

ПРОБЛЕМЫ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В ОЦЕНКАХ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ

Е. В. Маслова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 17 марта 2017 г.

Аннотация: развитие нестандартных форм занятости привело к широкому распространению в мировом масштабе явления, получившего название «прекариат». Исследователи по-разному интерпретируют это понятие: от социогруппы до самостоятельного класса с неустойчивой занятостью. При этом ни масштабы прекаризации занятости в условиях современной России, ни ее оценки до конца не изучены. В статье предложено уточненное определение прекариата, а предпринятое исследование позволило определить отношение к проблемам прекаризации занятости работающего населения на примере Воронежской области.

Ключевые слова: занятость, прекариат, нестандартные формы занятости, гибкость, социально-трудовые отношения.

Abstract: the development of non-standard forms of employment has led to widespread global phenomenon, named «the precariat». Researchers interpret this definition from sociogroup to an independent class with unstable employment. However, neither the extent of the precarization of employment in the conditions of modern Russia nor its evaluation is not fully studied. The article proposes revised definition of the precariat, and author's research helps to determine attitude to the problems of precarization of employment of the working population on the example of Voronezh region.

Key words: employment, precariat, atypical employment, flexibility, social-labour relations.

Явление, получившее название «прекариат» (от англ. precarious и лат. precarium – сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке), в настоящее время достаточно широко распространено в мире, в том числе и в России [1].

Вполне объяснимо, что если первоначально тема прекариата вызывала интерес больше среди социологов и психологов, то в настоящее время ее изучением занялись и экономисты. Немаловажной причиной этого стал признанный факт, что процессы прекаризации все более затрагивают средний класс, в недавнем прошлом вполне благополучный.

Широкое распространение прекариата и связанных с ним угроз вкуче с недостаточной определенностью самого понятия побуждают обратиться к его детальному исследованию прежде всего с позиции трудовых отношений и занятости.

Понятие «прекариат» с социально-классовых позиций – как социогруппу с ненадежной, неустойчивой, незащищенной занятостью – описал Г. Стэндинг [2]. Ряд отечественных исследователей использовали этот же подход для определения особенностей прекариата [3, с. 5–6]. Одним из первых в отечественной литературе попытался расширить

содержательный анализ прекаризации в сторону ее экономического аспекта С. А. Дружилов [4]. Однако, несмотря на получившую признание социально-классовую трактовку прекариата, практически все исследователи связывают появление этого социального слоя с развитием в современном обществе нестандартной занятости.

Вслед за немецким социологом У. Юргенсом будем рассматривать новую техническую и информационную реальность общества через формирование «гибкости» (гибкости) социально-трудовых отношений, усиливающихся в эпоху глобализации.

Развивая предложенные в научной литературе определения прекариата, мы считаем, что прекариат – это не класс, а формирующийся из экономически активного населения и все увеличивающийся социальный слой лиц с нестандартными формами и недостаточно защищенной занятостью и доходами, психологическим ощущением ненадежности бытия и без определенной социально-трудовой самоидентификации. По нашему мнению, все вместе взятые перечисленные параметры как раз и не позволяют считать прекариат классом.

Необходимо отметить, что прекаризация – это объективный процесс формирования данного социального слоя (прекариата) за счет перераспреде-

ления сложившихся ранее социально-демографических страт экономически активного населения на основе постепенного вытеснения стандартизированных форм занятости различными нетипичными, нестандартизированными и, главное, не защищенными законом, профсоюзами, социальной поддержкой государства и т. п. При этом нельзя не признавать, что этот процесс носит характер прогрессирующей тенденции.

Несмотря на то, что нестандартная занятость и прекариат как ее носитель порождены одними и теми же глубинными причинами, знак равенства между ними ставить нельзя. Верно то, что каждый прекарий занят в нетрадиционной форме, но неверно, что каждый нетрадиционно занятый относится к социальному слою «прекариат».

Таким образом, следует различать виды нестандартной занятости и соответствующих трудовых отношений по их последствиям для положения работника. И. Д. Котляров предлагает разграничивать по этому признаку три разновидности нестандартных форм занятости: позитивные, негативные и нейтральные [5]. В развитие этого подхода мы предлагаем использовать подобное разграничение для выделения из состава нестандартных форм занятости тех, которые образуют прекариат.

Это позволяет уточнить предложенное выше определение следующим образом: прекаризация – это процесс распространения нестандартной занятости и соответствующих ей социально-трудовых отношений с наступающими или ожидаемыми негативными последствиями, прежде всего, для работника.

С целью выявления отношения работников к прекаризации занятости нами проведено социоло-

гическое исследование (размер выборки 255 человек, выборка репрезентативна по таким параметрам, как «образование», «пол», «отрасль занятости», «место жительства»; опрос проведен по стандартизированной анкете; место проведения – Воронежская область; время проведения – октябрь-ноябрь 2016 г.).

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что для современного состояния рынка труда характерны трудовые отношения, которые не предполагают заключения контракта (договора) на длительный период времени. При этом более четверти опрошенных нами респондентов заняты на официально не оформленных условиях (рис. 1).

При этом возрастает мобильность рабочей силы: только половина опрошенных в течение последних пяти лет не меняла работу (рис. 2). Одновременно лишь половина опрошенных ответила, что их доход в течение последнего года оставался стабильным (44,7 %) или даже увеличился (5,5 %).

Косвенно эти результаты подтверждают вывод о расширении масштабов неустойчивости занятости, характерной практически в равной мере для работников, занятых в разных отраслях и на различных должностях. В результате достаточно уверенно в отношении работы и жизнеустройства ощущает себя лишь каждый четвертый опрошенный (26,3 %), оценивают положение как недостаточно стабильное 40,4 % респондентов, а 17,6 % участников опроса полагают, что положение их и их семьи нестабильно. Кроме того, 14,9 % затруднились в оценках.

В целом, согласно полученным социологическим данным, 42,0 % работников в той или иной мере ощущают себя людьми с нестабильными

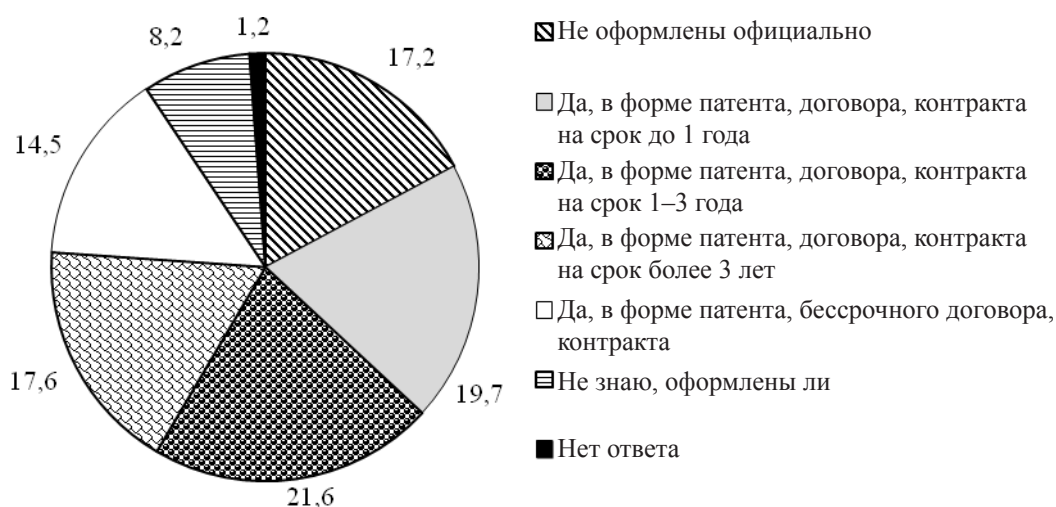


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос об оформлении трудовых отношений, в % к опрошенным

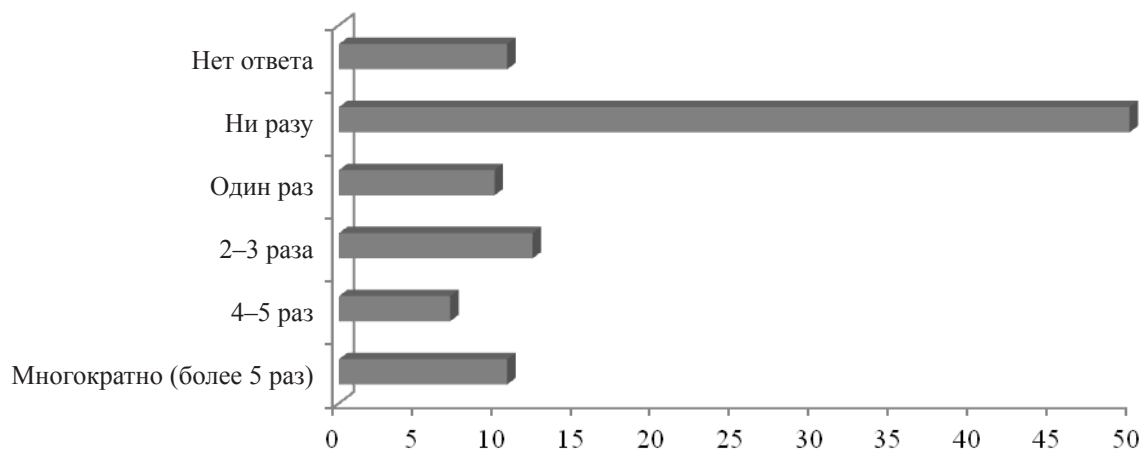


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос о смене места работы на протяжении последних 5 лет, в % к опрошенным

условиями занятости и жизнеобеспечения. Из них треть находится в таком состоянии 1–2 года, а каждый десятый – 5 и более лет. Одновременно только 24,3 % опрошенных указали, что риск усиления нестабильности занятости и жизни для них лично и для их семей отсутствует, тогда как 15,7 % отметили, что такой риск высок, а еще 16,5 % – что нестабильность занятости и жизни в настоящее время уже крайне высоки.

Причины нестабильной занятости различны, тем не менее среди них доминируют обусловленные экономической ситуацией и условиями труда (табл. 1).

Среди тех, кто испытывает трудности с работой и вынужден ее менять, каждый третий считает, что эти трудности постоянны, 42,1 % считают, что они год от года нарастают, почти в пять раз меньше тех, кто полагает, что трудности смягчаются (8,8 %), остальные затруднились с оценкой.

Показательно, что ощущение нестабильности в наибольшей степени обусловлено факторами, относящимися к сфере социально-трудовых отношений (табл. 2).

Половина опрошенных определяет свою занятость как нестабильную. Причем непостоянная, нестабильная занятость возможна как при наличии востребованной профессии/специальности и высоком уровне образования и квалификации, так и в противоположных случаях (рис. 3). Лишь 5,5 % опрошенных отметили, что нестабильная занятость является их свободным и осознанным выбором.

Таким образом, мы приходим к выводу, что прекариат – это не просто нестандартная занятость, а ее незащищенные и потому ненадежные разновидности, при которых положение ее носителей ухудшается и становится нестабильным, негарантированным во всех аспектах: экономическом, правовом, социальном, психологическом.

Т а б л и ц а 1

Причины смена места работы, в % к респондентам, которые меняли работу в течение последних 5 лет

Причина	Доля ответивших
Из-за ухудшения ситуации в экономике, в том числе на рынке труда	18,8
По инициативе работодателя по непонятной для меня причине	11,9
Из-за собственной низкой неконкурентоспособности, низкого уровня подготовки, квалификации	10,0
Из-за плохих условий труда, в том числе низкой зарплаты	14,8
Из-за плохого климата в коллективе, зависти коллег к моим успехам и т. п.	6,9
Из-за отсутствия перспектив карьерного и профессионального роста	5,9
Из-за удаленности работы от места жительства	2,0
Из-за неподходящего графика работы, в том числе частых командировок	4,0
Из-за разочарования в профессии	3,0
Другие причины	7,9
Затруднились точно назвать причину	14,8

Т а б л и ц а 2

Факторы, вызывающие ощущение нестабильности, в % к числу опрошенных

Фактор	Доля ответивших
Нестабильность положения организации, в которой я работаю	20,0
Нестабильность моего положения в организации, в которой я работаю	18,4
Неуверенность в собственной конкурентоспособности на рынке труда	11,0
Отсутствие (недостаточность) социальной защиты работников, и моей в том числе, в нашей стране	24,3
Сложное политическое и экономическое положение в стране	19,2
Сложное политическое и экономическое положение в мире	3,5
Неверие в законы, в возможность отстоять свои трудовые права	4,7
Беспокойство за детей, их образование и трудоустройство	15,3
Страх потерять здоровье из-за работы	6,3
Другое	9,0
Затрудняюсь ответить	16,1
Нет ответа	0,8



Рис. 3. Оценка нестабильной занятости респондентами, в % к респондентам, охваченным этим видом занятости

ЛИТЕРАТУРА

1. Бобков В. Н. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184). – С. 7–11.
 2. Стэндинг Г. Прекариат : новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М. : АдМаргинем Пресс, 2014. – Режим доступа: http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=9003651
 3. Голенкова З. Т. Новые социальные группы в современных страфикационных системах глобально-го общества // З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова //

Социологическая наука и практика. – 2013. – № 3. – С. 5–14.
 4. Дружилов С. А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России : социально-психологические аспекты / С. А. Дружилова // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 1. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491>
 5. Котляров И. Д. Нестандартные формы занятости : позитивные, негативные, нейтральные / И. Д. Котляров // Journal of economic regulation = Вопросы регулирования экономики. – 2015. – Т. 6, № 4. – Режим доступа: http://humper.ru/files/JER_6_4/JER_6.4_2.pdf

Воронежский государственный университет
 Маслова Е. В., магистр менеджмента, кандидат филологических наук, доцент, заместитель руководителя департамента труда и занятости населения Воронежской области
 E-mail: evmas@yandex.ru
 Тел.: 8 (473) 212-70-71

Voronezh State University
 Maslova E. V., Master of Management, Candidate of Philology Sciences, Associate Professor, Deputy Head of Labour and Employment of Population of the Voronezh Region Department
 E-mail: evmas@yandex.ru
 Tel.: 8 (473) 212-70-71