где, когда и сколько работать, это может происходить за счет увеличения рабочего времени и размывания границ между работой и личной жизнью. С точки зрения социальной защиты основные проблемы неформальной и нестандартной занятости связаны с отсутствием экономической и социальной защиты работников, поскольку они с большей вероятностью будут исключены из системы социального обеспечения по сравнению с теми, кто работает в формальном секторе [14, 15]. Во-вторых, незарегистрированные фирмы сталкиваются с проблемами в получении финансирования от финансовых учреждений и в доступе к государственным услугам и инфраструктуре. Впоследствии эти проблемы сказываются на производительности, устойчивости и преемственности фирм. С другой стороны, неформальные фирмы можно рассматривать как недобросовестную конкуренцию формальным фирмам, поскольку они не несут типичных нормативных издержек.

В-третьих, более высокий уровень неформальной и нестандартной занятости означает уменьшение поступлений от подоходного налога для правительства, что ограничит расходы на общественные блага и функции государственного перераспределения, подрывая инклюзивное развитие. Более вероятно, что работники с неформальным и нестандартным

режимом работы будут полагаться на государственную добровольную социальную помощь, поскольку они часто не имеют доступа к медицинским и непредвиденным пособиям, связанным с занятостью, и получают низкий или нулевой взнос работодателя в пенсионные накопления.

Цель статьи состоит в выявлении воздействия коронавируса (*COVID-19*) на рынок труда молодежи в контексте распространения процессов прекаризации занятости. Выявлены основные характеристики восприятия выпускниками университетов процессов, связанных с прекаризацией.

Результаты исследования

Влияние пандемии на уровень прекаризации рабочих мест

В марте 2020 г. в связи с распространением *COVID-19* большая часть экономики была заблокирована. Наблюдалась трансформация на рынке труда, в результате которой работающее население было разделено на две группы: те, кто имел достаточно привилегий, чтобы иметь возможность работать удаленно и сохранить свою работу, и те, кто был уволен [16]. Для прекариата это означало увеличение числа безработных, мгновенную потерю дохода и способности зарабатывать. Потенциальные потери заработка за всю жизнь в результате потери работы, связанной с пандемией *COVID-19*, по прогнозам, составят до 2 трлн долл. [17].

В странах со слабыми или отсутствующими системами социальной защиты миллионы людей остались без дохода. Во многих странах безработица уже растет стремительными темпами, а количество часов работы во всех странах и регионах, по оценкам МОТ, существенно сократилось: на 10,7 % во втором квартале 2020 г. по сравнению с последним кварталом 2019 г., что эквивалентно 305 млн рабочих мест с полным рабочим днем (при 48-часовой рабочей неделе). Глобальная пандемия обнажила существующие в обществе неравенство и социальные проблемы, от которых в первую очередь страдают наиболее уязвимые и маргинализированные группы населения. При этом молодые работники и работники из нижних квинтилей распределения доходов понесли наибольшее количество потерянных рабочих мест [18]. Это, скорее всего, приведет к значительному росту масштабов



многомерной нищеты и неравенства. Пересмотренные оценки Всемирного банка указывают на то, что число людей, живущих в нищете, может увеличиться на 70–100 млн человек по сравнению с 2019 г., когда этот показатель составлял 632 млн человек, и это станет первым увеличением масштабов нищеты с 1998 г. По оценкам, число людей, продолжающих жить в нищете, несмотря на то, что они работают, возрастет вплоть до 35 млн человек.

Работники неформального сектора экономики особенно уязвимы в связи с введением режима изоляции. По оценкам, в глобальном масштабе их доходы в первый месяц кризиса снизились на 60 % (около 80 % в Африке и Латинской Америке). Ожидается, что в мире уровень относительной бедности, определяемый как доля работников с месячным доходом ниже 50 % от средней заработной платы населения, возрастет для работников неформального сектора почти на 34 процентных пункта. Столь значительное воздействие на доходы работников неформального сектора следует рассматривать наряду с тем фактом, что они подвергаются более значительному риску в плане здоровья и безопасности, поскольку их работа предполагает тесное взаимодействие с коллегами или клиентами при отсутствии надлежащих средств защиты, например масок и средств для дезинфекции рук.

Кроме того, во многих развивающихся странах микропредприятия, малые и средние предприятия действуют также преимущественно в неформальном секторе. Учитывая трудности, связанные с официальным оформлением предприятий посредством их регистрации даже в лучшие времена, многие микропредприятия и малые и средние предприятия не смогут получить доступ к пакетам помощи во время кризиса.

На 4,8 % резко сократилось рабочее время в мире в I квартале 2020 г., а во II квартале это значение выросло еще в два раза. Наиболее резкое снижение было отмечено в странах с уровнем дохода выше среднего, однако эти значения не сильно колебались в I и II кварталах 2020 г. (рис. 2).

Если рассматривать отдельно ведущие страны мира, то можно видеть, что наибольший скачок в сокращении рабочего времени был зафиксирован в Америке. Здесь почти в восемь раз сократилось рабочее время во II квартале 2020 г. по сравнению с первым. Наименьший межквартальный скачок был отмечен

в странах Европы и Центральной Азии – с 3 до 12,9 %. Однако если рассматривать значения сокращения совокупного рабочего времени только в I квартале, наибольшие значения были зафиксированы в странах Азиатско-Тихоокеанского региона – 6,5 %.

Пандемия и рынок труда молодежи с высшим образованием

В мире среди лиц, занятых в серьезно пострадавших секторах экономики, более четырех человек из десяти – молодежь. В последнее время проблема воздействия экономического и/или финансового кризиса на рынок труда молодежи и взрослого населения широко анализировалась как теоретически, так и эмпирически [20]. Колебания безработицы среди молодежи тесно связаны с вариациями безработицы среди взрослого населения, во многих странах также различия в уровне безработицы среди молодежи прямо пропорциональны изменениям уровня безработицы среди взрослого населения [21]. Однако, поскольку уровень безработицы среди молодежи почти всегда выше, чем среди взрослых, такие колебания в абсолютном выражении более существенны для молодых людей, чем для взрослых [22–24]. Во-вторых, из-за ограниченного опыта работы, нестабильности рабочих мест и низкой стоимости/возможностей для фирм молодые люди первыми увольняются в случае рецессии [25]. В-третьих, длительное состояние безработицы может вызвать у молодежи так называемый эффект отчаявшегося работника (*discouraged worker effect*). Другими словами, трудности в поиске работы могут привести к тому, что они прекратят активный поиск, что приведет к феномену *NEET* (*Not in Education, Employment or Training* – молодые люди, не имеющие работы, образования или профессиональной подготовки). По оценкам экспертов, молодые люди с уровнем образования ниже среднего имеют в три раза больше шансов оказаться в группе *NEET*, что скажется на перспективе их трудоустройства и доходах [26].

Согласно данным *ILOSTAT*, характеризующим мировой рынок труда до *COVID-19*, большая половина населения мира трудоспособного возраста были заняты, однако работали преимущественно в неформальном секторе экономики (2 млрд чел. из 5,7 млрд чел. для сравнения – занятые в формальном секторе составляют 1 млрд чел.). Кроме того, 165 млн чел. имеют временную неполную занятость (рис. 3).

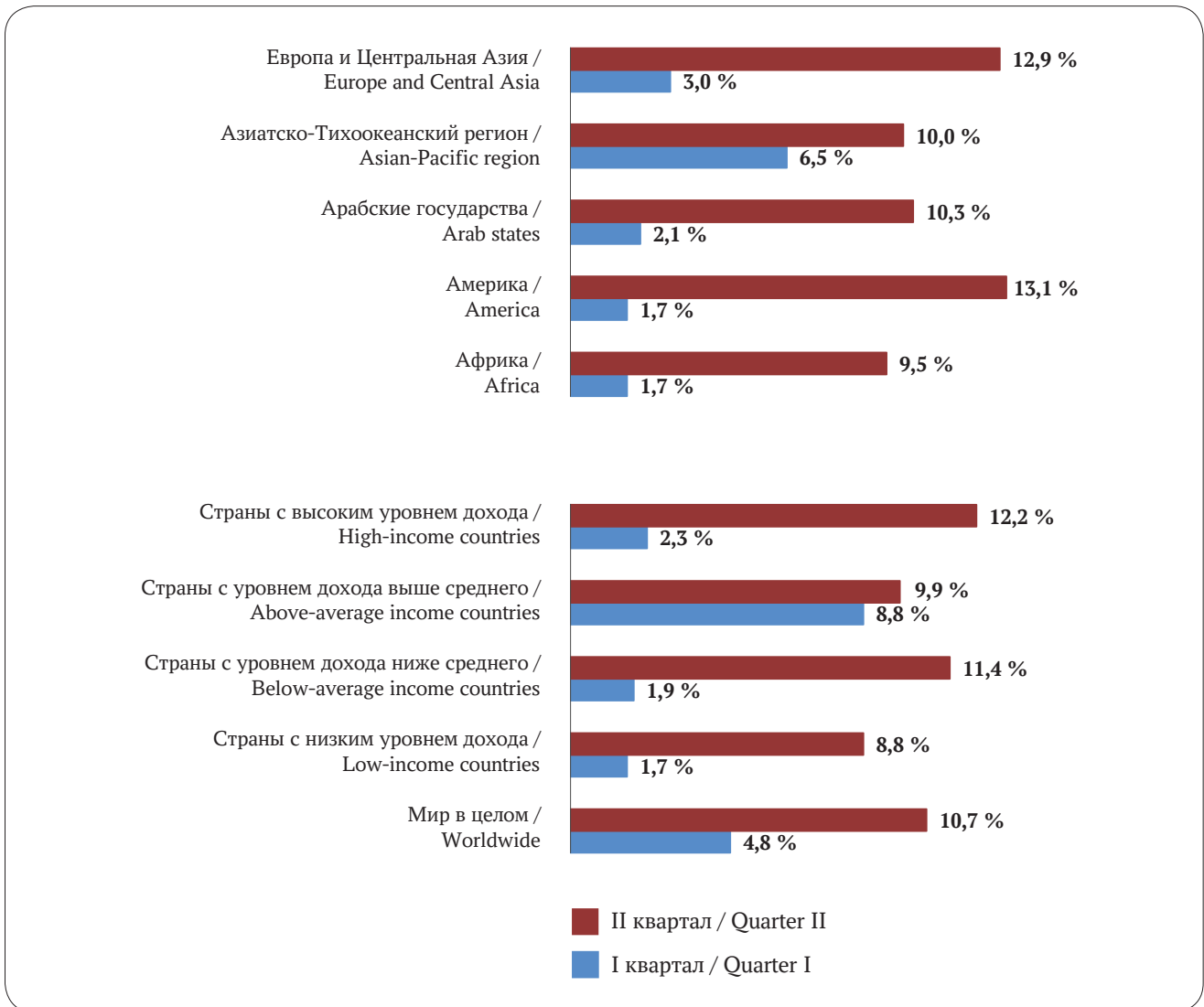


Рис. 2. Расчетное сокращение совокупного рабочего времени в I и II кварталах 2020 г. по сравнению с докризисными показателями (IV квартал 2019 г., с учетом сезонных колебаний)

Источник: построено на основе [19].

Fig. 2. Estimated reduction of working time in the I and II quarters of 2020 compared to the pre-crisis values (quarter IV of 2019, with the account of season fluctuations)

Source: based on [19].

Согласно данным *ILOSTAT*, характеризующим мировой рынок труда до *COVID-19*, большая половина населения мира трудоспособного возраста были заняты, однако работали преимущественно в неформальном секторе экономики (2 млрд чел. из 5,7 млрд чел.) (рис. 3). Рассматривая трудоспособную молодежь в возрасте 15–24 года, можно увидеть, что

только 36 % из них были трудоустроены. Остальные 42 % получали образование или профессиональную переподготовку и не были трудоустроены, а 22 % не работали и не учились.

До кризиса уровень безработицы среди молодежи мирового рынка труда был примерно в три раза выше, чем среди взрослого населения. До начала кризиса

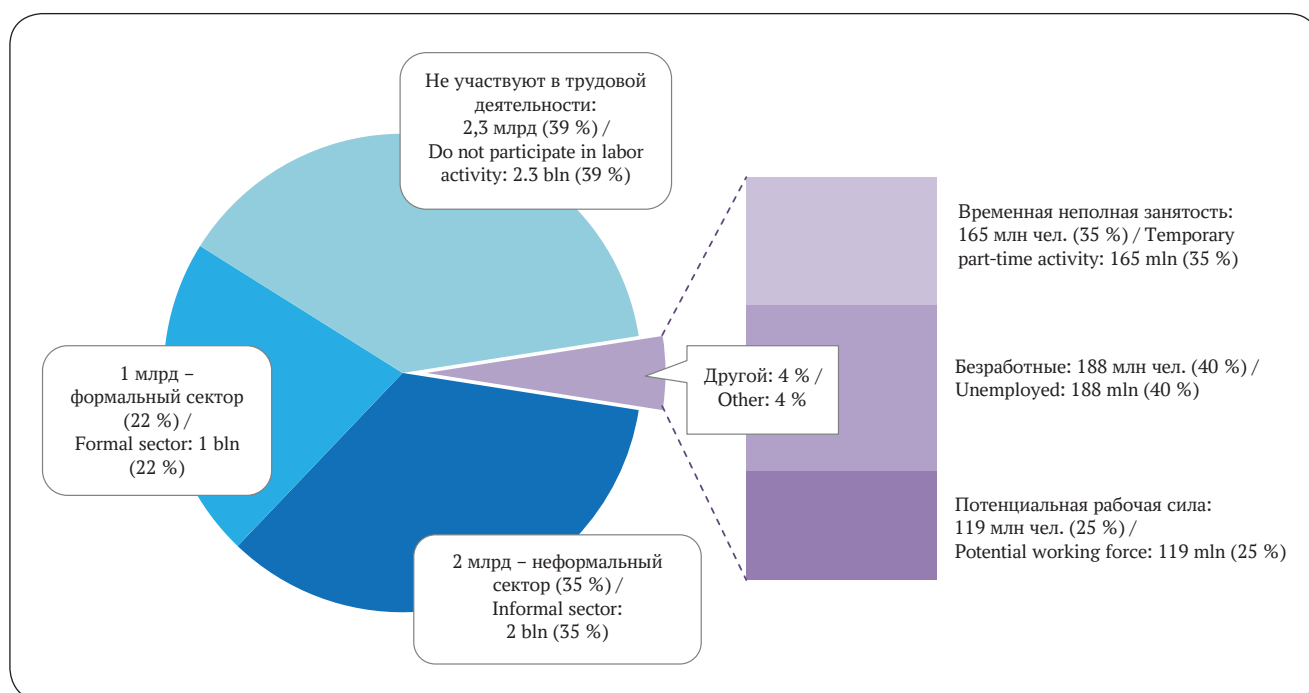


Рис. 3. Население трудоспособного возраста: 5,7 млрд чел. Показатели мирового рынка труда до COVID-19

Источник: построено на основе [27].

Fig. 3. Working age population: 5.7 bln people. Indices of the global labor market before COVID-19

Source: based on [27].

более трех из каждых четырех молодых работников в мире работали в неформальном секторе, в то время как среди взрослого населения в возрасте 25 лет и старше этот показатель составлял 60 %. И примерно пятая часть молодых людей во всем мире, или 267 млн молодых людей, не работали, не учились и не проходили профессиональную подготовку (рис. 4). Этот показатель достиг почти 40 % для молодых женщин в странах с уровнем дохода ниже среднего.

В условиях пандемии молодое поколение чаще других возрастных групп испытывает переживания по поводу трудоустройства. Наиболее распространенные страхи: не оправдать надежды будущего работодателя, совсем не найти работу, не найти вакансию с достойной оплатой труда [28]. Молодежь, в отличие от людей старшего возраста, чаще работает временно или на неполной ставке. А во время пандемии молодые люди стали еще уязвимее, они то и дело сталкиваются с высоким риском потери работы и дохода [29]. Помимо недавней потери рабочих мест и растущей нестабильности занятости молодежи, экономический

кризис, связанный с COVID-19, может на некоторое время привести к серьезному вытеснению молодых людей с рынка труда. Некоторые авторы связывают такую возможность с быстрым ростом безработицы с сопутствующим усилением конкуренции среди соискателей [30]. Другие авторы отмечают зависимость уровня занятости, темпов роста и падения зарплат во время пандемии со сферой профессиональной деятельности. Например, существенное снижение зарплаты было отмечено у молодых людей, работающих в сфере услуг, а также в сфере образования [31].

Согласно методологии Организации экономического сотрудничества и развития (OECD), молодежь – это возрастная группа населения от 15 до 24 лет включительно. В данном исследовании мы будем рассматривать в качестве молодежи с высшим образованием лиц от 20 до 24 лет, имеющих высшее образование. Именно в этом возрасте большинство молодых людей заканчивают обучение в вузах и выходят на рынок труда.

Российский рынок труда несколько отличается от западных стран: он характеризуется достаточным

предложением рабочих мест с полной занятостью и высоким уровнем занятости. В этих условиях нестандартная занятость – это скорее отход от нормы, по крайней мере, для образованного населения более богатых мегаполисов [32].

Наиболее очевидной общей характеристикой безработицы среди молодежи с высшим образованием на рынке труда является то, что ее уровень выше, чем уровень безработицы среди взрослых. Динамика уровня безработицы в возрастных когортах «Молодежь» (20–24 года) и «Взрослые» (25–54 года), имеющих высшее образование, представлена на рис. 5. На протяжении рассматриваемого периода уровень безработицы среди лиц, имеющих высшее образование, в возрасте 20–24 лет возрос и в 2020 г. составил 15,8 %.

На рис. 6 показано, что в 2020 г. соотношение между безработицей среди молодежи (Y_u) и взрос-

лых (A_u) с высшим образованием (Y_u/A_u) в России составляло 4,2. С 2009 г. разрыв между безработицей среди молодежи и взрослым населением с высшим образованием увеличился, и в 2018 г. отношение Y_u/A_u достигло значения 6,2, а затем несколько снизилось в последний год наблюдения.

Оценка возможностей трудоустройства выпускников вузов (на основе анализа интервью)

В рамках исследования оценки проводимой государственной политики в области регулирования на рынке труда, а также для выявления основных моделей поведения студентов в условиях нестабильности рынка труда нами в качестве эмпирического исследования было проведено 17 глубинных интервью с выпускниками Южного федерального университета (характеристики респондентов см. в табл.).

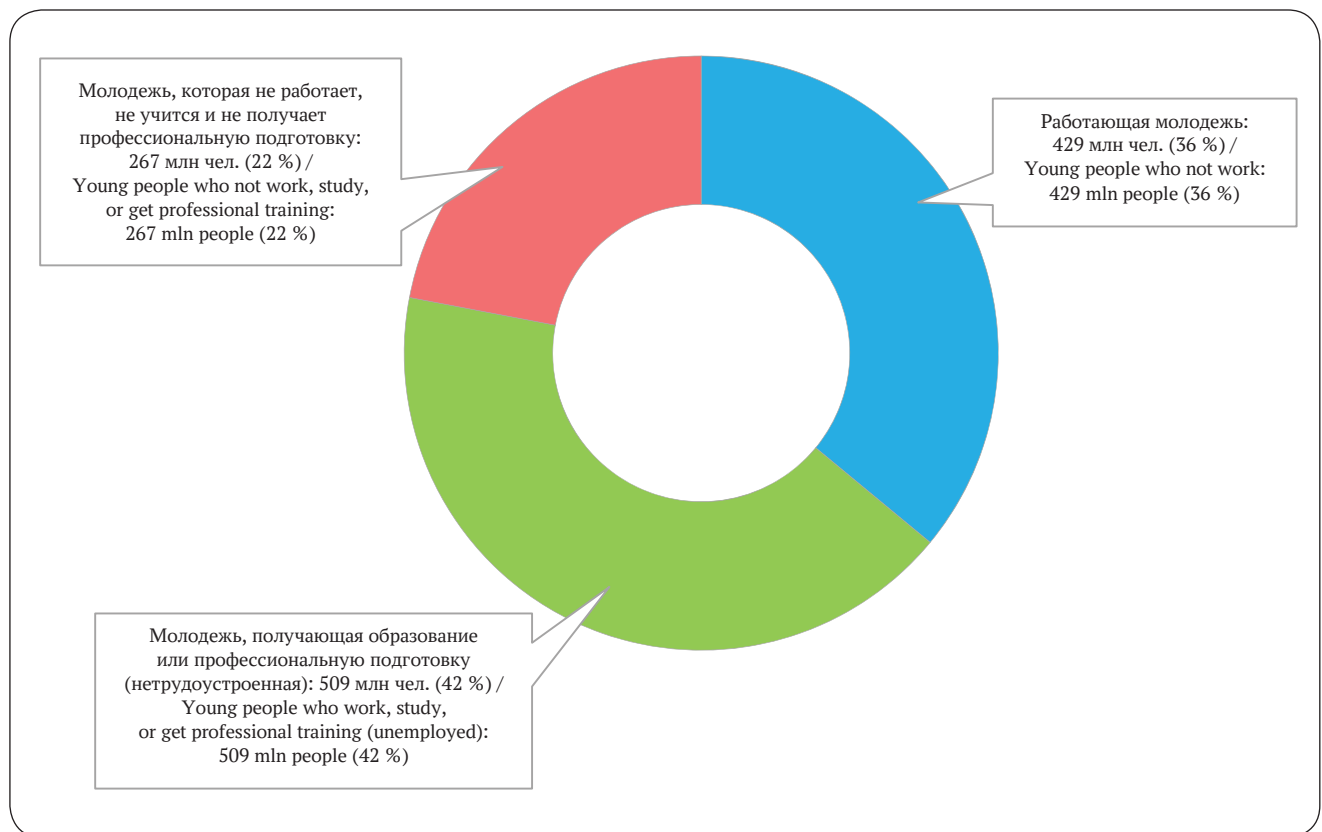


Рис. 4. Молодежь трудоспособного возраста (15–24 года). Показатели мирового рынка труда до COVID-19
 Источник: построено на основе [27].

Fig. 4. Working age youth (15–24 y.o.). Indices of the global labor market before COVID-19
 Source: based on [27].

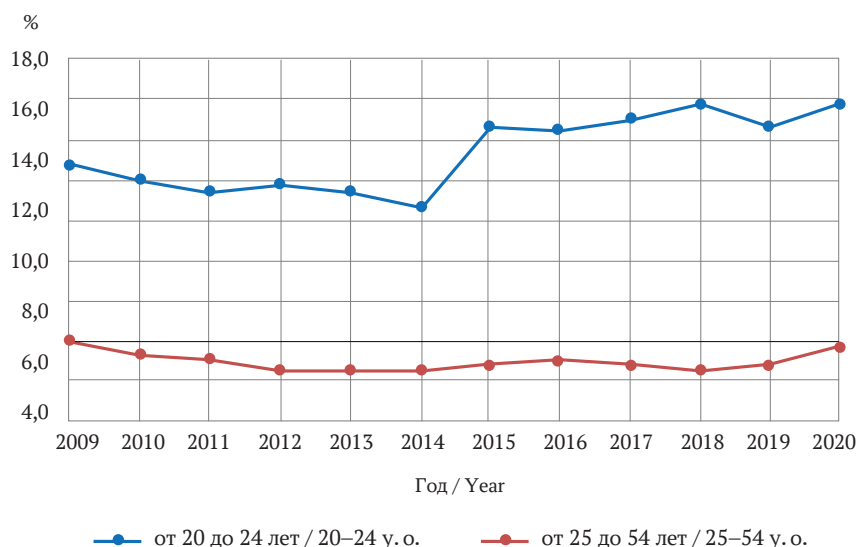


Рис. 5. Уровень безработицы среди людей с высшим образованием в возрастных когортах «Молодежь» (20–24 года) и «Взрослые» (25–54 года)

Источник: составлено авторами на основе данных Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 20.04.2021).

Fig. 5. Unemployment level among people with higher education in age cohorts “Youth” (20–24 y.o.) and “Adults” (25–54 y.o.)

Source: compiled by the authors based on the data of Federal Agency of State Statistics, available at: <https://rosstat.gov.ru/> (access date: 20.04.2021).

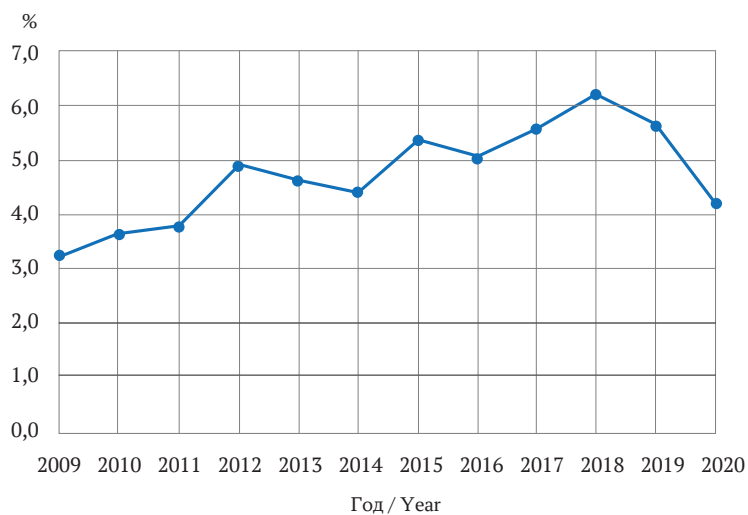


Рис. 6. Соотношение между безработицей среди молодежи (20–24 года) и взрослыми (25–54 года) с высшим образованием

Источник: составлено авторами на основе данных Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 20.04.2021).

Fig. 6. Ratio of unemployment among young people (20–24 y.o.) and adults (25–54 y.o.) with higher education

Source: compiled by the authors based on the data of Federal Agency of State Statistics, available at: <https://rosstat.gov.ru/> (access date: 20.04.2021).

Характеристики респондентов по полу и статусу Respondents' characteristics by gender and status

Респондент / Respondent	Пол / Gender		Итого / Total
	Женский / Female	Мужской / Male	
Обучающийся (бакалавриат) / Student (Bachelor)	1	2	3
Обучающийся (магистратура) / Student (Master)	4	3	7
Выпускник (бакалавриат) / Graduate (Bachelor)	5	1	6
Выпускник (магистратура) / Graduate (Master)	1	0	1
Итого / Total	11	6	17

Источник: составлено авторами по материалам исследования.
 Source: compiled by the authors based on the research.

Количество респондентов определялось до точки насыщения – когда последующие интервью дают мало новой информации. Формат интервью включал заранее определенный перечень вопросов (разработанный интервью-гайд).

В результате проведения интервью мы выяснили, что в целом многие респонденты позитивно оценивают свои возможности трудоустройства в будущем, но при этом отмечают следующие проблемы:

1. Высокий уровень конкуренции на рынке труда, который подразумевает под собой постоянное обновление своих знаний и компетенций. «Самый главный навык – это обучаемость и гибкость. Можно от многих услышать, что ценится в людях готовность обучаться и адаптироваться к изменяющимся условиям», – женщина, обучающийся (выпускник), 25 лет, экономический факультет.

2. Диспропорция между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда – невостребованность выпускников отдельных направлений или низкий уровень оплаты труда в данных направлениях. «Ожидания были таковы, что, обучаясь, я получу полное представление о будущей профессии и по окончании вуза смогу устроиться по специальности на высокооплачиваемую работу. К сожалению, на практике это оказалось не так. Моя специальность в данном городе не востребована. Предлагаемые вакансии в Ростове-на-Дону низкооплачиваемые, поэтому я не работаю по специальности, собственно», – мужчина, выпускник, 26 лет, институт наук о земле.

3. Низкий уровень получаемых в университете практических и профессиональных навыков, которые востребованы многими работодателями («Практики очень не хватает. Я не знаю, кто должен это больше контролировать. Университет должен больше уделять внимания тому, чтобы практики проходили достойно и нормально, а не как сейчас в большинстве случаев», – женщина, обучающийся (бакалавриат), 21 год, институт филологии, журналистики и межкультурной коммуникации).

Данные проблемы характерны для рынка труда, развивающегося в обычных условиях без учета той уникальной ситуации, которая сложилась на данном рынке в связи с распространением пандемии. Поэтому в качестве дополнительного пункта, мы добавили вопрос, связанный с оценкой выпускниками необходимости наличия тех или иных навыков в условиях кризисной ситуации для успешного трудоустройства после окончания вуза. Ответы на данный вопрос позволили нам выделить наиболее востребованные трудовые навыки в условиях кризиса:

1. Многофункциональность. «В условиях кризиса главным навыком является многофункциональность – умение работать в разных сферах, поскольку работодателю всегда интересно нанять человека, который будет и архитектором, и специалистом в BIM-технологиях, например. Это очень выгодно, потому что не надо нанимать много людей на постоянную основу, и это снижает риски деятельности во время кризиса», – мужчина, обучающийся (бакалавриат), 21 год, академия архитектуры и искусств.

2. Аналитические навыки. «Именно аналитические навыки обеспечивают здоровье ума, т. е. обладающий ими человек не подвержен эмоциям, он может анализировать хладнокровно информацию, разрабатывать стратегии, отказываясь от своих эмоций, даже если он их испытывает», – женщина, обучающийся (бакалавриат), 21 год, институт социологии и регионоведения).

3. Критическое мышление. «Критическое мышление. Нас приучили к системному подходу, т. е. все, что мы рассматриваем вокруг нас, мы оцениваем в совокупности, в системе. И нет такого, что сейчас наступила пандемия коронавируса, и все, жизнь остановилась, мы воспринимаем ее, как часть жизни сейчас, и это очень важно», – женщина, обучающийся (бакалавриат), 21 год, институт социологии и регионоведения.



4. Компьютерная грамотность. «В условиях кризиса, конечно, важным навыком является компьютерная грамотность, потому что в силу дистанционной работы все перешли на использование компьютерной техники с различными программами, и для этого необходимо обладать определенными знаниями», – женщина, обучающийся (бакалавриат), 22 года, институт наук о Земле); «Нынешняя ситуация показала, что нужно владеть цифровыми навыками и иметь возможность работать онлайн», – женщина, выпускник, 24 года, экономический факультет.

5. Психологическая стабильность, стрессоустойчивость. «В условиях кризиса важно сохранять психологическую устойчивость, быть готовым, что тебя могут уволить и придется искать другое место работы, возможно, начинать с самых низов – элементарных черновых работ», – мужчина, выпускник (бакалавриат), 22 года, институт высоких технологий и пьезотехники.

Выводы

Тенденции, которые мы наблюдаем на рынке труда в последние годы, очень сильно коррелируют с теми изменениями, которые происходят в глобальной экономике. Мобильность, гибкость, инновационность – это те слагаемые успеха, которые формируют определенные модели трудовых отношений, характеристики которых бросают вызов существовавшим стабильным и долгосрочным трудовым отношениям. Пандемия коронавируса лишь ускорила уже давно происходящие процессы, но данное ускорение привело к тому, что многие работники просто не успели подстроиться под такие стремительные изменения и лишились работы, либо перешли в сферу прекарной занятости. Достаточно

большая часть данных работников – это молодые люди, которые ввиду отсутствия профессионального опыта и порой стабильных карьерных предпочтений с более высокой вероятностью покидают занимаемое ими рабочее место во время кризиса, чем старшие коллеги. Несомненно, нахождение в поиске работы – это нормальная ситуация для молодого специалиста, который только начинает свой карьерный путь, но тем не менее длительное состояние безработицы может вызвать у молодежи так называемый эффект отчаявшегося работника, что приведет к тому, что они прекратят активный поиск и со временем потеряют те трудовые и профессиональные навыки, которые были получены во время обучения в университете или работы. Именно поэтому в рамках данного исследования нас интересовала степень влияния пандемии на уровень прекарнизации рабочих мест среди молодых людей (от 20 до 24 лет).

Для более полного понимания моделей поведения студентов в условиях нестабильности рынка труда, нами проведено 17 глубинных интервью с выпускниками ЮФУ, результаты которых позволили выявить отношение молодежи к прекарнизации рабочих мест, их личный опыт работы в сфере неформальной занятости, а также определили основные навыки, необходимые молодым людям для сохранения работы во время кризисных ситуаций, к которым в том числе относится пандемия.

Возможная государственная политика по улучшению показателей занятости молодежи должна предусматривать комплекс мер по усилению защиты занятости от увольнения для молодых работников и стимулировать преобразование существующих временных контрактов в постоянные.

Список литературы

1. Маслюкова Е. В., Маскаев А. И. Восприятие государственной политики в области занятости молодежи в контексте прекарнизации выпускников // Актуальные проблемы экономики и права. 2020. Т. 14, № 4. С. 771–782. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.14.2020.4.771-782>
2. Вольчик В. В., Маслюкова Е. В. Нестабильность занятости и поведенческие предпочтения выпускников университетов // Journal of Institutional Studies. 2020. № 12 (4). С. 112–125. DOI: <http://dx.doi.org/10.17835/2076-6297.2020.12.4.112-125>
3. Han C. Precarity, precariousness, and vulnerability // Annual Review of Anthropology. 2018. № 47. С. 331–343.
4. Вольчик В. В., Посухова О. Ю. Прекариат и профессиональная идентичность в контексте институциональных изменений // Terra Economicus. 2016. № 14 (2). С. 159–173. DOI: <https://doi.org/10.18522/2073-6606-2016-14-2-159-173>
5. Посухова О. Ю., Маскаев А. Прекариат мегаполиса и профессиональная идентичность в контексте неявного знания // Journal of Institutional Studies. 2016. № 8 (4). С. 92–105. DOI: <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2016.8.4.092-105>
6. The search for security in precarious times: non-traditional graduates perspectives on higher education and employment / F. Finnegan, S. Valadas, J. O'Neill et al. // International Journal of Lifelong Education. 2019. № 38 (2). Pp. 157–170. DOI: <https://doi.org/10.1080/02601370.2019.1567613>



7. Kiersztyn A. Non-standard employment and subjective insecurity: how can we capture job precariousness using survey data? // Precarious Work. Emerald Publishing Limited, 2017. Pp. 91–122.
8. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury, 2011.
9. Разный прекариат: об источниках и формах нестабильности социального статуса индивидов и групп / Е. Н. Гасюкова, В. В. Карачаровский, Г. А. Ястребов // Общественные науки и современность. 2016. № 3. С. 48–63.
10. Тощенко Ж. Т. Прекариат – новое явление на рынке труда // Ядовские чтения: перспективы социологии: сборник научных докладов конференции, Санкт-Петербург, 14–16 декабря 2015 г. / под ред. О. Б. Божкова, С. С. Ярошенко, В. Ю. Бочарова. СПб.: Эйдос, 2016. С. 182–191.
11. Why a special issue on ‘precarity’? / P. Balsiger, M. A. Bodet, M. Brugidou et al. // Bulletin de Methodologie Sociologique. 2020. № 147–148 (1–2). Pp. 8–12. DOI: <https://doi.org/10.1177/0759106320939885a>
12. Фёдорова А. Э., Парсюкевич А. М. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников // Известия УрГЭУ. 2013. № 5 (49). С. 76.
13. Гендерные особенности прекаризации занятости / В. С. Каташинских, К. О. Мухаметшина, А. Э. Федорова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий. Т. 1. Екатеринбург, 2015. С. 198.
14. Evaluation of the organizational influence on physical and psychosocial health at work / A. Fedorova, I. Vishnevskii, Z. Dvorakova // 8th International Days of Statistics and Economics. Prague, September 11–13, 2014. P. 395.
15. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies / B. Kreshpaj, C. Orellana, B. Burström et al. // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2020. № 46 (3). Pp. 235–247. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3875>
16. No Choice but to Be Essential: Expanding Dimensions of Precarity During COVID-19 / L. Loustaunau, L. Stepick, E. Scott et al. // Sociological Perspectives. 2021, April 13. DOI: <https://doi.org/10.1177/07311214211005491>
17. Von Wachter T. Lost generations: long-term effects of the COVID-19 crisis on job losers and labour market entrants, and options for policy // Fiscal Studies, 2020. № 41 (3). Pp. 549–590.
18. The initial labour market impact of COVID-19 / S. Byrne, D. Coates, E. Keenan et al. // Central Bank Economic Letter. 2020. № 4.
19. Вестник Международной организации труда (МОТ): COVID-19 и сфера труда. Вып. 4. 27 мая 2020 г.
20. OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. DOI: <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>
21. O’Higgins N. The challenge of youth unemployment // International Social Security Review. 1997. № 50 (4). С. 63–93. DOI: [10.1111/j.1468-246x.1997.tb01084.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-246x.1997.tb01084.x)
22. Youth labour market performances in the Russian and Italian regions / O. Demidova, E. Marelli, M. Signorelli // Economic Systems. 2015. № 39 (1). Pp. 43–58.
23. Bessant J. Young precariat and a new work order? A case for historical sociology // Journal of Youth Studies. 2018. № 21 (6). Pp. 780–798. DOI: [10.1080/13676261.2017.1420762](https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1420762)
24. Lazar S., Sanchez A. Understanding labour politics in an age of precarity // Dialectical Anthropology. 2019. № 43 (1). Pp. 3–14.
25. Liotti G. Labour market flexibility, economic crisis and youth unemployment in Italy // Structural Change and Economic Dynamics. 2020. № 54. Pp. 150–162.
26. OECD Policy Responses to Coronavirus. Youth and COVID-19: Response, Recovery and Resilience. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134356-ud5kox3g26&title=Youth-and-COVID-19-Response-Recovery-and-Resilience (дата обращения: 25.06.2020).
27. ILOSTAT, ILO Modelled estimates, November 2019.
28. Что больше всего пугает при поиске работы: результаты опроса // HeadHunter. 2020. URL: <https://rostov.hh.ru/article/27424>
29. COVID-19 leads to dramatic unemployment, young people suffer the most. URL: <https://news.cgtn.com/news/2020-05-29/COVID-19-leads-to-dramatic-unemployment-young-people-suffer-the-most-QSUcPNPJ0Q/index.html> (дата обращения: 23.06.2020).
30. Kramer A., Kramer K. Z. The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility, 2020.
31. Трудоустройство и особенности занятости молодежи в период пандемии / Т. Л. Клячко, Д. М. Логинов, Е. В. Ломтева и др. // Мониторинг экономической ситуации в России. Тенденции и вызовы социально-экономического развития 2020. № 28 (130). Ноябрь. С. 18–21.
32. Gasiukova E., Korotaev S. Precarity in Russia: attitudes, work and life experience of young adults with higher education // International Journal of Sociology and Social Policy. 2019. Vol. 39, № 7/8. Pp. 506–520.



References

1. Maslyukova E. V., Maskaev A. I. Perception of state policy in the sphere of youth employment in the context of graduates' precarization, *Actual Problems of Economics and Law*, 2020, Vol. 14, No. 4, pp. 771–782 (in Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.14.2020.4.771-782>
2. Volchik V. V., Maslyukova E. V. Employment Insecurity and Behavioral Preferences of University Graduates, *Journal of Institutional Studies*, 2020, No. 12 (4), pp. 112–125 (in Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.17835/2076-6297.2020.12.4.112-125>
3. Han C. Precarity, precariousness, and vulnerability, *Annual Review of Anthropology*, 2018, No. 47, pp. 331–343.
4. Volchik V., Posukhova O. Precarity and professional identity in the context of institutional change, *Terra Economicus*, 2016, No. 14 (2), pp. 159–173 (in Russ.). DOI: <https://doi.org/10.18522/2073-6606-2016-14-2-159-173>
5. Posukhova O. Yu., Maskaev A. I. Precarity of Megapolis and Professional Identity in the Context of Tacit Knowledge, *Journal of Institutional Studies*, 2016, No. 8 (4), pp. 92–105 (in Russ.). DOI: <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2016.8.4.092-105>
6. Finnegan F., Valadas S., O'Neill J., Fragoso A., Paulos L. The search for security in precarious times: non-traditional graduates perspectives on higher education and employment, *International Journal of Lifelong Education*, 2019, No. 38 (2), pp. 157–170. DOI: <https://doi.org/10.1080/02601370.2019.1567613>
7. Kiersztyn A. Non-standard employment and subjective insecurity: how can we capture job precarity using survey data?, *Precarious Work*, Emerald Publishing Limited, 2017, pp. 91–122.
8. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury, 2011.
9. Gasyukova E. N., Karacharovskii V. V., Yastrebov G. A. Different precariat: on the sources and forms of instability of the social status of individuals and groups, *Social Sciences and Contemporary World*, 2016, No. 3, pp. 48–63 (in Russ.).
10. Toshchenko Zh. T. Precariat – a new phenomenon in the labor market, *Yadov's readings: prospects of sociology: collection of scientific reports of the conference*, Saint Petersburg, 14–16 December 2015, eds. O. B. Bozhkova, S. S. Yaroshenko, V. Yu. Bocharova, Saint Petersburg, Eidoss, 2016, pp. 182–191 (in Russ.).
11. Balsiger P., Bodet M. A., Brugidou M., Cartron D., Delon M., Dodeigne J., van Meter K. Why a special issue on 'precarity'?, *Bulletin de Methodologie Sociologique*, 2020, No. 147–148 (1–2), pp. 8–12. DOI: <https://doi.org/10.1177/0759106320939885a>
12. Fedorova A. E., Parsyukevich A. M. Precarization of employment and its influence on the social-economic welfare of the hired personnel, *Izvestiya UrGEU*, 2013, No. 5 (49), p. 76 (in Russ.).
13. Katashinskikh V. S., Mukhametshina K. O., Fedorova A. E. Gender features of employment precarization, *Strategies of development of social communities, institutions, and territories*, Vol. 1, Ekaterinburg, 2015, p. 198 (in Russ.).
14. Fedorova A., Vishnevskii I., Dvorakova Z. Evaluation of the organizational influence on physical and psychosocial health at work, *8th International Days of Statistics and Economics*. Prague, September 11–13, 2014. P. 395.
15. Kreshpaj B., Orellana C., Burström B., Davis L., Hemmingsson T., Johansson G., Bodin T. What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2020, No. 46 (3), pp. 235–247. DOI: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3875>
16. Loustaunau L., Stepick L., Scott E., Petrucci L., Henifin M. No Choice but to Be Essential: Expanding Dimensions of Precarity During COVID-19, *Sociological Perspectives*, 2021, April 13. DOI: <https://doi.org/10.1177/07311214211005491>
17. Von Wachter T. Lost generations: long-term effects of the COVID-19 crisis on job losers and labour market entrants, and options for policy, *Fiscal Studies*, 2020, No. 41 (3), pp. 549–590.
18. Byrne S., Coates D., Keenan E., McIndoe-Calder T. The initial labour market impact of COVID-19, *Central Bank Economic Letter*, 2020, No. 4.
19. *Bulletin of International Labor Organization (ILO): COVID-19 and labor sphere*. Issue 4, 27 May 2020 (in Russ.).
20. *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. DOI: <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>
21. O'Higgins N. The challenge of youth unemployment, *International Social Security Review*, 1997, No. 50 (4), pp. 63–93. DOI: [10.1111/j.1468-246x.1997.tb01084.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-246x.1997.tb01084.x)
22. Demidova O., Marelli E., Signorelli M. Youth labour market performances in the Russian and Italian regions, *Economic Systems*, 2015, No. 39 (1), pp. 43–58.
23. Bessant J. Young precariat and a new work order? A case for historical sociology, *Journal of Youth Studies*, 2018, No. 21 (6), pp. 780–798. DOI: [10.1080/13676261.2017.1420762](https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1420762)
24. Lazar S., Sanchez A. Understanding labour politics in an age of precarity, *Dialectical Anthropology*, 2019, No. 43 (1), pp. 3–14.
25. Liotti G. Labour market flexibility, economic crisis and youth unemployment in Italy, *Structural Change and Economic Dynamics*, 2020, No. 54, pp. 150–162.
26. *OECD Policy Responses to Coronavirus. Youth and COVID-19: Response, Recovery and Resilience*, available at: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134356-ud5kox3g26&title=Youth-and-COVID-19-Response-Recovery-and-Resilience (access date: 25.06.2020).



27. ILOSTAT, ILO Modelled estimates, November 2019.

28. What frightens most when searching for a job: polling results, *HeadHunter*, 2020, available at: <https://rostov.hh.ru/article/27424> (access date: 25.06.2020) (in Russ.)

29. COVID-19 leads to dramatic unemployment, young people suffer the most, available at: <https://news.cgtn.com/news/2020-05-29/COVID-19-leads-to-dramatic-unemployment-young-people-suffer-the-most-QSUcPNPJ0Q/index.html> (access date: 23.06.2020).

30. Kramer A., Kramer K. Z. *The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility*, 2020.

31. Klyachko T. L., Loginov D. M., Lomteva E. V., Semionova E. A. Youth employment and its features during a pandemic, *Monitoring ekonomicheskoi situatsii v Rossii. Tendentsii i vyzovy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya*, 2020, No. 28 (130), pp. 18–21 (in Russ.).

32. Gasiukova E., Korotaev S. Precarity in Russia: attitudes, work and life experience of young adults with higher education, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2019, Vol. 39, No. 7/8, pp. 506–520.

Дата поступления / Received 26.05.2021

Дата принятия в печать / Accepted 20.07.2021

Дата онлайн-размещения / Available online 25.09.2021

© Маслюкова Е. В., Мокроусова Д. И., Покусаенко М. А., 2021

© Maslyukova E. V., Mokrousova D. I., Pokusaenko M. A., 2021

Вклад авторов

Е. В. Маслюкова является главным исследователем, проводившим исследование и координировавшим его, сделавшим обзор литературы, сформировавшим вопросы исследования и интервьюирование.

Д. И. Мокроусова проводила статистический анализ, качественный анализ глубинных интервью.

М. А. Покусаенко подготовила рукопись, осуществляла обобщение результатов статистического анализа и качественного анализа глубинных интервью.

Contribution of the authors

E. V. Maslyukova is the key researcher who carried out and coordinated the research, make a literature review, formulated research and polling questions.

D. I. Mokrousova carried out statistical analysis and quality analysis of in-depth interviews.

M. A. Pokusaenko prepared the manuscript, summarized the results of the statistical analysis and quality analysis of in-depth interviews.