

А.М.Панов
ФГБУН Институт социально-экономического развития
территорий РАН, Вологда, Российская Федерация

ПОНЯТИЕ «НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ» В ТРУДАХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ¹

Трансформационные процессы, затронувшие Россию на рубеже XX-XXI веков, оказали влияние на весь спектр общественных отношений, включая трудовые. Трудовая занятость оказалась исключена из числа государственных гарантий. Российский рынок труда столкнулся с социально-экономическим феноменом неустойчивой занятости. В статье рассматривается опыт изучения данного феномена российскими и зарубежными исследователями.

Ключевые слова: рынок труда, неустойчивая занятость, прекариат.

THE CONCEPT OF PRECARIOUS EMPLOYMENT IN DOMESTIC AND FOREIGN STUDIES

Transformation processes which affected Russia at the turn of the XXth century, influence the whole range of social relations, including labor relations. Employment became excluded from the list of public guarantees. Russian labor market faced the socio-economic phenomenon of precarious employment. The article summarizes the experience of Russian and foreign scholars who studied the mentioned phenomenon.

Keywords: labor market, precarious employment, precariat.

В законодательстве под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход [3]. Такая формулировка, на наш взгляд отражает социально-экономическое содержание занятости и позволяет выделить её основные свойства: общественная и личная полезность, выражающаяся в возмездном характере, легальность трудовой деятельности.

¹ Статья выходит при поддержке гранта РГНФ № 16-02-00290. Название проекта: Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала

Регулярность или устойчивость не являются обязательными атрибутами занятости, соответственно, мы можем разделять занятость на «устойчивую» или «неустойчивую», т. е. способную или неспособную сохранять свои количественные и качественные признаки под воздействием внешних причин.

Однако оценка занятости по данному критерию представляет собой серьёзную методологическую проблему, которой посвящён ряд работ российских и зарубежных исследователей, среди которых: С. Крэнфорд, Л. Воско, Н. Жукевич [7] (теоретическое осмысление понятия «неустойчивая занятость», обоснование и эмпирический анализ статистических индикаторов неустойчивой занятости), Г. Стэндинг [5], Ж.Т. Тощенко (анализ прекариата как социального класса), Д. Фадж [8] (обобщение теоретических подходов к неустойчивой занятости и анализ её гендерных аспектов), А. Тангиан [13] (анализ гибкости занятости как признака неустойчивой занятости), Р. И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон [1] (исследование неформальной занятости) и другие. Социологическому анализу неустойчивой занятости в России (преимущественно её концептуальному осмыслению) посвящена часть монографии «Наёмный работник в современной России», подготовленной коллективом авторов под руководством З.Т. Голенковой [2].

Попытаемся обозначить границы понятия «неустойчивая занятость». С. Крэнфорд, Д. Фадж и ряд других исследователей раскрывают данную категорию через понятия «стандартные и нестандартные трудовые отношения» на примере канадских социально-экономических условий. По их мнению, традиционно в обществе существует модель стандартных трудовых отношений, для которой характерны все следующие признаки: 1) работник занят у одного работодателя, т. е. не имеет дополнительной занятости и подработок; 2) трудовая деятельность осуществляется на основе полного рабочего времени (таким образом, неполная занятость исключается); 3) работник занят в течение всего года (в отличие, например, от случайных приработков и сезонной занятости); 4) работник трудится в помещении работодателя и использует его средства производства; 5) работник пользуется широким спектром социальных гарантий и пособий, определяемых государством; 6) трудовой договор имеет бессрочный характер. Представляется, что модель стандартных трудовых отношений, выводимую канадскими учёными, можно считать «ядром» устойчивой занятости – описываемые отношения максимизируют социальные блага и гарантии и минимизируют риск потерять работу и остаться без достаточной

социальной поддержки. Все формы занятости, не обладающие хотя бы одним из перечисленных признаков, относятся к нестандартной занятости. Однако для понимания сущности неустойчивой занятости недостаточно пользоваться категорией «нестандартная занятость», поскольку она является более широкой, включая в себя: т. н. прекариат, неформально и нестандартно занятых работников; она охватывает также большой круг лиц, не входящих в группу риска. Вариант решения проблемы разграничения нестандартной и неустойчивой занятости был предложен канадскими исследователями [7], разработавшими типологию «взаимоисключающих форм занятости». В соответствии с их классификацией, менее устойчивыми можно назвать временно занятых, работающих неполное время и предпринимателей, работающих «на себя» (не использующих труд наёмных работников), в противоположность предпринимателям, создающим рабочие места.

Своё видение исследуемого явления предлагает Дж. Роджерс. Определяя критерии устойчивости занятости, он ставит во главу угла «четыре измерения»: 1) степень уверенности в продолжительности занятости (малый риск увольнения); 2) способность работников контролировать процесс труда – данное измерение относится к юнионизации работников (охват профсоюзами), вовлечённость в управление организацией в определении условий труда, заработной платы и т.д.: иначе говоря, переговорная сила работников; 3) степень защищённости занятости законом – при этом, по мнению автора, это означает доступ к равному уровню защиты через представительство профсоюзов; 4) уровень доходов – в соответствии с этим критерием, даже длительная занятость без риска увольнения считается неустойчивой, если доходов, получаемой от такой деятельности, недостаточно, чтобы прокормить самого работника и членов семьи, находящихся на его иждивении [11]. Помимо этого, доходы должны быть регулярными и стабильными [10].

Представляется, что в своём оригинальном виде не все критерии, предложенные Роджерсом, могут быть применены к российской модели рынка труда: в частности, это касается участия в профсоюзах: по данным Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), в 2013 г. охват работников членством в профсоюзах составлял 91,3% [4], при этом, согласно Глобальному отчёту о конкурентоспособности за 2015-2016 гг., по качеству взаимодействия между работниками и работодателями Российская Федерация находится на 95 месте среди 140 государств мира [9].

При этом показатели уверенности в продолжительности занятости и доходов применимы к российским социально-экономическим реалиям. Российские исследователи феномена неустойчивой занятости (О.И. Шкаратан, В.В. Карачароский, Е.Н. Гасюкова [6]) оценивают последние критерии, применяя социологический инструментарий.

Специфическое понимание неустойчивой занятости предложил Г. Стэндинг, описавший прекариат – неоднородную социальную группу, зародившуюся во второй половине XX века. Прекариат (*precariat*: от англ. *'precarity'* – «ненадёжность», «неопределённость» и нем. *'Proletariat'* – «пролетариат») – социальный класс, существование и жизнедеятельность которого характеризуется непредсказуемостью, ненадёжностью. Г. Стэндинг определяет место прекариата в совокупности занятых в экономике, разделяя население мира на несколько групп [12]. В концепции Г. Стэндинга выделяются такие характеристики прекариата, как занятость в неформальном секторе и угроза потери работы. Стэндинг также определяет категории, занимающие в «иерархии занятости» позиции, более низкие, чем прекариат, в частности, длительно безработные. Прекариат – социальный слой, входящий в состав неустойчиво занятых, чья трудовая деятельность проходит исключительно в неформальном секторе. Вследствие этого они не могут пользоваться тем объёмом гарантий, которые имеют занятые в формальном секторе.

Обобщая сказанное, попытаемся обозначить место неустойчивой занятости и смежной с ней категорией прекариата в общем числе занятых в экономике (рис. 1). Для этого мы конкретизировали перечень требований к стандартной модели занятости, предлагаемый канадскими исследователями и классифицировали их, разделив на три группы:



Рисунок 1. Типы занятости по степени устойчивости

Источник: составлено автором.

1) Требования к институциональному регулированию:

- а) работа в формальном секторе;
- б) полный объем социальных благ и гарантий, соблюдение всех трудовых прав, регламентированных законодательством;
- в) представительство работника независимыми профсоюзами и участие в управлении организацией (неприменимо к российским условиям).

2) Требования условий занятости:

- г) наличие одного работодателя (размер заработной платы таков, что работник не заинтересован в поиске дополнительной занятости);
- д) бессрочный характер трудового договора;
- е) режим полного рабочего времени;
- ж) круглогодичная занятость;
- з) использование средств производства работодателя;

3) Требования рынка:

- и) достойная оплата труда: достаточный, регулярный, стабильный трудовой доход;
- к) минимальный риск потери работы (стабильная занятость, предсказуемость режима работы).

В зависимости от соблюдения названных условий, мы разделили занятость по степени устойчивости на четыре группы: стандартная, нестандартная, неустойчивая, которая включает и прекариат.

Стандартная занятость характеризуется соблюдением всего перечня названных требований. Для нестандартной занятости характерно обязательное соблюдение первого, второго и последнего требований. Это означает, что: работник должен быть занят в формальном секторе экономики, ему должны быть обеспечены все права и гарантии, типичные для его формы занятости, работник должен быть уверен в сохранении рабочего места. Помимо этого, требования условий занятости должны выполняться с добровольного согласия работника. Иными словами, если работник заключает срочный договор, занят неполное время добровольно (например, имея достаточный доход, он желает больше времени уделять досугу, семье и т. д.), мы можем говорить о проявлениях нестандартной занятости. Аналогичная ситуация наблюдается, если, например, работник использует личный автомобиль, но работодатель в полном объеме компенсирует его обслуживание и амортизацию. Такая занятость содержит больше рисков, чем стандартная, однако оснований считать

её неустойчивой пока нет, поскольку она осуществляется на условиях законности и добровольности.

Неустойчивая занятость (за исключением прекариата) означает обязательное соблюдение лишь одного из требований устойчивой занятости – занятости в формальном секторе и несоблюдение хотя бы одного из остальных требований. В противоположность нестандартной занятости, отклонения от требований условий занятости здесь являются вынужденными. Фактически различие между нестандартной и неустойчивой занятостью состоит в том, что в случае с первой права работника соблюдаются и отклонения условий занятости от стандартных являются добровольным. Прекариат, занимающий особое место в классификации типов занятости, характеризуется тем, что первое требование – работа в формальном секторе – никогда не соблюдается: это неформально занятые работники. Они не могут рассчитывать на соблюдение остальных двух институциональных требований. Деформализация производства может дать работодателю дополнительный стимул к оппортунистическому поведению, т. е. к несоблюдению остальных описанных требований, а значит, прекариат попадает в ситуацию наибольшего риска.

Список литературы:

1. Гимпельсон В. Е., Капельюшников Р. И. Российский рынок труда: между нормой и аномалией [Электронный ресурс]/ В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капельюшников // Электронный журнал «Openspace». – Режим доступа: <http://www.openspace.ru/article/771>. – 27. 12. 2012. Дата обращения: 01. 12. 2013.
2. Наёмный работник в современной России [Текст] / Отв. Ред. З.Т.Голенкова. – М.: Новый хронограф, 2015. – 368 с.
3. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.12.2015)// КонсультантПлюс.
4. Об итогах коллективно-договорной кампании 2012 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс] : Постановление Исполкома ФНПР от 21.05.2013 № 3-10 // Федерация независимых профсоюзов России. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/8096.html>. Дата обращения: 12.01.2016.
5. Стэндинг, Г. Прекариат – новый опасный класс [Текст] / Г. Стэндинг. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.

6. Шкаратан О.И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) [Текст] / О.И.Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова // СОЦИС. – 2015. – №12. – С. 102.
7. Cranford, C.J., Vosko, L.F., Zukevich, N. Precarious employment in the Canadian labor market: a statistical portrait [Электронный ресурс] / C.J.Cranford, L.F. Vosko, N. Zukevich // Just Labor. – 2003. – vol. 3 – Режим доступа: <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/cranfordetal.pdf>
8. Fudge, Judy; Owens, Rosemary (2006). "Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms". In Fudge, Judy; Owens, Rosemary. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. Onati International Series in Law and Society. Oxford: Hart Publishing. pp. 3–28.
9. Global Competitiveness Report - 2015-2016 [Текст] : статистический бюллетень / Всемирный экономический форум. – Женева – 2016. – С. – 307.
10. Lewchuk, W. Is precarious employment low income employment? The changing labor market in South Ontario [Электронный ресурс] / W. Lewchuk et al. // Just Labor. – 2014. – vol. 22 – Режим доступа: http://www.justlabour.yorku.ca/volume22/pdfs/05_lewchuk_et_al_press.pdf
11. Rodgers, G. 1989. Precarious Work in Western Europe. [Текст] / G. Rodgers and J. Rodgers (eds), // Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Belgium: International Institute for Labour Studies, pp.1-16.
12. Standing, G. (2009) Work after Globalization. Building Occupational Citizenship. Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA. Edgar Elgar. 366 pp. [Текст] : Book review // Nordic journal of working life studies. – 2014. – vol. 3. – p. 79.
13. Tangian A.S. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005 [Текст] / A.S. Tangian // WSI-Diskussionspapier Nr. 153. – 2004. – 77 p.