



НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ И РОССИЙСКИЙ КОНТЕКСТЫ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА



Real Print

Москва 2017

УДК 331.5
ББК 65.240.51

Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография
Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков.
Редакционный коллектив: Альхименко О.Н., Квачев В.Г.,
Колмаков И.Б., Локтюхина Н.В, Мешков В.Р., Новикова И.В.,
Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В, Шичкин И.А. М.:
Изд-во РеалПринт, 2017. — 560 с.

Авторский коллектив монографии: Абрахам К. (3.6.),
Александрова О.А. (4.3.), Антонов М.В. (3.8.), Арзамасцева Л.П. (2.3.),
Берешев С.Х. (5.3.), Бобков В.Н.(1.1.), Дашкова Е.С.(3.9.), Доброхлеб В.Г.
(4.2.), Дорохова Н.В. (3.9.), Есимжанова С.Р.(5.3.), Зиг А. (3.4.), Карташова
Л.В. (2.5.), Карташов А.С. (2.5.), Квачев В.Г. (3.1.), Кергель С. (4.1.),
Колесникова О.А. (3.2.), Колмаков И.Б. (3.10.), Ксоба Ю. (3.6.), Логинова
Е.В. (2.1.), Локтюхина Н.В. (6.4.), Маслова Е.В. (6.3.), Нетеребский О.В.
(6.5.), Новикова И.В.(5.1.), Одегов Ю.Г. (2.1), Одинцова Е.В. (3.7.),
Околелых И.В. (3.2.), Павлова В.В.(2.1.), Патрисио ди Никола (3.3.),
Половинко В.С. (2.2.), Ричерри М. (1.3.), Санкова Л.В. (6.2.), Смирных Л.И.
(2.4.), Токсанбаева М.С.(3.8.), Федченко А.А.(3.9.), Херрманн П. (6.1.),
Хепп Р.(1.2.), Черных Е.А. (4.4.), Шевченко С.В. (3.5.), Шипош Ф.(3.6),
Шичкин И.А (5.2.), Шкиренко Г.А. (2.3.).

ISBN 978-5-9908607-3-5

В книгу вошли тексты, подготовленные к международной научно-практической конференции «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости» (26-27 октября 2017 г. Россия, г. Москва, РЭУ им. Г.В. Плеханова).

Монография подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ) в рамках выполнения научного проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

© Бобков В.Н.
© РЭУ им. Г.В. Плеханова
© Издательство РеалПринт

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|------------|
| I. Неустойчивая занятость — вызов достойному труду | 5 |
| 1.1. Проект «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» | 5 |
| 1.2. Условия прекариата, укоренившиеся в обществе..... | 28 |
| 1.3. Ценность труда в контексте цифровой экономики..... | 37 |
| II. Научно-технический прогресс и развитие нестандартных форм занятости | 60 |
| 2.1 Техничко-технологические инновации и реакция на них рынка труда | 60 |
| 2.2. Новые формы трудовых отношений и критерии их выделения..... | 75 |
| 2.3. Актуальные проблемы нестандартной занятости..... | 85 |
| 2.4. Какие предприятия используют временных работников? | 97 |
| 2.5. Гибкая занятость — альтернатива сокращений персонала: международный и российский опыт..... | 109 |
| III. Будущее сферы труда: гибкость и неустойчивость или гибкость и стабильность без неустойчивости?..... | 125 |
| 3.1. Зарубежные исследования проблемы неустойчивой занятости..... | 125 |
| 3.2. Неустойчивая занятость в составе нестандартной: общность, различия, перспективы..... | 141 |
| 3.3. Италия: лаборатория неустойчивой занятости?..... | 154 |
| 3.4. От безработицы до неустойчивых условий труда и жизни: более 15 лет действия Законов Харца (практика Германии)..... | 171 |
| 3.5. Факторы, формирующие ситуацию на рынке труда Республики Беларусь..... | 185 |
| 3.6. От пассивного попечения к активной позиции государства в регулировании занятости (практика Венгрии) | 196 |
| 3.7. Неустойчивая занятость в формальной экономике: распространенность среди занятых по найму в России..... | 215 |
| 3.8. Неустойчивая занятость в малом бизнесе разного статуса..... | 229 |
| 3.9. Исследование неформальной занятости в регионе: комплексный подход | 243 |
| 3.10. Модели многофакторных оценок размеров неформальной занятости..... | 254 |

| | |
|---|-----|
| IV. Кто подвержен риску неустойчивой занятости и как его избежать? | 268 |
| 4.1. Особенности неустойчивой занятости женщин (практика Германии)..... | 268 |
| 4.2. Рынок труда России: занятость пожилых людей..... | 277 |
| 4.3. Устойчивость занятости и оплата труда работников СМИ в условиях феминизации медиаотрасли..... | 289 |
| 4.4. Факторы неустойчивости занятости преподавателей и научных работников | 302 |
| V. Трудовое законодательство и будущее сферы труда: модернизация или сохранение подходов? | 313 |
| 5.1. Трудовое законодательство как инструмент минимизации неустойчивой занятости..... | 313 |
| 5.2. Правовое регулирование внешней миграции в России как фактор снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов..... | 324 |
| 5.3. Неустойчивая занятость в Казахстане: возможности законодательного регулирования..... | 339 |
| VI. Институты рынка труда и общество: снижаем риски неустойчивой занятости — снижаем риски неустойчивости общества | 350 |
| 6.1. Прекариат: цепочки создания ценности или цепочки бедности — задачи для перехода к цифровым технологиям. | 350 |
| 6.2. Неустойчивая занятость в контексте императивов устойчивого развития | 369 |
| 6.3. Особенности и тенденции распространения прекариата в России: социологический и статистический анализ..... | 383 |
| 6.4. Инфраструктура и институты рынка труда в условиях расширения неустойчивых и гибких форм занятости..... | 399 |
| 6.5. Минимальная потребительская корзина и прожиточный минимум: влияние на неустойчивость занятости..... | 412 |
| Данные об авторах | 426 |

I. НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ — ВЫЗОВ ДОСТОЙНОМУ ТРУДУ

§ 1.1. Проект «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения»

Введение.

Актуальность исследования. Неустойчивая занятость (далее, **НЗ**) (*precarity of employment*) представляет собой *вынужденную* утрату работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей. Они заменяются нестандартной занятостью:

– *по типу контракта*: срочная занятость, занятость с неполным рабочим днем и др., а также контракты с деформированной природой трудовых отношений (фиктивная samozанятость, субподряды, агентские контракты и др.);

– *по условиям труда*: слабая защищенность от прекращения трудовых отношений, отсутствие доступа к механизмам социальной защиты, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью.

Эти трудовые отношения включают наряду с формальными и теневые (неформальные) сектора страновых экономик. В России в обоих из них отличительной чертой неустойчивости, кроме выше названных признаков, является низкая заработная плата. Трудовые и социальные права работников на достойную заработную плату, охрану труда, отпуска, обязательное социальное страхование и др. в этих формах занятости оказываются полностью или частично ущемленными.

Неустойчивая занятость широко распространена в современном мире. Точно оценить ее масштабы сложно из-за многогранности форм НЗ и особенностей ее проявления в различных странах. Только неформальная занятость, составляющая лишь часть НЗ, по оценкам Международной организации труда (МОТ) характеризует состояние половины всей рабочей силы в мире и тесно связана с дефицитом достойного труда и качественных рабочих мест, с работающей бедностью, низким уровнем производительности, дискриминацией и социальной изоляцией, нестабильным и уязвимым положением на рынке труда [18].

Огромные масштабы неформальной занятости являются следствием капиталистических трудовых и

предпринимательских производственных отношений при нестабильных формах занятости, обусловленных быстрыми структурными изменениями производства товаров, услуг и информации, и расширением гибкости рынков труда (labour market flexibility) в капиталистических обществах.

Обеспокоенность международного научного сообщества распространением НЗ проявляется в ее изучении с целью выработки новых моделей трудовых и предпринимательских отношений, которые адекватны современным и будущим средствам труда, и обеспечат социальную безопасность работника [2, 9, 37, 40 и др.].

Целью проекта Российского научного фонда (РНФ): «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» (далее Проект) является научное обоснование сущности и состояния: форм проявления, сфер распространения и категорий работников, подверженных неустойчивой занятости (precarity of employment) в Российской Федерации и разработка комплекса мер по ее снижению и обеспечению защищенности экономических и социальных прав работников.

Гипотеза исследования состоит в том, что тенденцию к сокращению НЗ в нашей стране в современных условиях быстрого распространения новых «безлюдных» технологий и информационно-коммуникационных средств труда можно сформировать только при выработке и реализации национальной стратегии занятости, адекватной условиям информационного общества и гибких форм занятости. В этой стратегии необходимо предусмотреть как минимум:

а) воспроизводство конкурентоспособного работника, развивающего свои знания и навыки в течение всей трудовой жизни;

б) создание современных рабочих мест и систем управления занятостью, позволяющих сочетать ее гибкость с условиями для достойного труда работника и защищенность его трудовых, предпринимательских и социальных прав;

в) эффективные формы контрактных соглашений;

г) постоянно совершенствующийся правовой механизм, регулирующий занятость в информационном обществе.

2. Теория.

Безусловно, определенные сегменты занятости были неустойчивыми задолго до идентификации этого понятия, начиная с возникновения и развития капитализма. Изучение

экономико-социологического генезиса понятия *precarity of employment* (на русском языке этот термин мы в дальнейшем употребляем как «неустойчивая занятость») показало, что оно является продуктом осмысления преобразований, произошедших в производительных силах и капиталистических производственных отношениях, начиная со второй половины XX века. Наибольшее влияние на СССР, а затем и на Россию, оказывали и оказывают процессы трансформации труда и занятости в Западной Европе.

В качестве т.н. «точки отсчета», предшествующей возникновению термина и категории «неустойчивая занятость», а, следовательно, соответствующей области социально-экономических отношений, целесообразно рассматривать Европу 50-80 гг. XX столетия. После победы СССР и его союзников во Второй мировой войне, рабочий класс, организованный левыми политическими и общественными движениями стран Западной Европы, в результате политической борьбы добился весомых экономических успехов, серьезных социальных завоеваний для населения и гарантий занятости [22].

Это выразилось в заложении основ тех ценностей, которые получили позже, в 90-х годах прошлого столетия, характеристику «*европейская социальная модель*». Одной из ее основ являлись стабильные трудовые и социальные гарантии: бессрочный трудовой контракт и высокая степень защищенности работника. В СССР и советской России у работников уровень трудовых гарантий был шире и выше. Влияние Советского Союза на формирование европейской социальной модели в 50-80 годах было очень весомым. Основные социально ориентированные преобразования этого периода в Западной Европе, в конечном итоге, определили содержание термина «стандартная занятость».

Периодизация развития неустойчивой занятости обусловлена изменением ее содержания, форм, масштабов и влияния на устойчивость страновых сообществ. В данной статье мы обращаемся к развитию представлений и трансформации неустойчивой занятости в России прежде всего во взаимодействии с развитием и трансформацией западноевропейской континентальной модели занятости. Надо иметь в виду, что на российскую модель занятости в современных условиях влияние оказывает не только западноевропейская континентальная, но и англосаксонская

модель занятости, которую мы из-за ее меньшего влияния и ограничения объема статьи не рассматриваем. Эту модель также необходимо анализировать при дальнейшей работе над периодизацией развития и трансформации неустойчивой занятости.

Первый этап развития неустойчивой занятости связан с ускоренной модернизацией и наступлением капитала на стандартную занятость в Западной Европе в конце 80-х и в 90-е годы прошлого столетия. В этот период социальные связи, сформированные в 50-80-х годах и сглаживавшие социальные конфликты в западноевропейских странах, оказались нарушенными. Результаты научно-технической революции середины XX столетия позволили капиталу ответить на вызовы высокой социальной справедливости и экономического благосостояния со стороны рабочего класса и левых движений ростом производительности, формированием гибкого рынка труда и запустить масштабную реструктуризацию трудовых отношений. Стабильность занятости начала меняться на нестабильность, как массовое явление возникла т.н. *precarious employment*¹ — ненадежность, сомнительность, опасность, рискованность, угрозы стабильной занятости.

Капиталистическая глобализация, широко развернувшаяся в 90-е годы XX столетия, вследствие обострения конкуренции, в том числе, за дешевую рабочую силу, усилила хаотичность и неопределенность мирового развития. Прекаризация занятости приобрела не только более широкие международные масштабы, но и получила более адекватную среду для своего развития. Гигантски выросла миграция международного капитала и внешняя, прежде всего, трудовая миграция. Глобальная элита, глобальные игроки на рынках капитала, в этих условиях получили гораздо меньше ограничений, чем большинство людей живущих, работающих и действующих в рамках традиционных национальных институтов [41]. Глобализация способствовала распространению влияния неустойчивости занятости на неустойчивость обществ. Неустойчивость вышла за рамки рабочего места и повлияла на неустойчивость социальных систем во всем мировом сообществе.

¹ Происходит от латинского термина *precarius* — полученный просьбами и

Этот период отмечен широким освещением в зарубежных исследованиях содержания, форм и социальных последствий неустойчивой занятости. Значительный вклад в развитие ее концептуальной основы и влияния на неустойчивость обществ внесли Бауман З. [1], Бек У. [30], Болтански Л. и Кьяпелло Э. [10], Воско Л.Ф. [43], Каллеберг А. [36], Хепп Р. [38], Херрманн П. [37], Стэндинг Г. [26], Сеннет Р. [40], Ичхост В. и Тобсч В. [44], Гримшоу Д., Джонсон М., Рубери Дж. и Кейзер А. [32] и др. Лейтмотивом этих публикаций являются поиск ответов на вопросы об улучшении качества общественных систем и их адаптации к новым условиям в самих внутренних противоречиях развития капиталистической глобализации и рекомендации для продвижения корректирующих действий в соответствии с требованиями качества роста. Так, например, в качестве одной из наиболее сильно звучащих тем за рубежом предлагается концепция т.н. «безопасной гибкости» (flexsecurity). Речь идет о стратегиях, направленных на усиление гибкости рынка труда, модернизацию его организации и трудовых отношений, связанных с безопасностью и социальной защитой наемных работников, равновесием между их производственной и частной жизнью, возможностью обучения и переквалификации в течение всей жизни; принятием мер по помощи уязвимым и обездоленным группам работников, присутствующим на рынках труда или испытывающим трудности при вхождении на них [15, 20, 21]. В публикациях исследовательского коллектива, выполняющего данный Проект, проведено обобщение достижений зарубежной мысли по изучению прекаризации занятости и ее особенностей в условиях глобализации [6, 7].

Международная организация труда (МОТ) в результате интеграции международных исследований и верификации НЗ, сформулировала достаточно широкую и достоверную теоретическую платформу ее критериев, а именно:

А. По типу контрактных соглашений:

I. *Ограниченный срок контракта* (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд);

II. *Природа трудового взаимоотношения* (не прямые, а многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты).

Б. Неустойчивые условия труда:

1) низкая заработная плата;

2) слабая защищенность от прекращения трудовых отношений;

3) отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью;

4) отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте [33]. Эта классификация широко используется международным сообществом исследователей и практиков с учетом национальных особенностей государств.

В России развитие и осмысление неустойчивости занятости началось значительно позже, чем за рубежом. Это связано со следующими особенностями развития нашей страны:

1) в СССР и советской России неустойчивости занятости как массового явления не было и не могло быть;

2) В 90-е годы прошлого и в нулевые годы нынешнего столетия НЗ стала широко представлена в структуре российской занятости. Однако этот период характеризуется известной эйфорией и «ослепленностью морковкой» возвращения России в «русло развития мировой цивилизации», т.е. в лоно современного капитализма. Это, наряду с появлением интересантов (заказчиков исследований), получавших выгоды от таких преобразований, привело к преобладанию в 90-х и нулевых годах исследований, посвященных влиянию на занятость научно-технического прогресса и новых форм организации труда. Акцент в них делался на изучении новых организационных форм занятости. Достаточно глубокому анализу подверглись т.н. новые формы занятости, нестандартная занятость, гибкая занятость и другие ее аспекты, связанные с быстрым развитием гибкости рынка труда [12, 14, 16, 25].

Социально-экономическая характеристика современного глобального капитализма, нестабильных форм занятости и высокой социальной дифференциации долгое время оставалась в тени т.н. «мейнстрима» в этой области исследований экономики и социологии труда. Разработки, посвященные нарушению капиталом и обслуживающим его интересы российским «либеральным», а по сути, плутократическим государством, трудовых и социальных прав работников, были немногочисленными [2, 4, 11, 27 и ряд др.]. Социально-экономическая сторона последствий для работников развития гибкости рынков труда широко начала

привлекать внимание российских исследователей с начала второго десятилетия XXI века.

В этот период вклад в разработку проблем трансформации труда, а также российских особенностей неустойчивости занятости внесли: Бизюков П.В. [3], Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.И. [5], Черных Е.А. [9], Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. [13], Санкова Л.В. [23], Сидорина Т.Ю. [24], Тощенко Ж.Т. [28], Шкаратан О.И. [29] и ряд др. Заметное влияние на разработку современных российских и международных проблем трансформации сферы труда оказала проведенная в Москве в 2014 году международная научно-практическая конференция: «Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества» и изданная по ее итогам коллективная монография [17].

Количество опубликованных работ по неустойчивой занятости быстро возрастает. Если в 2016 г. (август) по запросу «неустойчивая занятость» в ресурсе elibrary.ru было представлено 65, то в 2017 г. (июль) — уже 114 публикаций. К данной теме исследователи обращаются при изучении теоретических аспектов философии, экономики и социологии труда, проблем уровня жизни и оплаты труда, трудовой миграции, особенностей занятости и положения на рынке труда различных социально-демографических групп населения (рассматриваются вопросы неустойчивости занятости молодежи, старшего поколения), системы социального партнерства и др.. Проблемы неустойчивости занятости рассматриваются в разрезе отдельных регионов, группы регионов, моногородов.

Большой интерес к явлению неустойчивости занятости и широкий спектр рассматриваемых вопросов является не только результатом восполнения пробелов ее осмысления в предшествующий период, но и обусловлен значительными особенностями формирования и развития российского рынка труда и занятости. Условия перехода к современному рынку труда в России принципиально отличаются от других стран. Российский рынок труда формировался в результате разрушения СССР и продолжает испытывать на себе влияние остаточных последствий плановой экономики и сознания людей, которое было ею сформировано. Россия проходит формирование и развитие принципиально новой для нее модели занятости. Из-за этого российский рынок труда и

сфера занятости имеют много особенностей, отличающих их от механизмов функционирования рынков труда и занятости стран, которые, в отличие от современной России, развивали рыночные отношения при переходе от менее к более развитым социально-экономическим формациям (цивилизациям).

Все это позволяет нам выдвинуть положение о влиянии изучения неустойчивой занятости в целом на содержание экономики труда и о *формировании в настоящее время российской теории неустойчивой занятости*, обладающей совокупностью характеристик, соответствующих современным критериям «научности» теоретического знания. В данной статье не ставится задача обосновать основные положения этой теории. Ее право на жизнь обусловлено принципиальными особенностями, определяющими «образ» отечественного рынка труда. Исследовательским коллективом Проекта *подготовлена публикация, посвященная науковедческому анализу российской теории неустойчивой занятости*. В ближайшее время она появится в одном из российских журналов.

Мы полагаем, что *второе десятилетие XXI века является началом второго этапа трансформации неустойчивой занятости как глобального явления*. Это обусловлено, прежде всего, научно-технической революцией т.н. эпохи постиндустриальной цивилизации (конец XX — начало XXI вв.). Она приводит к быстрому распространению компьютеризации, 3D-технологий, робототехники и др. современных средств и предметов труда, и новых технологий. Колоссально трансформируются требования к работнику вследствие вытеснения традиционных видов деятельности в сферах услуг, продаж, управления и административной работы, изменений содержания и форм занятости в сферах образования, юриспруденции, коммуникаций, искусства и СМИ. Государствам и национальным сообществам потребуются найти механизмы повышения конкурентоспособности работников при гибкой занятости, и защиты их менее конкурентоспособных коллег, адекватной реакции на неопределенность и нестабильность странового развития, обусловленных капиталистической глобализацией [33, 34, 35].

Еще одна группа факторов, характеризующих наступление нового этапа трансформации занятости и обществ, связана с переформатированием международных отношений и

усилением роли национальных государств. Противоречия между глобализмом и государствами-нациями значительно обострились. Кризисные времена переживает Евросоюз, в т.ч. из-за проблем внешней миграции с Ближнего Востока и из постсоциалистических государств. Россия, столкнувшись с попытками ее экономической и политической изоляции, также прилагает усилия по поиску новых внутренних источников социально-экономического развития, в том числе, обратив внимание на масштабное недоиспользование странового человеческого потенциала в сфере занятости. Началось переформатирование роли США в мировой геополитике — в отношениях с Россией и другими странами мирового сообщества.

Международная организация труда (МОТ) в преддверии своего 100-летия (2019 год) в 2015 году опубликовала доклад: «Будущее сферы труда» [42]. В нем она обратилась ко всем странам — членам организации в течение 2015-2019 годов обсудить наиболее острые проблемы сферы труда и наметить решения по их преодолению. У всех, кто стоит на защите интересов труда, инициатива МОТ укрепляет надежды на международную поддержку в решении множества проблем, назревших в сфере труда. В Докладе МОТ поставлен вопрос о рисках замены «...прочных социальных сетей, ... вытекающих из стабильных трудовых отношений, на ... ситуации, в которых отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, неуверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта...». Эти процессы МОТ непосредственно связывает с такими характеристиками экономики и сферы труда как «неформальная экономика», «нестандартные формы труда», распространение гибких, краткосрочных и переходных форм занятости, когда работники будут все более мобильными в пространственном и функциональном отношении [42].

Россия вступает в этот новый этап развития гибкости занятости и ее неустойчивых форм, обогащенная мировым опытом решения соответствующих проблем, наработками в области российских особенностей неустойчивости занятости и в качестве активного геополитического субъекта международных отношений.

Это тот базис, который создает предпосылки сокращения масштабов неустойчивой занятости. С другой стороны, российский капитализм не преодолел свое «хищное» и

плутократическое лицо, не может (не хочет) избавиться от сырьевой зависимости экономики и отставания в развитии целого ряда инновационных отраслей. При сохранении этих условий повышение роли российского национального государства во влиянии на процессы неустойчивости занятости может привести к обострению имеющихся проблем и росту неустойчивости российского общества.

Российскими и зарубежными учеными разрабатывается и альтернатива капиталистической глобализации, состоящая в *эволюционном* процессе ее преодоления и создании условий для формирования духовного, экологического, ноосферного социализма, в основу которого положены развитие человека, опережающее рост сложности современных технико-технологических и природных систем; закон кооперации человеческого сообщества в решении глобальных проблем современности и формирование научно-образовательных обществ управляемой социоприродной эволюции [19, 31, 39].

Все эти предпосылки диктуют необходимость продолжения парадигмального научного изучения неустойчивой занятости, которое является эффективным инструментом анализа множества явлений, подпадающих под те или иные характеристики неустойчивости современных обществ и их трансформации в устойчивые общественные системы.

3. Методология, методы и данные.

С точки зрения методологии изучения, НЗ предполагает не только дедуктивный (теория), но и индуктивный метод: анализ опыта, практики отклонения фактических социально-трудовых отношений от преобладающих, стандартных, обусловленных бессрочными трудовыми договорами на основе полной рабочей недели, с последующим их синтезом

При раскрытии содержания и форм НЗ необходимо исследовать две ее стороны, *организационно-техническую* и *социально-экономическую*. С организационно-технической стороны этот тип занятости обусловлен изменениями технико-технологической основы и организации современного производства товаров, услуг и информации. В этом аспекте современная занятость, безразличная к ее социально-экономическому содержанию, характеризуется как *нестандартная* и способная адаптироваться к быстро меняющимся технико-технологическим и информационным нововведениям. Вследствие этого организация современной занятости претерпевает революционные изменения:

а) меняется ее структура, сокращаются рабочие места в традиционных секторах экономики, одновременно создаются новые рабочие места в инновационных сферах деятельности: науке, культуре, образовании, управлении и др. Возрастает потребность в результатах деятельности по охране здоровья и социальному обслуживанию, особенно уходу за пожилыми людьми;

б) укорачиваются периоды между началом и окончанием трудовых и предпринимательских отношений, режимы труда становятся все более гибкими;

в) рабочее место все более перемещается за пределы территорий, контролируемых работодателем, особенно в части дистанционной занятости;

г) сокращается сфера наемного труда, расширяется самозанятость и другие формы организации труда. Таким образом, организационно-техническая сторона новой модели занятости объективно обусловлена и характеризует трансформации ее сфер, продолжительности, условий и организации.

Вторая, социально-экономическая сторона современной занятости, вытекает из *вынужденности* перехода значительного числа наемных работников, самозанятых и предпринимателей к новой организационно-технической стороне трудовых и предпринимательских отношений. Это обусловлено их неготовностью к возрастающей конкуренции на рынках труда и предпринимательских способностей, отставанием от постоянно меняющегося стандарта конкурентоспособности. Вынужденное подчинение значительной части работников новым организационно-техническим требованиям к занятости, выражается для них в разрушении стандартных бессрочных трудовых договоров с полной рабочей неделей. Из этого вытекает возрастание рисков лишения работников целого ряда трудовых и социальных гарантий в области охраны труда, его оплаты, страховых выплат и др., обеспечиваемых при стандартной занятости. Тем более что индивидуализация труда, характерная для гибких форм занятости, приводит к ослаблению роли профсоюзов и коллективно-договорных отношений, являющихся одними из важных характеристик стандартной занятости.

Неустойчивая занятость может охватывать любые сферы деятельности. Однако более широко она проявляется там, где

наблюдается низкая конкурентоспособность работников. Она больше свойственна профессиональной деятельности с рутинными видами труда. Менее ей подвержены творческие виды профессионального труда.

С одной стороны, НЗ расширяет возможности работодателей в экономии затрат на рабочую силу и поощряет их заинтересованность в ее закреплении и расширении сфер применения. С другой стороны, нестабильная занятость не позволяет им в полной мере использовать трудовой и предпринимательский потенциал работников и приводит к росту транзакционных издержек на рынке труда. Таким образом, современный научно-технический прогресс может «работать» как в интересах, так и вопреки интересам капитала.

Современное капиталистическое государство несет огромные потери от роста нестабильности занятости и недоиспользования человеческого потенциала работников. Это выражается в неадекватной отдаче затрат на образование и воспитание детей и молодежи, в дополнительных затратах на здравоохранение, правоохранительные органы и других вынужденных расходах. Стремление компенсировать эти расходы через рост налоговой и страховой нагрузки на бизнес, переложить на него часть затрат на образование современного работника, усиливает заинтересованность бизнеса в расширении теневой экономики и неформальной занятости. В этом, как ни парадоксально, от безысходности заинтересована и часть низкооплачиваемых работников. Выгоду от НЗ получают и коррумпированные чиновники, сросшиеся с теневым бизнесом. Этим частично объясняется отсутствие адекватного национального трудового и социального законодательства.

Результат распространения модели НЗ выражается в недоиспользовании возможностей экономического роста, в недополучении казной налогов и страховых платежей. Экономические и социальные интересы с одной стороны, работника, находящегося с НЗ, а с другой стороны, бизнеса и современного капиталистического государства противоположны. У двух последних субъектов отношений занятости они также существенно различаются.

Распространение модели НЗ является одним из наиболее острых противоречий современного капитализма, ограничивает возможности повышения макроэкономической эффективности и социальной справедливости, приводит к

росту социальной напряженности и неустойчивости современных обществ.

При идентификации неустойчиво занятого населения авторы основываются на *модели* ненадежности, сомнительности, опасности, неустойчивости трудовых отношений, сложившихся при гибких формах занятости в капиталистических обществах. Характеристика модели НЗ требует двух этапов ее исследования: во-первых, идентификацию ее критериев на теоретическом уровне; во-вторых, их верификацию с помощью эмпирического исследования.

Эмпирические исследования НЗ в данном Проекте проводятся с помощью нескольких баз данных.

1. Статистические данные Росстата [45]. Кроме общих сведений о состоянии рынка труда и занятости, публикуемых в разработках Росстата: Рабочая сила, занятость и безработица в России и Обследование населения по проблемам занятости, в разработке исследовательского коллектива находятся данные мониторинга уровня и динамики неформальной занятости, а также индикаторы Достойного труда [46].

2. База данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (РМЭЗ) [47]: массивы данных по индивидам (репрезентативная выборка) и данных по домохозяйствам.

3. Базы данных наиболее крупных российских электронных информационных порталов (ИП) по трудоустройству: Работа в России [48], HeadHunter [49] и SuperJob [50].

В совокупности они позволяют получить разностороннюю, дополняющую друг друга информацию, о больших массивах работников, испытывающих неустойчивую занятость.

4. Базы данных, полученные исполнителями Проекта на основе специальных социологических опросов экспертов и респондентов с использованием анкетирования и специально разработанных тезаурусов, в том числе в сети Интернет и в социальных сетях. Проведены социологические опросы среди 60 экспертов и более тысячи респондентов, в том числе из числа трудовых мигрантов. Социологические данные дополняют статистическую информацию о неустойчивой занятости и позволяют получить оценки самих работников об их положении в сфере занятости. По мере необходимости проводятся точечные опросы респондентов и экспертов, позволяющие исполнителям Проекта дополнительно прояснить возникающие вопросы.

4. Полученные результаты.

Рамки статьи не позволяют развернуто изложить полученные к данному времени содержательные результаты реализации Проекта, который продолжается. Статистический и социологический мониторинг НЗ постоянно обновляется, его промежуточные результаты осмысливаются и излагаются в публикациях членов коллектива, выполняющих Проект. Ниже приведено краткое эссе, которое дает лишь некоторые пояснения о масштабах, формах, критериях НЗ с учетом ее особенностей в нашей стране и оценку экспертами ее вероятности и степени проявления.

Условия для распространения НЗ в современной России сформировались в рамках формального (официального) сектора экономики. Именно это мотивирует работодателей и работников использовать теневые формы занятости.

В таблице 4.1 представлены данные, свидетельствующие о том, что по типу контрактных соглашений от 8,4 до 12,2% занятых в официальной экономике работали: а) на основе устной договоренности без оформления документов; б) на условиях срочных трудовых, гражданско-правовых договоров; в) на дому; г) дистанционно.

Табл. 4.1. Контрактные соглашения по найму на основе отклоняющегося от стандартного трудового договора в формальной экономике, (основная работа, 2016 г.)

| Формы занятости | В процентах от численности работающих по найму на основной работе * |
|--|--|
| Занятость на основе устной договоренности без оформления документов | 3,8/7,5** |
| Занятость на условиях трудового договора на определенный срок | 3,7 |
| Занятость на условиях договора гражданско-правового характера | 0,9 |
| Занятость на условиях трудового договора о выполнении работы на дому | 0,04 |
| Дистанционная занятость (на условиях трудового договора о выполнении дистанционной работы) | 0,01 |
| Всего | 8,4/12,2** |

* На основе данных Росстата [45].

** На основе данных 25 волны РМЭЗ [47]. Данные по работникам, занятым в организациях.

В современных условиях все вышеназванные формы занятости являются неустойчивыми, т.е. лишают работников, полностью или частично, трудовых и социальных прав, обычных в условиях стандартной занятости: либо ущемляют их в продолжительности рабочей недели, либо в отпусках, либо в оплате больничных листов, в обеспечении безопасных условий труда и др.

Выборочные исследования неустойчивых форм занятости на российских интернет-порталах показали еще более масштабное распространение ее отдельных форм в формальном секторе российской экономики. Так, например, изучение на ИП HeadHunter резюме соискателей рабочих мест выявило следующее. На момент проведения обследования 20 апреля 2017 года на нем было заявлено 2.215.242 соискателя рабочих мест. Претендентами было выставлено: на удаленную работу — 192.836 резюме, на частичную занятость — 411.767 резюме, что составляло 27,3% от общего количества резюме. В современных условиях обе эти формы занятости являются неустойчивыми [8].

Неустойчивая занятость в формальной экономике дополняется огромной неформальной занятостью в теневой экономике. По оценкам Росстата, доля неформального сектора в общей занятости составляла в 2015 году 20,5% [46]. В этом секторе российской экономики нарушены все основные трудовые и социальные права работников, поскольку они *вынужденно* работают в нарушение российского трудового и гражданского законодательства.

Специальные социологические исследования распространения неустойчивой занятости, проведенные исполнителями Проекта, показали следующее. Массовый опрос 1002 респондентов в возрасте от 15 до 72 лет по специально разработанной анкете и репрезентативной выборке, выявил их следующее положение на рынке труда.²

Результаты специального опроса показали, что 16,7% экономически активного населения заняты в неформальной экономике. Это несколько меньше, чем официальные данные Росстата (20,5%, 2015 год). А уровень безработицы, которую мы относим к наиболее острой форме неустойчивой занятости,

² Опрос проводился 13-29 сентября 2016 года. Выборка была квотирована по полу, возрасту, региону проживания и положению на рынке труда.

примерно совпадает со статистическими данными, определенными по методологии МОТ.

Табл. 4.2. Распределение квот респондентов по экономической активности и занятости в формальной и неформальной экономике

| Положение на рынке труда | Процент |
|--|---------|
| Трудоустроен официально по найму (в том числе временно отсутствует на работе из-за болезни, отпуска) / работаю на себя | 77,7 |
| Работаю по найму без оформления / на себя неофициально, без юридической регистрации | 16,7 |
| Ищу работу / пытаюсь организовать собственное дело | 5,6 |
| Всего | 100,0 |

Статистические и социологические методы изучения неустойчивой занятости позволили исполнителям Проекта получить разнообразные данные о гендерном, возрастном, образовательном и территориальном признаках экономически активного населения, находящегося в НЗ. Определены формы их контрактных соглашений, виды экономической деятельности и положение в занятости. Изучены условия труда работников — продолжительность рабочей недели (в часах), причины ее отклонения от нормальной продолжительности, распределение основных мест работы и вторичной занятости, размеры дохода на основной и дополнительной работах. Получены самооценки неустойчиво занятыми работниками материального благосостояния и защищенности трудовыми отношениями, а также их оценки соблюдения работодателем условий договора, оценки занятости с возможной потерей работы и причин продолжения ее поиска, вероятности увольнения и другие данные.

Анкетирование экспертов позволило определить обобщенные критерии и степень неустойчивости занятости с учетом ее российских особенностей. В результате определены критерии и вероятность НЗ с учетом ее российских особенностей, представленные в обобщенном виде в табл. 4.3.

Табл. 4.3. может быть использована как основа для выявления НЗ работников в организациях.

Краткая характеристика имеющихся в распоряжении исполнителей Проекта аналитических материалов позволяет получить достоверные данные о масштабах распространения НЗ, дать ее характеристику через совокупность индикаторов в

целом по стране, регионам и в отдельных организациях, а также разработать предложения по ее сокращению.

Табл. 4.3. Обобщенные критерии и степень неустойчивости занятости [6]

| № п/п | Обобщенные критерии НЗ | Количественная оценка вероятност и НЗ (в %) | Качественная оценка вероятност и НЗ | Способ определения критерия | Баллы (единицы) |
|---|---|---|-------------------------------------|--|-----------------|
| СРОКИ КОНТРАКТА | | | | | |
| 1. | Случайный труд | 94,3 | очень высокая | На основе контракта | |
| 2. | Сезонный труд | 91,4 | очень высокая | На основе контракта | |
| 3. | Поденный труд | 88,6 | высокая | На основе контракта | |
| 4. | Занятость в период испытательного срока | 90,0 | очень высокая | На основе контракта | |
| 5. | Временная занятость | 85,75 | высокая | На основе контракта | |
| 6. | Занятость на условиях срочных трудовых договоров | 77,4 | высокая | На основе контракта | |
| ПРИРОДА ТРУДОВОГО ВЗАИМООТНОШЕНИЯ: | | | | | |
| 7. | Занятость на основе устной договоренности | 97,1 | очень высокая | Сведения от работника | |
| 8. | Неформальная занятость | 97,1 | очень высокая | Нет регистрации в качестве юридического лица | |
| 9. | Вынужденный характер трудовых отношений | 90 | очень высокая | Оценка работника | |
| 10. | Занятость в результате мошеннических действий | 90 | очень высокая | Оценка работника | |
| 11. | Занятость на условиях гражданско-правовых договоров | 82,8 | высокая | На основе контракта | |
| 12. | Многосторонние отношения найма | 70,7 | высокая | На основе контракта | |
| 13. | Скрытые отношения найма | 91,4 | очень высокая | Сведения от работника | |

| № п/п | Обобщенные критерии НЗ | Количественная оценка вероятности НЗ (в %) | Качественная оценка вероятности НЗ | Способ определения критерия | Баллы (единицы) |
|------------------------------------|---|--|------------------------------------|---|-----------------|
| 14. | Фиктивная самозанятость | 85,7 | высокая | Сведения от работника | |
| 15. | Дистанционная занятость | 0 | - | Сведения от работника | |
| 16. | Самозанятость | 0 | - | Сведения от работника | |
| 17. | Занятость в личном подсобном хозяйстве | 0 | - | Сведения от работника | |
| НЕУСТОЙЧИВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА: | | | | | |
| 18. | Низкая заработная плата | 80,0 | высокая | Если заработная плата ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения | |
| 19. | Слабая защищенность от прекращения трудовых отношений | 91,4 | очень высокая | Оценка работника | |
| 20. | Отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, ассоциирующимся со стандартной занятостью | 97,1 | очень высокая | Оценка работника | |
| 21. | Отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте | 94,3 | очень высокая | Оценка работника | |
| | Сумма баллов — степень неустойчивости занятости | | | | |

Сжатие масштабов неустойчивой занятости зависит от всех субъектов, определяющих трудовые и предпринимательские отношения. Работники должны быть максимально мотивированы на повышение своей конкурентоспособности, работодатели — на закрепление в условиях гибкой занятости конкурентоспособных и защищенных работников, государство — на постоянную актуализацию привлекательности условий для организации бизнесом новых рабочих мест и развитие человеческого потенциала. На это необходимо мотивировать цепочку основных институтов: личности, семьи, системы профессионального и непрерывного образования и профориентации, трудоустройства, трудовых отношений и социальной защиты, организаций, предъявляющих спрос на рабочую силу, государственной системы управления и местного самоуправления и организаций гражданского общества. От их деятельности непосредственно зависит сокращение неустойчивой занятости. Основные усилия, на наш взгляд, необходимо сосредоточить на снижении рисков НЗ и обеспечении условий для достойного труда и предпринимательской деятельности в формальном секторе экономики, в т.ч. с учетом особенностей государственного и частного секторов занятости.

Заметную роль в осознании глобальных аспектов неустойчивости занятости и выработке путей ее снижения, на наш взгляд, могла бы сыграть международная научно-практическая конференция «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости», которая состоится в рамках реализации Проекта в г. Москве, в РЭУ им. Г.В. Плеханова, 26-27 октября 2017 г.

5. Обсуждение.

Из множества дискутируемых вопросов, касающихся НЗ, в данной статье затронем следующие. Дает ли неустойчивая занятость, особенно в неформальной экономике, преимущества перед работниками, занятыми по стандартной модели? Положительный ответ на этот вопрос довольно часто дается при обсуждении причин неформальной занятости. Аргументируется это тем, что в неформальной экономике работник имеет возможности получения необлагаемых подходящим налогом доходов, гибкого режима труда, занятости у нескольких работодателей и т.п. На самом деле эти «плюсы» неформальной занятости с лихвой перекрываются ее

«минусами». Низкая зарплата неформально занятых работников увеличивается лишь незначительно. Теряют они гораздо больше, лишаясь всех или значительной части трудовых и социальных гарантий — охраны труда, отпусков, больничных листов, пенсионных прав и др. Что же касается преимуществ «гибкости...», то они, при совершенствовании трудового законодательства, могут быть реализованы и в рамках формальной экономики. Ведь гибкость занятости сама по себе не является характеристикой ее неустойчивости. Она характеризует нестандартность занятости. Неустойчивой занятость становится при вынужденной утрате работником трудовых и социальных гарантий, предусмотренных стандартной занятостью, и невозможности их перекрытия выгодами от такой занятости как из-за низкой конкурентоспособности, так и личных обстоятельств.

Часто обсуждается и такой вопрос: может ли быть неустойчивой добровольная нестандартная занятость? Некоторые исследователи считают, что любой работник, если он не получает защиты трудовых и социальных прав, соответствующих стандартной занятости, становится неустойчиво занятым. Это, на наш взгляд, ошибочная точка зрения.

Добровольная работа на гибком рабочем месте не является неустойчивой занятостью, даже если формально и имеет ее внешние признаки. Неустойчивой может быть только *вынужденная* нестандартная занятость, при которой работнику приходится заниматься не тем, чем бы он хотел при утрате частично или полностью трудовых и социальных прав, характеризующих стандартную занятость. При добровольной нестандартной занятости работник получит больше выгод, чем утрат. Как правило, это относится к конкурентоспособным работникам. Высокие зарплата или доход позволяют им оплачивать услуги здравоохранения, регулировать режим труда и отдыха, самим формировать социальные гарантии в системе добровольного социального страхования и т.п. Лица, по разным причинам имеющие сбережения или дополнительные доходы от имущества или другие поддерживающие их доходы, также добровольно могут выбирать нестандартную занятость. Есть такие работники и среди лиц с доминированием потребностей в самореализации. Очень часто эти ценности имеют большое значение для лиц, занятых творческим трудом. Они нередко, несмотря на

издержки, добровольно предпочитают нестандартную занятость. Добровольной нестандартная занятость может быть и по обстоятельствам личного порядка — учебы, получения новых профессиональных навыков, совмещения работы и семейной жизни, в т.ч. ухода за детьми и пожилыми и др.

Из всего этого вытекает, что, при изучении нестандартной занятости надо обязательно выявлять мотивацию работника, выяснять, добровольно или вынужденно он поставлен в условия, отличающиеся от стандартных трудовых отношений.

6. Заключение.

6.1. Проект «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» является важным звеном широко развернувшейся исследовательской работы по выявлению сущности и особенностей неустойчивой занятости в нашей стране. Публикации исполнителей Проекта будут способствовать сближению позиций исследователей этой проблемы.

6.2. Исследовательская работа над Проектом проводится во взаимодействии с международным научным сообществом. Важную роль в осознании глобальных аспектов неустойчивости занятости и выработке направлений ее снижения отводится международной научно-практической конференции «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости», которая состоится в г. Москве, в РЭУ им. Г.В. Плеханова, 26-27 октября 2017 г.

6.3. Итоговым научным результатом реализации Проекта будет публикация коллективной монографии (2018 год), в которой предусматривается обобщение международных и российских теоретических, методологических и практических подходов к выявлению, оцениванию и снижению масштабов неустойчивой занятости.

6.4. Практические результаты Проекта будут направлены на разработку предложений органам власти и местного самоуправления по снижению неустойчивой занятости в Российской Федерации. Они могут стать важной частью будущей (а над ней надо бы начинать работать) Национальной стратегии занятости в информационном обществе.

Список литературы:

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005.
2. Бизюков П., Ляпин А., Шершукова Л., Нойнхедфер Г. «Неустойчивая занятость и ее последствия для работников», цикл брошюр по проекту «Экономическая экспертиза для работников». М.: ЦСТП, 2007

3. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. — 152 с.
4. Бобков В.Н. (рук. авт. колл.) Уровень и качество жизни населения в современной России. — М.: ВЦУЖ, 2007. — 718 с.
5. Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. — М.: ТЭИС, 2014. — 96с.
6. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда. // Экономика региона. №3, 2017, С.81-86.
7. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия. // Вестник Воронежского государственного университета. Серия Экономика и управление 2016, №4, С. 81-85;
8. Бобков В.Н., Новикова И.В. Выявление профиля неустойчивой занятости на интернет-платформах «Работа в России», SuperJob, HeadHunter. Материалы международной конференции молодых ученых-экономистов «Развитие современной экономики России»; IV международной научно — практической конференции «Устойчивое развитие: общество и экономики», IV международная научная конференция Соколовские чтения «Бухгалтерский учет: взгляд из прошлого в будущее»./Ред. колл.: О.В. Маргания, С.А. Белозеров [и др.] — СПб.: Скифия-принт, 2017, — С. 508.
9. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011, №5, с. 13-25.
10. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. — М.: Новое литературное обозрение, 2011.
11. Бузгалин А. В., Колганов А. И. Глобальный капитал — М: Едиториал УРСС, 2004. — 512 с.
12. Гимпельсон В., Капелюшников Р. 2005. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05, 2005, — с. 36
13. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала. //Вестник института социологии. 2016, №3(18), с. 57-69
14. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06. — М.: ГУ ВШЭ, 2004
15. Каргалова М.В. Европейская социальная модель <http://rudocs.exdat.com/docs/index-125313.html>
16. Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В. Формы занятости населения в инновационной экономике. Учебное пособие.- М.: МАКС Пресс, 2008. — с. 256
17. Неустойчивость занятости (прекаризация: особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества/Главный научный редактор В.Н. Бобков. М.: Издательский Дом «МАГИСТР — ПРЕСС», 2015. — 448 с.
18. Неформальная экономика и достойный труд: руководство о средствах политики — содействие переходу в формальную экономику. Международная

организация труда, Департамент политики в области занятости, Geneva: МОТ, 2013. — С. IX.

19. Ноосферизм — новый путь развития: коллективная монография. В 2-х кн./Под научн. ред. Г.М. Имамова и А.А. Горбунова. — СПб.: Астерион, 2017. — 920 с.

20. «О будущем европейской социальной модели» <http://do.gendocs.ru/docs/index-238535.html?page=6/>

21. Опыт становления Европейской социальной модели в контексте повышения эффективности социальной политики в России. <http://www.pandia.ru/text/77/203/77369.php>

22. Пути формирования европейской социальной модели. <http://www.coolreferat.com>

23. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации. Уровень жизни населения регионов России. 2014, №4 (194), С. 44-53

24. Сидорина Т.Ю. Цивилизация труда: заметки социального теоретика. СПб.: Алетейя, 2014. — 400 с.

25. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. — М.: Поматур, 2005

26. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. Sennet R. The Corrosion of Character — The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998.

27. Субетто А.И.. Критика «экономического разума»: Научная монография. — СПб. — Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2008. — 508 с.

28. Тощенко Ж.Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015, №6, с. 3-13

29. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) // Социологические исследования. 2015, №12, с. 99-11

30. Beck U. Brave New World of Work. Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000.

31. Bobkov V.N., Bobkov N.V., Herrmann P. Searching for a New Way of Thinkins Society for Today — Noospheric social Quality. // Экономика региона. 2016, №2, с.451-462

32. Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery and Arjan Keizer Reducing Precarious Work Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. UK. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester. 2016 <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf>

33. ILO. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. — Geneva: ILO, 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf

34. ILO. Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda // International Journal of Labour Research. I LO, Geneva, 2013 Vol. 5 Issue 1; 2012a.

35. ILO. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office — First edition — Geneva: ILO, 2012. P. 175. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_183859.pdf

36. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 2009, VOL. 74 (February: 1-22)
37. Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann, Peter; Kalaycioglu, Sibel (Eds.) Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011
38. Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation) / ed. by Rolf-Dieter Hepp. Springer, 2012
39. Rifkin, J. (1995). The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. Putnam Publishing Group. — 400 p.
40. Sennet R. The Corrosion of Character — The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998
41. Senneth, R The Culture of the New Capitalism. Ed Feltrinelli, Milano. 1999 — 214 p.
42. The future of work centenary initiative. Report of Director General. International Labour Conference 104th Session, 2015, P.5-6.
43. Vosko L.F. Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006.
44. Werner Eichhorst and Verena Tobsch Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. Brussels. Economy and Scientific Policy European Parliament. 2017. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI\(2017\)602025_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI(2017)602025_EN.pdf)
45. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/
46. Индикаторы достойного труда http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/
47. Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rlms> , <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>
48. Работа в России <https://trudvsem.ru/>
49. HeadHunter <https://hh.ru/>
50. SuperJob <https://www.superjob.ru/>

§ 1.2. Условия прекариата, укоренившиеся в обществе

Существующие сегодня социальные понятия, особенно в сфере экономики и труда, находятся под угрозой. Реальная основа, которая была базой для формирования данных понятий, настолько сильно видоизменилась за последние годы, что они потеряли свою потенциальную правомерность. Таким образом, новые модели социальной неопределенности и неустойчивости в жизни становятся в различных европейских странах социальной реальностью, ставя под угрозу привычные нормы, традиционный уклад, безопасное существование и перспективы, провоцируя огромный разрыв между возникающими и существующими понятиями, связанными с

ними ожиданиями, подходами и реальной ситуацией, особенно в сфере занятости и безопасной жизнедеятельности. В этой связи возникает вопрос, как можно достичь устойчивого экономического роста, учитывая ограничения производительности и гибкости, одновременно обеспечивая определенное качество жизни, особенно в контексте текущего масштабного экономического кризиса и его непредсказуемого влияния на социальные структуры.

Новая версия концепции «прекариата» отражает структурно укоренившиеся тенденции социальной незащищенности. Концепция прекариата включает качественно новые режимы процессов социальной трансформации. В результате отрыва от традиционных социальных идей и ориентиров человеку приходится быть гибким — качество, которое более позитивно оценено в немецких исследованиях наряду с предположениями, ориентированными на субъект. У Пьера Бурдьё (Pierre Bourdieu) акцент сместился скорее на дезинтеграцию элементов социальной связи. Ввиду подобных сдвигов сейчас появляются вопросы по поводу новых форм социального неравенства.

За последние двадцать лет можно отметить постепенное исчезновение нормальных рабочих условий. В Германии, несмотря на то, что они по-прежнему составляют основную массу рабочих мест и приходится на новые рабочие места, данное соотношение изменилось. Это признаки нового комбинирования внутри социальной структуры, экзистенциального вовлечения в социальный контекст и трансформации термина. Подобные процессы можно наблюдать и в других странах ЕС, например, во Франции, Италии или Великобритании. Ввиду различных условий национального производства и структуры власти эти процессы начинаются не единообразно, а представлены в разных формах.

В конце осени 2016 года в Германии разгорелось общественное обсуждение изменений в социальной структуре Германии, в ходе которого упоминались такие «термины», как «низшие слои общества» (“underclass”) или «прекариат» в качестве перифраза и синонима для пролетариата, а СМИ также использовали их в современном контексте. В дискуссии участвовал министр, который подчеркнул, что речь не идет ни о разделении, ни о прекариате, а также заявил, что подобные ассоциации обозначаемого — дискредитирующие и позорные. Допуская его правоту, возникает вопрос, как обозначаемое

участвует в обозначении, усиливает его и упорядочивает, все-таки изменения последних лет сильно повлияли на социальную структуру. Далее, термины, получаемые из аналитической таблицы социальных ассоциаций теряют свое целевое направление либо меняются, когда их переносят в другого рода социальное пространство. Бурдьё (Bourdieu) / Вакан (Waquant) на примере американской концепции обсуждения класса, показывают, как отделить содержание от контекста, формы которые перестанавливаются в разных контекстах значений и принимают другие смыслы.

Когда европейские ученые слышат слово «класс», они воспринимают его как новую позицию внутри структуры городского социального пространства, в то время как их американские коллеги подразумевают толпы опасных и аморальных бедняков — в викторианской перспективе. Эти замечания указывают на то, что такого рода закрытый контекст значения не является ни адекватной, ни правильной интерпретацией политических моделей. Условия такого иностранного вторжения в американские дебаты об уровнях коннотативного значения охарактеризованы Дженксом и Питерсоном (Jencks and Peterson) во вступлении к книге "Urban Underclass" («Городской низший класс» следующим образом: «Суффикс “класс”» (“class”) — наименее интересная часть слова. Хотя он отсылает к отношениям между двумя явлениями, они остаются неопределенными, если не добавить слово “under”. “Under” означает нечто базовое, низшее, пассивное, уничижительное, но также нечто позорное, опасное, зловещее, даже демоническое. Помимо этих личных качеств, также возникает идея зависимости, подчинения и чрезвычайности» [5, с. 14.].

Проведя цепочку ассоциаций, которая беспорядочно обобщает свойства и, таким образом, классифицированные социальные группы, мы приближаемся на опасное расстояние к науке субъективных классификаций, выявляющих группировку различных задач, негативных страхов и предубеждений. Подобным примером может стать любая отсутствующая аналитическая связь, замененная дискредитацией социально непривилегированных элементов из социального круга, что, кажется, угрожает социальному спокойствию. Таким образом, опасным классам необязательно существовать в реальности, они формируются концептуально.

Бурдьё и Вакан (Bourdieu, Waquant) отмечают: «однако полу-журналистскому, полу-академическому термину “underclass” не хватает и семантической связности, и бытия» [2, с.15].

Фонд имени Фридриха Эберта (Friedrich-Ebert-Foundation) в октябре 2006 года провел исследование «Общество в процессе реформирования», в котором изначально не делался акцент на социальном неравенстве, а скорее оно было предназначено для политических кругов и было полностью опубликовано лишь в феврале 2007 года, что привело к краткосрочному реструктурированию социального пространства. Авторы утверждают, что термин "underclass" не «использовался» в этом исследовании, но все же «подразумевался». Задачей автора было исправить это ложное представление и не допустить рассуждений, спровоцированных подобными ассоциациями.

Геро Нойгебауэр (Gero Neugebauer) подчеркивает: «В данном исследовании подтверждаются факты прошлых работ: быстрые экономические и социальные, политические и культурные изменения привели часть населения к неопределенности, разочарованию, страху перед политическим курсом и будущим в целом. Однако здесь можно найти не только жертв и проигравших, но и победителей и выгодополучателей. В экономической и политической сферах, с одной стороны, развивается социальная мобильность и удовлетворенность, с другой стороны, ставятся под сомнение возможности государства и увеличивается растущая дистанция между обществом и политическими деятелями, также усиливается процесс дезинтеграции».

Задача исследования «Общество в процессе реформирования» — сформулировать ценности и типологии политических предпочтений, чтобы подготовить новые положения о «политической среде». Обсуждались качественные изменения в социальном пространстве, а также были добавлены такие термины, как прекариат и низшие классы. Одновременно летом 2006 года вышла работа Фонда имени Фридриха Эберта «Неустойчивая занятость. Причины, масштаб, субъективные и социальные последствия форм неустойчивой занятости», которая напрямую рассматривает проблемную область без широкого резонанса в СМИ. В данном исследовании распространение и укоренение

прекариата описываются как формы социальной структуризации. Однако это определяется тем, что работа затрагивает и вопрос бедности, а также включает неустойчивые условия проживания в бедности.

«Трудовые отношения характеризуются как неустойчивые, если сотрудники имеют крайне низкий уровень дохода, защиты и интеграции на рынке труда, определяемый как признаваемый большинством стандарт в современном обществе. Неустойчивая занятость ассоциируется с субъективными потерями, дефицитом признания и неопределенностью. Социальные стандарты нивелируют нанесенный сотрудникам ущерб» [3, с. 17].

Если прекаризация определяется лишь тем фактом, что человек относит себя к этой категории, имея минимальный уровень социальной защиты, интеграции и дохода за границами общепринятого среднего уровня, то дискурс о прекариате прежде всего фокусируется на обсуждении бедности и ставит его в новый контекст. Затем данная предпосылка приобретает дополнительный аспект социального процесса переориентации либо просто доминирует как входное условие в восприятии процесса прекариата. Это отражает переход внутри структурированных композиций социальной структуры, которые появляются и комбинируются лишь при взаимодействии и интеграции различных сфер этого нового качества социальных форм конфликта.

Проблемы интеграции общества в основном сосредоточены на периферии и ассоциируются с неинтегрированными группами, которые подвержены самому высокому риску прекаризации ввиду их уязвимой позиции. В результате эти конфликтные области рассматриваются с внешней точки зрения. Таким образом, опасность процесса декомпозиции относится к внешнему, незнакомому, то есть проблемные ситуации находятся за пределами центра общества. Майкл Вестер (Michael Vester) и др. приводят в пример немецкое общество, где даже самая интегрированная его часть — традиционные поставщики услуг — едва ли способны адекватно справиться с формами социальной незащищенности, т.к. это подрывает их образ жизни. Если в обществе, которое задает линию и контекст поведения, установлены общепринятые нормы, то социальное пространство стандартов и повседневной жизни структурировано и устроено совсем по-

другому (Vgl. Ulrich Brinkmann u.a.: *Prekäre Arbeit*, a.a.O., с. 17). Оно определяется жертвами внештатной занятости настолько формально, что их уровень жизни должен соответствовать единому уровню дохода, защиты и социальной интеграции, который является стандартом в современном обществе.

Большинство признает, что феномен прекариата сводится к социальным процессам с фокусом на вопросе бедности слабозащищенных слоев населения. Срочные договоры, временная занятость, работа по совместительству, неустойчивая занятость и условия проживания утрачивают силу, если они напрямую не влияют на проблему бедности или не связаны с ней. Поэтому такие элементы прекаризации, как нестабильная работа, потеря смысла в труде, дефицит признания, то есть условия, связываемые с неопределенностью в планировании, проблемами в целеполагании и интеграции, могут быть трудно внедряемыми в аналитическую концепцию или упрощаются до граничных условий. Вместе с тем они являются приоритетами в вопросах прекариата. Условия прекариата не могут приравниваться к мгновенному исключению из системы занятости, социальной изоляции и аполитицизму. Различные уровни данных социальных процессов не включены аналитически. Существует опасность того, что использование старых инструментов, методов и способов повысит вероятность конфликта внутри общества.

В результате трансформаций рынка труда нормальные рабочие условия смягчаются и создают условия для атипичной и неустойчивой занятости. Преобразования в рабочих процессах приводят к изменениям социальных условий посредством модели развития социальных систем в европейском обществе XX века. Учитывая, что могут быть рассмотрены лишь особые обстоятельства, развитие социальных систем характеризует специфическую ситуацию, в которой они преобладают в развитых европейских странах, соответствуя социальным и нормативным познавательным параметрам, новым и переориентированным. В настоящее время происходят качественные сдвиги, влияющие на социальную структуру в целом, включая перестановки, объединения и реструктуризацию. Здесь стоит задача не восстановления старого типа занятости, а укрепления социальных компонентов отношений и достижений общества как наследия гражданского общества, так как социальные

компоненты формируют необходимый элемент социального контекста в рамках европейского развития.

Текущий процесс реформирования европейского общества, в основном подпитываемый конверсиями и трансформациями в экономике и трудовой деятельности, отражается в развитии фундаментальной реструктуризации и реорганизации внутри структуры общества. С одной стороны, была сделана попытка ответить на этот новый запрос традиционными методами и способами. Проведена масштабная реструктуризация и произошли социальные сдвиги, которые бросили вызов государству всеобщего благоденствия. Сдвиги и расширение форм социальной незащищенности и неустойчивых условий жизни сейчас формируют актуальный элемент социальной реальности.

В современном обществе труд играет ведущую роль, поскольку положение человека и его участие в социальной жизни — это регулируемый процесс их функциональных отношений. Социальные гарантии для большинства участников рынка труда тесно связаны с социальным обеспечением и традиционной занятостью. Таким образом, социальные права и трудовые гарантии напрямую связаны с местом работы.

«Очевидно, что общество наемного труда выражается в аккумуляции товаров и богатств, появлении новых профессий и совершенно новых возможностей, росте социальных выплат и гарантий, включая увеличение залога и хеджирования» [4, с. 285]. Это историческое самопознание взрослого общества наемного труда противоречит условиям социальной незащищенности, которые отражены в механизме распределения рынка труда. Кастел (Castel) считал, что разделение между работниками и работодателями — это тенденция, которая может перерасти в качественно новый барьер — разделительную линию в обществе, таким образом, появятся новые разделения и «зоны» с соответствующими последствиями.

Внутри социальной структуры происходит переориентация пар оппозиций — полная занятость / потребности рынка труда и новая экономика, настойчивость / задержка изменений / гибкость рынка труда, старое мышление против нового, безопасность в противовес незащищенности. Ситуация, сложившаяся в 60-е гг., либо восстановила процесс формирования, либо же она станет ориентиром для того,

чтобы восстановить старые отношения, положить конец ситуации, и анализу недостаточно выраженного статуса. Задача — получить знания об инструментах, с помощью которых можно анализировать сложные ситуации и опасности, а также потенциал конфликта в текущей ситуации.

«Неустойчивость стабильных рабочих мест — не единственный заметный результат сдвигов, если не принимать во внимание последствия этих сдвигов для социальной структуры в целом. Кроме того, рабочая сила была разделена и рынок труда был фрагментирован с последующим формированием двойного рынка: квалифицированного, с одной стороны, относительно хорошо оплачиваемого, со стабильной занятостью работников в большинстве компаний; с другой стороны, низкоквалифицированного с низкой оплатой труда и социальной незащищенностью, что касается компаний-поставщиков услуг с неустойчивой занятостью» [1, с. 276].

Эти специфические разделения и сдвиги создают структуру, внутри которой отражены формы новой бедности, а также условия, которые будут превалировать в рамках социально-структурных координат и контекстов. Здесь они сталкиваются с социальной и индивидуальной предрасположенностью, которая расшифровывает новые требования, такие как экспроприация социальных условий, связывание сопряженных фактов и определенностей.

«На самом деле кажется, что новые структуры отношений появились в условиях обеспокоенности экономическими и социальными проблемами, чему также способствовала растущая незащищенность трудовых отношений, которая заняла место некогда доминирующей стабильности. До этого момента большинство работников были уверены в своем будущем и верили в социальный прогресс. Сегодня же мы столкнулись с проблемой массовой безработицы и смотрим в еще более неопределенное будущее, которое снова полагается на случайность» [4, с. 14].

Несмотря на то, что термин «прекариат» уже использовался немецким исследователем Теодором Гайгером (Theodor Geiger), аналитическая концепция может оказать малый эффект на социально-структурное описание. Одно лишь использование данного термина в рамках теории Пьера Бурдьё, учитывая текущие социальные затруднения под эгидой анализа социальной реструктуризации, открывает возможность целевого исследования реструктуризации и

процесса изменений внутри социального пространства. Употребление данного термина — осознанное отступление от концепций социального исключения для того, чтобы заменить ассоциируемую с ним идею об инсайдерах и аутсайдерах, то есть дуалистичном обществе, так как это было в определенной степени отражено в исследовании и программах посредством динамичной перспективы.

Бурдые выступает за исследование социальных форм процесса реструктуризации, которому свойственна хрупкость профессиональной сферы и течения жизни. В то время как эти качественные аспекты акцентируются в их символическом посредничестве, внутри общественных процессов можно найти социальные последствия и их влияние, таким образом, подобные тенденции могут быть противодействующими. Акцент на концепцию прекариата и внештатной занятости также напрямую указывает на то, что феномен социальной дестабилизации уже не ограничивается лишь «низами» общества, а все больше распространяется и на «средний класс». Путем соответствующих транспозиций тенденции социальной незащищенности проникают в социальное пространство и уже стали частью «среднего класса», прочно закрепившись в социальной структуре. Ввиду слишком тесного увязывания данного исследования на административных документах, особенно данных о безработице, показателе бедности, это разрушительное движение в центре социальных элементов и форм социальной незащищенности в принципе исключено из области исследования.

Основанная, с другой стороны, на процессе индивидуализации (Бек (Beck), дезинтеграция традиционных задач будет зафиксирована, а формы инкорпорирования гедонистического образа жизни и общественного опыта описаны идеалистично. Вестер (Vester) (1992, 2001) говорит о том, что социальное неравенство с середины восьмидесятых годов ускорилось в Западной Германии. Модель среднего класса по уровням (Шельски (Schelsky), в которой представлена политическая борьба за «новый центр», обозначила расстановку, которая, возможно, описывала компанию в начале 80-х, однако, сегодня уже устарела ввиду новой конфронтации.

Бергер (Berger, 2000) подчеркивает, что все недавние попытки объяснить социальную структуру указывают на

различные грани, однако, остается недооцененной динамика развития социального неравенства. Шультайс (Schultheis, 1996) отмечает, что Федеральное статистическое управление все еще ориентируется на опросы, записи, которые не изменялись с 1920-х годов, в то время как во Франции Национальный институт статистики и экономических исследований (INSEE), проводящий сравнительные исследования, подвергся процессу реорганизации в 50-е, 70-е и 80-е гг., таким образом, учитывались последние формы социального неравенства. Можно понять, почему у Бурдьё (1982) переплетающиеся идеи об объективных социальных атрибутах, то есть классах и социально-структурных компонентах, контрастируют с отличительными чертами и стилизованными формами различных социальных групп наряду с их взаимодействием, в то время как немецкие научные труды фиксируют и объективный, и субъективный образ жизни.

Во французских социологических исследованиях подобных взаимодействий можно найти соединительные элементы и свойства между субъективным выражением и структурными условиями. В немецких исследованиях акцент делается на дезинтеграции этих координат, поэтому важные термины и эпистемологически, и контекстуально наполняются другим содержанием.

Список литературы:

1. Luc Boltanski, Eve Chiapello: Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz 2003.
2. Pierre Bourdieu, Loïc Wacquant: Die List der imperialistischen Vernunft, a.a.O.
3. Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Rebenack: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn, Friedrich Ebert Stiftung, 2006
4. Robert Castel: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz 2000
5. C. Jencks, P. Peterson Hrsg.: The Urban Underclass, Washington 1991, S. 3, zitiert nach Pierre Bourdieu, Loïc Wacquant: Die List der imperialistischen Vernunft, a.a.O.

§ 1.3. Ценность труда в контексте цифровой экономики

1. Четвертая промышленная революция.

Наше будущее связано с эволюцией процесса, который обычно называют Четвертой промышленной революцией. Впервые он был так назван в Германии в документе, составленном при поддержке германского Министерства образования и научных исследований и опубликованном в

апреле 2013 г.: *Рекомендации по внедрению Стратегические инициативы Industrie 4.0*. В английском переводе *Industry 4.0*³ эта формула получила широкое распространение во всем мире.

Это четвертая революция, потому что ранее ей предшествовали три другие. Первая началась с распространения паровой машины в период 1700-1800 гг. Вторая характеризовалась развитием промышленного производства в конце 1800 года, ее хорошо иллюстрирует открытие автозаводов Форда в Детройте. Третья революция произошла во второй половине XX века и связана с развитием компьютерной техники. В 1982 г. журнал Time не случайно поместил компьютер на обложку номера как «человека года», поскольку он «молодой, надежный, тихий, чистый и умный».

Четвертая промышленная революция характеризуется:

а) переходом от экономики, основанной на преобладающем использовании капитала и человеческих и природных ресурсов к экономике, основанной на знаниях, развитии ее научно-технического и интеллектуального потенциалов;

б) относится к новой научной дисциплине — *экономике, основанной на знаниях* — базис которой предполагает отделение от традиционной экономической науки;

в) продолжается под воздействием фактора структурных преобразований — научно-технического прогресса (СТР) — который имеет решающее значение для экономического развития и наиболее выражен в трех секторах экономики: нанотехнологиях, биотехнологиях, информационно-коммуникационных технологиях (С. Глазьев, 2015 г.). Как и в прошлом, появление нового научно-технического прогресса характеризуется особой моделью эволюции, на основе которой эксперты, экономические субъекты и политические власти разрабатывают многочисленные гипотезы, рассматривают перспективы и возможные сценарии будущего.

Научные исследования пока что подтверждают и демонстрируют одно: смена технологических этапов всегда предполагает глубокие изменения в институциональных, экономических и социальных системах, что позволяет устранить нормативные, организационные и культурные барьеры и, таким образом, облегчает широкое распространение новых технологий. Как и в прошлом, даже в

³ В российской научной литературе термины «Индустрия 4.0.» и «Четвертая промышленная революция» чаще всего используются как синонимы

нынешней ситуации, чем больше общество сможет продвигать, управлять, адаптировать свои государственные и частные структуры к новым потребностям этого нового научно-технологического этапа, тем больше оно сможет гарантировать своим членам адекватное экономическое развитие и развитие гражданского общества. По своим характеристикам, четвертая промышленная революция, подобно революциям прошлого, также проявляет «творческий разрушительный потенциал», который экономист Дж. Шумпетер еще в 1982 г. четко определил в своем исследовании *«Теория экономического развития»*. Необходимо добавить, что она касается процесса, который составляет основу нынешней экономической глобализации и глубоких изменений в образе жизни и деятельности людей. В частности, весь мир бизнеса и производства, а также мир труда находятся на переднем крае этих радикальных преобразований.

2. Размышления о глобальных процессах.

Прежде чем рассматривать открытые вопросы нового научно-технического этапа и его последствия для системы рынка труда, необходимо, на мой взгляд, уточнить некоторые базовые понятия о характере нынешней глобализации, процесса, масштабах происходящих структурных изменений в наших обществах, смысле серьезных корректировок, вносимых в современную модель развития, инициированных ООН в Повестке дня устойчивого развития 2030 г. (2015 г.).

Влияние глобализации сказывается во всем мире, и это явление сильно отличается от предыдущей интернационализации, которая отождествлялась с увеличением масштабов международной торговли. Глобализация — гораздо более масштабный процесс, связанный с инвестициями не только в экономическую систему, но и в устройство общества, а также в жизнь отдельных людей и сообществ, глубоко изменяющий традиционные этические, культурные, социальные, эталонные ценности. В частности, постоянный импульс к инновациям, изменениям, мобильности, адаптации и гибкости привел к утверждению совершенно иного представления о фундаментальных категориях пространства и времени. Например, для глобальной элиты, которая готова инвестировать во все районы мира, где только она находит лучшие возможности для получения прибыли, связи с

территорией все менее важны, границы государств и географические факторы становятся все менее существенными. Представление о времени также претерпевает глубокие изменения. Фактически, в нынешнем процессе глобализации преобладает культура настоящего, полученная в краткосрочной перспективе прибыль по краткосрочным облигациям. «Пора покончить с длительными сроками действия обязательств, — заявляет Ричард Сеннет в книге *«Гибкий человек»* (1999), — случайные / периодические отношения ассоциации более полезны, чем долгосрочные обязательства». Это касается измерения времени, в котором прошлое не имеет ценности (история не имеет смысла, нонсенс, как уже говорил Генри Форд в прошлом столетии); но будущее также не имеет смысла. Новая культура, которая благоприятствует современности, разрушает любое понятие о прошлом и будущем. В связи с этим итальянский ученый Ремо Бодей (2010) подчеркивает, что современное общество «резко снижает способность представлять себе коллективное будущее, при котором человек мыслит себя в более широких границах, нежели рамки его личных ожиданий ... Мы стоим перед проблемой опустынивания будущего».

Поэтому мы погружаемся в процесс, который дает преимущества, но также и сопряжен с издержками, открывает неожиданные сценарии и возможности, соединяющие мир и человечество; но в то же время требует от всех нас глубоких изменений, затрагивающих затрагивают как мышление, так и образ действий. Попытки организации международных саммитов, таких как G20, БРИКС и т.п. наглядно демонстрируют трудности в поиске справедливого управления этим процессом.

Что касается структурных преобразований, то мы можем утверждать, что как только они начнут происходить, в будущем, как и в настоящее время, вероятно, появится возможность правильно интерпретировать причины, предопределившие новую ситуацию. Однако составить себе четкое представление о путях преодоления кризиса практически невозможно: ведь если преобразования имеют структурный характер, то различные системы оказываются в новой ситуации, которая складывается под влиянием многих не поддающихся точному определению и разнообразных переменных. Следовательно, также очень сложно сделать надежные и достоверные прогнозы на будущее; практически

невозможно представить, каков будет окончательный результат этой новой ситуации.

Несомненно следующее: история учит нас, что все системы, участвующие в такого рода изменениях, подвергаются серьезным преобразованиям по сравнению с их изначальными условиями. Структурные преобразования приводили к возникновению совершенно новых и неожиданных ситуаций, действительно очень отличающихся от начальных условий. Обобщенно говоря, они всегда характеризуются разрывом, который вносит глубокие изменения в прежний порядок, а также общественное равновесие.

В этой ситуации только восстановление междисциплинарного и системного подхода, только скоординированный вклад самых разных научных дисциплин может помочь, по крайней мере, правильно понять и оценить такие эволюционные процессы. Фактически реорганизация системы предполагает восстановление нового порядка отношений между факторами, интересами, субъектами, которые выражают сложные потребности, старыми и новыми, и имеют различный характер. Только политика может признать, представить и попытаться создать новое равновесие всех этих элементов на основе иной и более подходящей интерпретации ценностей и правил, регулирующих сосуществование граждан в обществе. По словам немецкого либерального экономиста Вильгельма Репке (1960), «судьба рыночной экономики с ее замечательным механизмом спроса и предложения будет решаться за пределами этих двух составляющих».

3. ООН: Существенные изменения модели развития.

В условиях глобализации с ее структурными изменениями, ООН сделала фундаментальный выбор, одобрив Повестку дня устойчивого развития до 2030 г. на Генеральной Ассамблее 2015 г. Повестка дня 2030 г. и план ее реализации, сформулированные в 17 целях и 169 конкретных целевых задачах, обязывают все государства — члены ООН вносить существенные корректировки в текущую модель развития; в частности, прежде всего для обеспечения адекватного понимания характера и последствий этих изменений для жизни отдельных лиц и их сообществ и, следовательно, лучшей организации управления этими процессами изменений, предотвращая принятие неопределенных и противоречивых решений и обеспечивая, чтобы эти проблемы

современной эпохи могли быть преобразованы в новые возможности, способные гарантировать мирный прогресс людей и государств.

ООН также определила и одобрила новые задачи и обязанности, связанные с научным миром и отношениями между наукой и политикой, так называемую программу *научно-политического взаимодействия (SPI)* — полезный инструмент содействия регулярному и систематическому обмену и диалогу между учеными и политиками. Научное сообщество и связанные с ним органы в лице университетов и исследовательских центров призваны предложить основным участникам процесса развития фундаментальный вклад в анализ и исследования на основе методологического *междисциплинарного и системного подхода* в целях наилучшей оценки этих сложных процессов.

Организация Объединенных Наций также напоминает о важности поддержки и интеграции междисциплинарного подхода, даже с другими методами анализа и исследований, который определяется как *трансдисциплинарный*. Это метод, объединяющий междисциплинарные подходы и совместные действия, включает в исследовательские процессы различных участников, внешних по отношению к научным сообществам (например, экономических игроков и профсоюзных организаций), а также различных сообществ (местных общин, групп пользователей и потребителей, неправительственных организаций, вплоть до общественного мнения).

Дополнительные рекомендации были четко определены и утверждены Научным консультативным советом Генерального секретаря ООН следующим образом: «Наука должна всерьез учитывать свою социальную ответственность (т.е. она должна направлять свои усилия в соответствии с конкретными ценностями и социальными задачами); она должна также способствовать желаемым инновационным процессам, гарантируя их этическую приемлемость, устойчивость и социальную желательность». Одной из основных задач, которые должен решить научный мир, является также выявление и сообщение о «возникающих проблемах», если они определены как таковые с научной точки зрения, оцениваются на основе достоверной методологии, подтвержденной на основе моделей прогнозирования.

4. Цифровая экономика.

Эксперты определили одиннадцать крупных научно-

технических инноваций, которые влияют на мир производства и труда: *робототехника, совместная робототехника, Интернет вещей, big data, облачные вычисления, IT-безопасность, 3D-печать, имитационное моделирование, интеллектуальные материалы*, в дополнение к вышеупомянутым *нанотехнологиям и биотехнологиям*. Именно цифровая экономика открывает бесконечные возможности: новые знания, новые способы производства и потребления, распространения и доставки продуктов, все процессы, которые, в частности, связаны с новыми типологиями и условиями труда. Ко всему этому следует добавить, что, тем не менее, сегодня все еще сложно понять сущность цифровой экономики, последствия, сопряженные распространением этого процесса для мира труда и общества; например, в связи с этим по-прежнему сохраняется значительная нехватка звуковых данных и проекций, в результате чего многие открытые проблемы по-прежнему остаются без ответа.

Одной из отличительных особенностей этого нового этапа промышленной революции является то, что наряду с разнообразием внедренных технологических инноваций большое значение имеет взаимодействие между каждой из новых технологий с одной стороны и между этими технологиями и человеком, с другой; это взаимодействие приобретает четкую форму, создавая структуру, известную как «*киберфизическая система*»(CPS).

Это компьютерная система, уже применяемая в промышленной области, в которой технологические устройства взаимодействуют между собой и в то же время с человеком посредством вычислительных, коммуникационных и контрольных возможностей, которыми они обладают.

Как уже отмечалось, современная революция, как и ее предшественницы, оказывает эпохальное влияние на мир труда, поскольку запускает процесс удаления категорий, созданных тремя предыдущими революциями, на которых до сих пор была основана организация капиталистического предприятия, а именно: вертикальные и горизонтальные отношения труда, пространства и рабочего времени. Все это является признаком прогрессивного утверждения возрастающей автономии производительности труда, связанной с возможностями, предлагаемыми взаимодействием между рабочими и виртуальными платформами.

Главный фактор риска связан с тем, что эта новая ситуация, при которой сотрудники обладают возрастающей автономией по отношению к эталонной бизнес-организации, в основном управляется внешними игроками, в частности веб-гигантами (такими как Amazon, Google, Facebook, Apple), которые, как указывал социолог Гай Стэндинг в своих размышлениях о «коррупции капитализма» (2016), как правило, выступают в роли *брокера на рынке труда (job broker)*, получая ежегодную ренту по каждой сделке. Несомненно, власть все больше концентрируется в компаниях, контролирующих эту технологию; поскольку также очевидно, что защита труда законодателями, предприятиями и профсоюзами проходит через идентификацию и определение новых видов трудовой идентичности.

Следуя указаниям авторитетного Европейского исследовательского института, Европейского института профсоюзов — ETUI (2017) и максимально упростив концепцию *диджитализации экономики*, мы считаем целесообразным сосредоточиться на двух основных компонентах этого процесса: роботизации во всех ее формах (материальной и виртуальных) и новых формах бизнеса, связанных с развитием так называемой платформенной экономики. ETUI предлагает следующие определения данных процессов:

а) Роботизация: явление, «охватывающее все явления компьютеризации и автоматизации, которые позволяют роботам осуществлять нестандартные выполняемые вручную и когнитивные задачи. Роботы могут быть либо реальными (умные заводы, беспилотные машины, 3D-принтеры и т. д.), либо виртуальными (программное обеспечение, алгоритмы, системы управления производственными процессами и системы управления, искусственный интеллект и т. д.).

б) Между тем, платформенная экономика сформировалась благодаря наличию повсеместных возможностей подключения данных и мобильных устройств, которые позволяют людям подсоединяться через цифровые платформы (Facebook, LinkedIn и т. д.) для доступа к новым услугам (например, Uber, Airbnb) включая коммерческие услуги (Amazon, Leboncoin.fr и т.д.) и, в частности, разрабатывать новые бизнес-модели, основанные на онлайн-аутсорсинге (Upwork, Amazon, Mechanical Turk, Freelancer и т. д.). Эта платформенная экономика вывела на рынок нового игрока: «толпу»,

доступную круглосуточно или почти по всему миру, и подготовленную для работы часто по очень низким ставкам.

Это концептуальное упрощение диджитализации экономики, продолжает ETUI, «позволяет провести параллель с первыми промышленными революциями, которые также характеризовались двумя явлениями: во-первых, механизация и развитие заводов; во-вторых, создание массовой рабочей силы, труд которой был разделен на небольшие задачи таким же образом, как и сейчас, на цифровых платформах, которые предлагают онлайн-аутсорсинг (его можно рассматривать как новую форму цифрового тейлоризма). Разница в том, что в этом контексте, роботизация не приводит к созданию массовой занятости. Кроме того, новые технологии позволили изолировать каждого человека от того, что по существу является не более чем виртуальной «толпой». Наряду с настоящими фабриками (Bosch, Renault и т. д.), которые все более сокращают количество рабочих мест для людей и в большей степени привлекают интеллектуальных роботов, в настоящее время существуют виртуальные заводы (например, FouleFactory, AMT), с огромной, но разбросанной по всему миру рабочей силой. Этот способ рассмотрения диджитализации экономики показывает, что проблема, стоящая перед социальными и профсоюзными движениями, двойка: есть роботы и есть толпа».

Ссылаясь на основные социальные риски и вызовы, создаваемые процессом диджитализации экономики (экономика роботизации и платформы), ETUI предлагает следующий обзор:

а) Социальные риски

* Работа, связанная с риском: автоматизация, компьютеризация, офшоринг и онлайн-аутсорсинг

* Фрагментация рынка труда: цифровой труд, фрилансеры, краудуоркеры

* Качество работы: флех-безопасность, участие работников, навыки, работа с роботами

* Охрана труда и безопасность: интенсификация работы, рабочее время, психосоциальные риски, баланс работы / жизни

* Управление: цифровое слежение (digital surveillance), защита данных, прозрачность

б) Социальные проблемы:

* Безработица и растущее неравенство

* Дерегулирование (трудовое право, установление

заработной платы, ведение коллективных переговоров)

- * Налоговая эрозия, финансирование социальной защиты
- * Рост социальной поляризации
- * Новые социальные риски и перераспределение

5. Роботизация.

Согласно оценке ETUI, «социальные проблемы, связанные с роботизацией — как в частных компаниях, так и в государственных службах и компаниях, — значительны, но их разрушительный характер во многом зависит от уровня индустриализации стран и регионов». Исходя из этого основополагающего соображения, вполне закономерно задаться следующими вопросами. Какие последствия может иметь роботизация, например, в европейских странах, которые в последние годы частично перенесли свои промышленные предприятия в Китай или другие районы мира? Какие последствия могут быть в Восточной Европе, в тех странах, где отмечены большие успехи пока что только промышленного производства или в том же Китае или в странах Юго-Восточной Азии, где процесс экономического развития, который до сих пор основывался на промышленности и дешевой рабочей силе, и скорее всего, будет продвигаться в направлении «преждевременной деиндустриализации» (определение Financial Times, 2016 г.)?

Помимо промышленной роботизации, эксперты также говорят о «виртуальной роботизации», которая распространяется на услуги и офисы. Автоматизация и дематериализация растущего числа задач в торговле, распределении, банковском деле, страховании и других секторах (автоматическое чтение документов, процедура управления контентом, автоматизация процессов и т. п.) приводят к глубоким изменениям в организации труда и, несомненно, к постепенной эрозии традиционной занятости в этих секторах.

Таким образом в странах, наиболее затронутых этими различными формами роботизации, основные открытые проблемы можно резюмировать в следующем описании:

а) диджитализация задач, видов труда и рабочих мест и то, что подразумевает в будущем перспективы занятости в промышленности и секторе услуг, включая государственные услуги;

б) изменения в цепочках создания стоимости в промышленности и потенциальное перемещение объектов и

рабочих мест;

с) коллективные переговоры, информация / консультации и ожидание изменений;

d) социальная ответственная реструктуризация.

Эти вопросы пополняют список проблем, давно представленных на повестке дня политическими, экономическими и социальными акторами. Эти проблемы связаны с качеством труда (например, поиск адекватных решений с точки зрения гибкости и безопасности, охрана труда на рабочем месте в связи с интенсификацией работы по распространению компьютерных технологий, навыков и квалификаций, рабочее время, управленческий контроль и защита персональных данных работников, баланс между личной и трудовой жизнью).

Широко распространено мнение, что процесс роботизации в промышленности и сфере услуг создает серьезные проблемы в организации труда, но прежде всего, он сопряжен со многими рисками с точки зрения массовой безработицы. Во всех европейских странах широко распространено опасение, что в ближайшем будущем у нас может наблюдаться очень сильный экономический рост, но без параллельного роста занятости; этот страх противоречит мнению тех, кто утверждает, что данные процессы призваны не только упразднить, но и создать много новых рабочих мест. Какие рабочие места наиболее подвержены риску в каждом секторе и какие рабочие места могут появиться в этих секторах? Кроме того, часто задают вопрос о том, каково будет реальное состояние работников на умных фабриках и офисах, то есть когда производственные процессы автоматизированы, оптимизированы и контролируются сложным программным обеспечением, управляющим потоками информации. В этой связи существует два противоположных взгляда на ситуацию. Согласно первому мнению, сотрудники должны стать просто исполнителями воли машин. Отсюда вопрос: в какой момент это становится реальным риском? Согласно второму мнению, напротив, некоторые отрасли, которые занимались роботизацией, насколько это возможно, в конечном счете «увулили» роботов, потому что в отличие от рабочих, они были не способны размышлять о производственных процессах или собственном развитии. Согласно этому мнению, компания, которая полностью роботизирована, превратится в организацию, которая утратит способность к развитию. Ее процедуры были

бы надуманы / искусственны, что бесполезно в постоянно развивающемся мире. Поэтому возникает вопрос о том, как двигаться к инклюзивной и интеллектуальной роботизации, т.е. к вовлечению рабочих в данный процесс. Последний большой открытый вопрос касается чрезмерного контроля над гражданами и рабочими. Новые технологии теперь предлагают целый ряд инструментов мониторинга: RFID-микрочипы, камеры слежения, инструменты геолокации (GPS), программное обеспечение для наблюдения, смартфоны и т.п. Согласно ETUI (2017), «беспрепятственный контроль над сотрудниками может привести к нарушению доверия между ними и руководством. Это явление уже можно увидеть как в Соединенных Штатах, так и в Европе, но в какой степени работодатель может контролировать своих сотрудников? »

6. Экономика, основанная на платформах.

Как уже упоминалось, быстрое развитие цифровых платформ привело к появлению многих новых бизнес-моделей (их количество почти совпадает с количеством цифровых платформ), и новых способов предложения рабочих мест и управления производительностью труда.

Что касается бизнеса, то это явление связано, в частности, с местными службами, малыми и средними предприятиями (МСП) и многонациональными компаниями, которые все чаще полагаются на внешние источники для достижения определенных целей: речь идет о феномене *онлайн-аутсорсинга*. В производственных процессах новые технологии используют цифровые платформы для облегчения *краудсорсинга* определенных задач и части организации труда. Для работодателей эта форма аутсорсинга имеет тройное преимущество: она является очень быстрой, очень дешевой и полностью нерегулируемой (реальный негативный аспект этого явления, согласно Европейской конфедерации профсоюзов).

Что касается мира труда, необходимо провести различие между работой, выполняемой лицом в полной автономии (в данном случае, выражение *crowd work*) и работой, выполняемой лицом, нанятым неопределенным или определенным предприятием (*smart work* — рациональная / интеллектуальная работа).

В отчете Eurofound 2015 г. озаглавленном «*Новые формы занятости*», *crowd work* определяется как форма занятости, при которой человек выполняет свою работу в пользу другого

лица по заказам, полученным на онлайн-платформе,

В целом в отношении предложения рабочей силы эти рабочие платформы можно разделить на две основные категории: *микроработа (microwork)*, то есть очень плохо оплачиваемая работа по заданию и требующая незначительной квалификации, и *онлайн-фриланс*, где квалифицированные самозанятые работники (переводчики, бухгалтеры и т. д.) могут находить новых клиентов и устанавливать свои собственные условия и тарифы. Для Всемирного банка (2015) «этот онлайн-аутсорсинг (ОО) стал многообещающей альтернативой традиционной занятости в современную эпоху цифровых технологий. Он изменил место, время и характер выполнения работы». Всемирный банк также сообщает, что в 2013 г. насчитывалось более 145 онлайн-платформ, но только несколько крупных глобальных игроков. Эти платформы привлекли около 50 млн чел. — цифра, которая несомненно возросла в последующие годы. Многочисленные оценки подтверждают экспоненциальный рост crowd work: в 2020 г. по меньшей мере 11% работников будут работать на таких условиях в Америке, а в 2015 году в Европе, по данным Европейской комиссии, прибыль, генерируемая crowd work, составила около 28 млрд евро.

ETUI (2017) также обращает внимание на географию Интернета, ссылаясь на территориальное распределение этих онлайн-платформ. «Требования к задачам в основном связаны с компаниями в англоязычном мире (США, Великобритания, Канада, Австралия и т. д.), в то время как сами краудуоркеры более распространены главным образом в США, Индии, на Филиппинах и других азиатских, африканских и европейских странах. Такая географическая тенденция также свидетельствует, что коллективная работа на немногих мировых платформах осуществляется на английском языке, что делает доступ к этой форме труда неравным».

Платформа, используемая для crowd work, состоит из виртуальной «закупочной станции» (например, UberEat, Foodora, Deliveroo), к которой человек обращается, если хочет получить работу на заказ, поступающий от разных компаний или людей. Американские авторы, такие как Р. Хохман, Б. Касноча, К. Йех, в исследованиях, проведенных в Области залива США (2014 г.), определили этот тип работы в качестве *стажировки / наряда*, сравнив ее с военной службой, которая имеет начало и конец. Данное сравнение связано с тем, что

каждый рабочий заказ, сделанный на виртуальной платформе и выполненный, на самом деле является профессиональной задачей для рабочего, который может приобрести ноу-хау и опыт для решения других новых задач.

В другом случае имеет место другая форма занятости — интеллектуальная / рациональная работа — всегда связанная с использованием виртуальной платформы. При этом виртуальная платформа размещается в единой справочной компании, которая организована таким образом, чтобы распределять по многим каналам цифровые информационные потоки, предназначенные для обеспечения производительности сотрудников, взаимосвязанных между собой каналов и взаимодействия друг с другом. Этот тип предприятия, который работает через виртуальную платформу, характеризуется радикальными изменениями в организации пространства и рабочего времени.

Происходит изменение и адаптация рабочих пространств и, как следствие, существенной функции физического местонахождения (здания, офиса, фабрики и т. д.), так что, благодаря замене физического пространства виртуальным, каждый работник может выбирать, где именно выполнять свою работу.

Изменение и адаптация рабочего времени, потому что при этом виде занятости не требуется, чтобы каждый сотрудник соблюдал традиционные часы работы, но только обеспечивал достижение результата в течение определенного срока в соответствии с конкретным планом производительности и качества.

Один из примеров: согласно недавнему опросу, проведенному Обсерваторией smart-уорк Миланского Политехнического университета, 67% итальянских компаний уже запустили некоторые инициативы в этом направлении, но на сегодняшний день (2017 г.) только 8% компаний по-настоящему принимают данную модель, то есть разработали системный план и внедрили цифровые технологические инструменты, адекватную организационную политику, новое организационное поведение и физическую организацию пространства. По оценкам, число таких компаний возрастет в ближайшие 2 года до 19%.

По сути, распространение интеллектуальной / рациональной занятости (smart-work), изменение традиционных условий труда, связанных с организацией, пространством и рабочим

временем, открыло перспективу глубоких изменений также в способе идентификации и определения двух основных категорий труда: вспомогательная работа и нестандартная занятость — то есть двух категорий, на которые за последние двадцать лет ссылались в политических заявлениях, трудовом праве, профсоюзных соглашениях. Действительно, эти две формы занятости по существу основаны либо на вертикальных отношениях, построенных с учетом иерархической организации компании, то есть на так называемой вертикальной связи (которая в случае нестандартной занятости, очевидно, является временным иерархическим ограничением); или на ограничении координации, которое, тем не менее, относится к вертикальной и иерархической организации компании, как это происходит в случае широко распространенного типа занятости, характеризующегося так называемым скоординированным и непрерывным сотрудничеством.

По мере распространения *smart work*, прежние условия, связанные как с обязанностью сотрудника соблюдать точные часы работы, так и выполнять свою деятельность в заранее оговоренной области, и сопутствующие им вертикальные иерархические ограничения радикально меняются: преобладает автономный выбор работника для достижения согласованных с компанией (предприятием) результатов без каких-либо ограничений в отношении пространства и рабочего времени, то есть он вправе действовать согласно личным предпочтениям, за пределами пространства компании, благодаря связи с виртуальной платформой, которую компания сделала доступной с помощью мобильного устройства. К числу компаний, которые впервые испытали эту новую модель организации труда, относятся, например, *Virgin Airline* и *American Express*; в Италии это фармацевтическая многонациональная *Ely Lilly*, телефонные компании *Vodafone* и *TIM*, банк *BNL* и многие другие. Хорошо известен случай шведской компании *Sportify* со штаб-квартирой в Лондоне и зарубежными офисами в 58 странах. Это предприятие было первопроходцем практики интеллектуальной / рациональной работы, и приняло рабочий метод *Scrum*, который предоставлял каждой команде рабочих (так называемый *squad*⁴) широкие возможности выбирать время и рабочее

⁴ Squad — команда, отряд, прим. пер.

пространство, и трудиться, будучи ограниченной только фактором точности задач для достижения эффективности.

7. За внесение изменений в законодательную систему.

Важно отметить, что распространение и защита этих новых форм занятости требуют все более концептуальных изменений, которые касаются базового разъяснения некоторых фундаментальных аспектов этой проблемы современной эпохи. Это необходимо с целью организации законодательных условий и мер, подходящих для лучшего управления этим новым научно-технологическим этапом и, следовательно, минимизации негативного воздействия на мир труда и общество.

Первым основополагающим моментом, который необходимо уточнить, является доступность для лиц, ответственных за принятие политических решений, законодателей, экономических и социальных игроков (актеров) возможности совместных усилий, направленных на получение общего представления о конечном значении текущего процесса, его последствиях и возможной эволюции в средне- и долгосрочной перспективе. На каких общих, политических и этических ценностях должен базироваться этот процесс? Какое будущее строить, в котором стоит жить? Чем больше наших общин вовлечено в этот процесс, тем больше ощущается необходимость в фундаментальном разъяснении основными государственными и частными игроками тенденций современного экономического развития касательно конечных целей законодательства и действий. Ведь если посудить, на этой стадии растущей неопределенности все больше людей, например, даже авторитетные экономисты, сталкиваются с проблемой конечных целей науки, техники и экономической инициативы.

Стадия постиндустриального общества сменилась обществом, основанным на знаниях (knowledge society), как мы его определяем. Задача, стоящая перед государственными и частными лицами, принимающими решения, при работе над возникающими проблемами, требует включения трех факторов — информации, коммуникации, знаний в четвертый фундаментальный фактор: мудрость. Это важно, чтобы попытаться дать верный ответ даже на основные вопросы: куда мы идем? В каком направлении мы можем двигаться? Каков реальный смысл того, что мы делаем? Имеет ли смысл наша деятельность? Серьезная коррекция нынешней модели

развития, которую государства-члены одобрили в Повестке дня 2030 г. ООН в соответствии с принципом устойчивого развития в долгосрочной перспективе, означает необходимость представить возможности роста, которые бы отличались от текущих, были бы более сбалансированными и реальными. Это означает представлять и создавать разные возможности для отдельных лиц, сообществ и государств, планировать лучшее будущее.

Мудрость, которую испытываешь в поисках смысла человеческой деятельности, — это, в частности, настоящее университетское наследие. Наследие, которое университет постоянно приумножает в тесном сотрудничестве между преподавателями и учащимися; это реальный вклад, который университет предлагает как обществу для лучшей ориентации в выборе, так и студентам, чтобы помочь им максимально эффективно справляться с задачами будущей работы, наделяя их багажом соответствующих навыков, компетенций и специализаций.

«Долгое время я думал, — писал один из ведущих представителей итальянской либеральной экономической школы Луиджи Эйнауди (1942), — что задача экономиста состоит в заботе о средствах, а не о целях; но сегодня я считаю, что изучение целей является частью (экономической) науки, опирающейся на ту же основу изучения средств».

Те же самые великие технологические инновации предвосхищают новые экономические и производственные системы, предлагая новые возможности совместного прогресса, которые было невозможно себе представить до недавнего времени, и подталкивая всех людей к совершенствованию способности мыслить с точки зрения различных сценариев как на уровне сообщества, так и в на рабочем месте и в частной жизни. Опять же следует задаться вопросом: какое будущее мы хотим построить? Один из ведущих основоположников концепции стратегического планирования, турецко-американский ученый Хазан Озбекхан (1968), соучредитель и первый директор знаменитого Римского клуба, приглашает нас задуматься о том, что «планирование действительно устойчивого экономического и социального прогресса заключается не в том, чтобы проецировать настоящее в будущее, которое мы хотим построить, а, наоборот, спроецировать в настоящее представление о будущем, которое мы считаем возможным и

достойным жизни ... основным предметом планирования является будущее, которое мы желаем».

Второй основополагающий момент касается оценки работы и фигуры работника как такового, независимо от того, является ли он самостоятельным или зависимым, в течение неопределенного или определенного времени. Это касается законодателя и системы трудового права, а также предприятий, профсоюзов и соглашений об условиях их работы. Недавнее постановление английского судьи (дело №2202550/2015 Асиам-Фаррап) относительно спора о квалификации водителей Uber стало предпосылкой к решительному изменению направления и подхода к проблемам такого характера. Оно представляет собой значительный пример необходимости использования этих концептуальных изменений. Столкнувшись с трудностями определения и квалификации рабочих новой технологической эпохи, опираясь на традиционные правовые концепции, которые зашли в тупик в результате начала цифровой революции, судья пришел к выводу, что эти работники — прежде всего просто рабочие, а не сотрудники.

Таким образом, английский суд правильно отреагировал на настоятельную необходимость создания стабильной системы прав, применимой к рабочему как таковому; и в этом случае следует добавить, что основная ссылка должна быть сделана на международные стандарты, разработанные Международной организацией труда (МОТ). Фактически, согласно МОТ (2011, 2016), каждая форма работы должна быть достойной, квалифицированной, и таким образом гарантировать каждому работнику равные права, справедливую заработную плату, безопасные условия.

По сути, диджитализация экономики также порождает вопросы, связанные с ценностью труда. Труд — это не только деятельность, которая обеспечивает потребности работника — это также средство социальной интеграции (инклюзии) и признания. Эта социальная функция труда жизненно важна для благополучия отдельных людей и сплоченности общества в целом. Основные риски в процессе диджитализации экономики точно связаны с этим фундаментальным моментом: если, с одной стороны, этот процесс открывает сценарий больших возможностей для роста и развития, с другой стороны, он может подрвать самую фундаментальную социальную функцию труда. Это одна из главных проблем,

возникающих в современном обществе.

Третий важный момент, который необходимо принимать во внимание, касается фактической способности основных игроков развития и роста адаптироваться к новым условиям современного процесса: бизнеса и труда с их соответствующими ассоциациями, целью которых является реализация принципов поощрения и защиты. Это инновация организационных структур компании, с одной стороны, и системы производственных отношений, с другой. Ясно одно: сама по себе коррекция и определение новой правовой базы никогда не будет достаточной для обеспечения эффективной защиты новых форм занятости, если она не будет сопровождаться и объединяться с конкретными соглашениями между сторонами в конкретной реальности компаний, заводов и связанных с ними производственных систем и услуг. То есть между предпринимателем, участвующим в реорганизации предприятия, и профсоюзом, занимающимся созданием новых форм представительства сотрудников, в соответствии с новыми потребностями цифровой экономики.

В настоящее время игрокам, предприятиям и профсоюзам предлагается продемонстрировать реальную способность к изменениям и адаптации, которые будут интегрированы в традиционную организацию их структур: капиталистическое предприятие и представительство рабочих.

Что касается компаний, поскольку распространение новых форм занятости создает новые возможности и позволяет повысить уровень производительности и инноваций в бизнесе, очевидно, что данная ситуация создает проблемы для предпринимателя, заставляя его постоянно отрекаться от ряда традиционных полномочий, которыми он обладает в рамках организации самой компании, прежде всего, связанных с руководством и контролем над работником и эффективностью его труда в определенных пространстве и времени. Как уже говорилось, все более широко распространенное усиление автономности труда требует, по существу, огромных усилий предпринимателей и менеджеров по адаптации к новым условиям производства, радикальной модификации иерархических отношений с отказом от устаревших форм вертикального управления и прямого контроля над производительностью труда.

Возможность удаленной работы, например, путем рациональной (smart) занятости, позволяет компании снизить

стоимость физического присутствия работника в ее зданиях, уменьшить налоговую нагрузку и взносы на социальное обеспечение для сотрудника, когда параллельно государства одобряют меры для защиты самозанятых работников; с другой стороны, рациональная занятость позволяет работнику лучше организовывать свою частную жизнь, уделяя особое внимание семье и потребностям получения (повышения) профессиональной квалификации, например, приобретения новых знаний.

Для профсоюза наиболее серьезные открытые проблемы касаются представления о труде, которое должно осуществляться в этих новых условиях и организации адекватных форм защиты. Профсоюз, который твердо придерживается представления и защиты традиционных форм занятости, обречен на то, чтобы потерять любую функцию и активную роль в обществе, поддерживая риски распространения явлений нестабильной занятости, неравенства и социальной несправедливости. Те же вопросы возникают и для предпринимателей, и для менеджеров, и для рабочих организаций: какую организационную модель принять на будущее? Какие стратегии, политики, действия могут быть более полезными?

Эта проблема хорошо отражена в соображениях, например, Европейской конфедерации профсоюзов (ETUC) и четко определена в документах ее исследовательского института ETUI (2017): «Ключевой вопрос для социальных и профсоюзных движений, без сомнения, заключается в том, чтобы найти способы обеспечить реализацию этих форм коллективного действия в данных "виртуальных фабриках". Это означает создание возможностей для ведения переговоров с платформами и / или подрядчиками и обеспечения их уважения к социальным нормам, чтобы избежать нисходящей спирали конкуренции. Возникающие вопросы многочисленны, а ответы далеки от ясности. Было бы уместным задуматься над идеей сетевого профсоюзного движения, которое может выйти за пределы страны, чтобы адаптироваться к трансграничному платформенному капитализму? ... Рабочее движение ... должно избегать попадания в ловушку выбора между организацией толпы работников, занятых на нестабильных условиях, и защитой традиционных рабочих мест, где все большее число задач передается на аутсорсинг онлайн, угрожая самому их существованию». Учитывая социальные предпочтения,

социальную поляризацию и экономическое неравенство, растущие в наших обществах, мы не можем забывать, что организация труда должна играть ключевую роль в поддержании и укреплении экономической и социальной сплоченности. Данная задача может быть реализована, в частности, путем вмешательства правительств ... в инвестиционную политику, распределение прибыли (платы за аренду роботов, базовый доход, сокращение рабочего времени), борьбу с налоговыми гаванями, соблюдение существующего законодательства и адаптации законодательства к новым реалиям».

Управление изменениями, начатое в рамках перехода к цифровой экономике, по существу требует постоянного противостояния и сотрудничества между основными субъектами развития — правительством, бизнесом, профсоюзами, а также восстановления и создания таких практических методов, которые когда-то во многих европейских странах назывались «политикой примирения / консультаций». Это сценарий реальных совместных действий — совместной экономики.

Заключительные замечания

7-8 июня 2017 г. организация крупных промышленно развитых стран, ОЭСР, провела периодическое «заседание Совета ОЭСР на уровне министров» в Париже; важное совещание, в ходе которого были тщательно оценены положительные и отрицательные аспекты процесса глобализации, вызванные им издержки и преимущества, а также корректирующие меры, которые следует стимулировать в ближайшем будущем. Три десятилетия прогресса в процессе глобализации, наполненные историей позитивных аспектов, «способствовали повышению производительности и глобальному экономическому росту, интеграции развивающихся экономик на мировые рынки и искоренению нищеты сотен миллионов людей. Вместе с тем они принесли также важные неэкономические выгоды, в виде расширения связей между нашими обществами и культурой и улучшения знаний о других культурах». Основная функция осуществляется путем распространения технических достижений и, в частности, перехода на цифровую экономику, тесно связанной с дальнейшим развитием глобальных процессов и обеспечивающей их функционирование.

Однако глобализация также породила серьезное

экономическое и социальное неравенство («показатели неравенства остались очень высокими»), создавая большое и широко распространенное недовольство, протесты и даже рискованное нарушение геоэкономического и геополитического равновесия. В этой ситуации, заявляет ОЭСР, «срочно необходимы политические меры для того, чтобы глобализация работала для всех и избегать опасности возможного отступления от экономической открытости». Изменение, предложенное ОЭСР, касается ключевого момента в традиционном подходе к экономической и социальной политике: «Нам нужно сначала заменить принцип "приоритета роста перед распределением" более интегрированным подходом, в котором группы с низкими доходами получают возможности содействовать экономическому росту, а также извлекать из этого выгоду. Мы должны избегать открытого стиля работы, при котором политика роста определяется в одном месте, в то время как социальные проблемы решаются в другом. Речь идет не только о перераспределении. Речь идет о предоставлении людям средств для достижения успеха в соответствии с подходом «взаимосвязи эффективности и инклюзивности», разработанным на МСМ (заседание Совета министров) 2016 г.».

Таким образом, документ министерского совещания ОЭСР, указывает на определенный политический сдвиг в подходе к вопросам развития. Это авторитетное мнение, которое подкрепляет позиции многих других, в связи с основным принципом Повестки дня ООН 2030: «никого не оставлять в стороне». Мы должны учитывать еще один элемент оценки наиболее подходящих стратегий, которые следует как можно быстрее реализовать в каждом национальном государстве для лучшего управления процессами изменения, происходящими в цифровой экономике. Это также важно с точки зрения задач адаптации национального законодательства и, наконец, для того, чтобы основные акторы процесса развития принимали на себя и точно выполняли обязательства не только в своей собственной области интересов, но и перед соответствующим сообществом. В конечном счете, надлежащее законодательство основано на восстановлении детально определенной совместной социальной ответственности.

Список литературы:

1. Bodei Romano: The Shared Future or Global Uncertainty, International Letter n.106,
2. (www.letterainternazionale.it), Milan, 2010

3. Cafiero Ciro : Il lavoro agile (smart working), ISRIL, Roma, 2017
4. Degryse Christophe: Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets, ETUI, Brussels, 2016
5. Degryse Christophe: Shaping the World of Work in the Digital Economy, ETUI, Foresight Unit, Brussels, 1.January 2017
6. Drahokoupil Jan: The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship, ETUI, Brussels, 2016
7. Einaudi Luigi: Introduzione alla politica economica di C. Bresciani Turrone, Einaudi, Torino, 1942
8. EUROFOUND: “New Forms of Employments”, 2015
9. Glaziev S. : Strategy for Growth in the Contest of the Global Economic Crisis, European Academy of Natural Sciences, Hanover, 2015
10. Graham Mark: Internet Geographies: Data Shadows and Digital Division of Labour, 2014
11. Hoffman R., Casnocha B and Yeh C.:The Alliance: Managing Talent in Networked Age, Harvard Business Review Press, 2014
12. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO): Ilo Decent Work Country Programme. A Guidebook, Geneva, 2011
13. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO): Non-Standard Employment around the World, Report, Geneva, 14.11.2011
14. Maschke Manuela: Digitalisation: Challenges for Company Competition, ETUI, Brussels, 2016
15. Rodrik Dani: China’s Robot Revolution, The Financial Times, 6 June 2016
16. Schumpeter J.: A Theory of Economic Development, Progress, 1982
17. Siou Chew Kuek (et al.9: The Global Opportunity in Online Outsourcing, Worlkd Bank, June, 2015
18. Solari L, Galardi A, Colombo C, Donadio A e Marini V.: The Human Side of Digital. Digital Era, Human Capital, New Paradigm, Guerini Next, Milano, 2016
19. OSSERVATORIO SMART-WORKING : Report 2016, University Politecnico di Milano, Milan, 2016
20. Özbekhan Hazan: Toward a General Theory of Planning, USA, 1968
21. Röpke Wilhelm: Human Economy, 1960
22. Sennett Richard: The Culture of the New Capitalism, Ed Il Mulino, Bologna, 2006
23. Sennett Richard: The Flexible Man, Ed Feltrinelli, Milano, 1999
24. Standing Guy: Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and the Work Does Not Pay, Biteback Press, London, 2016
25. UNITED NATIONS (UN): 2030 Agenda for Sustainable Development, New York, 2015
26. UNITED NATIONS (UN): Science-Policy Interface (SPI) Program, New York, 2015
27. Valenduc Gérard, Vendramin Patricia: Work in Digital Economy: Sorting the Old from the New, ETUI, Brussels, 2016
28. Watson Rory, Stafford Owen: Shaping the New World of Work, ETUI, Brussels, 2016

II. НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И РАЗВИТИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

§ 2.1. Техничко-технологические инновации и реакция на них рынка труда

1. Введение.

Переход от индустриального общества к «инновационному» («новой» экономике) обусловлен рядом качественных изменений в развитии самого общества (ментальных, культурных, социальных и глобальных). Кратко результаты этого процесса можно обобщить следующим образом:

- население характеризуется высоким качеством жизни;
- фактор «труд» трансформируется в человеческий капитал — это профессионалы с высокой компетенцией, имеющие творческий и научный потенциал;
- инновационный сектор с высокопроизводительной промышленностью, индустрией знаний, с высокой долей в ВВП высококачественных и инновационных услуг преобладает в экономике;
- экономика постепенно снижает темпы своего роста и наращивает качественные, инновационные изменения;
- конкуренция пронизывает все виды экономической и иной деятельности;
- глобальные кризисы носят циклический характер, обостряются.

Высокотехнологичные отрасли ориентированы на высокую долю нового знания в конечном продукте. Это невозможно без изменения содержания труда и изменения структуры и требований к рабочей силе [11]. В общем плане эти изменения связаны с более интенсивным применением быстро меняющихся знаний, возросшими возможностями доступа и обработки информации, включением интеллекта и творческих способностей индивида в исполнение рутинных операций — использованием технико-технологических инноваций.

Создание высокотехнологичных производств нуждается в новых подходах к формированию инновационной модели труда, основывающегося на учете происходящих изменений в содержании трудовых процессов и новых функциях работников, когда от исполнительских функций, заданных и регламентированных в условиях индустриального производства, работник переходит к новым интеллектуальным

функциям управления сложными технологически взаимодействующими системами предприятия. Они сопровождаются не только регулированием техпроцесса, но и повышением ответственности за результаты производства. Такие кардинальные перемены сопровождаются новым уровнем требований в сфере труда со стороны работника и со стороны работодателя (см. табл. 1).

Табл.1. Изменения функционального содержания труда рабочего в результате автоматизации производства⁵

| Функции рабочего | Занятость выполнением трудовых функций при различных средствах труда | | |
|---|--|-----------------------------|------------------------------|
| | Механических | Частично автоматизированных | Полностью автоматизированных |
| Ознакомление с содержанием поставленной задачи | Занят частично | Занят частично | Занят |
| Подготовка к выполнению технологического процесса | Занят | Занят частично | Не занят |
| Непосредственное воздействие на предмет труда | Занят | Занят частично | Не занят |
| Межоперационное перемещение предмета труда | Занят | Занят частично | Не занят |
| Наблюдение за ходом технологического процесса | Занят | Занят | Занят |
| Контроль, наладка, ремонт средств труда | Не занят | Занят | Занят |
| Контроль количества и качества продукции | Занят | Не занят | Не занят |

Предприятия высокотехнологичного сектора экономики, используя накопленный инновационный и ресурсный потенциал, определяют приоритеты развития эффективной модели рынка рабочей силы, привлекая молодых специалистов, способных к

⁵ Разработано авторами

генерированию производственных и управленческих инноваций, функционируя на основе вертикальной и горизонтальной интеграции в данном секторе экономики.

Бурное развитие компьютерных технологий, генетики, искусственного интеллекта, робототехники, нано- и биотехнологий, 3D-печати — все это скоро станет фундаментом для более всеобъемлющей и обширной революции, чем мы когда-либо видели — ускоренное развитие высоких технологий в области высокоточной спутниковой навигации (ГЛОНАСС, GPS), беспроводной высокоскоростной передачи данных программного обеспечения, роботизация производственных процессов и др. невозможно без укрепления научного и инженерного потенциала России.

Сегодня, за счет бурного развития информационных сетей, пользователи получили доступ к мощным информационным системам через серверы и персональные компьютеры и возможность воздействовать на организационные модели компаний, изменяя и упрощая функциональные иерархические структуры, предлагая на основе сетевых решений альтернативные формы взаимодействия как внутри компании, так и с внешним миром, изменяя методы контроля и управления и постепенно преодолевая ограничения, обусловленные необходимостью находиться в физическом контакте при совместной работе.

Среди возможностей информационных сетей следует особо отметить поддержку дистанционной работы. Несмотря на все сложности, связанные с внедрением подобного новшества, компаниям оно может дать не только организационные, но и экономические преимущества.

Сегодня в свете IT-технологий активно набирают обороты такие направления, как работа с большими объемами данных (big data) и использование облачных технологий. Следовательно, будет расти спрос на людей, способных не только собрать эти объемы, но и понять, как извлечь из них пользу, — таких как статистиков (data scientist), специалистов по выявлению тенденций в больших массивах неструктурированных данных и т.д.

Совсем недавно, отметил Президент в своем Послании Федеральному Собранию (2016 г.), IT-технологии составляли цифру, которая приближалась к нулю, сейчас — 7 млрд долларов. Согласно обновленному полугодовому прогнозу IDC, в 2017 году мировой доход на рынке больших данных и

бизнес-аналитики (BDA) достигнет 150.8 млрд долл., увеличившись на 12,4% относительно прошлого года. Ожидается, что коммерческие закупки оборудования, программного обеспечения и услуг, связанных с BDA, будут демонстрировать среднегодовой темп роста (в сложных процентах, CAGR) 11,9% в период до 2020 года, когда доход составит более 210 млрд долл. [17]. Ведь объем баз данных постоянно растет, так что требуются все более оперативные методы их обработки.

Облачные технологии — отрасль, за прошедшие десять лет развившаяся с нуля до весьма заметных на IT-рынке объемов. По оценке Bain, облачные технологии и сопутствующие услуги будут к 2018-2019 годам занимать до 10% глобального рынка IT-услуг, достигнув объема 1,1-1,3 трлн долл. В этой ситуации непременно будет расти и спрос на специалистов, способных создавать сервисы и программное обеспечение, использующее облачные технологии [18].

Говоря о базовых технологиях 6-го ТУ, сошлемся на доклад *Disruptive technologies: Advances that will transform life, business and the global economy*, составленный на основе анализа сотен научных статей, венчурных сделок и интервью с экспертами и лидерами общественного мнения, в котором приведен список наиболее успешных и перспективных технологий (табл. 2).

Табл. 2. Новые технологии [7]

| Возможный экономический эффект от применения новых технологий в 2025 г. | \$ трлн. за год |
|--|------------------------|
| Мобильный интернет | 3,7-10,8 |
| Автоматизация умственного труда | 5,2-6,7 |
| Интернет вещей | 2,7-6,2 |
| Облачные услуги | 1,7-6,2 |
| Робототехника | 1,7-4,5 |
| Автономные и почти автономные движущие средства | 0,2-1,9 |
| Геномика следующего поколения | 0,7-1,6 |
| Хранилища энергии | 0,1-0,6 |
| Трехмерная печать | 0,2-0,6 |
| Материаловедение | 0,2-0,5 |
| Новые методы разведки и добычи нефти и газа | 0,1-0,5 |
| Возобновляемые источники энергии | 0,2-0,3 |

Сегодня работодатель уже реально может осуществлять выбор между возможностью нанять человека или внедрить

робота. В ближайшие годы спрос на высококвалифицированный технический персонал существенно вырастет. Вместо одних профессий в мире появятся другие, требующиеся исключительно для обслуживания машин, контроля автоматизированных программ и бесперебойности технологического процесса. Поэтому единственным социальным эффектом от внедрения роботов может стать повышение требований к качеству подготовки персонала.

Во многом успех России через 10, 20, 30 лет будет зависеть от того, какие знания и навыки мы сегодня дадим нашему подрастающему поколению. В этих условиях решающее значение имеет качество персонала, которое определяется его квалификационным уровнем, личностным потенциалом (целеустремленность, трудолюбие, профессиональная компетентность и т.д.), степенью сплоченности с коллективом, лояльным отношением к предприятию и мотивацией к эффективной трудовой деятельности. Несомненно, личные и профессиональные качества руководства предприятия также играют немаловажную роль для эффективной деятельности, однако стабильность работы предприятия и степень «выживаемости» зависят в первую очередь от качества работающего персонала.

2. Трансформация труда при переходе к новому технологическому укладу.

Современные технологии, преобразуя содержание и характер труда, предъявляют новые качественные требования к рабочей силе. Изменение характера труда, повышение качественных характеристик работника — тенденции, которые будут определять вектор развития рабочей силы на достаточно длительную перспективу.

Благодаря научно-техническому прогрессу труд перешел из области реального физического производства в сферу виртуального и интерактивного пространства. Следовательно, ценность труда нивелируется, так как труд становится дороже, а технологии дешевле.

Кроме того, изменились мотивация и стимулирование персонала от внешнего контроля к самоорганизации, самопринуждению и самоконтролю. Все сказанное сломало барьеры на пути становления индустриального труда (см. табл. 3).

Табл. 3 Стереотипы управления трудом [7]

| Сложившаяся идеология управления трудом в России | Инновационная идеология управления в развитых странах с рыночной экономикой |
|--|---|
| Отличительные признаки | |
| «Как работаем, так и живем» | «Как живем, так и работаем» |
| Ресурсный подход | Личностный подход |
| Дешевый труд — конкурентное преимущество | Дешевый труд — путь к банкротству |
| Минимальные социальные стандарты — стандарты выживания без развития | Стандарты развивающего потребления |
| Заработная плата как элемент затрат на рабочую силу | Заработная плата как инвестиция в человеческий капитал |
| Минимальная заработная плата, недотягивающая до величины прожиточного минимума, не является экономическим выражением естественного права человека на жизнь | Минимальная заработная плата как воспроизводственная гарантия, учитывающая необходимость восполнения рабочей силы во времени |
| Суженный тип воспроизводства населения | Расширенный тип воспроизводства населения |
| Значительные масштабы «экономической бедности», ее массовое распространение в видах деятельности, обеспечивающих качество человеческого капитала | Бедность работающего человека — нонсенс; приоритет квалифицированного труда по оплате; заработная плата как норматив экономической эффективности использования людских ресурсов |
| Тенденция к росту социальной и экономической дифференциации в обществе | Обоснованная дифференциация; духовная и социальная взаимосвязанность |
| Низкая мобильность капитала и рабочей силы | Высокая мобильность капитала и рабочей силы |
| Низкая эффективность труда | Высокая эффективность труда |
| Доля фонда заработной платы в ВВП | |
| 25-27% | 50-60% |
| Экономическая эффективность труда (отношение стоимости продукта к затратам на рабочую силу) | |
| Существенно выше, чем в развитых рыночных экономиках | Отвечает общественно нормальному уровню эксплуатации рабочей силы |

| Сложившаяся идеология управления трудом в России | Иновационная идеология управления в развитых странах с рыночной экономикой |
|--|---|
| Адаптация к технологическим и кризисным шокам в экономике через жесткую занятость и гибкость заработной платы к понижению | Адаптация к технологическим и кризисным шокам в экономике через гибкую занятость при сохранении высокой заработной платы востребованных работников и высокой производительности труда |
| Основная задача данной управленческой парадигмы — установление идейно-политического контроля над уровнем социальной напряженности в обществе | Основная задача и принцип управления — обеспечение тождественности интересов собственника и наемного работника: максимальной прибыли для собственника и максимального благосостояния для работника, занятого в производстве |

Работодатели в результате компьютеризации получают возможность для точного расчета рабочего времени, а также срока исполнения задания. В результате появляется возможность вести «точечный» прием на работу с учетом реальной потребности в рабочих часах. Более того, новые технологии могут устранить традиционные издержки, связанные с наймом различного рода работников на короткий период времени, поскольку с их помощью появляется возможность рассчитать необходимое количество рабочей силы, вызвать на работу необходимое число работников, рассчитать заработную плату.

Структура занятости и, соответственно, методы менеджмента претерпевают революционные изменения при внедрении технико-технологических инноваций и переходе к новым информационным технологиям. С развитием интернет-технологий дистанционная работа получила практически безграничные возможности, на сегодняшний день все больше говорится о перспективах дальнейшего увеличения количества работников, занятых по принципу удаленной работы [13].

Современное состояние экономики характеризуется активным распространением различных нетипичных форм занятости (профессиональной деятельности), которые по существу являются основной тенденцией в развитии социально-трудовых отношений, начиная с 80-х годов XX

века. За рубежом выделяют следующие формы нетипичной занятости [2]:

- работа на условиях неполной занятости (part-time work);
- срочная (fixed-term) или краткосрочная (short-time);
- работа на дому (work at home);
- удаленная (telework, e-work) работа;
- самозанятость (self-employment);
- псевдосамозанятость (pseudo-self-employment);
- временная агентская (temporary-agency).

В целом занятость вырастет там, где требуются анализ данных и управление сложными технологическими процессами, а упадет там, где велика доля рутинного неквалифицированного труда.

Переход к информационному обществу, которое формируется на стыке изменений в коммуникационных технологиях и мотивации трудового поведения людей, обуславливает существенные преобразования трудовых отношений, а именно, появление «дистанционных отношений» между работодателем и его работниками, которые являются частью процесса децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве, — то есть процесса формирования гибкого, виртуального рынка труда [12].

В практическую жизнь начинают входить облачные технологии, формируются электронные биржи труда, а неполная (частичная) занятость все больше рассматривается как результат современных структурных сдвигов в экономике, а не как новая форма эксплуатации трудящихся. Поощрение независимой работы в информационных сетях приведет к увеличению доли самозанятых по сравнению с долей наемных работников.

Специалисты в области рынка труда отмечают «... рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, увеличится удельный вес нетипичных форм трудовой занятости, которые в свою очередь станут более востребованными в результате влияния международного распределения труда, глобализации экономики, применения более гибких методов правового регулирования трудовых отношений» [8].

Таким образом, можно предположить, что с продолжением инновационного развития будет увеличиваться доля интеллектуального труда, по сравнению с традиционным физическим трудом, что позволяет на практике все больше

применять не дистанционную занятость, а так называемые нетипичные виды занятости.

В России до настоящего времени не выработано единого подхода к решению вопросов нетипичной занятости, к которой относят работу по срочным трудовым договорам, работу в режиме неполного рабочего времени, телеработу и заемный труд, лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс [9], дистанционный труд, дистанционную занятость, «удаленную» работу (работа на расстоянии), телеработу (от греч. tele — далеко), электронное надомничество.

Фактически нет исследований по анализу социальных аспектов нетипичной занятости, потенциальных путей ее организации, причем часто наблюдается подмена данного понятия надомным трудом, что не является правомерным, так как последний, при условии его реализации на основе и при использовании современных информационных технологий, выступает органичной структурной частью дистанционного труда.

Отсутствие до настоящего времени пристального внимания к проблеме нетипичной занятости и дистанционного труда в России обусловлено тем, что данная проблема находится в противоречии с правовым регулированием труда. Современное трудовое законодательство практически не отражает новых форм занятости работающего населения. Так, например, в ТК РФ есть лишь разделы, посвященные надомному труду и дистанционной занятости. Все остальные разделы регулируют традиционные формы организации занятости, когда работник трудится полный рабочий день на территории, предоставленной ему работодателем.

При такой постановке вопроса, когда нетипичная занятость, в частности неполная занятость, рассматривается как негативное явление, развитие этих видов занятости в условиях формирования национальной инновационной системы представляется достаточно сложным мероприятием, хотя тенденции в сторону передачи трудовых контрактов на сторону с распространением «нестандартных» форм занятости создают для профсоюзов дополнительные трудности в деле организации защиты прав трудящихся.

В связи с этим требуется дополнительная правовая регламентация трудовых отношений с учетом новых тенденций в развитии экономики и в функционировании рынка труда.

Во многом дистанционный труд детерминирует необходимость в личностном и профессиональном развитии, самосовершенствовании. Расширение пространства социально-трудовых отношений на основе дистантности содействует развитию инновационных тенденций в занятости населения, выступая одним из условий генезиса модернизационных процессов в российском обществе. Сегодня, когда аренда офисов становится серьезной статьёй затрат, перевод части функций на удаленную занятость может сэкономить серьезные средства. Трудиться на дому хотят и сами работники. Сегодня происходит снижение реальных затрат, и многие люди пытаются экономить деньги, которые тратят на проезд, парковку, обеды и перекусы. В среднем, выход из дома на работу в офис в Москве может стоить от 10 до 40 тыс. руб. ежемесячно, в зависимости от привычек сотрудника [3].

Со временем эти виды (формы) занятости перейдут в разряд типичных. Исходя из наметившихся тенденций, нетипичные формы и виды занятости будут распространяться и дальше. За счет них рынок труда получит в свое распоряжение эффективные механизмы, позволяющие развиваться субконтрактным отношениям и аутсорсингу, а также радикально увеличить средний возраст работников, несмотря на их более ранний выход на пенсию [4]. Это может стать, например, реальной альтернативой увеличению пенсионного возраста: работник выходит на пенсию раньше, однако ее размер может быть существенно ниже, так как он будет иметь возможность зарабатывать средства с помощью нетипичных видов занятости и т.д.

Дистанционная организация труда повышает в целом трудовую и профессиональную мобильность работников и снижает издержки на их использование. Так, из отчета рекрутинговой компании Naus следует, что более половины компаний (63%) используют труд удаленных работников, однако только через пять-десять лет их число вырастет до 11-20% общей численности штата. В данном исследовании приняли участие 2,7 тыс. респондентов — 33% работодателей, 38% офисных сотрудников, 29% удаленных сотрудников из всех регионов страны [15].

Как уже отмечалось выше, в России институт дистанционной работы находится в стадии становления и

систематизированные, сопоставимые данные о его масштабах отсутствуют.

Обобщение уже существующего опыта использования дистанционной (виртуальной) занятости позволяет выявить достоинства и недостатки данной организационно-правовой формы привлечения наемных работников к труду.

К сдерживающим распространение дистанционного труда факторам можно отнести:

- увеличение расходов на IT-инфраструктуру и ПО при первоначальном внедрении;
- сложность управления сетью с многочисленными подключенными устройствами;
- дополнительные требования безопасности, противодействие служб безопасности компаний;
- невозможность удаленной работы в некоторых сферах деятельности;
- сложившийся стереотип у работодателей: эффективная работа — это офисная работа;
- неумение и нежелание у многих работодателей выстраивать четкие бизнес-процессы;
- отсутствие эффективной системы KPI и мотивации;
- опасения по поводу лояльности и не включенности сотрудника в корпоративную культуру.

Несмотря на наличие вышеперечисленных факторов, по прогнозам J'son & Partners Consulting, к 2020 году около 20% рабочих мест в России будут виртуальными, а совокупная экономия от этого перехода составит более 1 трлн руб. [16]. Сегодня численность дистанционных сотрудников в России составляет менее 1% от экономически активного населения (около 600 тыс.) [16]. Главная причина столь быстрого распространения дистанционной занятости — взрывное развитие высокоскоростных средств передачи информации и инфокоммуникационных технологий.

Кто сегодня работает удаленно? Это в основном высококвалифицированные и творческие работники, имеющие высшее образование и находящиеся в креативном возрасте 26-42 года. В сегменте малого и среднего бизнеса работает до 45% удаленных работников, до 29% — в крупных компаниях [16].

В настоящее время в странах с формирующейся инновационной экономикой, по разным оценкам, нетипичные виды занятости охватили от 6% до 35% работающего

населения. Потенциальные возможности и барьеры в организации дистанционного труда приведены в таблице 4.

Табл. 4. Потенциальные возможности и барьеры в организации дистанционного труда [16]

| Компоненты дистанционной занятости | Потенциальные возможности | Барьеры |
|---|---|--|
| Работа через Интернет | <ul style="list-style-type: none"> • Быстрый поиск информации • Разнообразии вариантов и способов между людьми • Гибкость рабочего места предполагает разнообразии вариантов трудоустройства • Отсутствие арендной платы за офис | <ul style="list-style-type: none"> • Стоимость технического оснащения рабочего места • Быстрое развитие технологий вызывает временно лаг доступности того или иного программного обеспечения • Отсутствие Интернета и компьютеров у достаточного количества людей • Необходимость быть компетентным в области цифровых технологий • Вероятность профессионально и социальной изоляции |
| Цифровая окружающая среда | <ul style="list-style-type: none"> • Устранение ограничений и проблем в области физической адаптации к рабочему месту • Широкие возможности для обучения и тренингов • Обилие вариантов для проведения профессиональных групповых встреч посредством телеконференции | <ul style="list-style-type: none"> • Огромный массив информации для неподготовленного и незанятого подобной деятельностью человека • Необходимость доступа к современной технике и качественному Интернет-соединению |

| Компоненты дистанционной занятости | Потенциальные возможности | Барьеры |
|---|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Большой потенциал для ведения предпринимательской деятельности | <ul style="list-style-type: none"> • Проблемы интеллектуальной частной собственности и информационно безопасности • Неактуальность для людей, занятых ручным трудом |

Распространение явления дистанционной занятости поощряется руководством РФ, что подтверждается принятой Правительством РФ Концепцией-2020, в которой предполагается в качестве целей государственной политики содействие занятости населения, в том числе в ее нетипичных формах. Повышение гибкости рынка труда также указывается в качестве одной из приоритетных целей в Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017-2020 годы как один из способов повышения качества жизни работников и их семей, обеспечения права граждан на достойный труд.

В данном контексте значимыми является вступивший в силу 19 апреля 2013 года ФЗ от 5 апреля 2013 г. №60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в соответствии с которым в Трудовой кодекс РФ введена новая глава 49.1, посвященная регулированию труда дистанционных работников [19].

На современном российском рынке труда данный вид занятости уже занял свою особую нишу. Несколько лет уже существуют российские фриланс-биржи, ряд компаний создают своим работникам дистанционный режим профессиональной деятельности (например, в России: Виртуальный университет СГСЭУ, ДОМТЕК, Yota, Вега-Такс, СладКо, КОНТАКТ-ПРЕМИУМ, WorkleRU, ПРОПАГАНДА, Москомприватбанк, ИнтерЛабс).

Так, «Вымпелком» собирается до конца 2017 года перевести на удаленную работу 50-70% своих сотрудников. Таким образом компания рассчитывает стать одним из самых инновационных работодателей и отказаться от аренды трети офисных площадей [20].

Причем как отмечают эксперты, чем «моложе» организация, тем чаще ее руководители сообщают о наличии такой занятости в компании (8% среди образованных до 1990 года предприятий против 24% — основанных в 2000-е годы [14]. При этом основную часть дистанционных работников составляют молодые люди.

3. Выводы.

Россия подошла вплотную к неизбежному для нее этапу развития, когда экономический рост требует изменения сложившейся структуры занятости населения, преодоления территориальных и структурных диспропорций спроса и предложения на рынке труда, повышения территориальной мобильности рабочей силы, оптимизации привлечения и использования иностранных трудовых мигрантов, возрастающего вовлечения в национальную экономику высококвалифицированных талантливых молодых специалистов.

Новые технологии привели к таким инновационным формам занятости, как удаленная работа, телеконференции и коворкинги. Компаниям нужно меньше штатных сотрудников, часть функций они могут передать коллегам в других странах, внешним консультантам и работникам, временно нанятым для специальных проектов.

Принципиальное значение в современных условиях имеют вопросы формирования профессионально-квалификационного состава работающих и сдвиги в структуре промышленно-производственного персонала [10].

Это связано с созданием новой высокопроизводительной техники, объединяемой в сложные комплексы, обслуживание которых требует специальных знаний; увеличением единичных мощностей установок и агрегатов; освоением принципиально новых технологических процессов; расширением внутриотраслевой и межотраслевой кооперации; повышением уровня общеобразовательной и специальной подготовки работников, и, в особенности, нового пополнения.

Таким образом, переход к 6 ТУ, будучи построенным на новой научной и технико-технологической базе, существенно меняет не только организацию труда, но и содержание трудового процесса [1].

Занятость на основе информационных технологий становится, на наш взгляд, фактором коренного изменения социальной и гендерной структур населения, занятого

традиционным трудом, появления принципиально новых групп работников (например, фрилансеры), трансформации их социальных статусов, функций социальных институтов, и в целом — распространения тенденций виртуализации трудовой деятельности человека [6].

Переход к информационно-цифровому обществу, которое продолжает формироваться на стыке изменений в коммуникативных технологиях и в мотивации трудового поведения людей, обуславливает существенные преобразования трудовых отношений. Появление «дистанционных отношений» между работодателем и его сотрудниками, которые являются частью процесса децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве, — есть процесс формирования гибкого виртуального рынка труда. Связанное с внедрением технико-технологических инноваций распространение в России нетипичных форм занятости (удаленная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс), требует дополнительной правовой регламентации с учетом новых тенденций в развитии экономики и в функционировании рынка труда.

Благодарность. Авторы текста благодарят Российский научный фонд (РНФ) за поддержку исследования в рамках научного проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

Список литературы:

1. Влияние шестого технологического уклада на российский рынок труда. /Павлова В.В. — Материалы X Международной научно-практической конференции: «Экономический рост республики Беларусь». — Минск, 19-20 мая 2017 г. с. 43-45
2. Григорьев Е.И. Рынок труда и механизмы его регулирования в условиях формирования новой экономики: Диссертация на соискание степени кандидата экономических наук. — <http://economy-lib.com/rynok-truda-i-mehanizmy-ego-regulirovaniya-v-usloviyah-formirovaniya-novoy-ekonomiki>
3. Дистанционная занятость в России: способ повышения эффективности экономики и перспективы развития. / Логинова Е.В. — Материалы международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление». — Воронеж, 26 мая 2017 г. — с. 205-213
4. Долженкова Ю.В., Одегов Ю.Г., Малинин С.В. Аутсорсинг в управлении персоналом. — М., Юрайт, 2014. 389 с.
5. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л.С. Чижова, Е.С. Садовая, В.В. Кузьмин и др., под ред. Л.С. Чижовой, Ин-т макроэкономических исследований. — Москва: Экономика, 2011. — с. 82-83

6. Креативные работники на российском рынке труда. /Одегов Ю.Г. — Материалы международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление». — Воронеж, 26 мая 2017 г. — с. 274-277
7. Милов Г. Умные компьютеры, умные роботы, лишние люди. — Ведомости, 2013, 28 мая, с. 20.
8. Мощная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика: вып. №6. — 2009.
9. Нестандартная занятость в российской экономике: под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшника. — М., Издат.Дом ГУ-ВШЭ, 2006, 440 с.
10. Петроченко П.Ф. Влияние научно-технического прогресса на содержание и организацию труда. М., Мысль, 1975. 230 с.
11. Роль профессионального обора кадров в системе управления персоналом. / Павлова В.В., Теленная Л.С. В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента. Материалы международной научно-практической конференции. — 2016. Воронеж, Воронежский государственный университет, с. 212-215.
12. Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы. /Одегов Ю.Г., Карташов С.А., Руденко Г.Г., Павлова В.В., Шкляев А.Е., Долженкова Ю.В. — Международный журнал экспериментального образования. 2016. — №10-1. — с. 156.
13. Рынок труда: учебник / Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К.. Российская экономическая акад. им. Г.В. Плеханова. М., 2007.
14. Тенденция. Начальники делают ставку на удаленную работу. Метро, 2016, 13.09, с. 17.
15. Удаленная работа растет в цене. А. Мануйлова // Коммерсант, 2017, 21.08, с. 2
16. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014-2020 гг — J'son&Partners Consulting, БИТРИКС 24, Москва, 2015г http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352
17. <https://www.crn.ru/news/detail.php?ID=118015>
18. <http://old.kp.vedomosti.ru/article/2016/10/17/18813>
19. <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=144640&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.29144743635337633#0>
20. Стоит ли переводить сотрудников на удаленную работу? 04.07.2016 <https://www.kommersant.ru/doc/3012725>

§ 2.2. Новые формы трудовых отношений и критерии их выделения

1. Введение.

Существующие и возникающие формы трудовых отношений характеризуются большой полярностью и разнообразием, часть из них не попадают под существующую

характеристику, используемую в трудовом законодательстве, поэтому не могут быть отнесены к категории нестандартных форм. Заметим, что в настоящее время появилось много работ ученых, где исследуются нестандартные формы занятости и трудовых отношений. Следует отметить работу коллектива авторов под руководством Гимпельсона В.Е. и Капелюшников Р.И., где акцент делается на том, что «нестандартная занятость» является обобщающим понятием, которое включает в себя множество различных способов взаимодействия субъектов труда друг с другом [3]. Это актуализирует проблему их исследования, поскольку усложняет формулирование общих подходов к управлению новыми формами трудовых отношений. Несмотря на фундаментальность обозначенной исследовательской работы, содержащаяся в ней классификация форм нестандартной занятости была основана на внешних признаках разного порядка и разной природы, что в дальнейшем в неизменном виде транслировалась в последующих работах других авторов [4]. Вопрос классификации нестандартных форм занятости и трудовых отношений наиболее подробно рассмотрен в работах Варшавской Е.Я. [1], Вередюк О.В. [2], Котлярова И.Д. [4].

2. Понятие новых форм трудовых отношений.

Для выделения сущности понятия «новые формы трудовых отношений» остановимся на разграничении традиционного и нового применительно к трудовым отношениям. Действующая в настоящее время система трудовых отношений обладает определенными достоинствами и недостатками для каждого из субъектов трудовых отношений (см., например, таблицу 1).

Сопоставление достоинств и недостатков традиционной модели трудовых отношений позволяет сделать вывод, что ее применение для участников будет оправдано только тогда, если достоинства перевешивают недостатки.

Табл. 1. Характеристики современной системы трудовых отношений для субъектов трудовых отношений⁶

| Субъект ТО | Достоинства | Недостатки |
|------------|---|--|
| Работник | - Гарантия определенного уровня доходов (работодатель обязан выплачивать заработную плату независимо от | - Ограниченность свободы выбора в реализации личных и профессиональных интересов (вследствие |

⁶ Разработано автором.

| Субъект ТО | Достоинства | Недостатки |
|---------------|---|---|
| | <p>наличия прибыли);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Защита занятости (правовые ограничения работодателя от увольнения работника); - Определенный набор социальных льгот в зависимости от возможностей работодателя; - Перспективы продвижения по карьерной лестнице | <p>отчуждения от средств производства, необходимости тратить большую часть своего времени на работу);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Необходимость соблюдения регламентов работодателя вне зависимости от их влияния на результат труда; - Отсутствие возможности управлять уровнем своего дохода, так как он в большей степени зависит от занимаемого рабочего места, чем от работника. |
| Работодатель | <ul style="list-style-type: none"> - Наличие определенного количества безотказных работников, в рамках обязанностей, прописанных в должностных инструкциях; - Возможность подбора работников, которые в наибольшей степени соответствуют потребностям организации, повышения их квалификации, обучения и развития; - Наличие возможности формирования среди работников определенной корпоративной культуры; - Широкие границы лояльности персонала, максимальный уровень которой позволяет получить от работников высокий уровень | <ul style="list-style-type: none"> - Высокие расходы на оплату тех функций, реализация которых не приносит организации прибыли. Расходы на оплату социальных гарантий; - Ограниченные возможности управления эффективностью сотрудников; - Низкая гибкость трудовых отношений: сложности в отказе от избыточных функций, ограниченные возможности увольнения неэффективных работников; инертность персонала в принятии инноваций; - Наличие возможности |

| Субъект ТО | Достоинства | Недостатки |
|---------------|---|--|
| | производительности труда при минимальных затратах на оплату результатов труда | снижения уровня лояльности персонала до минимального уровня, который влечет за собой низкое качество труда, риск потери вложений в человеческий капитал. |
| Государство | <ul style="list-style-type: none"> - Стабильные показатели рынка труда, незначительные флуктуации уровня безработицы, гарантии занятости для большей части трудоспособного населения. - Стабильное генерирование денежных потоков налоговых отчислений, которые позволяют финансировать государственное пенсионное и социальное обеспечение (страхование) и медицинскую помощь. | <ul style="list-style-type: none"> - Наличие рисков развития конфликтов между субъектами трудовых отношений (работники — работодатель), которые могут привести к диффузии напряженности в другие области социальной жизни общества; - Наличие риска оппортунистического поведения, в результате которого субъекты трудовых отношений (в первую очередь работодатель) могут нарушать первичные договоренности об обязательствах сторон. |

Работникам характерно мировоззрение, которое отражает попустительское отношение к трудовой действительности: стремление работать меньше, получать стабильный доход, минимум риска, гарантированное карьерное продвижение — символический труд за символическую заработную плату.

Работодателям традиционная модель трудовых отношений приемлема, если необходим постоянный штат высококвалифицированных работников, узких специалистов в своей области, хорошо знающих специфику конкретного производства, не желающих сменить место работы или профессию.

Государству традиционные формы отношения субъектов труда выгодны, так как они являются фундаментом системы взаимоотношений населения с властью.

Поэтому можно констатировать, что при совпадении интересов у субъектов трудовых отношений, традиционные подходы к трудовой деятельности являются эффективными. Для этих подходов напрашивается характеристика — «консервативные». Стремление к избеганию рисков субъектами трудовых отношений может быть обусловлено нежеланием принимать их на себя. В обратном случае, можно говорить о новых формах трудовых отношений.

В контексте настоящего исследования понятие «новые формы трудовых отношений» используется как формы, которые являются антитезой «старых, традиционных форм. Главным критерием выделения классических форм трудовых отношений является то, насколько они институционализированы. Новые формы — те, которые не стали еще общепризнанной практикой, не подвержены нормативному регулированию в связи с отсутствием соответствующих институтов. Это совпадает с понятием «неформальные». В самой семантике слова «неформальные» заложена негативная коннотация (неформальный — не признанный — бесформенный). Но практика демонстрирует, что многие из используемых в настоящее время форм трудовых отношений по своей сути прогрессивны, основаны на использовании современных технологий. Для подчеркивания их положительного значения для общества, предлагаем в контексте нашей работы использовать характеристику «новые» наряду с «неформальные», для отражения положительного значения для субъектов труда.

Таким образом, новые формы трудовых отношений отличаются от классических, традиционных, в первую очередь пятью критериями, такими как:

- характером распределения доходов и рисков между работником и работодателем;
- рациональной моделью взаимных обязательств и гарантий субъектов трудовых отношений;
- спецификой оформления отношений и иным доступом к средствам производства и собственности;
- возможностью субъектов труда влиять на минимизацию издержек взаимодействия;
- отсутствием нормативного регулирования со стороны

формальных и неформальных норм и правил взаимодействия субъектов труда (их не институционализированность).

Исходя из этого, под новыми формами трудовых отношений мы понимаем такие отношения между участниками общественной практики, которые реализуются в процессе трудовой деятельности с учетом их интересов, связанных с наличием новых, ранее не используемых подходов к их осуществлению, с особым характером распределения доходов и рисков, определенными обязательствами и гарантиями, позволяющими минимизировать издержки взаимодействия и до сих пор не урегулированные в общественной практике.

К новым по сущности реализации можно отнести такие формы как: аутсорсинг, краудсорсинг, аутстаффинг, инсорсинг, сдача персонала в аренду (не признанный законодательством, но реально существующий процесс лизинга персонала).

Применение этих форм трудовых отношений в реальной практике приводит к устранению противоречий, накопившихся в системе трудовых отношений, а также повышает эффективность реализации труда в современных условиях. Они в большей степени учитывают интересы всех субъектов труда, что способствует удовлетворению потребности работника, повышают уровень развития организации, которая в рамках инновационной экономики является важнейшим условием выживания и развития, адаптируют рынок труда к новым требованиям субъектов трудовых отношений.

Рассматривая новые формы трудовых отношений на уровне отдельного работника, можно отметить, что, с одной стороны, на него могут передаваться предпринимательские риски, с другой — создаваться условия для получения дополнительных доходов, более комфортабельного ведения трудовой деятельности и самореализации. Для организации новые формы трудовых отношений позволяют существенно увеличить эффективность деятельности как работников, так и всей компании [6]. Для рынка труда новое — то, что уже начинает оказывать влияние на характер процессов и отношений на нем, но что до сих пор не институционализировано.

Чтобы перейти к изучению сущности новых форм трудовых отношений, произведем разграничение понятий «новые формы

трудовых отношений» и «инновационные формы трудовых отношений», в силу того, что эти понятия используются как синонимы, но таковыми не являются.

В рамках статьи не будем использовать категорию «инновационность» для характеристики новых форм трудовых отношений. Под новым принято подразумевать то, что ранее не существовало, не имело аналогов. Инновационное же обладает дополнительными качествами, такими как: товарность, рыночная востребованность, статус интеллектуального труда и др. Ряд характеристик инновационного не позволяет использовать его применительно к тем формам трудовых отношений, которые уже получили распространение в практике. Именно поэтому необходимо ограничить употребление понятия «инновационное» применительно к трудовым отношениям. Отметим, что ключевая причина состоит в том, что, когда инновации становятся достоянием многих, они теряют статус инновационности, превращаясь в новое.

Соотношение между категориями «нестандартные формы трудовых отношений», «новые формы трудовых отношений», «инновационные формы трудовых отношений» представлено на рисунке 1.



Рис. 1. Соотношение категорий «нестандартные формы трудовых отношений», «новые формы трудовых отношений», «инновационные формы трудовых отношений»⁷

⁷ Разработано автором

Таким образом, инновационные формы входят в общую совокупность новых форм, которые в свою очередь являются частью нестандартных форм трудовых отношений, той, которая в силу положительного значения для субъектов труда, имеет перспективы дальнейшего развития.

3. Классификация новых форм трудовых отношений.

Возникновение и развитие новых форм трудовых отношений, можно рассматривать как проявления одного и того же запроса на трансформацию модели взаимодействия между работником и работодателем.

С учетом особенностей новых форм трудовых отношений, определяющих специфику их реализации, в ходе исследования выделены следующие виды новых форм трудовых отношений, уже получившие распространение в практике российских организаций (см. рисунок 2).

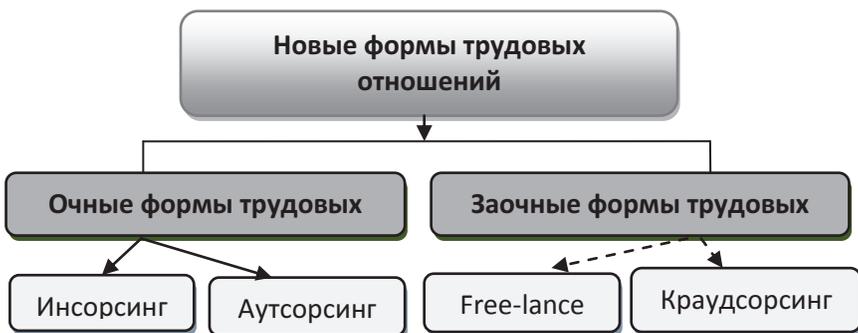


Рис. 2. Разграничение новых форм трудовых отношений в зависимости от формата их осуществления (очный / заочный)⁸

Как видно из рисунка, большая часть из них связана с использованием информационных дистанционных технологий и предполагает заочное участие работников, а также это отражает принципы четвертой промышленной революции, существенно корректирующие формы занятости и разделения труда.

В ходе исследования также выявлены направления изменения функций и трансформации занятости персонала их осуществляющего в ходе реализации новых форм трудовых отношений (см. рисунок 3).

⁸ Разработано автором



Рис. 3. Направления перемещения функций и персонала их осуществляющего в ходе реализации новых форм трудовых отношений⁹

С учетом выделенных направлений, мы считаем необходимым разделить новые формы трудовых отношений на 2 вида:

- Эндогенные новые формы трудовых отношений — т.е. предполагающие реализацию трудовых функций внутри организации силами работников;
- Экзогенные новые формы трудовых отношений — реализуемые за пределами организации силами сторонних специалистов. Несмотря на то, что экзогенные формы трудовых отношений предполагают передачу трудовых функций из организации во внешнюю среду, они не лишаются содержательных характеристик труда.

Проведенный контент-анализ научных работ и публикаций, посвященных исследованию изменений в системе трудовых отношений, позволяет сделать вывод, что актуальными для ученых и востребованными практикой, являются такие формы трудовых отношений как: аутсорсинг, фрилансинг, инсорсинг

⁹ Разработано автором

и краудсорсинг. Все эти понятия представляют собой неологизмы и происходят от слияния двух английских слов: базового корня *sourcing* (*sourcing* — «передача ресурсов») и корня, уточняющего направление передачи: *out* — «за», *in* — «в», *crowd* — «толпа» [5].

В условиях требования конкурентоспособности на рынке, для того, чтобы прикладывать усилия к ключевым направлениям деятельности, организация может передать непрофильные функции на сторону (аутсорсинг/фрилансинг), внутрь (перераспределение между работниками и подразделениями организации) или «толпе» (передача функций генерации идей и поиска решений массовому сообществу людей с использованием Интернет-технологий) либо просто отказаться от их реализации (оффсорсинг — от англ. *off* — прочь). Примером оффсорсинга является, так называемая модель *fables*, при которой компании специализируются только на разработке и продаже микроэлектроники, но не имеют собственных производственных мощностей.

Возможные направления перемещения функций и персонала, их осуществляющего, в зависимости от направленности перемещения функций относительно организации и уровня специализации исполнителя приведены в таблице 2.

Табл. 2 **Возможности перемещения функций в рамках использования новых форм трудовых отношений¹⁰**

| Уровень специализации исполнителя | Направление перемещения функций | |
|-----------------------------------|--|---|
| | Внутри организации | За пределы организации |
| Низкая | Оффсорсинг — отказ от выполнения этих функций вообще | Краудсорсинг — передача функций массовой общности людей с помощью технологий коллективного взаимодействия |
| Высокая | Инсорсинг — передача функций исполнителю внутри организации, в рамках особой методологии | Аутсорсинг / фрилансинг — передача функций специализированному исполнителю за пределами организации |

¹⁰ Разработано автором



Рис. 4. Взаимосвязь эволюции форм разделения труда и трудовых отношений¹¹

Появление новых форм трудовых отношений можно также связать с эволюцией разделения труда, которая в значительной степени влияет на общество и происходящие в нем процессы. Данная взаимосвязь представлена на рисунке 4.

4. Выводы.

Таким образом, возникновение новых форм трудовых отношений является проявлением естественного развития трудовых отношений в связи со становлением инновационной экономики. Рядом отечественных авторов уже были сделаны попытки обосновать трансформацию трудовых отношений. Однако происходящие в настоящее время трансформации в системе трудовых отношений следует искать в сфере экономических отношений и процессов, в число которых входят принципы четвертой промышленной экономики (неоэкономики, цифровой экономики).

Список литературы:

1. Варшавская Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика / Е.Я. Варшавская. Кемерово. 2009. — 255 с.
2. Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика. 2013. №1. с. 25-32
3. Капелюшников Р.И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? / Р.И Капелюшников. М.: Изд. дом «Высшей школы экономики». 2012. — 84 с.
4. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные // Journal Of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2015. Т.6. №4. с. 28-36
5. Лобова С.В. Идентификация эффективности как экономической категории: обзорно-теоретический аспект исследования // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. №2. с. 3-12
6. Одегов Ю.Г., Павлова В.В., Теленная Л.С. Анализ показателей оценки результативности трудовой деятельности работника и бизнес-модели организации / — Статистика и Экономика. — 2016. Т. 13. — №6. с. 64-70.

§ 2.3. Актуальные проблемы нестандартной занятости

1. Введение.

Трансформационные процессы, происходящие в последние годы в экономике, научно-техническом прогрессе, социально-трудовых ориентациях трудовых ресурсов России,

¹¹ Разработано автором

существенно влияют на траекторию и динамику развития отношений занятости, выдвигая на первый план ее новые (нестандартные) формы, в наибольшей степени обеспечивающие баланс интересов всех субъектов трудовых отношений и одновременно порождающие целый комплекс экономических, социальных и организационно-управленческих проблем.

Развитие нестандартных форм занятости населения можно расценивать как средство решения не только экономических, но и социальных задач, которое упрощает и обеспечивает повышение уровня его вовлеченности в трудовую деятельность (особенно социально уязвимых слоев населения), создает условия для частичной и удаленной работы, позволяет оперативно и эффективно реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда, оптимизировать расходы работодателя, связанные с использованием рабочей силы, и в значительной степени — государственные расходы в рамках политики содействия занятости.

В силу указанных обстоятельств широкое распространение нестандартной занятости трудоспособного населения представляется достаточно перспективным направлением развития отечественного рынка труда, поскольку способствует обеспечению баланса интересов всех его субъектов. Гибкое использование трудового потенциала населения в современном производстве становится средством оперативного удовлетворения дополнительной потребности в рабочей силе со стороны работодателей, а также позволяет восполнить нарастающий дефицит трудовых ресурсов экономики регионов и страны в целом. Занятость на условиях неполного рабочего времени может рассматриваться как переходный вариант от незанятости к занятости или как постоянная занятость, необременительная для лиц, имеющих ограниченную, или пониженную трудоспособность либо лиц, совмещающих занятость с другими видами социально-полезной деятельности (учеба, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и т.д.). Нестандартная занятость увеличивает уровень трудоустройства незанятых граждан, в том числе слаботзащищенных, предоставляет возможность работнику трудиться «на себя» и максимально реализовать свой трудовой потенциал.

2. Современные тенденции развития нестандартной занятости

Факторы развития нестандартной занятости.

Развитие нестандартных форм занятости происходит под воздействием факторов, воздействующих на количественные и качественные характеристики занятости населения. Важнейшими внутренними факторами формирования нестандартной занятости являются: цели, задачи и методы функционирования организации, ее структура, место на рынке товаров и услуг и на рынке труда, а также цели и возможности наемных работников [1, с. 37-38].

К группе внешних факторов можно отнести такие как: состояние экономики, административно-правовой и социально-политической системы, демографические и социокультурные факторы, международная обстановка, научно-технический прогресс. Доминирующими внешними факторами в современных условиях можно считать: совершенствование рынка капитала, развитие многоукладной экономики, сдвиги в отраслевой структуре производства, широкое распространение информационно-коммуникационных технологий, изменение социально-психологических установок рабочей силы.

Влияние этих факторов приводит к изменению типа занятости, характеризующегося усилением роли творческого труда, повышением гибкости трудовых отношений, снижением стабильности трудовых отношений, что и стимулирует развитие нестандартных форм занятости. Развитие научно-технического прогресса, широкое распространение и совершенствование компьютерных технологий формируют объективную основу для использования новых форм нестандартной занятости.

Современные формы нестандартной занятости.

Наиболее распространенными формами нестандартной занятости, в наибольшей степени соответствующими потребностям все более возрастающей доли трудовых ресурсов, на наш взгляд, можно считать такие как: работа по временным контрактам (подрядам) — на основе гражданско-правовых договоров; работа на дому — различные виды самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности, индивидуального предпринимательства; добровольная частичная занятость; эпизодическая поденная работа и работа по вызову, а также частичная занятость, временная занятость,

непостоянная занятость, неполная занятость (занятость неполный рабочий день), частичная занятость, недозанятость по времени, сверхзанятость, вторичная занятость, «деление рабочего места» (между несколькими работниками).

Наряду с традиционными нестандартными формами занятости, все большее распространение получают такие ее новые формы как: заемный труд или агентская занятость (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала), фриланс — дистанционная или удаленная занятость (телезанятость или телетруд) [3, с.20].

Можно выделить следующие формы нестандартной занятости.

1. Непостоянная (временная) занятость — занятость на условиях подряда, по срочным контрактам, по контрактам на выполнение определенного объема работ, сезонная занятость, разовая занятость и занятость на случайных работах. В большинстве стран, включая Россию, временные работники принадлежат к наиболее динамично развивающемуся сегменту нестандартной занятости. Использование труда временных работников наиболее распространено в промышленности, сельском хозяйстве, торговле, сфере финансовых и страховых услуг. Временный персонал обычно не пользуется законодательными гарантиями защиты от увольнений, обеспечивает снижение издержек работодателя за счет экономии на заработной плате и социальных выплатах, расходах на создание благоприятных условий труда.

Значительные масштабы использования временной занятости являются одним из инструментов сдерживания масштабов безработицы в условиях высокой напряженности на рынке труда.

2. Неполная занятость (занятость неполный рабочий день) или частичная занятость. При этой занятости количество рабочих часов меньше, чем при занятости полное время. Это может быть неполный рабочий день, неделя, месяц или год. Такая занятость дает возможность работникам заниматься и другими видами деятельности, например, учиться, заниматься домашним хозяйством, воспитывать детей и пр.

В то же время выбор работа с неполным рабочим днем часто носит вынужденный характер и является следствием недостатка свободных рабочих мест с полным рабочим днем или служит, по сути, формой скрытой безработицы, когда в период экономических трудностей компании переводят часть

сотрудников на укороченный график работы. Масштабы вынужденной неполной занятости зависят от экономического периода, достигая максимума в период кризиса. В этом случае применение гибкого рабочего времени позволяет снизить издержки, сохранить рабочие места и закрепить свои позиции на рынке.

3. Недозанятость по времени — эта форма занятости связана с недоиспользованием рабочего времени, когда возникает недоиспользование трудового потенциала работника (с точки зрения рабочего времени), при том, что работник готов работать более экстенсивно и может предпринимать шаги по поиску новой работы. Такая занятость формируется при временном отсутствии на рабочем месте или при занятости меньше обычного времени по не зависящим от работников экономическим причинам, как, например, отпуск по инициативе работодателей (с сохранением или без сохранения содержания), вынужденные переводы на сокращенный график работы (неполный рабочий день, неделя), отсутствие клиентов или заказов и т.д.

4. «Деление рабочего места» (между двумя и более работниками) означает, что делятся рабочие часы, заработная плата, выходные, отпуск, социальные выплаты и льготы. Такая форма занятости используется также в кризисное для организации время с целью удержания квалифицированных кадров до окончания спада производства. Деление рабочей недели получило название «альтернативная рабочая неделя». Такой режим применяется при использовании труда на монотонных видах работы, когда возникают трудности с набором кадров. Преимуществом этой формы нестандартной занятости для работника является увеличение свободного времени, а для работодателя более эффективное использование рабочей силы.

Основное значение указанных нестандартных форм занятости — сохранение квалифицированных работников на предприятии в период спада производства. Также эти формы дают возможность трудоустроиться той части трудоспособного населения, которые не могут трудиться в полном режиме рабочего времени (в силу определенных обстоятельств, связанных со здоровьем, семейными обязанностями и пр.).

К новым нестандартным формам гибкой занятости можно отнести следующие.

1. Заемный труд — при котором возникают трехсторонние отношения, когда работник трудоустраивается в агентство занятости, но фактически осуществляет трудовую деятельность в пользу третьих лиц (работодателей-пользователей), куда агентство его направляет для выполнения трудовых функций. Такую занятость еще называют агентской занятостью. При такой занятости договорное трудовое отношение возникает только между заемным работником и агентством заемного труда, но трудовые функции работник выполняет, следуя указаниям пользователя, который лишь частично осуществляет полномочия работодателя, делегируемые ему агентством заемного труда. Преимуществом этой формы занятости для работника является гибкость в выборе количества часов работы и продолжительности занятости, а для работодателя-пользователя — сокращение издержек (особенно постоянных) на работников.

2. Дистанционная занятость (телезанятость, телеработа) Это информационный труд на расстоянии, т.е. выполнение трудовой функции работником, находящимся в отдалении от расположения работодателя при помощи телекоммуникаций, компьютеров, интернет-технологий. Главная особенность такой занятости заключается в том, что между работодателями и работниками устанавливаются виртуальные «дистанционные экономические отношения». «Такая занятость является привлекательной для работодателя, поскольку не требует от него затрат на создание необходимых особых условий для трудовой деятельности работников и не предполагает ответственности за охрану труда или соблюдение норм о максимальной продолжительности рабочего времени в той же степени, как и в обычном трудовом правоотношении» [2, с.30].

Формами телеработы могут быть: выполнение производственных операций работниками в любом территориально не связанном с офисом месте с использованием систем удаленного доступа (надомная работа или в другом городе, районе и пр.); трудоустройство по индивидуальному контракту (так называемая самозанятость); дистанционное предпринимательство и пр.

Преимущества такой формы занятости очевидны: экономия времени и средств на дорогу до рабочего места и обратно; выбор наиболее подходящего времени работы, приходящейся на индивидуальный пик «деловой активности» (когда организм работает с максимальной эффективностью) — для

работников; экономия на организации рабочего места, получение более эффективного сотрудника, повышение производительности труда, экономия заработной платы (риск невыполнения работы ложится на работника в виде снижения заработной платы), экономия потерь рабочего времени по вине работников, экономия на офисных помещениях — для работодателя и т.д. К недостаткам можно отнести следующие: занижение заработной платы, увеличение режима рабочего времени (неоплата сверхурочной работы), срочные контракты (при их заключении), выведение дистанционных работников из сферы действия отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров (т.к. в законодательстве нет правовых положений, регулирующих дистанционную занятость), не всегда правильная оценка работником своих издержек (стоимость Интернета, затраты электроэнергии и т.п.), неоплата выполненной работы и др. [4, с.369].

3. Аутсорсинг персонала — привлечение специалистов компании-провайдера для выполнения определенных работ без заключения с ним трудового договора, т.е. найм квалифицированных кадров через специализированные агентства. При его использовании часть функций организации передается сотрудникам, формально не состоящим в штате организации и не связанными с ней никаким договором.

Преимуществами использования данной формы занятости являются: сокращение прямых расходов предприятия; приобретение дополнительного времени для освоения и применения отделами по управлению персоналом новейших методик обучения и управления персоналом; возможность проверки всех вновь нанимаемых сотрудников на профессиональное и корпоративное соответствие и пр.

4. Аутстаффинг — это выведение за штат сотрудников компании, которые продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но работодателем для них является компания-провайдер. Аутстаффинг может реализовываться в трех вариантах: лизинг персонала — заключение работником трудового договора с кадровым агентством, которое направляет его на работу на срок более 3-х месяцев; подбор временного персонала — используется для краткосрочных проектов — от 1 дня до 3-х месяцев (на время отсутствия штатного работника или для работы на выставках, ярмарках, конференциях); выведение персонала за штат — оформление в штат кадрового агентства уже имеющихся

сотрудников компании-клиента, которые при этом остаются на прежнем рабочем месте.

5. Фрилансерство — это удаленная работа, не требующая заключения долговременного договора с работодателем, постоянного присутствия специалиста на рабочем месте. Работник при такой форме занятости выполняет определенный перечень работ. При этом работник находится вне штата какой-либо компании, поэтому может одновременно выполнять заказы для разных клиентов. При такой форме организации трудовых отношений работодатель и исполнитель могут находиться даже в разных точках мира. Контроль выполнения проекта осуществляется при помощи электронных средств связи или по телефону.

Влияние нестандартной занятости на функционирование рынка труда

Развитие нестандартных форм занятости оказывает как положительное, так и отрицательное воздействие на функционирование рынка труда и положение работника в социально-трудовой сфере, которые тесно переплетаются между собой, определяя специфику современного российского рынка труда.

В целом нестандартные формы занятости улучшают ситуацию на рынке труда, повышая его гибкость, расширяя вовлечение различных групп трудовых ресурсов в экономическую деятельность. Баланс интересов работодателей и наемных работников в сфере нестандартной занятости достигается благодаря таким ее эффектам как: снижение затрат на найм и использование рабочей силы, экономия накладных расходов на аренду офисных или производственных помещений, а также сокращение расходов на создание новых рабочих мест, увеличение эффективности труда «нестандартно» занятых работников (в связи с минимизацией стрессов, возможности оптимизации рабочего времени, исполнения трудовых обязанностей в более благоприятной обстановке, более эффективного использования рабочего времени, снижения рисков заболеваемости, возможностью использования труда более производительных работников и т.д.). Кроме того, нестандартная занятость способствует сохранению рабочих мест, позволяет работодателям обеспечить взаимодействие с ведущими специалистами, которые нуждаются в гибком графике работы или дистанционно удалены от работодателя,

что снимает ограничения географического или транспортного характера, столь значимые для сельской местности или депрессивных районов с недостаточно развитой экономической инфраструктурой. Гибкий график рабочего времени позволяет оптимально использовать жизненные ресурсы наемных работников (удобно совмещать работу с другой деятельностью — учебной, выполнением семейных обязанностей, лечением и пр.). Таким образом, гибкость трудовых отношений обеспечивает повышение конкурентоспособности производства в кратко- и среднесрочной перспективе, а также максимальную реализацию трудового потенциала различных категорий работников, снижение риска безработицы, повышение шансов трудоустройства и получения достойного дохода.

В то же время распространение нестандартной занятости несет в себе целый ряд экономических, социальных, культурных и этических угроз. Нестандартная занятость зачастую реализуется в неполных, временных, вторичных ее формах, которые носят скрытый, неформальный характер.

Зачастую многие виды нестандартной занятости предполагают изнурительный труд из-за неопределенности его сроков и нежелания работодателя считаться с трудовым законодательством, перенося на работников предпринимательские риски. В сфере занятости появляются серьезные факторы неуверенности — производственные депрессии, переутомление, стрессы, психологический дискомфорт, попытки уйти из реального в виртуальный мир, страхи и другие нежелательные побочные эффекты. Ориентация на экономический рост, повышение производительности и гибкости труда в странах, даже самых передовых, сказываются на состоянии здоровья граждан и безопасности их труда [7, с. 227].

В результате снижается степень социальной защищенности [6, с. 243], перспективы профессионального и карьерного роста, ограничиваются возможности получения стабильной занятости и достойного дохода, а значит, и растет неуверенность работников в завтрашнем дне. К тому же учет, государственный контроль, управление нестандартной занятостью серьезно осложняются спецификой самого явления, которое по определению является элементом «ненаблюдаемой» экономикой, так как ее параметры можно определить лишь на основе репрезентативных

мониторинговых исследований, экспертных оценок, выборочных опросов населения и работодателей.

3. Выводы.

Рассмотренные выше обстоятельства приводят к выводу, что результаты использования нестандартной занятости нельзя оценить однозначно по критерию их соответствия интересам всех участников трудовых отношений.

В «позитивных» формах занятости проблемы, указанные выше, компенсируются за счет роста дохода работника, большей свободой в планировании рабочего времени и организации труда и возможности более полноценной самореализации. Фактически отношения между работником и работодателем становятся более гибкими не только для работодателя, но и для сотрудника, снижается отчуждение работника от средств производства, поскольку в ряде случаев работнику предоставляются средства производства (прежде всего — в форме аренды), или работник привлекается со своими средствами производства (пример — программисты со своим компьютером), собственное восприятие работника значительно улучшается по сравнению с традиционной моделью занятости в связи с получением определенной социальной компенсации за некоторое ухудшение условий труда по сравнению с традиционной моделью занятости. К тому же различные виды неформальной занятости не всегда являются позитивными или негативными, они могут реализовываться негативным и позитивным способами (например, краудсорсинг, который представляет собой привлечение широких масс к решению определенных задач при малой материальной компенсации, достигающей к тому же не всем участникам, но дающий надежду на последующее трудоустройство или вознаграждение).

В современных условиях важно обеспечить сбалансированность объективных потребностей всех субъектов рынка труда с точки зрения реализуемых на нем форм взаимодействия работников и работодателей, тем более, что в рамках разумных пределов всегда есть альтернативные варианты выбора тех форм занятости, которые наилучшим образом удовлетворяют их интересы [5, с. 28].

Именно поэтому государственная политика в отношении нестандартных форм занятости должна строиться не на ограничении их использования и не на защите отдельных участников нестандартных трудовых отношений, а на

предоставлении адекватной компенсации участнику трудовых отношений за ухудшение его положения при отказе от традиционной модели занятости [5, с.35].

Благодаря развитию нестандартных форм занятости рынок труда адаптируется к происходящим трансформационным процессам, что проявляется в повышении интеллектуального и профессионально-образовательного уровня работников, индивидуализации трудовых отношений, позволяющих работнику самостоятельно выбирать характер трудовых отношений, условия труда, учитывать возможности и перспективы. Адаптация форм занятости к современным тенденциям социально-экономического развития, увеличение их гибкости позволяет в значительной степени разрешать существующие проблемы современного рынка труда, способствуют повышению эффективности деятельности предприятий, более полному использованию трудового потенциала общества, повышению уровня жизни, экономическому росту [8, с.201].

Учитывая перспективы развития рассмотренных нестандартных форм занятости, нельзя не отметить, что пока остается нерешенным вопрос определения адекватного баланса между гибкостью их правового регулирования с одной стороны, и необходимой социальной защитой работников с другой. В силу того, что нестандартная занятость по особенностям организации режима рабочего времени, рабочего места и условий работы не отвечает стандартным (типичным) правилам, она нуждается в разработке специального механизма правового регулирования и организационно-экономического обеспечения [2, с.30].

Говоря о необходимости разработки государственного механизма снижения неустойчивости занятости и повышения степени социально-экономической защищенности субъектов социально-трудовых отношений, вовлеченных в нестандартные формы занятости, следует прежде всего уточнить и законодательно определить понятия и критерии отнесения форм занятости к нестандартным с точки зрения выгоды и рисков для наемных работников и работодателей. Это позволит на законодательном уровне разработать механизм защиты от наступления рисков наиболее уязвимых сторон нестандартных трудовых отношений и переместить эти отношения в правовое поле. Особенности реализации большинства указанных выше нестандартных

форм занятости в значительной степени попадают в поле регламентации не Трудового кодекса РФ, а Гражданского кодекса РФ, регулирующего выполнение работ или оказание услуг, при котором стороны, не вступая в трудовые отношения, определяют результат работы, имущественные взаимоотношения и другие вопросы взаимодействия. Основной проблемой остается поиск механизма стимулирования сторон к заключению договора гражданско-правового характера, который позволяет максимально соблюсти интересы обеих сторон и обеспечить их социально-экономическую защищенность.

Применение нестандартных форм занятости на рынке труда является закономерным явлением в условиях достигнутого уровня развития производительных сил общества. Нельзя переоценить новые формы занятости — они имеют не только положительное, но и отрицательное влияние на рынок труда [8, с. 202]. Такая занятость порождает и увеличивает рабочие места с неустойчивыми формами занятости, со слабой социальной защитой прав работников, следовательно, с возможным нарастанием нестабильности в обществе. «Баланс между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости с целью снижения ее негативных эффектов может быть найден только через социальную политику» [9, с. 85], ориентированную на интересы всех участников социально-трудовых отношений.

Список литературы:

1. Арзамасцева Л.П., Колесникова О.А., Федченко А.А. Посткризисные тенденции и факторы развития рынка труда Воронежской области / Л.П. Арзамасцева, О.А. Колесникова, А.А. Федченко // Вестник ВГУ. -2 011. — №1. — с. 207-216.
2. Арзамасцева Л.П., Керимов Г.Р. Нестандартная занятость как направление развития занятости инвалидов / Л.П. Арзамасцева, Г.Р. Керимов // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание), 26 мая 2017 г. / ред. кол.: А.А. Федченко, О.А. Колесникова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). — Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2017. — с.28-31
3. Дашкова Е. С., Дорохова Н.В. Нестандартная занятость в России/ Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова // Вестник ВГУ, 2014. — №2. — с.19-21
4. Луданик М.В. Достойные условия труда и защита дистанционных работников на российском рынке труда // «Социальная функция государства в эконоике XXI века»: Доклады и выступления. Материалы конференции. Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 21 ноября 2007г. / Под ред. проф. Ахинова Г.А., Елизарова В.В., Жильцова Е.Н., Колосовой Р.П. — МАКС Пресс, 2007. — с. 367-373

5. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные / И.Д. Котляров // Journal of Economic Regulation, 2015. — Т. 6. — №4. — С. 28-36

6. Шкиренко Г.А. Современные аспекты труда / Г.А. Шкиренко. — Актуальные проблемы экономики, менеджмента и финансов в условиях развития инновационной экономики [Текст]: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 20-летию Бизнес-школы ВГУ / под ред. Г.В. Голиковой. — Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2015. — с. 241-245

7. Шкиренко Г.А. Влияние глобализации на современный рынок труда / Г.А. Шкиренко. — Занятость и безработица в современном мире: материалы международной научно-практической конференции. — Воронеж: Воронежский госпединститут, 2011. — с.226-235

8. Шкиренко Г.А. Гибкие формы занятости современного рынка труда / Г.А. Шкиренко. — Сборник материалов к заседанию «круглого стола» на тему: «Федеральный закон «О занятости населения в РФ»: 20 лет с момента принятия. — Тверь: СФК-офис, 2010. — с. 196-203

9. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия / В. Н. Бобков, В. Г. Квачев, Н. В. Локтюхина // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. — 2016. — №4. — с. 81-86

§ 2.4. Какие предприятия используют временных работников?¹²

1. Введение.

Экономические реформы 90-х годов дали импульс распространению различных форм нестандартной занятости. Этот процесс имеет свои причины как со стороны предложения (рост студенческой занятости и занятости пожилых, массовое участие женщин на рынке труда), так и со стороны спроса на труд (сдвиг в пользу сферы услуг, развитие малых предприятий, нестабильность экономической конъюнктуры и др.). Одна из ключевых причин — объективная потребность предприятий в увеличении гибкости трудовых отношений и занятости, когда трудовое законодательство является жестким и ограничивающим количественную адаптацию. В этом случае работодатели ищут такие виды трудовых отношений, которые отклоняются от стандарта. Нестандартными могут быть как сами контракты, их продолжительность, так и фактические условия занятости при отсутствии формального контракта. Проявлением таких нестандартных трудовых отношений является временная (непостоянная) занятость [1].

¹² Текст подготовлен по результатам проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ, поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

Для успешного функционирования российской экономики важным является понимание причин, условий и последствий применения временной занятости. Перед Россией стоят те же вызовы, что и перед другими странами — нахождение своего места в глобальном разделении труда, обеспечение экономического роста и увеличения рынков сбыта за счет выигрыша в конкуренции, необходимость роста технической вооруженности и производительности труда, повышение инновационной активности предприятий, доли создания инновационной продукции и др.

Однако применение временной занятости в России происходит в условиях, которые не вполне учитывают эти обстоятельства. Оно осуществляется в значительной мере при недостаточной разработанности (противоречивости) норм трудового законодательства, и, как следствие, зачастую вне рамок нормативно-правового регулирования. Российское трудовое законодательство остается по-прежнему довольно жестким, а соблюдение законов слабо контролируется. В целом трудовое законодательство России может быть охарактеризовано как относительно гибкое в том, что касается ограничений на использование временной занятости, но остается довольно жестким в том, что относится к предоставлению временным работникам социальных льгот и гарантий. Вместе с тем практически во всех странах мира для временной занятости действует особый режим правового регулирования, отличающийся от регулирования постоянной занятости.

Недостаточная разработанность нормативных правил, учитывающих особенности временной занятости, делает издержки ее использования работодателями относительно высокими. При таких условиях работодатели могут переходить к устным договоренностям с работниками, «перемещая» временную занятость в сектор неформальной занятости со всеми вытекающими из этого последствиями: от снижения налоговых поступлений в бюджет и социальные фонды до нарушений норм и условий безопасности труда.

Для раскрытия особенностей применения временной занятости и управления ей на основе действующих норм трудового законодательства в данной статье будут показаны масштабы, динамика и концентрация временной занятости на предприятиях России. Составлен портрет предприятий, которые с высокой вероятностью используют временных работников. Будет показано,

какой из сценариев сочетания уровня охвата предприятий временной занятостью и степени концентрации ее на предприятиях преобладал в течение 2009-2015 гг. на российском рынке труда.

2. Методология исследования.

В международной статистике существует много терминов, используемых для обозначения временной занятости. Учитывая методологические подходы, выработанные международными организациями, в данной статье временная занятость определяется, как занятость по найму на определенный срок [4].

Для ее измерения в представляемой статье используются данные опроса предприятий *Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда* (ВВВРТ)¹³, который проводится ежегодно Лабораторией исследований рынка труда НИУ ВШЭ.

Данные по предприятиям (ВВВРТ) сформированы по двум критериям — размер и вид деятельности предприятий. Они репрезентативны по России в целом. В них содержится информация за текущий и за предыдущий год. Данные представлены предприятиями семи видов деятельности (добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; транспорт и связь; оптовая и розничная торговля; финансовая деятельность; операции с недвижимым имуществом; аренда и предоставление услуг) с численностью работников более 10 человек. Сбор данных осуществляется путем проведения интервью с руководителями (менеджерами) предприятий. Данные ВВВРТ позволяют рассмотреть временную занятость двух видов — это срочные трудовые договоры и договоры по использованию заемного труда¹⁴. На уровне предприятия оба вида трудовых договоров характеризуют трудовые отношения между наемными работниками и работодателями в корпоративном секторе экономики. Оба вида трудовых договоров имеют срочный характер. Под срочными трудовыми договорами в этих данных подразумеваются все виды трудовых договоров, которые

¹³ Сбор данных осуществляется с 2009 года в рамках проекта Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

¹⁴ Заемный труд в России запрещен (ст. 56.1 ТК РФ). При этом особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), регулируются главой 53.1 ТК РФ.

имеют срочный характер, но не являются договорами (явными или неявными) по использованию заемного труда. К ним могут относиться как трудовые договоры на определенный срок, так и договоры о выполнении работы или гражданско-правовые договоры и др.

Распространенность временной занятости на уровне предприятий оценивалась с помощью двух показателей: доли предприятий, где такая форма трудовых отношений используется, и долей таких работников на тех предприятиях, где они есть. В первом случае речь идет о масштабах, а во втором — о концентрации временной занятости на предприятиях России.

На практике можно наблюдать как одинаковые, так и разные соотношения уровней и темпов роста двух показателей. Так, если масштабы охвата предприятий временной занятостью и степень ее концентрации на этих предприятиях растут, то можно говорить о двусторонней экспансии временной занятости. Однако если растут только масштабы охвата предприятий временной занятостью, но степень концентрации временных работников на них остается неизменной или снижается, то речь идет преимущественно о вовлечении большего количества предприятий в сектор временной занятости. Но может наблюдаться и другая картина. Масштабы охвата предприятий временной занятостью остаются относительно стабильными или снижаются, но на этих предприятиях повышается степень концентрации временных работников. Причиной могут быть технико-технологические особенности, организационные изменения, реструктуризация предприятий и др. И, наконец, четвертый сценарий, при котором может происходить стабилизация или снижение масштабов охвата предприятий временной занятостью при одновременном уменьшении степени концентрации на них временно занятых работников. Какой из сценариев является доминирующим в России — является предметом исследования.

3. Институты регулирования временной занятости.

По российскому трудовому законодательству, предприятия имеют право заключать срочные трудовые договоры максимум на пять лет, но не с каждым работником и не на все виды работ [3].

Срочный трудовой договор предусмотрен законодательством для тех случаев, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом

характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ).

Основаниями для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ) являются:

- временное отсутствие работника, за которым сохраняется место работы;
- выполнение работы, имеющей временный характер (до двух месяцев или сезонная);
- проведение работ, выходящих за рамки обычной деятельности, а также неотложных работ;
- проведение работ, связанных с расширением производства, если заранее известно, что это имеет временный (до одного года) характер;
- выполнение работ, связанных со стажировкой (практикой) и дополнительным профессиональным обучением;
- выполнение заведомо определенной по времени работы, дата завершения которой неизвестна;
- если нанимаемый работник является студентом-очником, пенсионером по возрасту или совместителем, а также если он нанимается на должность руководителя или главного бухгалтера, избирается по конкурсу на замещение должности, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Малые предприятия, включая индивидуальных предпринимателей, могут заключать срочные трудовые договоры, если численность их работников не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытовом обслуживании — 20 человек).

Однако срочные трудовые договоры могут использоваться предприятиями не только по причинам, указанным в трудовом законодательстве. Предприятия нуждаются в адаптации к колебаниям спроса, они заинтересованы в отборе работников в течение более продолжительного испытательного срока¹⁵ и др.

¹⁵ По ТК срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Для работников, принятых на временную работу сроком до двух месяцев, испытательный срок не устанавливается (ст. 289 ТК РФ), а для сезонных работников он не должен превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ). При этом в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В чем состоят выгоды предприятий от использования срочных трудовых договоров? На первый взгляд работники со срочными трудовыми договорами имеют право на такие же социальные гарантии, что и работники с бессрочными (стандартными) трудовыми договорами. Но при этом им не выплачивается выходное пособие в случае увольнения в силу срочного характера трудового договора. Таким образом, для предприятий увольнение работников со срочными трудовыми договорами является менее затратным¹⁶, а использование рабочей силы по срочным трудовым договорам более выгодным, чем по бессрочным трудовым договорам.

Однако выгоды от использования предприятиями срочных трудовых договоров уменьшаются в связи с ограничениями, которые действуют в российском трудовом законодательстве. С одной стороны, предприятиям в России запрещается заключать срочные трудовые договоры, если будет установлено, что они уклоняются от предоставления работникам прав и гарантий (ст. 58 ТК РФ). С другой стороны, российские предприятия не имеют право заключать подряд несколько срочных трудовых договоров с одним и тем же работником для выполнения одной и той же трудовой функции, в отличие от предприятий во многих европейских странах. В случае установления факта такого нарушения суд вправе признать трудовой договор бессрочным¹⁷. Кроме того, срочный трудовой договор, который заключается по соглашению сторон, может быть признан в России бессрочным, если суд решит, что к заключению срочного трудового договора работника принуждали. По истечении срока срочного трудового договора, если работник продолжает работать, и работодатель не требует расторжения договора, он считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Если в срочном трудовом договоре не указан срок его действия, то он автоматически будет считаться заключенным на неопределенный срок, т.е. бессрочным (ст. 58 ТК РФ). Все эти институциональные ограничения повышают издержки и

¹⁶ Издержки работодателя в случае завершения срока действия срочного трудового договора равны практически нулю.

¹⁷ При этом предприятие будет вынуждено не только восстановить работника на рабочее место, компенсировать ему понесенные потери заработка, моральный ущерб и заплатить штраф, но и лишится права продолжения своей деятельности на период до трех месяцев.

удерживают предприятия от использования срочных трудовых договоров.

4. Результаты эмпирического анализа.

В течение 2009-2015 гг. уровень охвата предприятий со срочными трудовыми договорами значительно увеличился. Если в 2009 г. доля таких предприятий составляла около 20% среди всех предприятий, то в 2015 г. она была уже 31%. Предприятий, которые использовали заемный труд, было существенно меньше. Но и их доля выросла с 2% в 2009 году до 4% в 2015 году.

Одновременно на предприятиях росла концентрация заемных работников и работников со срочными трудовыми договорами. Если в 2009 году каждый десятый работник имел срочный трудовой договор на предприятиях, которые использовали такие договоры, то в 2015 году уже практически каждый третий работник был занят на условиях срочного трудового договора. Росла концентрация и заемного труда. В 2009 году на предприятиях каждый десятый работник был заемным, а в 2015 году уже каждый пятый работник относился к категории заемных.

При этом на предприятиях концентрация заемных работников была почти все годы ниже, чем концентрация работников со срочными трудовыми договорами. Исключение составляет только кризисный 2009 год. А доля предприятий со срочными трудовыми договорами превышала долю предприятий с заемным трудом в среднем в 12 раз. Исходя из этого, можно сделать вывод, что сектор заемного труда имеет относительно низкие масштабы охвата предприятий, но относительно высокую степень концентрации заемных работников на этих предприятиях.

Масштабы охвата предприятий временной занятостью и степень концентрации временных работников на них не были постоянными в течение 2009-2015 гг. (рис. 1).

В течение кризиса 2009-2010 гг. наблюдался значительный рост доли предприятий со срочными трудовыми договорами и небольшое увеличение доли предприятий с заемным трудом. В этот период на предприятиях увеличилась также концентрация срочных трудовых договоров, но снизилась концентрация заемного труда. После экономического кризиса, начиная с 2010 года по 2013 год, на предприятиях произошло значительное повышение концентрации всех видов временной занятости. А уровень охвата предприятий срочными

трудовыми договорами резко снизился в 2011 году, но опять увеличился в 2013 году, хотя и не достиг уровня 2009 года.

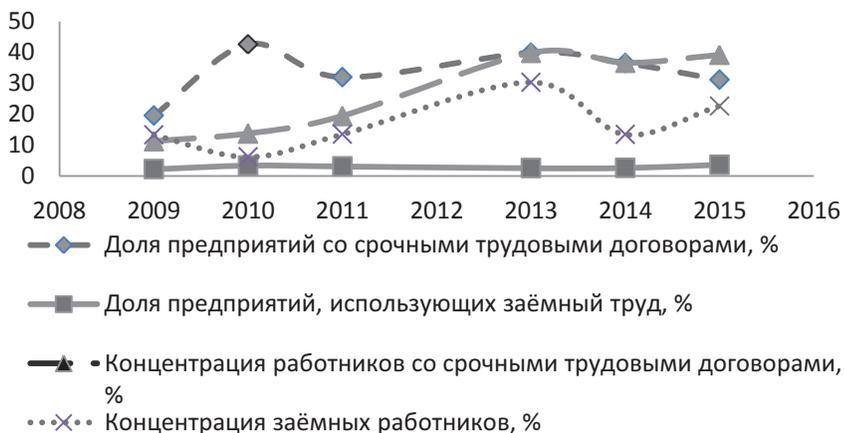


Рис. 1. Временная занятость на предприятиях

В последующем, в 2013-2014 гг., концентрация временной занятости на предприятиях значительно сократилась. Одновременно уменьшилась и степень охвата предприятий заемным трудом и срочными трудовыми договорами. В 2015 году ситуация поменялась. Доля предприятий со срочными трудовыми договорами продолжала сокращаться, а доля предприятий с заемным трудом незначительно выросла. Одновременно на предприятиях значительно повысилась концентрация заемных работников и работников со срочными трудовыми договорами. Таким образом, если в 2009 году доминировал рост временной занятости за счет увеличения уровня охвата ей предприятий, то в 2015 году наблюдался рост концентрации временной занятости на предприятиях.

Прирост в масштабах охвата предприятий временной занятостью составил в среднем за период 2009-2015 гг. по срочным трудовым договорам 19%, а по заемному труду 13,1%. Темпы роста концентрации временных работников на предприятиях были выше. Они составили в среднем за период 2009-2015 гг. по срочным трудовым договорам 33,5%, а по заемному труду 40,2%. Однако соотношения в темпах роста масштабами охвата предприятий временной занятостью и концентрации временных работников на предприятиях были нестабильными и различались по годам.

В 2009-2010 гг. темпы роста охвата предприятий срочными трудовыми договорами и заемным трудом были выше темпов роста концентрации временных работников на предприятиях (рис. 2).



Рис. 2. Рост/снижение временной занятости на предприятиях

В 2011-2013 гг. наоборот, на предприятиях темпы роста концентрации работников с временной занятостью были высокими, а темпы роста охвата предприятий временной занятостью либо нулевыми, либо отрицательными (рис. 2). В 2014 году отрицательными (низкими) были не только темпы роста масштабов временной занятости, но и концентрации временных работников на предприятиях (рис. 2). Но уже в 2015 году темпы роста концентрации временных работников на предприятиях значительно увеличились по сравнению с предыдущими периодами (рис. 2).

Предприятия, которые используют заемный труд или срочные трудовые договоры, мало различаются (табл. 1). Почти каждое пятое предприятие с временной занятостью использует и заемный труд, и срочные трудовые договоры [2]. На этих предприятиях два вида временной занятости являются скорее дополнителями, чем заменителями друг друга.

Табл. 1. Характеристики предприятий, использующих временных работников

| Показатели | Срочные трудовые договоры (1=есть) | Заемный труд (1=есть) |
|--|---|------------------------------|
| Всего | 34,1 | 3,0 |
| Возраст предприятия, годы | | |
| <3 | 28,8 | 2,2 |
| 3,1-10 | 32,6 | 2,6 |
| 10,1-20 | 32,9 | 3,2 |
| >20 | 42,1 | 3,7 |
| Форма собственности предприятия: | | |
| Государственные (>50%) | 44,2 | 3,1 |
| Негосударственные | 32,9 | 2,9 |
| Размер предприятия: | | |
| Малые (< 100 чел.) | 29,3 | 2,3 |
| Средние (101-500 чел.) | 40,1 | 3,2 |
| Крупные (свыше 501 чел.) | 46,9 | 5,9 |
| Место расположения предприятия: | | |
| Город с населением менее 1 млн чел. | 35,7 | 2,54 |
| Город с населением более 1 млн чел. | 33,1 | 3,22 |
| Технико-технологическое состояние предприятия: | | |
| Значительно уступает другим предприятиям отрасли | 38,8 | 3,8 |
| Соответствует уровню других предприятий отрасли | 35,22 | 2,8 |
| Значительно превосходит другие предприятия отрасли | 35,5 | 3,3 |
| Экспорт продукции (услуг): | | |
| есть | 41,5 | 6,7 |
| нет | 32,9 | 2,6 |
| Инвестиции: | | |
| есть | 36,7 | 3,8 |

| Показатели | Срочные трудовые договоры (1=есть) | Заемный труд (1=есть) |
|----------------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| нет | 31,8 | 2,2 |
| Инновации: | | |
| есть | 38,0 | 3,8 |
| нет | 30,1 | 2,2 |
| Виды экономической деятельности: | | |
| Добыча | 36,1 | 2,4 |
| Промышленность | 37,9 | 3,1 |
| Строительство | 39,4 | 3,0 |
| Торговля и услуги | 25,8 | 2,6 |
| Транспорт и связь | 34,19 | 3,2 |
| Финансы | 31,1 | 4,0 |
| Бизнес-услуги | 34,6 | 2,9 |

В течение 2009-2015 гг. срочные трудовые договоры наиболее часто использовали государственные предприятия (44,22%) и предприятия в возрасте старше 20 лет (42,06%). Это, как правило, крупные предприятия (46,9%), расположенные в городах с населением менее 1 млн человек. Предприятия со срочными трудовыми договорами наиболее часто встречались в таких видах деятельности, как добыча (36,07%), промышленность (37,92%) и строительство (39,41%). Срочные трудовые договоры наиболее часто применялись экспортирующими (41,54%) и преимущественно инновационно активными (37,98%) предприятиями, а также предприятиями, на которых осуществлялись инвестиции в основную деятельность (36,65%). Но при этом предприятия со срочными трудовыми договорами значительно уступают другим предприятиям отрасли по своему технико-технологическому состоянию (38,76%).

Предприятия, использующие заемный труд, схожи по большинству характеристик с предприятиями, которые применяют срочные трудовые договоры (табл. 1). Их отличие состоит лишь в том, что они чаще расположены в городах с населением более 1 млн человек и относятся к таким видам деятельности, как финансы, транспорт и связь.

5. Выводы.

Подводя итог о применении временной занятости в корпоративном секторе экономики, можно сделать ряд заключений. Спрос предприятий на временную занятость сохраняется, и даже растет в условиях относительно высоких издержек ее использования при действующих нормах трудового законодательства в России. В течение 2009-2015 гг. уровень охвата предприятий временной занятостью и уровень ее концентрации на предприятиях значительно увеличился. При этом если в 2009-2010 гг. доминировал рост временной занятости за счет увеличения масштабов охвата ею предприятий, то в 2015 году наблюдался рост временной занятости за счет повышения на предприятиях ее концентрации. Предприятия, которые используют временных работников, часто конкурируют на мировых рынках, но при этом имеют невысокий уровень технико-технологического состояния.

Проблемой для России является и недооценка последствий применения предприятиями временной занятости. Ведь распространение временной занятости на предприятиях и охват ей значительного количества работников на рынке труда, может иметь как положительное, так и отрицательное значение не только для отдельных участников рынка труда, но и для экономики в целом. Временная занятость может влиять на целый ряд важных экономических показателей, а последствия от нее могут формироваться краткосрочно и долгосрочно. Первоочередное значение имеет то, как распространение и использование временной занятости отражается на таких экономических показателях развития страны, как доходы и уровень жизни населения, накопления человеческого капитала и рост производительности труда, уровень инновационной активности и конкурентоспособность предприятий. Исходя из результатов этого влияния, должны формироваться предложения по ее регулированию, нормативные акты, регламентирующие ее использование и др. Пока использование временной занятости часто отождествляется только с «плохими» рабочими местами, которые понижают доходы работников, приводя в долгосрочной перспективе к снижению уровня благосостояния населения. Однако благосостояние населения может расти и за счет положительного влияния временной занятости, например, на производительность труда и инновационную активность

предприятий, финансовое положение и конкурентоспособность предприятий и т.п. Получение ответа требует проведения дальнейших эмпирических исследований.

Перспективой для дальнейших исследований является оценка потенциала временной занятости по сдерживанию уровня безработицы и по созданию рабочих мест. Если в развитых странах мира временная занятость часто рассматривается как способ борьбы с безработицей и поддержания уровня занятости, например, за счет разделения одного рабочего места между двумя (тремя) работниками, то в России временная занятость часто используется только как способ экономии издержек по труду при относительно низком уровне безработицы.

В целом можно констатировать, что временная занятость может повышать гибкость труда, снижать издержки использования рабочей силы, стимулировать создание новых рабочих мест, повышать конкурентоспособность предприятий и др., а может снижать уровень жизни, уменьшать накопления человеческого капитала, вести к дифференциации доходов и т.п. Какой из этих эффектов имеет доминирующее значение на российском рынке труда, требует проведения дальнейших эмпирических исследований.

Список литературы:

1. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшника. — М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
2. Смирных Л.И. Срочные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и рабочих мест // Уровень жизни населения регионов России, №4 (194), 2014.
3. Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ). Статья 59. Срочный трудовой договор от 30.12.2001 №197-ФЗ.
4. OECD. OECD Employment Outlook. 2002. OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2002-en.

§ 2.5. Гибкая занятость — альтернатива сокращений персонала: международный и российский опыт

1. Введение.

Рост масштабов нестандартных и гибких форм занятости, характерный в последнее время для большинства промышленно развитых стран, отражает общую тенденцию к более гибкому рынку труда.

Оценки распространения гибких форм занятости не являются однозначными. С одной стороны, применение нестандартных форм занятости на основе трудовых договоров может привести к разрушению традиционных трудовых

отношений, нарушению прав и гарантий работников, снижению уровня доходов и покупательной способности населения. С другой стороны, применение гибких форм занятости может положительно повлиять на поддержание оптимизации и повышение общего уровня занятости, открыть дополнительные возможности для отдыха и личностного развития сотрудников, избежать неоправданных увольнений персонала.

Давая оценку распространению нестандартных форм занятости, прежде всего следует отметить, что это неизбежный закономерный процесс, который в перспективе будет только усиливаться. Поэтому следуя прогрессивным международным подходам к оценке этих процессов, представляется целесообразным, во-первых, более детально разобраться в предпосылках дальнейшего развития нестандартных форм занятости, во-вторых, проанализировать какие возможности они открывают для социально-экономического развития государства и общества и в-третьих, определить возможные препятствия на пути реализации нестандартных форм занятости на практике и перспективы их преодоления.

2. Предпосылки распространения гибких форм занятости.

Для характеристики нестандартных форм занятости используют разнообразные термины (дистанционная занятость, гибкая занятость, агентская занятость и пр.). Не вдаваясь в терминологическую дискуссию, остановимся на наиболее заметных тенденциях в данной области.

Среди основных предпосылок развития нестандартных форм занятости следует в первую очередь выделить интенсивное развитие высокоскоростных средств передачи информации и инфокоммуникационных технологий. Виртуальное рабочее место с сетевым доступом ко всей необходимой информации из любого места, с любого устройства в перспективе может стать полноценной заменой стационарному компьютеризированному рабочему месту сотрудника, работающего по трудовому договору на условиях стандартной занятости. Согласно результатам исследований HBR, Stanford University, Human Resources Professional Association, PwC в развитых странах в ближайшие несколько лет в плане найма будут выигрывать те компании, которые в трудовых договорах с сотрудниками будут предусматривать возможность работать из дома по меньшей мере 2-3 дня в месяц [10].

Телефонный опрос представителей компаний всех секторов экономики крупного, малого, среднего бизнеса в 15 крупнейших городах России с целью выявления отношения работодателей к дистанционной занятости показал, что вопреки распространенному мнению о нежелании работодателей предоставлять работникам возможность удаленной работы и «общей боязни использования облачных технологий», необходимых для организации такой работы, и работодатели, и наемные сотрудники четко понимают ее преимущества. Около 80% опрошенных руководителей отметили высокую экономическую эффективность удаленной работы при использовании соответствующих IT-сервисов. Это касается как процесса «доставки» сервиса потребителю, так и процесса «производства» этого сервиса и исключает необходимость пребывания персонала в конкретном помещении, где «производится» продукт или услуга. В настоящее время более 70% удаленно занятых — это программисты, дизайнеры (включая веб-дизайнеров) и аналитики. Если учесть, что темпы цифровой трансформации сферы услуг нарастают, можно ожидать, что уже к 2020 году не менее 20% рабочих мест в стране будут полностью удаленными [10].

Показательным является пример Сбербанка, который, следуя общемировой практике высвобождения рабочей силы из-за развития технологий, в пилотном режиме внедряет гибкий график и удаленные рабочие места для своих сотрудников. Согласно отчетности по МСФО, фактическая численность сотрудников группы Сбербанка по состоянию на 30 июня 2016 года составляла 327,285 тыс. человек, снизившись за полгода почти на 3,4 тыс. Наряду с прямым сокращением персонала Сбербанк активно внедряет нетрадиционные формы занятости, позволяющие оптимизировать внутренний рынок труда и использование персонала. Глава Сбербанка Герман Греф заявил журналистам: «Сбербанк будет использовать более гибкий подход к занятости, в частности, вводить удаленные рабочие места для своих сотрудников и использовать неполную занятость. Мы пытаемся сейчас это "пилотировать" — удаленные рабочие места, это неполная занятость в течение рабочего дня, в течение рабочей недели. Гибкие рабочие графики, гибкие команды, удаленные рабочие места и так далее, и так далее» [11].

Наряду с развитием информационных технологий,

существенной предпосылкой дальнейшего развития направлений гибкой занятости является ускорение происходящих процессов изменений условий осуществления производства и хозяйствования. Для приспособления к постоянно меняющемуся спросу на рабочую силу компании все чаще начинают прибегать к так называемой «агентской» занятости, которая позволяет гибко маневрировать внутренним рынком трудом, выделяя, с одной стороны, постоянное кадровое ядро сотрудников организации, работающих на условиях стабильного трудового договора, а с другой стороны, динамичную его часть — периферийную рабочую силу, которая зачастую привлекается на предприятия на условиях лизинга посредством заключения договоров на определенный срок с кадровыми агентствами. Масштабы агентской занятости во всем мире постоянно увеличиваются. Во многих развитых странах (США, Япония, Великобритания, Франция и др.) уровень агентской занятости составляет в среднем 2% от общего числа занятого населения и демонстрирует тенденцию к увеличению. За счет расширения сети крупных мировых агентств (Kelly Services, Manpower, Coleman Services Inc., Ventra Employment и др.) и транснациональных корпораций постоянно растет количество стран, в которых «распространяется» агентская занятость. За последние 10 лет количество агентских работников выросло более чем втрое и насчитывает сегодня около 10 млн человек. В России агентская занятость не получила широкого распространения. С одной стороны, она применяется отдельными российскими предприятиями, но не является официально признанной, поскольку не отражена в российском Трудовом кодексе [8].

К использованию агентской занятости в России чаще всего прибегают иностранные компании. В частности, такие формы привлечения сотрудников использует City Bank в России. Использование гибких форм занятости позволяет балансировать численностью персонала в период увеличения и спада спроса на товары и услуги, своевременно перезаключать договоры и избегать неоправданных увольнений кадрового ядра сотрудников в период реорганизации и сокращения объема производства.

3. Гибкие формы занятости как альтернативы сокращения персонала.

В последнее время зарубежные новости пестрят

сообщениями о массовых сокращениях сотрудников. Российский рынок труда по оценке большинства экспертов также сталкивается с проблемой масштабных увольнений работников. Причем зачастую прибегая к гибким формам занятости, компании могут минимизировать неоправданные увольнения работников, а в ряде случаев и полностью сохранить персонал на период выхода организации из сложившегося кризисного состояния. Вот только несколько впечатляющих фактов и примеров из зарубежной и российской практики.

В связи с последствиями «дизельного скандала» Volkswagen начал сокращать сотрудников и снижать объемы производства. На эти меры концерн вынужден идти, чтобы сохранить средства на выплату штрафов и проведение масштабных сервисных акций по всему миру. Одновременно площадке в Зальцгиттере в целях сокращения затрат на персонал была также урезана одна рабочая смена в неделю.

РЖД, в которых работает около 1 млн человек, после объявления о заморозке тарифов первоначально планировали сократить более 60 тысяч сотрудников, однако в ходе долгих переговоров пришли к решению — перейти на неполную рабочую неделю. По оценке специалистов, на условиях неполной трудовой занятости в 2014-2015 годах работали примерно 10-15% сотрудников РЖД. Подобная практика наблюдалась и на предприятиях металлургической отрасли.

По мнению ученых и практиков, все большее признание получает тезис, что риски и отрицательные последствия экономических и технических перемен и обусловленное ими сокращение персонала должны равномерно распределяться между работодателями, работниками и обществом в целом.

Данный подход сводится к двум взаимосвязанным направлениям:

Первый подход исходит из стремления избежать увольнения, поддержать уровень занятости на предприятии, которое столкнулось с временными трудностями, в частности, через системы различных соглашений и компромиссов, использования гибких форм занятости, таких, например, как «раздел работы на всех».

Второй подход направлен на сокращение числа занятых работников через стимулирование добровольного ухода, или через принудительное увольнение.

Для выявления резервов и приоритетных направлений

оптимизации персонала первостепенное значение имеет определение основных причин избыточной численности занятых и необходимости сокращения численности персонала.

Необходимость в сокращении числа занятых работников может быть обусловлена различными причинами. Например, избыток занятости на предприятиях может быть вызван кратковременными причинами, которые скоро исчезнут, либо быть связан с долговременными трудностями, преодоление которых требует кардинальных решений [2, 4].

Широко распространено мнение, что сокращение персонала позволяет значительно повысить производительность труда, сократить издержки производства. Однако при более глубокой оценке результатов сокращения персонала и сопоставлении их с затратами, которыми оно сопровождается, получается достаточно противоречивая картина. При этом цифры и факты свидетельствуют, что далеко не всегда сокращение персонала является формой решения экономических проблем организации, не говоря уже о социальных потерях и негативных последствиях сокращения персонала. Поэтому, прежде чем принять решение о сокращении штата, надо проанализировать другие варианты регулирования занятости и оптимизации численности персонала, которые во многих случаях могут позволить отказаться от сокращения.

Анализ, проведенный группой экспертов Международной организации труда (МОТ), охватывающий последние десятилетия, показывает, что во многих случаях гибкие формы занятости представляют собой эффективные средства предотвращения неоправданных увольнений [3].

Используемые в международной практике нестандартные формы занятости, представляющие собой альтернативы сокращения персонала, с успехом используются на российских предприятиях. В их числе:

- «раздел работы на всех»;
- сокращенный рабочий день (неделя);
- вынужденные отпуска;
- добровольные отпуска без оплаты (но инициатива их предоставления должна исходить от самого работника);
- переводы внутри предприятия.

Раздел работы на всех сотрудников путем сокращения рабочего времени является одной из мер, довольно часто используемых на предприятиях, чтобы избежать сокращения числа занятых в связи с проблемами, порожденными

кратковременными трудностями [4]. Так, группа «Челябинский трубопрокатный завод» (ЧТПЗ) за 2013 год сократила только 0,9% своих сотрудников — около 150 человек, однако в октябре-декабре перевела на 32-часовую рабочую неделю свой управленческий персонал. Помимо перехода на неполный рабочий день, сотрудники этих компаний вынуждены были уходить в неоплачиваемые отпуска.

Подобные методы балансирования человеческих ресурсов внутри предприятия предлагают альтернативы высвобождению во многих ситуациях. В ряде случаев предоставление работникам вынужденных отпусков, сокращение рабочего времени позволяют преодолеть экономические трудности и сохранить кадровый потенциал на период выхода из кризисного состояния.

Однако такая практика будет эффективна только тогда, когда предприятие имеет реальные перспективы выхода из кризисного положения. В то же время нельзя принимать решение сохранять численность занятых работников, хотя и на условиях неполного рабочего времени, вопреки экономической целесообразности. Это может приводить к нерациональному использованию ресурсов, утрате профессиональных навыков работников, способности ритмично и высокопроизводительно трудиться.

Необоснованное распространение неполной занятости может еще более осложнить проблему эффективности хозяйствования в кризисных условиях, привести к дальнейшему снижению эффективности труда. К тому же неоправданное распространение неполной занятости может приводить к снижению доходов и покупательной способности населения. Этому способствует и резкое уменьшение цены рабочей силы, следствием которого является утрата стимулирующей роли заработной платы, мотивации высокой производительности труда. По результатам исследования рынка труда, проведенного в марте текущего года Центром стратегических разработок Высшей школы экономики, в России сложилась специфическая модель рынка труда, функционирующая вразрез с привычными механизмами, характерными для периодов кризиса. Обычно в моменты экономических кризисов резко сокращается число рабочих мест и стремительно растет уровень безработицы. В России этого не происходит: уровень безработицы остается низким,

уровень занятости незначительно отклоняется от «нормы», характерной для периодов стабильности. При этом уровень доходов становится критически низким [9]. Эксперты объясняют это тем, что в России работодатели в кризис злоупотребляют практикой снижения заработной платы, сокращения рабочего дня и рабочей недели. Все это позволяет сохранить рабочие места, однако уровень зарплат при этом падает. Кроме того, создается почва для неформальной занятости. Тезис о падении уровня доходов населения подтверждается данными Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС. На протяжении последних 4-х лет в России растет доля людей, работающих неполный день, а также тех, кто вынужденно уходит в отпуск без сохранения заработной платы. В 2016 г. доля таких сотрудников составила 10,7% (за 4 года их доля выросла на 1,4%). Одна из предпосылок сложившейся модели — наличие высокой переменной составляющей в зарплате (премии, надбавки, бонусы). За счет этой доли зарплата становится гибкой (не только для движения вниз, но и вверх, хотя в моменты кризиса речь идет, конечно, о нисходящей тенденции для большинства сфер занятости) [1, 7, 9].

Анализ результатов опроса руководителей высшего и среднего звена, проходивших обучение на программах «Мастер делового администрирования» (МВА) в РЭУ им. Г.В. Плеханова в 2014-2016 годах, показал, что в ряде российских компаний для работников сферы продаж доля базовой заработной платы нередко опускается ниже 60%. А комиссионные выплаты в ряде случаев могут достигать до 80% от совокупного размера заработной платы работников. При этом доля постоянной базовой части оплаты труда работников сферы продаж может не превышать 20% размера их оплаты. Именно в таких компаниях, несмотря на значительные размеры премиальных выплат за успешные сделки сотрудникам отделов продаж, наблюдается крайне неустойчивая их занятость, а уровень текучести нередко достигает до 50%. Причем зачастую работники отделов продаж увольняются по собственному желанию из-за постоянных перепадов в заработке в связи с колебаниями объема продаж в условиях волатильности спроса из сезонности и других не зависящих от работников факторов. Среди других негативных последствий — рост затрат компаний на прием и обучение новых сотрудников, которые в условиях высокотехнологичных

предприятий могут составлять значительную сумму; утечка конфиденциальной информации в связи с переходом части сотрудников на предприятия конкурентов. Отмечается также пренебрежение со стороны работников сферы продаж мелкими заказами в погоне за сиюминутными высокими заработками, игнорирование прямых обязанностей, не сопровождающихся быстрым ростом продаж (например, ведение клиентской базы) и др.

Говоря о негативных последствиях распространения гибких форм занятости на условиях неполных рабочих дня или недели, необходимо отметить еще одно немаловажное обстоятельство. Именно в этот период велика угроза потерять наиболее ценных работников, если они востребованы на рынке труда и не отличаются чувством высокой лояльности к данному предприятию. Особое внимание следует уделять квалифицированным работникам, так как нередко в кризисных ситуациях (например, при снижении заработной платы, вынужденного сокращения рабочего времени и т.п.) они легко могут найти для себя новое, более выгодное место работы. Поэтому необходимо продумать специальные меры, позволяющие минимизировать риски, связанные с уходом квалифицированных работников, особенно в трудное для предприятия время. [3].

Вместе с тем на некоторых отечественных предприятиях не спешат принимать решение расстаться с «лишними» работниками, даже когда хорошо известно, что на протяжении многих месяцев для них не будет работы. По всей видимости, повышение эффективности труда и хозяйственной деятельности в целом не будет иметь большого значения в условиях, когда можно постоянно повышать цену на продукцию и таким образом компенсировать снижение эффективности.

Не случайно прогрессивная зарубежная практика исходит из того, что использование неполной занятости должно быть ограничено по времени и может быть применено при наличии следующих условий

- ✓ У организации есть стратегический и оперативный планы выхода из кризиса.

- ✓ Ограничения по времени для использования режимов сокращенного рабочего дня и неполной рабочей недели колеблются в пределах от 3 до 6 месяцев, в отдельных случаях максимум 9 месяцев.

✓ Организация имеет поддерживающую организационную культуру, а сотрудники демонстрируют командный дух, терпение и высокую лояльность.

С точки зрения защиты трудовых прав работников в условиях неустойчивой их занятости имеет смысл рассмотреть и такую альтернативу принудительному увольнению сотрудников, как стимулирование их добровольного ухода из организации.

Так, многие высвобождаемые работники добровольно соглашаются на увольнение по собственному желанию. Это объясняется рядом причин. В силу сохраняющихся у нас представлений и стереотипов принято считать, что по сокращению штатов увольняют, как правило, наименее ценных работников. К тому же в России относительно низким продолжает оставаться размер пособия для безработных. Особенно это касается минимального пособия по безработице.



Рис 1. Подходы к оптимизации численности персонала [3].

Работодатели за рубежом, а в последнее время и в России, широко применяют дополнительные компенсационные выплаты и выходные пособия в качестве стимула добровольного ухода «лишних» работников с предприятия. При этом (в случае добровольного ухода с предприятия) работник получает сумму выше, чем официальная компенсация, на которую он имел бы право при сокращении штатов. Вот как была решена проблема стимулирования добровольного ухода сотрудников несколько лет назад на «АвтоВАЗе». Компания обещала тем сотрудникам, которые сознательно уволятся по соглашению сторон в феврале 2014 года, выплатят пять среднемесячных зарплат, в марте — четыре, в апреле — три [14].

Данный подход может оказаться взаимовыгодным для двух сторон. Вместе с тем профсоюзы предупреждают работников о возможной потере таких прав, как страховые платежи по

безработице и т.п. При длительной безработице потеря доходов может не компенсироваться повышенным выходным пособием.

4. Поддержки работников в условиях неустойчивой занятости и сокращения персонала.

Если сокращения персонала все же избежать не удалось, а все возможности, в том числе использование форм занятости на условиях неполного рабочего времени, раздела работы на всех посредством деления рабочего места и других форм нестандартной занятости и стимулирования добровольного ухода работников с предприятия уже исчерпаны, возникает необходимость принятия целого ряда мер, связанных непосредственно с принудительным сокращением персонала. В этом случае должна быть осуществлена система взаимоувязанных программ и решений, состоящих из трех взаимосвязанных компонентов:

- программа поддержки высвобождаемых работников;
- программа поддержки тех, кто останется работать на предприятии;
- программа поддержки работников кадровых служб предприятия в период его реорганизации и сокращения персонала.

При угрозе сокращения персонала первоочередной задачей становится определение критериев отбора претендентов на высвобождение. Требуется также оперативно и четко определить регламенты оповещения высвобождаемых работников, формы компенсации им потери работы и содействия в новом трудоустройстве. Содержание данного процесса показано на рис. 2. Вопрос выбора критериев отбора претендентов на высвобождение требует тщательного обоснования с позиций экономической целесообразности и социальной справедливости.

При этом могут быть использованы два подхода к определению критериев отбора претендентов на высвобождение. Первый — оставлять тех, кому труднее всего будет найти новую работу. Второй, направленный больше на обеспечение интересов предприятия, — оставлять наиболее квалифицированный персонал. В первом случае преимущественными критериями принятия решения о высвобождении являются стаж работы, возраст, семейное положение, состояние здоровья. Среди критериев принятия решений, направленных на обеспечение интересов

предприятия преобладают такие, как способности работников, квалификация, эффективность работы, а также готовность взять на себя дополнительно функции уволенных сотрудников и работать на условиях занятости и режимов рабочего времени, предлагаемых компаний. Во многих странах особую защиту от увольнения при сокращении штатов имеют беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за новорожденными детьми, инвалиды. По отношению к иностранным работникам обычно применяются общие правила. Однако в ряде стран такие работники, как правило, работают по срочным контрактам, которые в период кризисов часто не возобновляются.

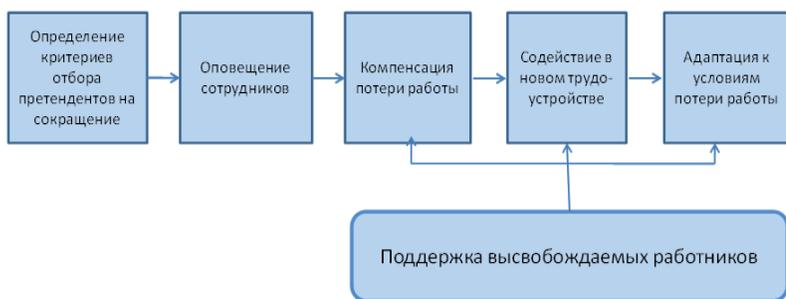


Рис. 2. Поддержка высвобождаемых работников [3].

Учитывая, что принятие решения о сокращении работников связано с серьезными для них последствиями, важное значение имеют сроки и формы уведомления высвобождаемых работников об их увольнении с предприятия. Заблаговременное оповещение предоставляет работнику необходимое время для поиска новой работы, а, следовательно, создает возможность для сокращения периода вынужденной незанятости. Согласно российскому трудовому законодательству, работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно с предупреждением работнику должна быть предложена другая работа на этом предприятии, если такая имеется.

Говоря о компенсации потери работы, в первую очередь надо иметь в виду те льготы и компенсации, которые установлены законом. Наряду с льготами, установленными законом, организации могут принять решение за счет своих собственных средств осуществить ряд компенсаций с тем, чтобы поддержать высвобождаемых работников. Среди

дополнительных направлений поддержки высвобождаемых работников в первую очередь можно назвать: компенсацию предприятием потери работы; оказание содействия в новом трудоустройстве; психологическую адаптацию к условиям потери работы. Так в ряде зарубежных компаний, осуществляющих свою деятельность в России, при увольнении работников оговаривалось их преимущественное право вновь вернуться на предприятие после выхода из кризиса. При этом положительно, что данное право, например, в компании ЗМ-Россия, было не только декларировано, но и впоследствии реализовано на практике [5].

Распространено мнение, что прежде всего поддержка при сокращении персонала требуется социально уязвимым группам высвобождаемых работников. Вместе с тем руководители тоже заслуживают соответствующего внимания и поддержки. Их деятельность осуществляется в условиях рисков и неопределенности. Она сопряжена с высоким уровнем стресса, трудно поддается оценке, особенно с точки зрения последствий стратегических управленческих решений, сопряжена с большими затратами времени, в том числе в неурочное время. Положительно, что в последнее время практикуются различные формы поддержки высвобождаемых руководителей. В частности, за рубежом есть позитивные примеры социальной ответственности и поддержки высвобождаемых работников со стороны образовательных учебных учреждений. Так, известная в мире бизнес-школа Aston University (Великобритания) установила специальные стипендии и гранты для обучения на программе MBA для тех руководителей, которые вынужденно потеряли работу [19].

С точки зрения регулирования трудовых и социальных отношений в условиях неустойчивой занятости и принудительного увольнения персонала важно осуществлять системное решение проблемы и не ограничиваться, как это делают некоторые российские предприятия, только поддержкой высвобождаемых работников. Те работники, которые остаются работать на предприятии после осуществления процедуры сокращения персонала, остро нуждаются в информации относительно планов дальнейшего развития организации. Это важно для того, чтобы настроить оставшихся работников на «деловую волну» и возродить у них чувство справедливости и лояльности к организации [15, 16, 17].

Необходимо объяснить работникам, что недопустимо

сохранять избыточную численность вопреки экономической целесообразности. Работники более склонны принять и рассматривать высвобождение персонала как «временную вынужденную несправедливость», если они смогут убедиться в том, что план реорганизации обеспечивает долговременные прибыли для всей организации.

В тщательном обосновании в этот сложный для предприятия период нуждаются также принимаемые решения относительно организации труда, регламентов рабочего времени и занятости оставшихся работников, которые, зачастую, вынуждены будут совмещать как свои трудовые функции, так и уволившихся. Не исключено, что на первых порах потребуется работать в неурочное время. В ряде случаев необходимо пересмотреть существующие методы оценки исполнения работ и систему компенсаций. Это может также дать значительные преимущества в будущем, в том плане, что неэффективным работникам будет сложно остаться на предприятии, если они не улучшат количественные и качественные показатели своей работы [5,6].

Перечень программ и решений, принимаемых в период реорганизации и сокращения персонала, был бы неполным без системы мер поддержки кадровых служб предприятия. В проведении работы с персоналом в период сокращения персонала на предприятиях должны участвовать все управленческие службы. Но основная ответственность ложится на специалистов службы управления персоналом. Естественно, что в этот период возникают дополнительные проблемы. Одна из них — усиление координации с другими службами и подразделениями для определения возможностей перераспределения работников внутри предприятия, регулирования их занятости, реализации программ переподготовки и адаптации на новом рабочем месте.

Другая проблема — необходимость накопления большого количества информации для принятия решений, связанных с регулированием внутреннего рынка труда, рабочего времени и занятости персонала, ее обработки и передачи непосредственным исполнителям.

Существенно возрастает также ответственность кадровых служб за принимаемые ими решения. Многие традиционно осуществляемые функции в период неустойчивой занятости заметно усложняются и приобретают новое содержание. Тщательная работа, например, должна быть проведена при

обосновании критериев высвобождения рабочей силы и отборе конкретных увольняемых работников. Важно найти оптимальное сочетание этих критериев, согласовать потребности организации и интересы высвобождаемых работников.

Особые требования в этот период предъявляются к оценке квалификации и эффективности работы персонала. От ее качества во многом будет зависеть эффективность принимаемых решений по отбору кандидатов на увольнение и соблюдение принципов социальной справедливости. Применяемые показатели должны быть объективны и легко сопоставимы. В противном случае могут возникнуть трудовые конфликты по поводу несправедливости или незаконности принятого решения.

5. Выводы.

Международный и российский опыт убедительно свидетельствуют о том, что распространение нестандартных гибких форм занятости является объективной закономерностью, обусловленной интенсивным внедрением в практику современных информационных технологий, постоянным изменением условий производства и хозяйствования, нарастающей динамикой и глобализацией процессов, происходящих в экономике, бизнесе и обществе.

Использование гибких форм занятости открывает значительные возможности как для работодателей с точки зрения повышения эффективности хозяйственной деятельности и оптимизации численности персонала, так и для самих работников, предоставляя им дополнительные возможности для отдыха, учебы, личностного роста и развития.

При наличии у организации обоснованной стратегии и политики регулирования внутреннего рынка и занятости, использование гибких форм занятости позволяет компаниям успешно преодолевать кризисные явления в экономике, сохранять кадровое ядро рабочей силы и избегать неоправданных увольнений работников.

Вместе с тем необоснованное распространение гибких форм занятости, работа на условиях неполного рабочего дня (недели) может приводить к серьезным социально-экономическим последствиям, таким как сокращение доходов и покупательной способности населения, утрата профессиональных навыков определенной части работников, уход ценных кадров из организации.

В настоящее время все большее признание получает тезис,

что риски и отрицательные последствия экономических и технических перемен и обусловленная ими неустойчивая занятость, и сокращение персонала должны равномерно распределяться между всеми заинтересованными сторонами — работодателями, работниками и обществом в целом. Обеспечение социального партнерства в данной области позволит минимизировать возможные проблемы и негативные последствия происходящих процессов.

Список литературы

1. Бобков В.Н., Волгин Н.А., Курильченко Е.И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда — задача реальная. // Уровень жизни населения регионов России». 2014, №2, с. 29-35.
2. Иванкина Т. Возможно ли предотвращение массовых увольнений // Трудовое право для кадровика .2009, №1, с. 27-31
3. Карташова Л.В., Косарева Е.А. Оптимизация персонала: вызовы и возможности // Уровень жизни населения регионов России, 2015, №1, С. 38-46
4. Основные направления предупреждения негативных последствий сокращения персонала // Вестник РЭУ, №5 2014, с. 75-94
5. Карташова Л.В. «Как сохранить доверие персонала в период сокращения» // Логинфо, 2008, №12, с. 44-49
6. Карташова Л.В., Херкус Т. «Проблемы массового высвобождения рабочей силы и пути их решения» // Экономист, 1994, №10, с.83-88
7. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом. // Уровень жизни населения регионов России». 2014, №3, с. 56-68.
8. Агентская занятость в России и за рубежом <http://hr-portal.ru/article/agentskaya-zanyatost-v-rossii-i-za-rubezhom>
9. В России сложилась уникальная модель рынка труда <http://blog.trud.com/blog/2017/05/08/novosti-rinka-truda-may-2017/>
10. Какова дистанционная занятость в России? IKS MEDIA.RU: <http://www.iksmidia.ru/news/5254023-Kakova-distancionnaya-zanyatost-v.html#ixzz4qUME6qdV>
11. Сбербанк предложит своим сотрудникам удаленку: <http://www.vestifinance.ru/articles/76925>
12. В России сложилась уникальная модель рынка труда <http://blog.trud.com/blog/2017/05/08/novosti-rinka-truda-may-2017/>
13. Занятость и безработица в Российской Федерации http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d01/36.htm
14. Новый президент «АвтоВАЗа» уволит каждого десятого сотрудника <https://rg.ru/2014/01/24/reg-pfo/avtovaz.html>
15. Communication Can Reduce Problems, Litigation After Layoffs, Attorneys Say” BNA Bulletin in Management, April, 24, 2003, p. 129
16. Jaikumar Vijayan “Downsizing Leave Firms Vulnerable to Digital Attacks”, Computerworld 25 (2001), p.p. 6-7
17. Marlene Piturro, “Alternatives to Downsizing, Management Review, October, 1999, p.p. 37-42
18. M. Susan “Downsizing Survivors: Motivating the Employees Who Remain After Layoffs”
19. Supporting the redundant to get the MBA degree (Aston University to offer MBA scholarship to people who have been made redundant)

III.

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА: ГИБКОСТЬ И НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ИЛИ ГИБКОСТЬ И СТАБИЛЬНОСТЬ БЕЗ НЕУСТОЙЧИВОСТИ?

§ 3.1. Зарубежные исследования проблемы неустойчивой занятости

1. Введение.

Современные рынки труда находятся в настоящий момент в процессе глобальных преобразований. Эти преобразования, с одной стороны, обусловлены техническим прогрессом, ведущим к повсеместному замещению переменного капитала постоянным; с другой стороны, испытывают влияние эволюции сложившейся системы социально-трудовых отношений в сторону все меньших устойчивости и определенности. Это последнее явление, называемое неустойчивой занятостью (или прекаризацией), становится ключевой характеристикой трудовых отношений в XXI веке. В.Н. Бобков пишет, что эти новые формы занятости — вариант ответа социально-трудовых отношений на структурные изменения в экономике в совокупности с усилением конкуренции на рынках труда [3: 16]. Согласно ставшему общепринятым подходу Международной организации труда, неустойчивая занятость определяется через форму трудовых отношений (ограниченный по времени трудовой договор и скрытая и / или фиктивная природа трудовых отношений с работодателем) а также через неустойчивые условия труда (низкий заработок, слабая защищенность, отсутствие доступа к инструментам социальной защиты и защиты своих трудовых прав) [22]. Кроме того, существенным условием неустойчивой занятости является ее вынужденный для работника характер [4].

Неустойчивая занятость — понятие, по-прежнему находящееся в процессе осмысления. Ни научное сообщество, ни государства, ни международные организации не дают однозначного ответа на то, какой должна быть политика по отношению к неустойчивым формам трудовых отношений. Следует ли приветствовать различные формы гибкого труда как способствующие занятости тех социальных групп, которые ранее не могли работать (студенты, матери с детьми, люди с ограниченными возможностями)? Или же, напротив, необходимо бороться с дестандартизацией рабочих мест, поскольку она ведет к росту социальной уязвимости общества?

В настоящий момент в отечественной науке делаются первые серьезные шаги к консолидации усилий по осмыслению феномена неустойчивой занятости. Чтобы решить эту задачу, немаловажно осмыслить зарубежный опыт. Разумеется, охватить все возможные интерпретации феномена неустойчивой занятости — слишком обширная тема, но все же попытаемся в общих чертах охарактеризовать основные достижения зарубежных социальных и экономических наук в этой области.

2. Социологические подходы.

Традиционно проблема неустойчивой занятости формулировалась в рамках социологической теории. Упомянем нескольких исследователей: З. Бауман, П. Бурдьё, У. Бек, Р. Сеннет, Г. Стэндинг, Л. Болтански и Э. Кьяпелло [1, 2, 5, 6, 10, 12, 13, 14, 36]. Социологи рассматривают неустойчивую занятость в широком контексте рыночного капитализма и трудовых отношений, сложившихся в его рамках. Эти трудовые отношения по традиции, ведущей свое начало в трудах Маркса, рассматриваются как порождающие социальные группы с присущими им статусами, ролями, образами жизни, нормами и т.п. Так, в эпоху зарождения капитализма индустриальный труд привел к появлению пролетариата; в современности, по мнению Г. Стэндинга, неустойчивые формы работы приводят к появлению «прекариата» — класса, который объединяет общность неустойчивого положения. Неустойчивость порождает нестабильность, незащищенность и социальную уязвимость, подрывая основы социального устройства современного общества. Социологи описывают картину мира, в которой новое политико-экономическое устройство мира предстает как глобальная игра между государством, трудом и капиталом, в которой борьба идет не в рамках установившихся правил, а за их изменение и переопределение [2]. На рынке труда это означает, что установленные стандарты трудовых отношений формально действуют в качестве обязательных, а фактически пересматриваются в реальных отношениях между работниками и работодателями (при этом формальные правила могут соблюдаться или не соблюдаться).

Социологи помещают неустойчивую занятость в контекст современного капитализма, отмечая, что это только один из видов неустойчивости, захватывающей жизни миллионов людей. Систематическое социологическое видение различных

видов неустойчивости излагается Р. Сеннетом в виде «пирамиды прекаризации» [36] (эту концепцию также разрабатывает итальянский исследователь М. Риччери [9]). Положение человека в пирамиде определяется несколькими сферами прекаризации:

- *Экзистенциальная прекаризация* существует на индивидуально-психологическом уровне и определяется как неспособность индивида сформулировать определенные и устойчивые жизненные планы;

- *Социальная прекаризация* определяется сложностью определения человеком собственного места в общества, социального статуса и социальных ролей;

- *Профессиональная прекаризация* — неопределенность статуса на рынке труда, недостаток профессиональной идентификации, недостаточное участие в активности на рынке труда;

- *Экономическая прекаризация* — неустойчивость материально-экономического положения, связанная с недостаточным доходом и / или его нерегулярностью.

Все эти формы неустойчивости тесно связаны и в совокупности определяют положение индивида в социальной структуре. На вершине, обрисованной Сеннетом пирамиды, находятся те, чье положение максимально устойчиво и определено, внизу — те, чья жизнь охвачена различными формами прекаризации. Это созвучно тезису двух других представителей социологического подхода — Л. Болтански и Э. Кьяпелло, которые указывают, что ситуация неустойчивости в современном капитализме приводит к тому, что работники разделяются на две группы: уникальные высококвалифицированные специалисты и средне- и низкоквалифицированные работники, которые относительно просто могут быть замещены. Первая группа сохраняет признаки устойчивости и стандартности; на вторую группу распространяются те или иные признаки неустойчивости [6].

Социологические подходы помещают неустойчивость занятости в широкий контекст развития общества. Через призму социологического видения она предстает как одна из форм эволюции рынка труда как социального института и как фактор, определяющий общественное устройство современности. В то же время задача, которую ставят перед собой авторы социологических подходов — философское осмысление места неустойчивости в современном обществе,

его истоков и перспектив. Разумеется, это важное направление исследования, однако оно не позволяет выйти на инструментальный уровень практических решений и ответов на вопросы, как измерить уровень неустойчивости общества и какой должна быть государственная политика в отношении прекаризации.

3. Постопераистские подходы.

Современные постопераистские подходы являются в значительной мере развитием социологических подходов, их побочной веткой, сформулированной на стыке классической социологии и марксистской теории. Постопераисты (П. Вирно, А. Горц, М. Хардт и А. Негри, Ф. Берарди и др.) [7, 8, 11, 13, 17] ставят перед собой задачу, схожую с задачей социологических подходов — теоретико-философское осмысление проблемы неустойчивости занятости. Они ужесточают критику современной системы отношений между капиталом и трудом. Постопераисты опираются на марксистскую теорию, разделяя убеждение в том, что неустойчивая занятость является «намеренно созданной неопределенностью» [15], и таким образом подчеркивают актуальность всеобщего закона накопления капитала, сформулированного Марксом. Новой «резервной армией» становятся массы прекаризованных работников по всему миру [21], а сама неустойчивость не сконцентрирована в каком-то одном угнетенном классе, а распространена по всему рынку труда [37].

По мнению представителей постопераизма, основная причина распространения неустойчивой занятости — изменение характера труда. Основная предпосылка изменения характера труда, разумеется, заключается в эволюции глобального капитализма, однако неустойчивая занятость возникает как ответ на распространение «инфо-труда» — труда, главным объектом которого являются нематериальные ресурсы и который создает в результате производственного процесса нематериальные продукты [13]. Неустойчивая занятость — следствие приспособления работников и работодателей к этой форме труда, которая не требует территориально определенного рабочего места, устойчивых договорных форм отношений, регулярной оплаты труда и т.п.

Согласно убеждению постопераистов, сформировавшемуся в результате актуального прочтения Маркса, труд в современном мире принципиально меняет характер:

«инструменты изготовления [продукции] не сводятся к машинам, но состоят в лингвистически-познавательных способностях, неотделимых от живого труда» [7]. Поэтому труд прежде всего представляет собой коммуникативные и интеллектуальные процедуры.

Современный наемный работник далек от рабочего фордистской эры, который трудился на станке. Офисный работник производит информацию, смыслы, коммуникации. Именно здесь, по мысли постоперативистов, пробуждается ранее дремавшая неустойчивость. При этом постопераисты подчеркивают, что привычные для нас стандартные трудовые отношения существовали в достаточно короткий период исторического времени, то есть были не «вечной истиной», а итогом социально-политического консенсуса конкретного периода развития общества, который сейчас стремительно разрушается [13: 31].

Стираются границы между личным и производственным, поскольку для работы, наряду со специальными навыками, нужны общие социальные навыки, а сам результат работы сейчас является уже не столько созданием конечного продукта, сколько «производством социальных отношений» [17: 132-137]. Неустойчивость представляет собой одну из форм эксплуатации этой новой формы труда, поскольку в условиях размытия границ между личным и производственным капитал присваивает и то, и другое [17: 147], превращая личность, человека в «человеческий ресурс».

Наемный труд из труда тейлористского, механистического, превращается в творческий процесс, не поддающийся точному измерению и оценке. Один из видных представителей постопераизма П. Вирно использует понятие «виртуозности», которое Маркс в свое время использовал для характеристики исключительно творческого труда. Вместе с виртуозностью приходит и неустойчивость: виртуозный труд не поддается осмыслению через призму стандартных трудовых отношений, не может быть точно измерен экономико-статистическими инструментами. А значит, не поддаваясь измерению и учету, он будет существовать в лакунах государственного надзора, порождая разнообразные формы неустойчивых трудовых позиций. Неустойчивость в этом контексте — не новая характеристика рынков труда в эпоху позднего капитализма, а технические и культурные условия, при которых наемный труд нового типа неустойчив: техническая составляющая

представляет собой сетевой характер организации экономических отношений; а культурная — консьюмеристскую привычку к неустойчивости жизни в эпоху позднего капитализма [13: 32].

Подводя итог, отметим, что постопераизм преподносит себя скорее как политико-философский концепт, который призван осмыслить социальные изменения, связанные с распространением неустойчивости занятости. Вместе с тем, согласно максиме Маркса «философы лишь различным образом объясняли мир; но дело заключается в том, чтобы изменить его», свою основную задачу постопераисты видят в выработке рецептов борьбы наемного труда за свои права и путей солидаризации инфо-трудящихся. Тем не менее, наблюдения постопераистов весьма ценны, поскольку, как и в случае социологических подходов, они ставят очень серьезные вопросы и проблематизируют важнейшие аспекты социальной реальности.

4. Экономические подходы.

Если социологические и постопераистские подходы описывают широкую картину, помещая феномен неустойчивой занятости в глобальный общественный контекст, то экономисты придерживаются парадигмы, при которой неустойчивость описывается с помощью точных юридических и экономико-статистических показателей. Экономические подходы инструментализируют теоретико-философские построения, сформулированные в рамках социологических и постопераистских подходов, задают им социальные координаты и формулируют практические средства их применения.

Основным и наиболее авторитетным экономическим подходом является подход Международной организации труда. Первая наиболее значимая современная попытка МОТ обратиться к осмыслению неустойчивых форм занятости относится к сформулированной в 2008-2009 гг. концепции «достойного труда». Под достойным трудом предлагалось понимать социально защищенный труд, предполагающий адекватную оплату, стандартные условия, возможности и т.п. [23]. Подход к неустойчивой занятости был сформулирован в 2012 году на специальном симпозиуме МОТ, посвященном этой проблеме [22]. Неустойчивость занятости характеризуется природой контрактных отношений между работником и работодателем (ограниченным сроком

контракта; скрытыми и / или многосторонними отношениями найма), а также неустойчивыми условиями труда (низкой заработной платой, слабой защищенностью работника, ограничением доступа к механизмам социальной защиты, ограничением возможности защищать свои права на рабочем месте).

Эта позиция стала определяющей среди экономистов (хотя иногда и подвергается критике, например, за чрезмерный акцент на политический аспект, то есть на профсоюзах [35]), формулирующих свое понимание неустойчивой занятости. На их основе исследователи формируют различные варианты показателей, с помощью которых можно идентифицировать неустойчивость и определить уровень ее распространения на рынке труда.

Европарламент разрабатывает собственное понимание неустойчивой занятости [33, 34]. В качестве основных показателей неустойчивости занятости выделены: низкая оплата труда; незащищенность на рабочем месте; стресс и угрозы для здоровья на рабочем месте; перспективы карьеры и развития работника; уровень защиты коллективных трудовых прав. Эти показатели были инструментализированы в виде трех групп индикаторов, выделяемых для каждой страны с целью оценки уровня прекаризации:

- **Объективные индикаторы:**
 - доля организаций, в которых имеются представители работников, защищающие их права;
 - доля работодателей, оплачивавших профессиональное обучение своих работников в течение последних 12 месяцев;
 - доля организаций, в которых чистая зарплата составляет менее двух третей от медианной по стране;
- **Частично объективные индикаторы:**
 - физическая нагрузка, которая оценивалась работниками по шкале от 1 до 7;
 - психосоциальная нагрузка (уровень стресса), также оцениваемая самими работниками по шкале от 1 до 7;
- **Субъективные индикаторы, оценка работником:**
 - карьерных перспектив;
 - защищенности рабочего места;
 - удовлетворенности оплатой труда;
 - удовлетворенность условиями труда;
 - уровня собственного здоровья.

Разные исследователи вырабатывают собственные варианты критериальной оценки неустойчивости занятости. Арне Каллеберг указывает, что в США рост числа неустойчиво занятых определяется следующими показателями: общее снижение средней длительности трудовых отношений с одним работодателем; рост длительной безработицы; рост субъективных оценок незащищенности — увеличение числа людей, обеспокоенных возможной потерей работы и не уверенных в том, что они смогут получить в случае увольнения равнозначную работу; рост числа людей, работающих в нестандартных трудовых отношениях и на временной работе; смещение рисков с работодателя на работника, в частности, это проявляется в пенсионном и страховом финансировании и снижении числа гарантий компенсаций на рабочем месте [27].

Ряд экономистов работает над тем, чтобы выработать на основе общепринятого подхода критериальной идентификации неустойчивой занятости интегративную модель измерения уровня прекаризации. Л.Ф. Воско пытается объединить экономические и социологические характеристики неустойчивой занятости, представляя ее как матрицу, в которой степень неустойчивости определяется дополняющими друг друга факторами. Так, по ее мнению, ключевыми при определении формы и характера неустойчивости являются три фактора: статус занятости (самозанятость или наемный труд), форма занятости (временная или постоянная, частичная или полная и т.п.), социальная позиция (совокупность статусов, которые определяют возможности и перспективы индивида на рынке труда — гендерные, юридические, экономические, политические статусы и т.п.) [38]. Добавление третьего измерения позволяет Воско перевести понятие неустойчивой занятости из категории чисто экономической, характеризующей отношения на рынке труда, в разряд социологических понятий. При таком подходе неустойчивость занятости характеризуется не только содержанием экономических и юридических параметров, но и социальным измерением, отражающим степень доступа или исключения индивида на рынок труда.

Группа исследователей из Европейского центра исследований труда и занятости (European Work and Employment Research Centre) выдвинула концепцию пробелов

в системе защиты работников (protective gaps) [16]. По их мнению, существует четыре типа пробелов:

- Пробелы в защите занятости:

- пробелы в регулировании минимальных стандартов (минимальная оплата труда, максимально допустимая продолжительность рабочего дня, выплаты по больничным, пенсии);

- пробел в регулировании правил приема на работу (барьеры, связанные с профессиональным статусом, возрастом, продолжительностью рабочего дня или оплатой труда);

- пробелы в регулировании правил индексации оплаты труда;

- пробелы, связанные с регулированием интеграции на рабочем месте (аутсорсинг персонала, ограничение прав на переход на более стандартные формы труда).

- Пробелы в социальной защите:

- пробелы в регулировании оплаты труда (длительность работы, ограничение оплаты труда);

- пробелы в регулировании государственной компенсации (минимальный уровень пособия по безработице и иных компенсационных пособий);

- пробелы, связанные с регулированием интеграции на рабочем месте (ограничение доступа к кредитованию и ипотеке на основе профессионального статуса и дохода);

- Пробелы в представительстве:

- институциональные пробелы (отсутствие системы представительства работников);

- пробел в доступе к институциональным механизмам доступа к решению проблем;

- пробел в вовлеченности работников в организацию представительских органов;

- Пробелы в контроле за соблюдением норм:

- пробелы в механизмах контроля (в доступе к ним, в процессе осуществления контроля, санкции, защите обратившихся работников и т.п.);

- пробелы в осведомленности о своих правах и механизмах их защиты;

- пробелы в обеспечении безопасности работника (отказ от защиты своих прав из-за страха потерять работу);

- пробелы в охвате регулирования (работники, трудящиеся неформально).

Сочетание этих пробелов в национальном регулировании определяет неустойчивое положение отдельных работников. Рынки труда, в соответствии с анализом по пробелам в регулировании, делятся на эксклюзивные и инклюзивные. Эксклюзивные рынки труда предполагают большое число различных пробелов и, как следствие, более высокие барьеры, низкие социальные льготы и компенсации, сниженный уровень защиты. Инклюзивные рынки труда, напротив, предполагают меньшее число пробелов — низкие барьеры, высокие уровни защищенности, доступа к льготам и социальной защите. Неустойчивость занятости определяется «попаданием» работника в те или иные пробелы, посредством которых фиксируется отсутствие у работника тех или иных параметров стандартных социально-трудовых отношений.

Как видно, особенность экономических подходов заключается в том, что они используют наработанную экономико-философскую и теоретическую базу для операционализации понятия неустойчивой занятости и выработки критериальных подходов к ее идентификации и измерению. При этом конкретные подходы могут отличаться достаточно заметно в зависимости от позиции исследователя. В качестве критериев могут использоваться как исключительно экономико-статистические критерии, так и критерии субъективные, связанные, например, с самооценкой устойчивости собственной позиции на рынке труда.

5. Подход с позиции социального качества.

Значительное количество экономических подходов вызвало к жизни необходимость экономико-философского переосмысления процессов, происходящих на рынке труда. В этом смысле отметим особый вклад научной школы социального качества (The Social Quality approach), представители которой сделали попытку систематизировать многочисленные экономико-статистические критерии и обобщить их в форме единой картины, рисующей перспективы неустойчивой занятости. К наиболее видным представителям школы социального качества относятся П. Херрман, Р-Д. Хепп, Л. ван дер Маесен, Д. Кергель и др. [18, 19, 20, 29, 31, 32].

Школа социального качества определяет неустойчивость занятости как многомерное явление с учетом социологических и экономических определений категории. Неустойчивость занятости определяется сочетанием объективных (социально-экономические условия, социальная инклюзия, социальная

активность) и субъективных характеристик жизни людей (чувство защищенности, уверенности в будущем) [19].

Согласно мнению представителей школы, в понимании неустойчивости занятости не следует допускать двух важных упрощений, а именно приравнивать ее к незащищенности или к бедности. Людей, подверженных неустойчивой занятости, представители школы, подобно постопераистам, сравнивают с «резервной армией труда» Маркса [19: 32].

В процессе генерации неустойчивости ключевую роль занимает рынок труда. Именно относительно рынка труда структурируется вся социальная иерархия и то, какую социальную позицию занимает тот или иной индивид (и каким будет его уровень и качество жизни в связи с этим), определяет также рынок труда. Так происходит потому, что работа — наиболее важный маркер социального статуса индивида и, как следствие, его качества жизни [19: 15-16]. Состояния безработицы и незащищенности становятся нормой, а подверженность конкретного человека этим состояниям становится вероятностной — положение каждого члена общества в той или иной мере становится неустойчивым.

Прекаризация, по мысли представителей школы социального качества, — радикальное исполнение целей рыночного капитализма: гегемония на рынке труда «либертарианской политической культуры» индивидуализма. Связывая неустойчивость с текущим развитием капитализма, представители школы социального качества отмечают, что ключевой чертой современности стала «устойчивая неустойчивость» [20], то есть тотальное проникновение неустойчивости во все сферы человеческой жизни. Эта постоянная неустойчивая позиция огромного числа индивидов характеризуется отчуждением от: материального воспроизводства (т.е. бедностью); контроля над своим временем и пространством (т.е. отсутствием политического влияния); контроля непосредственно над повседневной обыденной жизнью.

Поэтому экономико-статистические измерения уровня неустойчивости занятости, представленные в рамках экономических подходов, должны быть критически осмысленны с позиции понятия качества жизни отдельного индивида. Это осмысление должно привести к глубокому пониманию природы неустойчивости занятости и ее роли на

современном рынке труда, а сами экономико-статистические инструменты должны быть использованы для формулирования такой политики государства, которая во главу угла ставила бы человека и его социальную защищенность.

6. Выводы.

Подводя итог проведенному краткому обзору зарубежных исследований неустойчивости занятости, попытаемся представить его в виде таблицы в обобщенном виде, с учетом основных характеристик представленных подходов (см. таблицу 1).

Табл. 1. Основные зарубежные подходы к неустойчивой занятости

| Название подходов | Видение неустойчивости занятости | Идентификация неустойчивости занятости |
|--------------------------|---|---|
| Социологические подходы | Неустойчивая занятость — социальное явление, которое является продуктом развития современного общества. Воздействию неустойчивой занятости подвергается каждый индивид, в результате чего реструктурируется его социальная позиция с точки зрения степени социальной устойчивости. Неустойчивая занятость — лишь один из видов прекаризации, воздействующих на жизнь человека. Экономическая прекаризация рождает неустойчивость профессиональную, социальную и экзистенциальную. | Неустойчивость занятости идентифицируется с точки зрения парадигмы понимания («понимающая социология»). Это значит, что нельзя измерить точно уровень воздействия неустойчивости на социальную структуру, но можно понять ее истоки, причины, характер воздействия и предугадать последствия. |
| Постопераистские подходы | Неустойчивая занятость — прямое следствие развития капитализма. Она может быть понята через призму актуального прочтения трудов Маркса. Неустойчивость занятости вызвана изменением | Неустойчивая занятость может быть осмыслена с экономико-философской точки зрения как современная форма организации взаимоотношений между капиталом и трудом. Эта |

| Название подходов | Видение неустойчивости занятости | Идентификация неустойчивости занятости |
|------------------------------------|---|---|
| | <p>самого содержания труда, который в современную эпоху становится нематериальным.</p> <p>Неустойчивая занятость характеризует сдвиг парадигмы современного рынка труда: с тейлористско-фордистских стандартных трудовых отношений на постфордистские гибкие и нестандартные формы организации труда.</p> | <p>форма асимметрична, она характеризует, как и прежде, форму эксплуатации капиталом труда.</p> |
| <p>Экономические подходы</p> | <p>Неустойчивая занятость — одна из форм современной организации труда, которая характеризуется отсутствием стандартных параметров трудовых отношений. Неустойчивая занятость включает в себя многообразные формы дестандартизированных трудовых отношений и практик, как формальных, так и неформальных.</p> | <p>Неустойчивую занятость можно измерить с помощью конкретного набора параметров, характеризующего те или иные формы формальной или неформальной дестандартизации трудовых отношений. Как правило, эти параметры (критерии) формируются с учетом двух основных измерений: неустойчивой природы контрактных отношений между работником и работодателем и неустойчивых условий труда.</p> |
| <p>Подход социального качества</p> | <p>Неустойчивая занятость является лишь одним из отражений комплексного феномена неустойчивости, охватывающего наше общество в целом. Неустойчивость является продуктом эволюции современного капитализма. Однако наиболее важным</p> | <p>Неустойчивость занятости, как и в экономических подходах, может быть измерена с помощью критериев, учитывающих различные ее измерения. Однако определяющим при идентификации неустойчивости занятости должно стать качество жизни конкретного</p> |

| Название подходов | Видение неустойчивости занятости | Идентификация неустойчивости занятости |
|-------------------|---|---|
| | измерением неустойчивости является именно неустойчивость на рынке труда, то есть прекаризация (неустойчивость занятости). Именно она порождает все иные формы прекаризации. | человека. Поэтому неустойчивая занятость должна измеряться не формалистично, а с точки зрения ее реального влияния на позицию индивида на рынке труда и на другие измерения его качества жизни. |

Как видно из представленной таблицы, многообразие зарубежных подходов к неустойчивой занятости позволяет сформировать убедительную картину воздействия этого феномена на современный рынок труда и общество в целом. Отметим, что в настоящий момент актуальна проблема интеграции зарубежного и отечественного опыта изучения неустойчивой занятости. Прежде всего, эта интеграция необходима для выработки эффективной системы государственной оценки феномена неустойчивой занятости с учетом объективных статистических и субъективных (самоощущение) показателей устойчивости. Эта система помогла бы учесть различные научные интерпретации феномена неустойчивости занятости и стать средством выработки эффективной государственной политики и консенсусного для гражданского общества, научного сообщества и государства видения процессов, происходящих на рынке труда.

Благодарность. Автор текста благодарит Российский научный фонд (РНФ) за поддержку исследования в рамках научного проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

Список литературы:

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005.
2. Бек У. Власть и ее оппоненты в эпоху глобализма. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2007.
3. Бобков В.Н. Прекаризация занятости и регулирование социально-трудовых отношений в России / В.Н. Бобков, Н.В. Бобков, А.А. Акимов, У.Т. Алиев // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / глав. науч. ред. В.Н. Бобков. М.: Изд. дом «Магистр-Пресс», 2015.
4. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // ВЕСТНИК ВГУ. СЕРИЯ: ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ. 2016. №4.

5. Болтански, Л., Тевено, Л. Критика и обоснование справедливости: Очерки социологии градов. М.: Новое литературное обозрение, 2013.
6. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2011.
7. Вирно П. Грамматика множества. М., Ад Маргинем Пресс, 2001.
8. Горц А. Знание, стоимость и капитал: к критике экономики знаний / Логос. 2007. №4 (61).
9. Риччери М. Социальная прекарнизация и устойчивое развитие: размышления на тему опасных противоречий // Уровень жизни населения регионов России. 2015. №1(195).
10. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
11. Хардт М., Негри А. Империя. М.: Практика, 2004.
12. Beck U. Brave New World of Work. Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000.
13. Berardi, F. Precarious Rhapsody. London: Minor Compositions, 2009.
14. Bourdieu P. Acts of resistance: Against the new myths of our time. Cambridge: Polity Press, 1998.
15. Doogan K. NEW Capitalism? THE TRANSFORMATION OF WORK. Malden: Polity Press, 2009.
16. Grimshaw D., Johnson M., Rubery J. Keizer A. Reducing Precarious Work: Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, UK, 2016. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf> (Дата обращения — 10.08.2017).
17. Hardt M., Negri A. Commonwealth. Cambridge: Harvard University Press, 2009.
18. Hepp R.-D. Precarious living conditions, uncertain employer-employee relationships — expansion of social inequalities. On the way from the periphery to the centre? // KCTOS: Wissen, Kreativität und Transformationen von Gesellschaften. Wien, 6. bis 9. Dezember 2007.
19. Herrmann P. Precarity and Precarisation in the Light of EU-Integration / Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Studies in Comparative Social Pedagogies and International Social Work and Social Policy, Vol. XVI. Bremen: Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, 2011.
20. Herrmann P., van Der Maesen L. Social Quality and Precarity: Approaching New Patterns of Societal (Dis-) Integration. January 2008 [Электронный ресурс]. URL: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/10245/1/MPPA_paper_10245.pdf (Дата обращения — 10.08.2017).
21. Hymer S. International Politics and International Economics: A Radical Approach / Stress and Contradiction in Modern Capitalism. Lexington: Lexington Books, 1975.
22. ILO. 2012. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. — Geneva: ILO, 2012. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---

actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (Дата обращения — 10.08.2017).

23. ILO, 2013. DECENT WORK INDICATORS GUIDELINES FOR PRODUCERS AND USERS OF STATISTICAL AND LEGAL FRAMEWORK INDICATORS. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (Дата обращения — 10.08.2017).

24. ILO. 2013. Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda // International Journal of Labour Research. ILO, Geneva, 2013. Vol. 5 Issue 1.

25. Kalleberg A.L. Good jobs, bad jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s. New York: Russell Sage Foundation, 2011.

26. Kalleberg A.L. Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work / Annual Review of Sociology. 2000. Vol. 26.

27. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American Sociological Review. 2009. Vol 74, Issue 1.

28. Kalleberg A.L., Reskin B.F., Hudson K. Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States / American Sociological Review. Apr., 2000. Vol. 65, No. 2.

29. Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: EHV Academicpress GmbH, 2014.

30. Neilson B., Rossiter N. From Precarity to Precariousness and Back Again: Labour, Life and Unstable Networks. [Электронный ресурс]. URL: http://www.rebelnet.gr/files/FCJ-022_From_Precarity_to_Precariousness_and_Back_Again:_Labour,_Life_and_Unstable_Networks.pdf (Дата обращения — 10.08.2017).

31. Precarity within the Digital Age: Media Change and Social Insecurity / Ed. by Heidkamp B. and Kergel D. Wiesbaden: Springer, 2017.

32. Precarity — More Than a Challenge of Social Security: Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom / Ed. by Herrmann P., Kalaycioglu S. Bremen: Europaischer Hochschulverlag GmbH&Co, 2011.

33. Risk of Precarious Work in the Public Sector. European Parliament. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI\(2017\)602025_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI(2017)602025_EN.pdf) (Дата обращения — 20.08.2017).

34. Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. Policy Department A: Economic and Scientific Policy European Parliament. Brussels, 2017. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595370/IPOL_IDA\(2017\)595370_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595370/IPOL_IDA(2017)595370_EN.pdf)

35. Rodgers L. The Regulation of Vulnerable Workers and Precarious Work: A Liberal Framework? / Vulnerable Workers and Precarious Working. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholar Publishing, 2013.

36. Sennet, R. The Culture of the New Capitalism. Yale: Yale University Press, 2006.

37. Seymour R. We Are All Precariat — On the Concept of Precarious and Its Misuses. http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses Vosko L.F.

Managing the margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. New York: Oxford University Press, 2010.

38. Vosko L. F. Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006.

§ 3.2. Неустойчивая занятость в составе нестандартной: общность, различия, перспективы

1. Введение.

В условиях постиндустриального и информационного технологических укладов в научный обиход вошла разновидность занятости, выступающая в литературе под названиями: нестабильная, неустойчивая, гибкая, ненадежная и др. Однако наиболее известна она как занятость нестандартная, при определении которой отправным пунктом является ее разграничение со стандартной занятостью. Проблеме диверсификации и «дестандартизации» форм занятости в российской экономике посвящен целый ряд известных исследований [1, 9, 5, 11].

2. Нестандартная занятость как новый тип, объективно сменяющий стандартную.

Основными признаками занятости, которую принято считать стандартной, являются функционирование в виде найма на предприятиях (в организациях) на основе бессрочного трудового договора, в режиме фиксированного полного рабочего времени, при нормированной заработной плате, с подкреплением принятыми в обществе социально-правовыми нормами. Массовое распространение такого рода стандарта занятости с конца XIX века было объективно обусловлено развитием крупного машинного производства и конвейерных технологий в сочетании с фордистско-тэйлористскими подходами к организации труда. Такая форма занятости могла развиваться только при условии мощной системы правовой и социальной защиты с соответствующим трудовым законодательством, организацией действенного социального партнерства участников трудовых отношений, инвестициями работодателей в человеческий капитал и т.п.

Следует иметь в виду двоякий смысл термина «стандартная» применительно к данному контексту: как некоего общего стандарта, или нормы организации и как формы занятости, основанной на стандартизации трудовых отношений.

В постиндустриальной экономике распространение так называемой стандартной занятости все более сдает свои позиции. Все формы занятости, отклоняющиеся от данного стандарта, принято рассматривать как «нестандартные». Следовательно, нестандартная занятость предполагает наличие отклонений от определенных выше характеристик стандартной «нормали». Мы полагаем, что последнюю нельзя считать нормалью всеобщей, поскольку ее доминирование определялось такими условиями, которые в настоящее время изменились. С переходом к постиндустриальным типам общества нормой становятся нестандартизированные и нерегламентированные формы занятости, для которых, как представляется, нет и не может быть единого доминирующего стандарта.

В литературе имеется немало публикаций по проблеме факторов становления нестандартной занятости [4, 12, 19]. Многие ученые основным фактором, обусловившим развитие нестандартных форм занятости, считают глобализацию мировой экономики. Мы полагаем, что технологической предпосылкой отхода от жесткой регламентации труда, обусловившей необходимость использования адаптационных форм занятости, стала смена технико-технологических укладов (ТТУ). Она стала базисной причиной изменений в действии и использовании других факторов, как традиционных (социально-экономических, демографических, психологических, организационно-экономических, нормативно-правовых и пр.), так и новых, каковым является фактор глобализации. Правда, в некоторых случаях эти изменения могли носить и независимый характер (например, при трансформационных преобразованиях, в условиях экономических кризисов и др.). Признавая важность фактора глобализации для развития нестандартной форм занятости, мы, тем не менее, полагаем, что не его следует считать глубинной основой происходящих изменений в сфере трудовых отношений.

Нестандартную занятость мы определяем как новый тип занятости, возникший как общемировая объективная тенденция вследствие перехода общества от индустриальных ТТУ к постиндустриальным, представленный многообразием форм, для которых основными отличиями являются нерегламентированность, адаптационность, нестабильность, а

на данном этапе существования — и недостаточная социально-правовая защищенность.

Как известно, существует много форм нестандартной занятости, классифицируемых по разным признакам. Из них наиболее представительными и комплексными видятся классификации:

- с учетом таких признаков, как способ участия в общественном труде, степень использования рабочего времени, юридическое оформление трудовых отношений, регулярность трудовой деятельности, расположение рабочего места, статус занятости, специфика деятельности [3: 20, 64];

- по признакам гибкости режимов рабочего времени, способа организации труда, формальности трудовых отношений, продолжительности рабочего времени, длительности трудовых отношений [11: 77];

- ряду других [2].

При всем обилии и несовпадении классификационных подходов большинство авторов приводят перечни наиболее часто встречающихся на практике нестандартных форм занятости. Они также различны. На наш взгляд, с этих позиций наиболее распространенными в современной России *формами нестандартной занятости* следует считать представленные нами в таблице 1. Как мы попытались показать, формирование целого ряда нетрадиционных для индустриальной экономики форм занятости началось еще в период доминирования стандартной «нормали». Это касается всех ставших уже традиционными форм гибкой занятости, а также работы без оформления или с оплатой по «серым» схемам.

Разновидности нестандартной занятости, отмеченные в таблице 1 как новые, появились в последние 15-20 лет. Несмотря на очевидную способность повысить эффективность труда при соответствующих условиях, они до сих пор не получили распространения в нашей стране.

Анализ существующих классификаций форм нестандартной занятости показывает, что они в большинстве своем являются теоретическими конструкциями и нуждаются в совершенствовании по ряду позиций.

Во-первых, используемые классификационные признаки должны быть конкретизированы формами их проявления, поскольку зачастую применимы для классификации и стандартной, и нестандартной занятости (например, трудовой договор — срочный или бессрочный, неполная занятость —

вынужденная или добровольная и т.п.). Во-вторых, следует акцентировать характерные признаки нестандартной занятости как нерегламентированной и незащищенной. В-третьих, немаловажно усиление прикладного характера предлагаемых классификаций.

Табл. 1. Основные формы нестандартной занятости, получившие практическое распространение [составлена авторами]

| Перечень форм | Старые — формировавшиеся еще в период доминирования стандартной занятости | Новые |
|---|---|-------|
| Работа в штате, но без нормированных рабочего времени и оплаты труда, а также без коллективных договоров | + | |
| Временная занятость — работа по временным контрактам (подрядам) на основе гражданско-правовых договоров | + | |
| Неполная занятость по желанию работника, др. гибкие формы занятости | + | |
| Поденная работа, услуги по вызову | + | |
| Надомная работа — самозанятость, индивидуальная трудовая деятельность (ИТД) | + | |
| Занятость в неформальном секторе экономики: - без оформления; - с оплатой по «серым» схемам | + | |
| Предпринимательство индивидуальное, в т. ч. без оформления | | + |
| Фриланс — «дистанционная занятость», «телетруд» | | + |
| Аутсорсинг — обслуживание ряда функций фирм(ы) персоналом другой компании по субподряду | | + |
| «Заемный труд» — аутстаффинг или лизинг персонала на основе оформления работодателем выведенных за штат работников или найма через посреднические агентства занятости | | + |

Анализ существующих классификаций форм нестандартной занятости показывает, что они в большинстве своем являются теоретическими конструкциями и нуждаются в совершенствовании по ряду позиций.

Во-первых, используемые классификационные признаки должны быть конкретизированы формами их проявления, поскольку зачастую применимы для классификации и стандартной, и нестандартной занятости (например, трудовой договор — срочный или бессрочный, неполная занятость — вынужденная или добровольная и т.п.). Во-вторых, следует акцентировать характерные признаки нестандартной занятости как нерегламентированной и незащищенной. В-третьих, немаловажно усиление прикладного характера предлагаемых классификаций.

3. Взаимосвязь нестандартной и неустойчивой занятости. Факторы ускорения процесса неустойчивости занятости.

Лишь в немногих исследованиях по данной проблематике, в т. ч. классификациях, получил отражение вопрос *взаимосвязи нестандартной и прекариальной занятости*.

Как известно, исследования прекариата и прекариальной занятости в последнее время получили широкое распространение во всем мире, включая и Россию. Это работы иностранных ученых [21, 22, 23, 24, 25], а также отечественных специалистов [2, 6, 8, 9 и др.]. В их исследованиях в дискуссионной форме рассматриваются понятийный аппарат самого явления, содержание и факторы становления процесса прекаризации, признаки прекариата и др.

Мы согласны с авторами [15: 21], которые считают, что истоки формирования прекариата следует искать еще в индустриальной эпохе, хотя массовое развитие эти процессы получили уже в наше время. Полагаем, что при рассмотрении проблемы прекаризации надо исходить из объективной обусловленности прослеживающихся здесь тенденций. В основе прекаризации, как представляется, лежат те же базисные причины, которые породили неустойчивую, нестандартную занятость. Поэтому нельзя согласиться с достаточно распространенным мнением о субъективной (насильственной) обусловленности процесса прекаризации.

Однако среди факторов возникновения и развития тенденции к прекаризации населения имеются как объективные, так и субъективные, например [9: 5]:

- низкий уровень трудовых доходов субъектов вынужденной нестандартной занятости;
- снижение уровня социальной защищенности работников;
- отсутствие для многих стабильной работы и неуверенность в завтрашнем дне;
- уход в «тень» социально-трудовых отношений;
- размывание трудовых прав;
- полный или частичный демонтаж института стандартного трудового договора.

Региональный перечень факторов нестабильности занятости, приводящих к прекаризации, применительно к условиям Воронежской области дополняется такими, как высокая доля мелкотоварного производства, высокие уровни неформальной занятости и очаговой безработицы, низкая эффективность профориентационной работы среди населения [18: 58].

Мы разделяем подход А.М. Колота, который анализирует процесс прекаризации трудового населения с позиции неустойчивой занятости, предлагая двойное толкование самого понятия *«прекаризация»*. Он рассматривает ее как распространение разнообразных форм нестандартной занятости, а также как общественное явление, связанное с увеличением слоя людей, чувствующих нестабильность своего существования в обществе. А.М. Колот, как и Г. Стэндинг, тоже подчеркивает, что признаки прекаризации можно обнаруживать по отклонениям от нормы: стандартных отношений в сфере занятости, трудовых доходов, законодательно закрепленных трудовых прав и защищенности от социальных рисков.

Аналогичный подход развивает в своих работах также Л.В. Санкова [14: 44-53]. Она считает наиболее характерным признаком данного понятия утрату прекариями социальной стабильности и защищенности в сфере занятости и трудовых отношений.

На той же позиции стоят В.Н. Бобков и О.В. Вередюк, которыми выделены признаки прекаризованной занятости, характеризующие ее как неустойчивую. Это выражается «...в принудительной для работника неполной занятости в официальной экономике; ... заключении с работниками срочных трудовых или гражданско-правовых договоров вместо бессрочных; ... в найме работников через посредничество частных агентств занятости с нарушением их

трудовых и социальных прав; ... переводе трудовых отношений в неформальные формы» [2: 7-11].

Следует отметить подход украинских авторов Е.А. Гришновой и Е.Г. Бринцевой, которые в определении прекариата выделяют такую черту, как невозможность для его представителей реализовать свое право на достойный труд. В расшифровке содержания данного понятия ученые, по существу, также сводят его к неустойчивой занятости, предлагая при этом соответствующие критерии прекаризации [7].

Таким образом, среди специалистов уже сложилось понимание тесной связи между явлениями нестандартной и прекаризованной занятости, а также процессами их формирования. Однако многие стороны этой взаимосвязи исследованы недостаточно, не достигнуто даже терминологического единства, не говоря уж о характеристиках рассматриваемых понятий, определении их перспектив в современном обществе, возможностях практической оценки распространения и регулирования.

В отношении понятийного аппарата наша позиция состоит в необходимости разграничения явлений прекариата и прекаризации. Прекариат мы понимаем не как особый класс, а как некий слой населения или социально-демографическую группу, находящуюся на самом низком уровне социальной стратификации. Его специфическими характеристиками являются нетрадиционность и нестабильность занятости, социальная (а для ряда групп и правовая) незащищенность, как правило, низкие и (или) нестабильные доходы, психологическое ощущение ненадежности существования, социальная обособленность, отсутствие или неопределенность самоидентификации как члена общества (сообщества).

Прекаризацию же мы рассматриваем как процесс формирования этого социального слоя, чему способствует множество факторов. Поэтому, несмотря на отсутствие статистических оценок, мы согласны с авторами, которые считают тенденцию прекаризации экономически активного населения нарастающей. Этому способствуют не только объективные трансформационные процессы в современном мире, но и субъективные интересы работодателей, пассивная позиция власти, консервативные организационные принципы в сфере труда, занятости и социальной защиты, недостаточные меры регулирования отношений в данной сфере и т.п.

Поэтому численность изгоев-прекариев ширится во всем мире, и Россия не исключение, а, скорее, наоборот. Она представляет собой весьма благоприятную среду, где слой прекариев растет за счет представителей различных групп населения, не имеющих занятости или занятых в нестандартных формах, при этом не имеющих гарантий занятости, достойного заработка и традиционных форм социальной защиты.

Одна из специфических особенностей условий формирования прекариата в России состоит в переплетении сохраняющихся индустриальных технологий с постиндустриальными, на которые накладываются последствия перестроечных разломов и современных кризисов. Отсюда и наличие многих социальных типов прекариата, относящихся к разным эпохам, от ремесленника и мелкого товаропроизводителя до квалифицированного специалиста, вынужденно или добровольно занятого в нестандартной форме.

Говоря о взаимосвязи нестандартной и прекаризованной занятости, можно констатировать, что, во-первых, прекариат есть носитель нестандартной занятости, а во-вторых, оба явления порождаются одними и теми же глубинными причинами. Однако знак равенства между ними ставить нельзя. Каждый прекарий занят в той или иной нетрадиционной форме; но неправомерно утверждать, что каждый нестандартно занятый относится к прекариату.

4. Критерии идентификации и масштабы распространения прекариата.

Чтобы четко обозначить эти несовпадения, необходимы критерии идентификации прекариата. В попытках их выделения можно обнаружить различные подходы:

- через дифференциацию и классификацию нетипичных форм занятости, когда рядом авторов неустойчивая занятость рассматривается как «плохая» разновидность нестандартной, или прекариат;
- через создание перечня конкретных форм прекариата [7];
- через выделение практических форм неустойчивой занятости [1];
- по последствиям применения определенных форм нестандартной занятости для положения работника. По этому критерию И.Д. Котляров предлагает разграничивать три разновидности нестандартных форм занятости — позитивные,

негативные и нейтральные [10], в связи с чем прекариат должен характеризоваться негативными последствиями.

На наш взгляд, теоретически обоснованы и весьма перспективны в практическом плане критериальные характеристики прекариата, предложенные в исследовании О.И. Шкаратана, В.В. Карачаровского и Е.Н. Гасюковой [20: 12-16]. Кроме того, по данным четырех весьма представительных опросов населения они пришли к выводу, что к зоне риска прекаризации в России можно отнести порядка 27% занятых.

Из всех рассмотренных и предлагаемых разными специалистами критериев идентификации прекариата мы считаем основными нестабильность, неустойчивость и незащищенность занятости и жизни в целом, а также материальный критерий. Высшей границей доходности прекариев предлагаем считать величину прожиточного минимума экономически активного жителя: те, у кого доход ниже, входят в прекариат.

Несмотря на то, что численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума снизилась за 15 лет в 2,16 раза, она все еще составляет 19,5 млн чел., а в последние 2 года растет (табл. 2).

Табл. 2. Основные социально-экономические показатели уровня жизни населения [13]

| | 2000 | 2010 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения): | | | | | |
| руб. в месяц | 1210 | 5688 | 7306 | 8050 | 9701 |
| в процентах к предыдущему году | 120,0 | 110,4 | 107,6 | 110,2 | 120,5 |
| Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума: | | | | | |
| млн. человек | 42,3 | 17,7 | 15,5 | 16,1 | 19,5 |
| в процентах от общей численности населения | 29,0 | 12,5 | 10,8 | 11,2 | 13,3 |
| в процентах к предыдущему году | 84,9 | 96,2 | 92,3 | 103,9 | 117,4 |

Таким образом, к прекариату можно отнести 13,3% населения страны.

Кроме определенных категорий нестандартно занятых, к прекариату следует относить реальных безработных, т.е. тех, кто на самом деле соответствует МОТовскому определению безработного — независимо от того, зарегистрирован ли он в органах занятости или нет. Если считать, что статистические обследования домохозяйств по проблемам занятости дают верную оценку, то в 2015 г. полная безработица в России составляла 4264 тыс. человек (5,6%), и она тоже в последнее время растет (2014 г. — 3889 тыс. человек, 2012 г. — 4131 тыс. человек). Итак, только совокупность этих двух показателей прекаризации населения России позволяет оценить ее уровень цифрой не менее 18,9%.

Прекариат — самый уязвимый и обездоленный слой населения, в т.ч. и среди нестандартно занятых. Но для России характерна такая особенность, как размывание границ между социальными стратами, сближение средних слоев населения с низшими по уровню доходов, степени незащищенности и неустроенности жизни. Как отмечает Г. Стэндинг, эта российская особенность все больше становится общемировой закономерностью, чему в огромной степени способствует глобализация.

Принятый в статистике России показатель оценки уровня жизни населения по среднедушевым доходам все больше подвергается критике. Как альтернативные предлагается рассматривать более объективные показатели медианных и модальных доходов. Разрыв между величиной прожиточного минимума и этими показателями оказывается гораздо меньше, а уровень бедности населения и риск прекаризации выглядит выше (рис. 1). Об этом же свидетельствует анализ структуры расходов на конечное потребление в различных типах домашних хозяйств (рис. 2).

Если к крайне бедным отнести живущих на прожиточный минимум, то каждый из них ежемесячно тратит в среднем менее 5 тыс. руб. на питание и менее 2 тыс. руб. на непродовольственные товары. При оценке среднего уровня жизни по модальным доходам эти цифры поднялись бы незначительно — всего до 5,5 тыс. руб. и 3,2 тыс. руб. соответственно.

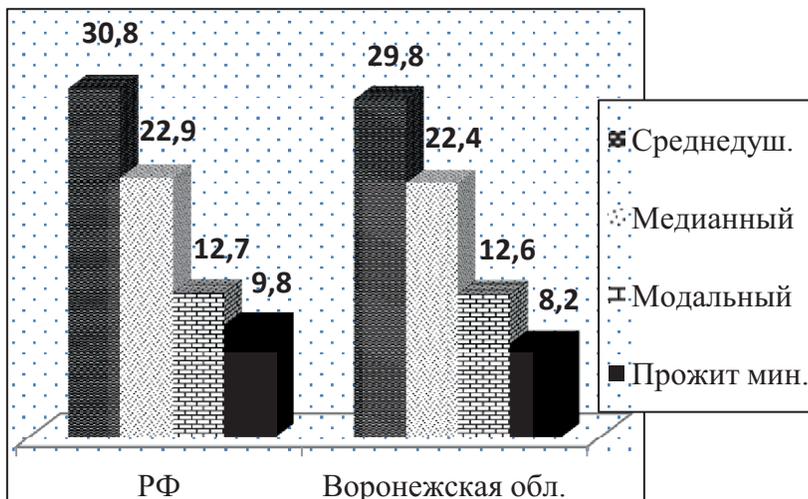


Рис. 1. Соотношение среднедушевого, медианного, модального доходов и прожиточного минимума населения в 2016 г., руб. в месяц [16]

Следует отметить двойственную природу процессов прекаризации россиян в аспекте добровольного или принудительного обретения тех или иных форм нестандартной занятости. С одной стороны, прекаризация идет под воздействием технико-экономических и политических факторов, не оставляющих выбора работнику и обуславливающих нестабильность его положения на рынке труда и в жизни в целом.

С другой же стороны, можно говорить о формировании новой прослойки общества, добровольно предпочитающей трудовую нестабильность и рискованную свободу выбора нетрадиционной занятости «офисной рутине». Для некоторых людей это становится осознанно избранным стилем жизни.

Взаимосвязь нестандартной и прекаризованной занятости прослеживается и в том, что они проникают на не регулируемые Трудовым кодексом территории. Отсюда важнейшая особенность прекаризации и прекариата в России — их симбиоз с неформальной занятостью, вследствие чего в литературе даже появился термин «неформалиат».

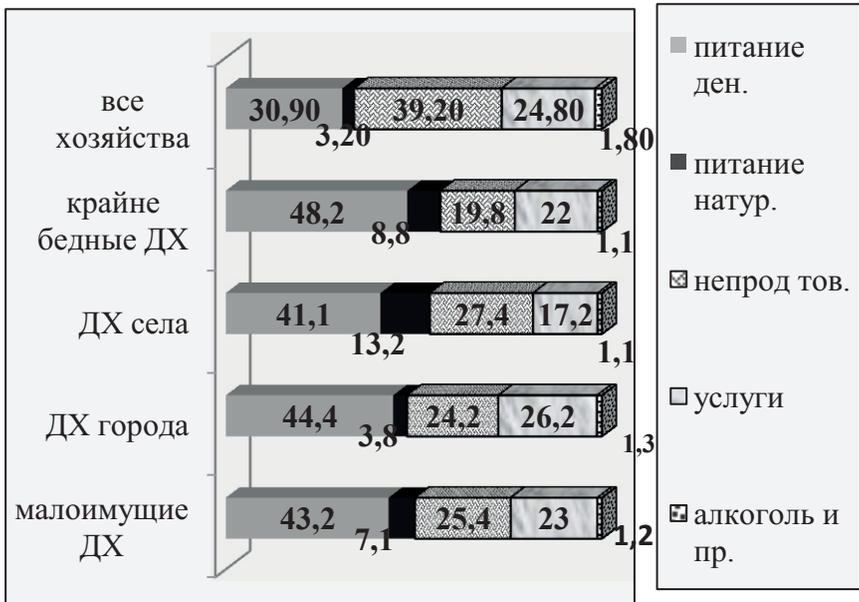


Рис. 2. Структура расходов на конечное потребление в разных типах домашних хозяйств (ДХ) в 2014 г.

(по материалам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств; % к итогу) [17]

5. Выводы.

1) Процессы распространения нестандартной занятости и прекаризации населения идут рука об руку, во многом обусловлены одними и теми же причинами и в целом носят объективно-субъективный характер.

2) Многие формы нестандартной занятости служат сегодня базой прекаризации, хотя при создании государством соответствующих условий организации, оплаты труда, правовой и социальной защищенности людей на таких рабочих местах эффективность труда в целом бы возросла.

3) Невнимание государства и общества к этим нарастающим процессам чревато ростом социальной напряженности, когда разобщенный слой прекариев может превратиться в организованный класс, отстаивающий свои права, о чем предупреждал Г. Стэндинг.

4) Объективную составляющую рассматриваемых процессов вряд ли удастся долго не замечать, и чем быстрее общество это осознает и научится регулировать к своей пользе, тем лучше.

5) Первоочередными мерами такого регулирования должны стать законодательные. Из объекта исследовательского анализа и научных дискуссий явление прекаризации необходимо перевести в правовое поле. Следует законодательно определить угрозы и недопустимые границы перерастания просто нестандартной занятости в прекаризованную, сформировать критерии прекаризации, превышение которых должно сопровождаться мерами социальной защиты соответствующих категорий населения. Представляется, что в России в первую очередь следует защитить от нарастающей прекаризации квалифицированных работников, размываемый средний класс.

Список литературы:

1. Бизюков П. Регулирование трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. Доклад в Центре социально-трудовых прав при поддержке Фонда имени Фридриха Эберта. http://www.unionstoday.ru/news/columns/2012_
2. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости / Уровень жизни населения регионов России. — 2013. - №6 (184).
3. Варшавская Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово: Кемеровский государственный университет. - 2009, с. 20, 64.
4. Гайдар А.Е. Основные тенденции занятости в условиях глобализации//Бизнесинформ. — 2015. — №6, с. 122.
5. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. — М.: ГУ ВШЭ, 2005.-36с.
6. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных страфикационных системах глобального общества // Социологическая наука и практика. 2013. №3. с. 5-14.
7. Гришнова Е.А., Бринцева Е.Г. Прекаризация как проявление кризисных явлений в социально-трудовой сфере Украины. Доклад, представленный в рамках сессии «Реакция рынка труда на кризис» XIV Апрельской международной научной конференции «Модернизация экономики и общества», проходившей с 2-5 апреля 2013 года в Москве. [Электронный ресурс]. URL: <http://pandia.ru> (дата обращения: 28.05.2017).
8. Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2015. №1. [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491> (дата обращения: 26.05.2017).
9. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации//Экономика труда и проблемы занятости. — 2014. — №2 (39). — с. 4.
10. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные. JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики) Том 6, №4. 2015 http://humper.ru/files/JER_6_4/JER_6.4_2.pdf

11. Потуданская В.Ф. Мокрецова А.В. Классификация нестандартных форм Вестник Волгоградского института бизнеса, 2012, №1 (18).

12. Розеватов Г.А. Флексибилизация рынка труда как основа появления нестандартной занятости//Вестник ПАГС. — 2014. — №2(41). с. 75-80.

13. Российский статистический ежегодник — 2016. Т. 6.1. http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_13/Main.htm

14. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации / Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — №4 (194), с. 44-53.

15. Сизова И.Л. Прекаризация в трудовой сфере России, 2015, с. 21. http://socinst.ru/sites/default/files/files/Sizova_Prekarizatsiya.pdf

16. Средний, медианный и модальный уровень денежных доходов населения в целом по России и по субъектам Российской Федерации за 2016 год 16. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/bednost/tab1/tab-bed1-2-6.htm

17. Структура располагаемых ресурсов и расходов на конечное потребление в малоимущих домашних хозяйствах в 2014 г. (по материалам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств; в процентах к итогу). Табл. 6.25. http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/soc-pol.pdf

18. Федченко А.А., Маслова Е.В. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества. Уровень жизни населения регионов России. №4 (194), 2014.212. 54-64.

19. Черкасов В.Е., Ваховский Е.В. Нестандартные формы занятости в условиях постиндустриальной экономики// Вестник ПАГС. — 2012. — №2. с. 205-212.

20. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) — Социологические исследования, 2015, №12, с. 12 — 16. http://socis.isras.ru/files/File/2015/2015_12/99_110

21. Стэндинг Гай. Прекариат: новый опасный класс: Ад Маргинем Пресс; Москва, 2014.

22. Dörre K. Entsteheneue Unterschicht? Anmerkungen zur sozialen Frage in die Politik // Working Papers: Economic Sociology. Germany. Jena. №1. 2007.

23. Ueda Y., Ohzono Y. Comparison between Freeters and Regular Employees: Moderating effects of Skill Evaluation on the Age-Satisfaction Relationship//International Business Research. Vol. 6. №5. 2013.

24. Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks, 2003.

25. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб., 2009. 574с.

§ 3.3. Италия: лаборатория неустойчивой занятости?

1. Введение.

История итальянского рынка труда характеризуется очень высоким уровнем неустойчивости и безработицы. Это не случайное или типичное для Италии состояние: Маркс в первой книге «Капитала» напоминает нам о том, что безработица необходима для существования всей

капиталистической системы, которая требует, чтобы часть рабочей силы оставалась безработной. Работа не должна быть ни стабильной, ни достаточной для всех, в противном случае между работниками не будет существовать конкуренции, и капиталу будет трудно максимизировать прибыль предпринимателя посредством регулирования заработной платы. В этом смысле технологические и организационные инновации позволяют побороть старые методы работы и снизить потребность в рабочей силе, сохраняя высокую долю безработицы при расширении производства. Кейнс также был убежден, что капитализм никогда не сможет достичь полной занятости без государственных инвестиций, направленных на повторное поглощение безработицы посредством создания рабочих мест. Он открыто доказывал, что правительство должно прямо предоставлять работу безработным, хотя бы для использования их на непроизводительных рабочих местах (таких как выкапывание ям, а затем их повторное зарывание). Эта практика, какой бы абсурдной она ни была, по-прежнему будет иметь положительный эффект в увеличении богатства нации, предоставляя деньги людям, которые их раньше не имели [Бэкхаус, Бейтман, 2011].

Таким образом, нестандартная занятость является предварительным условием для существования современных промышленных систем. Однако она должна быть настолько скрытой, насколько это возможно, «физиологически присущей» системе и в некотором смысле делающей «виноватыми в ней» для самих безработных. Неслучайно в Италии открытие феномена вынужденной безработицы происходит в конце XIX века. До этого времени, предпочтительнее было думать о безработном в моралистическом смысле, как об обезображенном человеке, который отказался выполнять утомительную работу и предпочел жить на милостыню с помощью подручных средств [Альберти, 2016]. Именно во время кризиса 1929 года (когда количество безработных в Италии достигло 15% рабочей силы) безработица была рассмотрена с новой точки зрения, и в ходе исследований были обнаружены многие признаки безработицы, ее распределение по территории (с разделением на более и менее промышленно развитые районы) и по полу (с женщинами репродуктивного возраста, которые более подвержены безработице, чем мужчины). В частности, была выявлена необходимость вмешательства на местах, что

требует осуществления больших инвестиций для улучшения служб занятости¹⁸: согласно Гуманитарному обществу Милана, в этом городе государственные учреждения могут найти работу только 8-9% безработных (кстати, этот результат лучше, чем тот, который был получен в 2017 году государственными центрами занятости). Но в то время эти данные скрывались: фашистский режим всемерно заинтересован в маскировке явления, конечно, нелестного. Поэтому необходимо дождаться пятидесятих годов, чтобы выяснить особенные признаки «итальянской модели» безработицы и отсутствия защиты, которая наказывает, в частности, женщин, молодежь и граждан, проживающих на Юге.

Казалось, что эта ситуация изменится в лучшую сторону благодаря вхождению Социалистической партии в правительство страны в шестидесятые годы. Фактически в течение этого десятилетия были приняты новые правила, направленные на предоставление рабочим более широких прав: Закон №1369/60, например, ввел запрет на посреднические услуги при найме на работу, тем самым пытаясь ограничить использование незаконной практики, так называемой «капоралато» (это слово можно приблизительно перевести с помощью понятия «черных бригадиров» — посредников по найму рабочей силы), создаваемой в основном преступными организациями. Закон №230 от 18 апреля 1962 года, с другой стороны, определяет «нормальный» трудовой договор как договор без определенного срока действия, налагая ряд ограничений (относительно причин, продолжительности и возможности расширения) на использование срочных договоров, которые до того времени, особенно в определенных секторах, представляли собой значительную долю занятости. В конце десятилетия был подготовлен Закон №300 1970 года, более известный как «Статут трудящихся», введен ряд ранее не существовавших мер защиты в интересах трудящегося, таких как обязательство для фирм, насчитывающих более 15 сотрудников, иметь

¹⁸Тема, которая по-прежнему обсуждается более чем 90 лет спустя: см. последнюю статью «Для поиска работы необходимы центры занятости 4.0», Франческо Джубилео и Франческо Пасторе, <http://www.lavoce.info/archives/48510/trovare-lavoro-servono-centri-limpiego-4-0/>, 05.09.17

«достаточное основание» для увольнения работника. В противном случае работники имеют право оспорить данное решение на основании закона, с вытекающим из этого обязательством по восстановлению на работе в случае победы. Последний закон, который продолжает действовать, был несколько раз изменен, как мы увидим позже.

2. Повышение гибкости рынка труда.

Начиная с 1980-х годов, итальянский рынок труда участвовал в длительном процессе деконструкции защиты труда, направленном на смягчение Статута трудящихся 1970 года, закона, который установил свод правил для защиты работы сотрудников. Первая попытка повышения гибкости работы была предпринята Законом №863 1984 года, в соответствии с которым был разработан «договор о подготовке» для молодежи (несмотря на то, что молодежь, принятая в компанию, была намного более образованной, чем когда-либо в прошлом) и предоставлена возможность создания так называемых «коллективных договоров», направленных на сокращение рабочего времени (и заработной платы) в случае кризиса предпринимательской деятельности: противоречивое применение правила «меньше работать для обеспечения работой всех» [Аснар, 1994]. В 1991 году Закон №223 сократил ограничения на массовые увольнения по причине промышленных кризисов или реструктуризации. Меморандум о взаимопонимании от июля 1993 года представил идею о том, что гибкость может способствовать увеличению занятости, но, как отметил Лучано Галлино (2007), и даже доказал, что работа людей, в разных отношениях, это просто товар. В 1995 году Пенсионная реформа предложила введение минимального пособия по социальному обеспечению для временных работников, повысив показатель «участника коллективной работы»: молодая женщина, главным образом женщина, работавшая по временному договору, где-то между независимым и наемным работником, в среднем семь месяцев в году и с ежемесячным окладом до вычета налогов в размере 700 евро [Ди Никола, 2009]. В 2013 году, количество временных «участников коллективной работы» выросло до миллиона, в том числе более 100.000 в государственной администрации. Тем не менее, законы, единогласно считавшиеся узлами гибкого труда, опубликованные в 1997 году [Закон №196], ввели временный труд, что еще больше расширило возможности трудоустройства на определенный

срок. В 2003 году, с осуществлением Закона №30, правительство ввело множество других гибких схем договоров. Согласно профсоюзам, новый закон предлагал фирмам более 40 нестандартных и нетипичных типов договоров, от работы «на основе проекта» до «работы по вызову».

Данное законотворчество, укоренившееся в течение длительного периода сильной экономической неопределенности для хозяйствующих субъектов и сокращения расходов на социальное обеспечение, привело к возникновению ненадежности рынка труда, которая сохраняется до сегодняшних дней. Сказав вкратце, правительство, акцентируя внимание на «обеспечении гибкой защиты», создало систему гибкой незащищенности [Бертони и др. 2009].

3. Когда жесткость рынка труда — стереотип.

Это, как минимум, странно, но об этом стоит говорить. Серьезные дискуссии между политиками, учеными и предпринимателями по поводу чрезмерной жесткости итальянского рынка труда усилились в конце 90-х годов после опубликования ОЭСР «Индекса законодательства о защите занятости». Законодательство о защите занятости было направлено на сопоставление, для всех развитых стран, жесткости положения об увольнении и использования временных договоров. В случае Италии, помимо расходов, которые должна понести компания при увольнении работника, ОЭСР также подсчитала выходные пособия (*Trattamento di Fine Rapporto*, TFR), которые ошибочно принимались за расходы, которые компания должна понести при увольнении работника. Напротив, TFR представляют собой своеобразные принудительные сбережения, приблизительно равные месячной зарплате за каждый год, которые работник может получить только в случае увольнения по собственному желанию или выхода на пенсию, и которые обычно используются компанией для самофинансирования или, по крайней мере, в качестве кредита по очень выгодной ставке. Эта сумма (которая для работников, вышедших на пенсию после 30 или 40 лет работы в одной компании, может достичь существенных значений), если она была рассчитана в индексе Законодательства о защите занятости, была одной из самых крупных в Италии среди стран мира с более «жестким» рынком труда. От Банка Италии в 2001 году и группы ученых

университета Боккони в 2003 году поступило сообщение об ошибке. ОЭСР без промедления пересматривает свои оценки, но лишь в 2014 году, наглядно демонстрируя, после появления статьи в национальной прессе, когда вся история стала общеизвестной, что итальянский рынок труда не был настолько жестким, как политики и предприниматели привыкли полагать, а более гибким, чем в Германии и Франции. Но к настоящему времени данный стереотип укоренился, а законодательство изменилось.

Попытки многих государств, заинтересованных в том, чтобы сделать рынок труда более гибким, началась с отмены статьи 18 Статута трудящихся 1970 года (или, по крайней мере, устранение ее последствий для предприятий). Эта статья посвящена защите прав работника в случае незаконного увольнения; она говорит о том, что в компаниях, насчитывающих более 15 работников, любое увольнение действительно только в том случае, если на это существует достаточное основание или обоснованная причина. В случае отсутствия данных условий, работник может обратиться в суд по трудовым спорам, и суд, в случае признания незаконности приказа об увольнении, может постановить восстановление работника на рабочем месте, а также обязать предприятие выплатить работнику возмещение в размере не менее 5 месячных зарплат. Главное требование хозяйствующих субъектов заключалось в том, чтобы заменить отмену увольнения и последующее восстановление работников в компанию с экономической компенсацией. Следует отметить, что различные правительства, последовавшие за первым десятилетием 2000-х годов, были не в состоянии изменить данную статью по причине сильной мобилизации профсоюзов. Только в 2012 году техническое правительство, возглавляемое профессором Марио Монти, вносит важные изменения — оправдывая их необходимостью «спасти Италию» от банкротства и последующего патронажа со стороны международного финансового учреждения (так называемого «Тройка»). Изменения в статье 18 применяются к отдельным случаям увольнения работников по причине экономических проблем и дисциплинарных вопросов компании.

В обоих случаях, до реформы, если судья устанавливал, что причины, представленные компанией, не соответствуют действительности, восстановление работника было обязательным для исполнения. После принятия реформы

[Закон №28 от 28 июня 2012 года], суд уже не может вынести приказ о восстановлении работника, данное условие было заменено экономической компенсацией; отмена увольнения действительна только в случаях увольнения на условиях дискриминации или незаконного увольнения. Данное изменение, в целях правительства, увеличивало гибкость рынка труда за счет сокращения так называемых «барьеров при выходе» с работы (входные барьеры уже были отсечены высоким процентом временных договоров, заключенных с 2000 года). Таким образом, компании могли легко сократить рабочую силу в периоды кризисов, причем расходы составляли от 12 до 24 месячной заработной платы, как указано в новом законе.

4. Безработные, нетипичные и неустойчивые: некоторые данные

Чтобы полностью понять условия рынка труда в Италии, самым надежным источником является годовой отчет, который Национальный институт статистики Istat публикует в мае каждого года, и который в полной мере иллюстрирует занятость итальянцев по сравнению с предыдущими годами. Отчет 2017 года, основанный на опросах, проведенных в 2016 году, начинается с представления интересной сводной информации в области занятости, в соответствии с Таблицей 1 ниже.

Занятость в Италии спустя 8 лет после начала экономического кризиса в 2008 году, все еще ниже докризисного уровня (-333 трудоустроенных, -1,4%), несмотря на быстрое восстановление темпов роста, которое было замечено с 2015 года, (что может быть обусловлено как экономическим восстановлением, так и принятием Трудовой реформы Закона о занятости).

Состояние итальянского рынка труда хуже, чем европейских, где занятость более стабильна. Кроме того, ситуация в Италии имеет некоторые действительно особенные признаки:

- Низкий уровень занятости мужчин, который спустя 8 лет после кризиса насчитывает 600 тысяч недостающих рабочих мест. В отличие от женщин, среди которых занятость увеличилась на 2,7% по сравнению с 2008 годом;
- Постоянное ухудшение занятости на Юге (-5,9%);
- Сильное падение занятости уроженцев Италии (-4,9%), а также значительный рост занятости иностранцев (+ 42%);

• Упадок численности работающей молодежи и лиц среднего возраста (-27% между 15 и 34 годами и -5,8 между 35 и 49), что компенсируется значительным ростом среди тех, кому за 50 (+39,3%). (Это, судя по всему, прямое следствие реформы пенсионной системы, принятой в 2010 и 2011 годах двумя последовательными правительствами, которая повысила пенсионный возраст до 67 лет, с учетом пересмотра, проводимого два раза в год на основании средней продолжительности жизни).

Табл. 1. Рынок труда по показателям 2008, 2015 и 2016 годов
(абсолютные значения в тысячах и процентах)

| | Уровень занятости (15-64 лет) | | | Трудоустроенные (15 +) | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|-----------|---------|------------------------|---------------------|-------|---------------------|-----|--|
| | Значения 2016 | Колебания | | Значения 2016 | Колебания 2008-2016 | | Колебания 2015-2016 | | |
| | | 2008-16 | 2015-16 | | N. | % | N. | % | |
| ПОЛ | | | | | | | | | |
| Муж. | 66,5 | -3,7 | ,9 | 13.233 | 587 | 4,2 | 149 | ,1 | |
| Жен. | 48,1 | 0,8 | ,9 | 9.525 | 55 | ,7 | 144 | ,5 | |
| ГЕОГРАФИЯ | | | | | | | | | |
| Север | 65,9 | -1,0 | ,1 | 11.831 | 65 | 0,5 | 167 | ,4 | |
| Северо-запад | 65,4 | -0,7 | ,9 | 6.803 | 25 | 0,4 | 81 | ,2 | |
| Северо-восток | 66,5 | -1,3 | ,3 | 5.028 | 40 | 0,8 | 86 | ,7 | |
| Центр | 62,0 | -0,7 | ,6 | 4.876 | 13 | ,4 | 25 | ,5 | |
| Юг | 43,4 | -2,6 | ,9 | 6.051 | 381 | 5,9 | 101 | 1,7 | |
| ГРАЖДАНСТВО | | | | | | | | | |
| Итальянец | 57,0 | -1,1 | ,0 | 20.357 | -1.043 | 4,9 | 251 | ,2 | |
| Иностранец | 59,5 | -7,4 | ,7 | 2.401 | 11 | 2,1 | 42 | ,8 | |
| ВОЗРАСТНАЯ ГРУППА | | | | | | | | | |
| 15-34 | 39,9 | -10,4 | ,7 | 5.052 | -1.910 | -27,4 | 44 | 0,9 | |
| 35-49 | 72,5 | -3,6 | ,6 | 9.938 | 616 | 5,8 | -105 | 1,0 | |
| 50 + | 58,0 | 11,0 | ,7 | 7.768 | .193 | 39,3 | 354 | 4,8 | |
| Италия (среднее значение) | 57,2 | -1,4 | 0,9 | 22.758 | -333 | -1,4 | 293 | 1,3 | |
| Ue | 66,6 | 0,9 | ,0 | 224.289 | .413 | ,6 | 3.447 | ,6 | |
| Uem | 65,4 | -0,4 | ,9 | 146.156 | 602 | 0,4 | 2.598 | ,8 | |

Источники: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; Евростат, Обследование рабочей силы

Восстановление занятости в период с 2008 по 2016 год имела особенные признаки по сравнению с предыдущими годами: занятость женщин характеризуется более низкой

средней заработной платой, чем мужчины: -26%, если ссылаться на декларации о доходах работников, -3,7% для работников государственного сектора и -19,6% для частного сектора, если ссылаться на неустойчивые гендерные различия в оплате труда, рассчитанные Европейским союзом. Значение увеличилось до 43,7% согласно «общему» гендерному разрыву, рассчитанному Евростатом с учетом почасовой заработной платы, среднемесячного количества оплачиваемых часов и уровня занятости женщин. Иностранцы, в основном иммигранты и беженцы, проживающие в Италии, также характеризуются высокой временной неустойчивости рабочих мест, которые главным образом задействованы в неспециализированном ручном труде в сельскохозяйственном и обслуживающем секторах, часто с низкой заработной платой. Согласно данным Фонда Моресса, иностранный работник в среднем зарабатывает на 23% меньше, чем итальянец, а для женщин разница составляет более 30%. Два вышеупомянутых явления приводят к предположению, что с трудом поднятая занятость после 2008 года характеризовалась низкой заработной платой и рабочими местами неустойчивого характера, несмотря на законы, которые стимулировали стандартное трудоустройство за счет сокращения стоимости рабочей силы для хозяйствующих субъектов. Istat представляет еще одно подтверждение увеличения неустойчивости на рынке труда. Как видно из рисунка 1 ниже, в течение рассматриваемого периода, потеря работы (полосы ниже центральной линии) имела трехэтапную схему:

- В начале кризиса компании (и государственные администрации) преимущественно увольняли нетипичных работников (работников трудового коллектива, временных работников и т.д.), договора с которыми не были возобновлены;

- Затем, начиная с 2010 года, хозяйствующие субъекты сократили число работников, имеющих типовой договор с длительным сроком действия. Это преимущественно было связано с кризисом предпринимательской деятельности (массовые увольнения), и профсоюзы с рабочими не могли легко оспорить это в суде. В то же время компании, которые нуждались в персонале, практически исключительно нанимали нетипичных и временных работников.

- На третьем этапе, который начинается во второй половине 2015 года, наблюдается возобновление бессрочной и

неполной занятости, что обусловлено законодательными изменениями, которые будут обсуждаться в следующем абзаце. Но три четверти рабочих мест, предлагаемых безработным в 2017 году, составляли договора, не обеспечивающие стабильной занятости.

Ненадежные рабочие места и молодежь тесно связаны между собой. Как отмечает Istat, «В целом, около шести нетипичных работников из десяти имеют договор с продолжительностью менее 12 месяцев и около 17 процентов имеют годичный договор. Нетипичные виды занятости более распространены среди молодежи в возрасте 15-34 лет, где только у одного из четырех заключен срочный трудовой договор или соглашение о сотрудничестве (почти каждый третий у женщин)» [Istat, 2017: 151].

Институт статистики, используя Динамические показатели за четвертый квартал, демонстрирует, что за последние три года общее количество молодежи в возрасте до 34 лет сократилось в нетипичных видах занятости. Фактически, в период 2013-14 годов, 60,2% молодежи выполняли нестандартную работу. Спустя два года, это число сократилось до 56,7%. Тем не менее, это по-прежнему очень высокое, если не худшее значение, учитывая, что всего лишь 15,4% перешли от нестандартных к стандартным рабочим местам, при этом увеличилось число молодежи, которые после сомнительного опыта остались без работы (рис. 2).

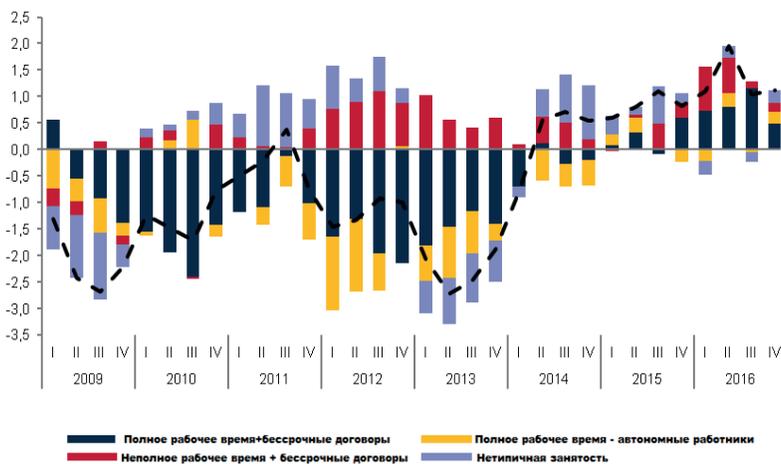


Рис. 1 Трудоустроенные 2009-2016 (процентные значения по изменению занятости) Источник: Istat, Обследование рабочей силы

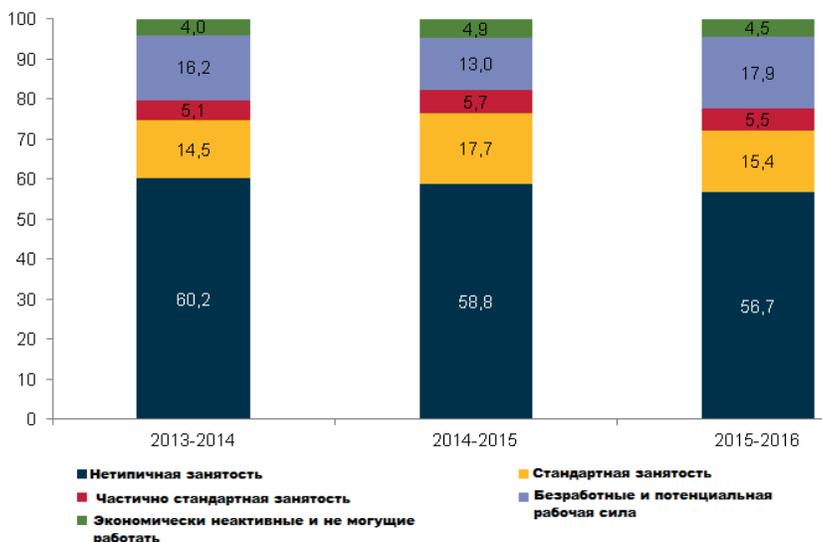


Рис. 2 Нетипичная занятость молодежи в возрасте 15-34 лет
 Четвертый квартал 2013 — Четвертый квартал 2016 (процент)
 Источник: Istat, Обследование рабочей силы

Молодежь кажется социально незащищенной даже в период роста занятости: в июле 2017 года число трудоустроенных превысило 23 млн человек, что является самым высоким показателем с октября 2008 года. Безработица среди молодежи, даже в данном положительном контексте, однако, осталась выше 35%, а 80% рабочих мест, предлагаемых молодежи, являются непродолжительными и временными.

5. «Великая реформа» правительства Ренци: Закон о занятости

Закон о занятости представляет собой полномасштабную структурную реформу, которая была выдвинута в Италии правительством под председательством Маттео Ренци, которая кардинально поменяла рынок труда. Он разделен на пять основных декретов, в которых рассматриваются важнейшие вопросы функционирования рынка труда.

- Декрет №23/2015 касается мер регулирования увольнений работников, в смысле увеличения рабочих мест, уже начатых правительством Монти, которые увеличивают возможность увольнения работника за простой платеж в виде денежной компенсации. Право уволенного работника на восстановление в должности остается только в случае увольнения на основе дискриминации или в случае оспаривания ложных

дисциплинарных мер. Во всех остальных случаях работник получает компенсацию в размере от 4 до 24 месячной заработной платы, в зависимости от трудового стажа (от 2 до 6 месячных заработных плат для предприятий малого бизнеса). Восстановление на работе потеряло свою актуальность даже в случаях массовых увольнений, когда работодатель не соблюдает критерии выбора персонала, попадающего под увольнение.

- Декрет №150/2015 реорганизует службы занятости и действующую политику, предлагая новую модель рынка труда. Цель состоит в том, чтобы построить современную сеть служб занятости с созданием нового Национального управления по действующей политике занятости (НУДПЗ), которое должно быть сформировано (фактически, будет действовать только к концу 2016 года) для улучшения соответствия между спросом и предложением. Цель состоит в том, чтобы способствовать быстрому переводу работника на другое рабочее место, посредством индивидуального развития и приобретения новых навыков. Перераспределение безработных будет осуществляться с использованием специального договора «о перемещении».

- Декрет №22/2015 посвящен социальному обеспечению в случае безработицы и основан на трех инструментах: сокращающаяся субсидия на срок до 24 месяцев для работников, потерявших работу (так называемое пособие по безработице NASPI); субсидия — на срок не более 6 месяцев — для участников коллективной работы, которые потеряли работу, проработав не менее трех месяцев в текущем году и один в предыдущем. Кроме того, для наиболее обездоленных людей существует пособие по вынужденной безработице, которое может потребоваться после завершения выплаты субсидии NASPI.

- Декрет №80/2015 посвящен родительской опеке в течение отпуска по уходу за ребенком, а также предоставляет возможность родителям подать заявление на отпуск на часовой основе или прибегнуть к работе на неполный рабочий день. Кроме того, отпуск в связи с рождением ребенка также предоставляется работающим на себя и лицам свободных профессий. Права на отпуск в связи с рождением ребенка также распространяются на приемных родителей независимо от возраста ребенка в течение первых 12 лет присоединения его к семье.

- Но самая важная часть Закона о занятости — это Декрет №81/2015. Здесь говорится о том, что «договор без оговоренного срока действия является общей формой трудовых отношений» и, в соответствии с первоначальными планами Правительства, посвящается борьбе с нестандартной занятостью. Закон вводит различные инструменты с тем, чтобы сделать типовой договор более привлекательным для хозяйствующих субъектов. Наиболее важной является новая форма договора, применимая к новым сотрудникам, называемая «договором с усиленной защитой», который в течение первых трех лет разрешает увольнение работника без каких-либо причин в обмен на выплату премии, в зависимости от трудового стажа. Еще более важным является экономическое стимулирование (до 8060 евро/год на три года), для компаний, нанимающих новый персонал, или преобразовывающих краткосрочные или фиксированные договора в новые «договора с усиленной защитой» в конце 2015 года. Стимулирование, по мнению многих обозревателей и ученых, было основной причиной заинтересованности большинства компаний в данном законе. К сожалению, это средство правовой защиты, которое, безусловно, снижает стоимость рабочей силы, но не является постоянным, и существует риск того, что после истечения трехгодичного периода льгот (конец 2017 года), новые работники могут быть уволены с использованием правил, введенных тем же законодательством. Декрет, в частности, отменил возможность для компаний заключать соглашения о сотрудничестве, за исключением конкретных случаев, охватывающих коллективные договора или узкоспециализированные рабочие места.

Задача реформы, по крайней мере, по мнению законодательного органа, в основном, заключалась в том, чтобы представить решение тех проблем, которые существовали в предыдущие десятилетия, «вывести страну из состояния безработицы и внести изменения, требуемые Европой»¹⁹. С этой целью реформа привела к сокращению различных договорных форм, введенных с течением времени и приведших к повышению нестандартной занятости. Таким образом, цель заключается в создании новой договорной

¹⁹ Интервью премьер-министра на национальном телевидении Rai 1, 07/03/2015, в день вступления в силу Закона о занятости.

формы (договор с усилением защиты), которая может убедить компании принимать новых сотрудников, предоставляя при этом денежное стимулирование на протяжении первых трех лет и в течение этого же периода смягчая защиту от увольнения. Это была стратегия, которая отчасти сработала, но не так, как хотелось бы правительству. К середине 2017 года уровень безработицы по-прежнему превышает 11%, из которых молодежь составляет более 35%, несмотря на то, что новый тип договоров с «усиленной защитой» впервые появился в 2015 году, когда государственные выплаты были больше (было заключено 932.000 новых договоров, в то время как количество временных договоров сократилось более чем на 250.000 единиц), затем они резко сократились. В течение первого семестра 2017 года, срок действия 1,5 млн договоров закончился, это на 24% больше, чем в предыдущем году. В то же время, было заключено всего 32.000 новых договоров без оговоренного срока действия, в то время как количество договоров с фиксированным сроком увеличилось на 221.000.

Эти противоречивые цифры породили «числовую войну», в которой три государственных института представили разные данные, полученные в результате выборочного обследования, в первом случае (Istat), в двух других случаях правительственные источники (Национальный пенсионный совет и Министерство труда). Как отмечает Учебный центр АДАПТ Университета Модены и Реджио-Эмилии, Закон о занятости на самом деле не привел к полным изменениям длительных тенденций в сфере занятости, запланированным потраченными средствами (20 млрд евро за три года) [Сегеци, Несполи, 2017].

Кроме того, возможно, для того чтобы увеличить занятость, недостаточно предлагать временные налоговые льготы для компаний: компании будут использовать больше рабочей силы, не тогда, когда она будет стоить меньше, а когда спрос на товары будет увеличиваться, а дополнительное производство будет не достижимо с повышением производительности, связанным с внедрением новых технологий. Это также подтверждается недавним исследованием Европейского института профсоюзов ETUI [Пьясна, Мьян, 2017], в котором анализируются реформы, приведшие к либерализации рынка труда в нескольких странах (и преимущественно в Италии и Испании), и заключаются два четких вывода:

1) что либерализация рынка труда с 2008 года не увеличила занятость и не привела к сокращению безработицы для конкретных целевых групп (таких как женщины или молодежь);

2) либерализация негативно отразилась на сегментации, что привело к ухудшению условий для работников в виде более нестандартной занятости и меньшему количеству возможностей для поиска постоянной и надежной работы.

6. Выводы.

В конечном счете, итальянские рабочие столкнулись с растущим ухудшением своего состояния с момента кризиса в 2008 году: для работников были приняты две меры с промежутком в несколько лет, о сокращении защиты в случае увольнения, что снижает даже социальное обеспечение в случае безработицы. В Италии найти новую работу очень сложно, особенно людям старше 50 лет, и эти трудности усугубляются ограниченной функциональностью центров занятости. Государственные центры включают штат (в основном с фиксированными и краткосрочными договорами), состоящий из немногим более 8.000 сотрудников (одна десятая Германии, где количество безработных составляет половину, чем в Италии). Каждый оператор в Италии должен помочь 150 безработным, в то время как в Великобритании это соотношение составляет 1 к 24, а во Франции — 1 к 48²⁰. Тем временем, Пенсионная реформа увеличила пенсионный возраст до 67 лет: решение, которое можно понять сквозь призму требований, предъявляемых международными финансовыми органами власти, которые составляют настолько важную часть государственного долга Италии, что могут навязать свою собственную политику в преддверии финансового краха страны, но абсолютно абсурдную в условиях глубокого глобального экономического кризиса, когда Италия потеряла четверть ВВП и увеличилось количество безработных и отчаявшихся людей, которые перестали искать работу (общее количество безработных и отчаявшихся достигло 25% населения).

Положение еще больше ухудшилось для безработных: для них, как мы видели, политика была направлена на то, чтобы набор сотрудников стал менее обременительным, но компании

²⁰<http://www.fondoforte.it/newsletter/newsletter-19/i-servizi-per-limpiego-in-italia-e-in-europa/>

предпочли временные договора или преобразование договоров, не обеспечивающих стабильной занятости, заключенных с людьми, уже работающими на предприятии. Цифры предельно ясны: уровень безработицы, который в 2008 году составлял 6,7%, вырос до 11,7% в 2016 году. Показатель безработных среди молодежи в возрасте до 24 лет, который составлял 21,2%, в 2016 году вырос до 37,8%. Показатель «нигде не учащихся и не работающих», в возрасте до 29 лет вырос с 19,3% до 24,3% за 8 лет, а в возрасте от 30 до 34 лет, вырос на 8 единиц, с 22,5% в 2008 году до 30,4% в 2016 году. А целенаправленная политика, запущенная Европейским Союзом, а именно «Гарантии для молодежи», в Италии, несмотря на выделенные 1,5 млрд евро, работала лишь частично. В последнем отчете о мониторинге Министерства труда ²¹ показано, что из приблизительно 1,2 млн молодых людей, включенных в программу, количество тех, кто связался с центром занятости, составляет 0,968 млн (80%), а тех, кто прошел обучение, стажировку или получил предложение о работе составило всего лишь 514 тыс. (42,8%). Весомая цифра, но как сказал Тирабоши (2016), «которая сама по себе свидетельствует о провале плана и бросает тень на иллюзии тех 600 тыс. молодых людей, которые ничего не получили»²². Явление «Нигде не учащихся и не работающих», которое, согласно Евростату, обходится в 1,2% ВВП континента, в Италии обходится в 2 процентных пункта ВВП, или 36 млрд евро в год.

Как отмечают некоторые итальянские обозреватели, вышеизложенное является наиболее очевидным доказательством того, что Италия не страна для молодежи [Амбрози, Розина, 2009]. И на самом деле, они, когда у них появляется шанс, эмигрируют (около 100 тыс. молодых людей покидают Италию каждый год, причем 90% из них являются выпускниками вузов) в те страны, где перед молодежью открывается больше возможностей в плане трудоустройства и карьеры.

Неустойчивость в сфере занятости, которая до принятия Закона о занятости касалась более 3 млн человек, не уменьшилась: действительно, как это ни парадоксально, в условиях неустойчивости трудоустроенных людей гораздо

²¹Министерство труда, *Documento di monitoraggio*, 21 luglio 2017

²²Джулия Розолен, Франческо Сегецци, *Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, Университетское издательство АДАПТ, 2016

больше, поскольку в настоящее время можно легко прерывать договор в течение первых трех лет, даже договор без оговоренного срока действия. Это явление имеет особую социальную важность, поскольку неустойчивость занятости часто связана с уменьшением гражданских прав, а это приводит к «отсрочке» перехода к взрослой жизни, решению о замужестве и рождении ребенка [Ди Никола и др., 2014]. Похоже, что в Италии кто-то решил испытать ухудшающуюся стратегию, чтобы понять, куда идти дальше. В противном случае, мы столкнулись бы с повсеместной неспособностью политики действовать для улучшения рынка труда. Решение, принятое еще в 2000-х годах и форсированное во время экономического кризиса, о либерализации трудовых отношений, представляющих слабую форму гибкости (признанное облегчить процесс увольнения работников, имеющих типовые договора и представляющее полную свободу набора работников с нестандартными договорами) и сохраняющих низкую заработную плату, отвечает четкой неолиберальной идеологии, скрываясь за ложью, что за счет сокращения защиты работников можно увеличить процент занятости. Независимо от того, является ли данное предположение ложным или нет, о нем свидетельствуют несколько очевидных фактов, демонстрирующих на данный момент, что: уровень безработицы среди женщин, несмотря на значительный рост занятости за последние годы (больше по причине культурного развития общества, чем целенаправленной политики), значительно выше, чем у мужчин, тогда как показатель экономической активности среди женщин на 20 единиц ниже, чем среди мужчин; безработица среди молодежи превышает 35%, в три раза выше среднего показателя, а 70% рабочих мест являются неустойчивыми; безработица на Юге составляет 22%, что превышает показатель на Севере в два раза, а уровень занятости составляет всего 42%, против среднего показателя по стране, который уже ниже, чем показатель ЕС, 56%. Тем не менее, нет никаких реальных признаков изменений: ровно настолько, чтобы сомневаться в том, что данное положение более желаемое, чем допущенное.

Список литературы:

1. Манфреди Альберти (2016), Senza Lavoro. La disoccupazione in Italia dall'Unità a oggi, Бари, Латерца.
2. Элизабетта Амбрози, Алессандро Розина (2009), Non è un paese per

giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce, Марсилио, Венеция.

3. Бекхауз, Роджер Е. и Бейтман, Брэдли У. (2011), Капиталистический революционер: Джон Мейнард Кейнс, Кембридж, Издательство Гарвардского университета.

4. Банк Италии (2001), *Relazione del Governatore*, Рим

5. Маурицио Дель Конте, Карло Девилланова, Стефано Либман, Сильвия Морелли (2003), Измеримость систем защиты занятости, Боккони, Милан, Научная статья №06-03

6. Патрицио Ди Никола, Франческа делла Ратта-Ринальди, Людовика Иопполо, Симона Розати (2014), *Storie precarie. Parole, vissuti e diritti negati della generazione senza*, Ediesse, Рим.

7. Национальный институт статистики Istat (2017), Годовой отчет, Рим.

8. Карл Маркс (1964), *Il Capitale. Critica dell'Economia Politica*, Рим, Editori Riuniti.

9. Министерствотруда (2017), Documento di monitoraggio, 21 luglio 2017

10. Агнешка Пьясна и Мартин Мьян (Eds. 2017), Мифы о либерализации занятости: о том, как она ни создает рабочих мест и ни снижает сегментацию рынка труда, ETUI, Брюссель.

11. Джулия Розолен, Франческо Сегеци (2016), *Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, Университетское издательство АДАПТ.

12. Франческо Сегеци, Франческо Несполи (2017), Закон о занятости, per un bilancio oltre “la guerra dei numeri”, Рабочий доклад АДАПТ№ 3.

§ 3.4. От безработицы до неустойчивых условий труда и жизни: более 15 лет действия Законов Харца

1. Введение: История пособий по безработице в Федеративной Республике Германии с 1956 года.

С 1956 по 2004 годы организация пособий по безработице в Федеративной Республике Германии была поручена местному ответственному агентству занятости Федерального агентства занятости. В течение одного года 60%, а в случае если в семье есть дети — 67% последней заработной платы работника, выплачивалось в качестве пособия по безработице до фиксированного уровня. Результатом этой практики стала дифференциация безработных в зависимости от выплачиваемого объема пособий. После двух лет выплат произошел переход на систему «помощи по безработице» (unemployment assistance), при которой выплаты составляли лишь 53%, или 57% (для наиболее обездоленных семей с детьми) от размера предыдущей заработной платы. Для получения этой помощи никаких временных ограничений не устанавливалось. Лица, которые не находились полностью или

частично на рынке труда, или которые по-прежнему не имели права на получение пособия или помощи по безработице (в основном молодые люди), имели возможность обратиться в органы социального обеспечения за помощью. Она служила основной гарантией средств к существованию и также включала стоимость проживания. Сумма средств к существованию (прожиточного минимума — прим. пер.) была основана на региональной фиксированной ставке и, как правило, составляла одинаковую сумму для всех получателей. Помощь в рамках социального обеспечения также оказывалась, если соискатель пособия не мог оплатить какие-то определенные покупки, например, новую стиральную машину.

Эта система была упразднена в ходе принятия так называемой Повестки дня 2010 года, в частности, «Четвертым законом о современных услугах на рынке труда», который регулировал положения о пособия по безработице II, введенного 1 января 2005 года. Названное положение, таким образом, заменило предыдущую неизменную выплату пособия по безработице, существовавшую с 1956 по 2004 год и основанную на уровне предыдущего дохода. Пособие по безработице II было теперь одинаковым для всех получателей (если не считать незначительных региональных различий). Как правило, не имеет значения, что бенефициар никогда не работал, или, например, не работал 20 лет до получения пособия по безработице I²³. Помощь по безработице II соответствовала основному принципу очень низкого прожиточного минимума и означала ущемление в социальном статусе для значительной части получателей помощи.

Заявление на получение пособия по безработице II больше не должно было направляться в службу занятости. Так называемые «Центры трудоустройства», созданные по всей стране, не только ввели требования к подаче заявления на получение пособий, но и сильно ограничили «реинтеграцию» безработных на рынок труда, в основном на условиях, которые ранее считались неприемлемыми.

Пособие по безработице II соответствовало уровню предыдущей социальной помощи. Только с той разницей, что теперь специальные услуги, такие как финансирование нового

²³ Любое лицо старше 50 лет, которое имело действующий обязательный договор страхования в течение более 24 мес. при определенных условиях получало пособие по безработице в течение более длительного периода.

холодильника или стиральной машины больше не оказывались. Кроме того, выплата по безработице не рассчитывалась как ранее, а в рамках «категорий потребностей», включая доход супруга или партнера по гражданскому браку.

Выплата предыдущего пособия по безработице, также известного как пособие по безработице I, приостанавливается через один год (в случае пожилых заявителей после двух лет) и заменяется помощью по безработице II.

2. Отправная точка обсуждения.

С 1990-х годов в многочисленных публикациях были изучены и обсуждены аспекты нестандартной занятости в западноевропейских обществах, исходя из разных подходов. Во-первых, различные теоретические дискуссии посвящались определению прямого воздействия на условия труда и жизни [см., например, Bourdieu 1998, Castel 2000, Brinkmann / Dörre / Röbenack 2006, Bude / Willisich 2008, Marchart 2013, Motakef 2015].

Отправной точкой для нашего исследования является следующий тезис: после введения Законов Харца многие из соискателей работы в Германии все больше испытывают трудности из-за нестабильных условий жизни и бедности. В 2010 г. органы занятости потребовали, чтобы почти 1 млн человек подали заявку на надбавку к пособию до размера арендной платы или прожиточного минимума, несмотря на то, что им платили немного. Сегодня около 4,3 млн человек страдают от нестабильных условий жизни²⁴.

Вопросы динамики показателей занятости и их значение в контексте нестабильных условий жизни, которые усугубляются в результате принятых мер, а также усиление социального неравенства, являются предметом жарких дискуссий среди специалистов. Хотя большинство исследователей социальных процессов, например, Клеменс Фуэст из Института экономических исследований в Мюнхене, полагают, что динамика показателей занятости

²⁴ Концепция «бедности» часто используется в конфронтации по этому вопросу. Мы полагаем, что эта концепция (относительная бедность, абсолютная нищета) не очень хорошо подходит для описания событий в ходе неолиберального наступления с 1990-х годов и введения Законов Харца в процессе ведения Повестки дня 2010 в качестве правительственной программы, нацеленной на продвижение интересов неолиберализма.

низкоквалифицированных и низкооплачиваемых работников не демонстрирует каких-либо негативных проявлений, вместе с тем, Маттиас Махниг (Matthias Machnig) (SPD) из Федерального министерства экономики, считает эти изменения катастрофическими [FAW 2017: 5].

3. Развитие: от безработицы до радикальной нестабильности условий труда и жизни.

До принятия Законов Харца работникам первоначально предоставлялось пособие по безработице, а затем помощь по безработице и они могли в значительной степени ссылаться на свой профессиональный статус. Ужесточение требований агентства по трудоустройству после введения Законов Харца, даже в рамках мероприятий, не связанных с обучением соискателей работы, приводит к увеличению предложения рабочей силы в секторе с низкой заработной платой.

Таким образом, появилось большое количество новых рабочих мест, но, главным образом, в таких областях, как колл-центры, зоны безопасности, клиринговые услуги, службы доставки и т.п. Их вознаграждение — по крайней мере, путем обхода требований к выплате минимальной заработной платы — находится на уровне, который подразумевает неустойчивые условия жизни. Кроме того, данная деятельность сопряжена с возникновением нестандартных условий труда. Например, контракты на неполный рабочий день, договоры почасового найма (zero-hour contracts), временные трудовые договоры не позволяют многим людям планировать свои действия на будущее. Благодаря репрессивной практике центра занятости, который отвечает за осуществление реформ на рынке труда, к безработным применяются все более высокие штрафы (около 1 млн в год) если они не подчиняются безоговорочно диктату и дисциплине, устанавливаемой данными центрами. Кроме того, так называемые «интеграционные соглашения» составляются индивидуально. Они сформулированы таким образом, что оказывают давление на получателей государственных пособий и дискредитируют их как потенциально нетрудоустроенных.

Многие люди, пострадавшие от санкций и сокращений, подают судебные иски в социальные суды и также в значительной степени правы. Однако судебные разбирательства затягиваются из-за перегруженности судебной системы, а те, кто в ней нуждается, получают свои финансовые льготы со значительной отсрочкой.

В Западной Германии с 1950-х по 2004 г. безработица сопровождалась сложными условиями жизни, которые можно было преодолеть, начав деятельность на условиях бессрочного трудового договора. В результате вторжении неолиберализма с 1990-х годов в Западной Европе (Bourdieu 1998) ситуация изменилась и на германском рынке труда. Все больше и больше трудовых договоров стали заключаться с ограниченным сроком или характеризовались другими нетипичными / нестандартными условиями. Например, законодательство Харца затрагивает не только безработных, но также и лиц, которые подвергаются воздействию рабочей среды, обусловленной нестандартными условиями труда.

Вследствие поддерживаемым государством реформам на рынке труда в Германии, Законы Харца и, в частности, Закон Харца IV, создали условия нестандартной занятости и жизненной нестабильности для миллионов людей²⁵. Это, в свою очередь, приводит к дальнейшим последствиям, усугубляющим положение людей, которые либо являются безработными, либо работают на условиях нестандартной занятости в результате прямого или косвенного воздействия Законов Харца.

После того, как приведены некоторые цифры, хотелось бы обратить внимание на конкретные смысловые аспекты и последствия, которые часто игнорировались в ходе дискуссии о последствиях Законов Харца.

Даже если следующие последствия не всегда применимы ко всем отдельным лицам или группам, хотелось бы описать сценарий «полной неустойчивости» (total precarity). Эта концепция, основанная на трудах Эмиля Дюркгейма (Émile Durkheim), исходит из общеизвестного социального факта и описывает ситуацию в обществе, представляющую дилемму для многих участников, для которых избежание неустойчивых условий жизни и труда практически невозможно, несмотря на наличие работы. Законы Харца, не в последнюю очередь, формируют основу для этого явления.

Важные последствия аналогичны физическому перемещению и социальной эксклюзии. Столь же серьезные некоторые общие культурные последствия (мы здесь не говорим о браках) и особенно социоструктурные изменения. Психосоциальные последствия неустойчивых условий труда и

²⁵ См., в частности, Dörge 2013.

жизни — проявляются как асимметричный результат многообразных факторов неопределенности, которые проявились в итоге принятия Законов Харца. В следующем разделе эти последствия будут обсуждены более подробно.

4. Последствия.

Растущее число низко- или плохо оплачиваемых рабочих мест, сопряженных со значительными рисками неопределенности, которые все чаще насаждаются в результате Законов Харца, порождают, с одной стороны, массовую нестабильную занятость и неустойчивые условия жизни. Их общеизвестными типичными особенностями являются невозможность строить четкие планы на будущее и борьба с неопределенными / шаткими материальными условиями существования. С другой стороны, существует множество различных и разнообразных последствий, которые не затронуты в соответствующих дискуссиях, в частности, о Законе Харца IV. В дальнейшем мы сосредоточимся на наиболее важных уровнях несоответствия. К числу этих результатов относятся социальные, культурные последствия, смена места жительства, социоструктурные изменения и, не в последнюю очередь, психосоциальные факторы.

4.1. Социальные и социокультурные последствия.

Статус получателей помощи по Закону Харца IV отличается от статуса классических безработных. Поддержка предоставляется в Центре занятости, а не в службе занятости (*Bundesanstalt für Arbeit*). Таким образом, институт *Bundesanstalt für Arbeit* обновляется. Разница между пособием по безработице I и пособием по безработице II означает разделение между безработными и потенциально безработными.

Символически обвиняемые в многочисленных специальных отчетах в бульварной прессе, а также в «серьезных» СМИ и в некоторых телепередачах, получатели пособия по безработице II (также называемого Харц IV), систематически дискредитируются. Чтобы избежать клейма получателя помощи по Закону Харца IV и / или регистрации в центре занятости, людям приходится работать в условиях, которые не соответствуют их уровню квалификации.²⁶ Кроме того, новые условия на рынке труда, согласно законодательству Харца,

²⁶ Эта информация основана на исследовании Dötte 2013 и собственных опросах автора.

способствуют атипичной и нестандартной занятости. В результате планирование будущего, особенно для многих молодых людей, является либо небезопасным, либо вообще невозможным. Факторы, важные для социальной и культурной интеграции, такие как аренда собственного дома, брак или рождение детей, сопровождаются высоким риском. Например, благодаря построению «сообщества нуждающихся», центр занятости может создать условия, при которых может быть заключен брак между безработным мужчиной и работающей женщиной. Этот союз сопряжен с финансовыми потерями, поскольку доход женщины теперь включен в расчет пособия по безработице II мужчины. Помимо невозможности получить признание в обществе / социальной отверженности, долгосрочные получатели помощи по Закону Харца IV также сталкиваются с различными формами социальной изоляции, поскольку они больше не могут участвовать в различных социальных мероприятиях из-за их очень ограниченных социальных ресурсов.

Переход от фордистской экономики к обществу, где превалирует рабочий класс с нестабильными условиями занятости, также связан с культурными изменениями. К их числу относятся вышедшая на первый план программа противодействия эмансипации, которая с помощью конкретных методов дисциплины и социального принуждения предписывает «автономию» и «гибкость», адаптированную к потребностям неолиберальной экономики²⁷.

4.2. Смена места жительства.

Потенциальным социальным последствием Законов Харца является выдавливание получателей пособия по безработице II из районов их постоянного проживания.

В данном случае речь идет о физическом и символическом перемещении людей из их привычной среды проживания.

Изменение, при котором люди подвергаются массовым угрозам выселения — относительно новая для Германии реалья. Не в последнюю очередь она является результатом Законов Харца. Физическое перемещение людей из центра города — одно из последствий этих законов, но это вряд ли обсуждается в средствах массовой информации.

Согласно Закону Харца, Центр занятости учитывает только фиксированную сумму расходов на аренду. Например,

²⁷ См. Dörre 2013 и Boltanski / Chiapello 2006.

предусматривается выплата аренды отапливаемых помещений в районе Берлин-Митте в размере 431 евро. По этой цене, однако, в данном районе на рынке жилья квартиру почти не отыскать. Кроме того, в последние годы плата на арендуемое жилье постоянно повышалась. В результате, получатели пособия по безработице II должны использовать часть своих финансовых ресурсов, которые предоставляются для обеспечения базовой безопасности (питание, электричество, телефон, одежда и т. д.), для выплаты расходов на аренду. Это приводит к жизни ниже прожиточного минимума, а в долгосрочной перспективе почти что к уровню, при котором прожить невозможно. Альтернативой мог бы быть переезд из жилого района в квартиру, сдаваемую на условиях социального найма на окраинах крупных городов, где расходы на арендную плату также не намного ниже. Или существует риск расселения дома из-за отсутствия жильцов.

Эта форма физического выселения постепенно распространяется в немецких городах. Однако в последнее время усилилось сопротивление этому процессу. Были подготовлены многочисленные более мелкие и крупные мероприятия под лозунгом «Кому принадлежит город?»²⁸ В рамках этой инициативы неоднократно организовывались успешные демонстрации и информационные мероприятия²⁹. Научно обоснованные исследования по проблеме физического перемещения касались лишь так называемого вопроса о комплексном изменении городской среды в результате переселения состоятельных граждан в кварталы, заселенные неимущими (gentrification). На данный момент отсутствуют подробные исследования взаимосвязи между репрессиями и Законами Харца IV.

Второй редко наблюдаемый аспект в этом контексте — эффект «символического перемещения». Например, люди в квартирах социального жилья или в плохо оборудованных квартирах могут жить на заднем дворе в районе Берлин-Кройцберг или на севере Берлина-Нойкельна, т.е. во внутреннем районе города, но становятся «чужими» в

²⁸ Немецкий: «Wem gehört die Stadt?».

²⁹ См. Например: <http://www.taz.de/!5443158/> (доступ 12. сентября 2017 года), <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1063253.trommeln-tanzen-ausverkauf.html> (доступ 12. сентября 2017 года), <https://www.jungewelt.de/artikel/317734.termine-mieterdemos-rund-ums-wochenende.html> (доступ 12 сентября 2017 года).

результате изменения инфраструктуры или перемещения в их «собственный» жилой район более богатых жителей. В результате они больше не могут участвовать в общественной жизни, потому что уровень цен резко вырос в окрестностях, а публика в кафе, пабах, ресторанах и магазинах не отвечает их социальным и культурным потребностям³⁰.

4.3. Психосоциальные последствия.

Исследование Алена Эренберга (2008, 2012) уже можно рассматривать как классический базовый труд для обсуждения последствий неустойчивых условий труда и занятости. Эренберг изучал психосоциальные последствия современных условий труда и жизни во Франции и завершил свое исследование выводом о проблемах современного «ненадежного общества» (uneasy society).

Косвенной отправной точкой анализа Эренберга являются исследования Болтански и Кьяпелло (2006), в которых подробно описаны характеристики постмодернистского управления. Это автономность, гибкость и работа по проекту, однако не в смысле эмансипации, как это требовалось в трудовой борьбе прошлого века, а в качестве предпосылки для большей интеграции в производственный процесс. Модель современного управления установлена на всех уровнях социальных иерархий. Требования к рабочим местам для безработных также характеризуются автономией, гибкостью и проектной работой. Однако это означает, что большинство безработных и получателей испытывают эмоциональное и физическое перенапряжение, поскольку эти требования подвержены высокой степени неопределенности, а не адаптируются к желаниям получения безопасного рабочего места. По словам Эренберга, статистика показывает постоянный рост динамики социальных патологических состояний и заболеваний во Франции. Подобный сценарий касается и Германии³¹.

С одной стороны, Законы Харца порождают исключительность (кастовость). С другой стороны, они также приводят к тому, что люди все чаще соглашаются на несколько низкооплачиваемых видов работ, чтобы иметь возможность поддерживать уровень жизни. Это часто приводит к перегрузкам и состояниям выгорания и,

³⁰ См., например, Atkinson 2015.

³¹ См. Depressionsatlas 2015.

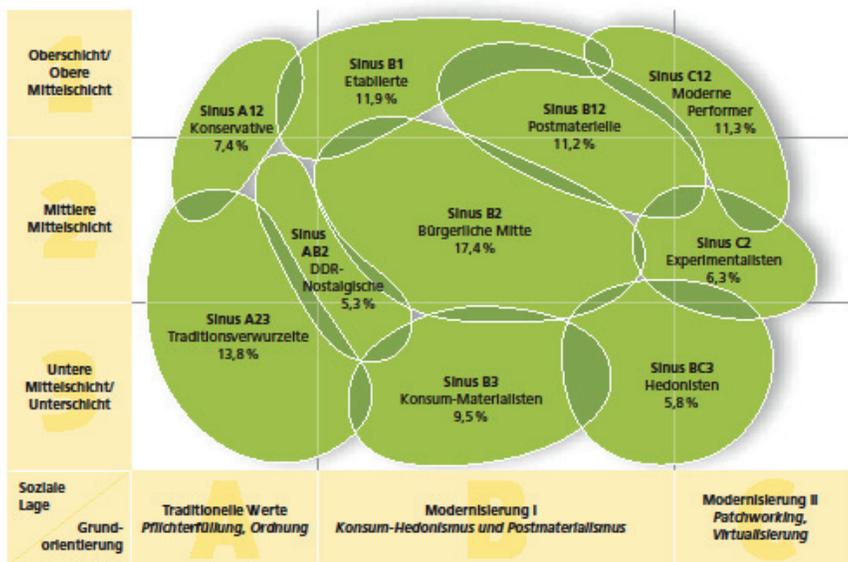
следовательно, к депрессии. В результате косвенно усиливается давление и на сотрудников, которые работают на обычных / штатных условиях, поскольку они не хотят иметь опыт взаимодействия с центром занятости³².

4.4. Социальные структурные изменения.

В данном тексте мы также утверждаем, что социальная структура также изменилась в результате принятия Законов Харца и возникающей нестандартной занятости и связанных с ней условий жизни. Клаус Дегге [Klaus Dögge, 2013: 106.] показывает, используя пример статистического материала, что кажущееся преодоление безработицы приводит к круговой (циркулярной) мобильности. Она характеризуется цепочкой неустойчивой или временной занятости, социально стимулируемой занятости и безработицы. Люди, получившие работу на нестандартных условиях или плохо оплачиваемую работу от центра занятости, относительно быстро заменяются этим Центром на других соискателей [Dögge 2013: 107]. В конечном итоге в кратчайшие сроки возникла новая социальная группа, для которой круговая мобильность стала отличительной чертой. В описаниях Института SINUS эта социальная группа описывается как «неустойчивая среда» и характеризуется не временной, а постоянной борьбой с нестандартными условиями труда и жизни.

Это можно легко проиллюстрировать с помощью двух графиков известного института SINUS, которые в то же время показывают социальную структуру Германии. На первом графике 2002 г. показан социальный структурный состав, характеризуемый сложившейся в ФРГ после воссоединения социальной средой.

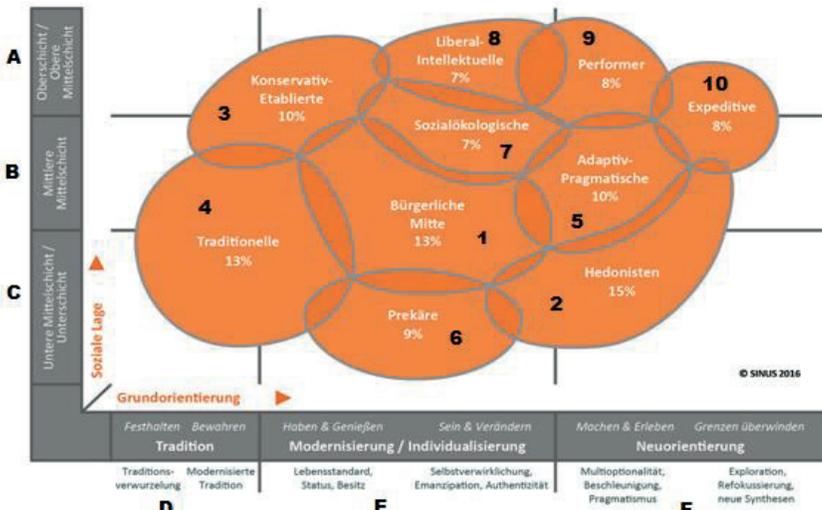
³² См. Например, Neckel / Wagner 2013.



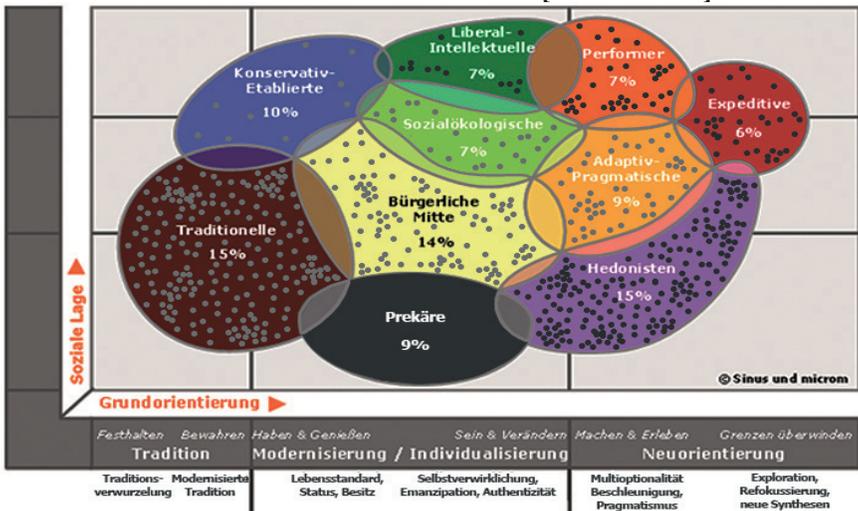
Puc. 1. SINUS-MILIEUS 2002 [Sinus Sociovision — Гейдельберг, 2002 г.]³³

Второй график, выполненный в 2016 г., показывает социальные структурные изменения в новой неустойчивой среде. На третьем графике продемонстрированы эти результаты и еще раз обозначены лица, пострадавшие от нестабильности в каждой социальной группе, выявленной институтом SINUS. Это означает, что в любой социальной среде устанавливаются более или менее неустойчивые модели занятости и условий жизни.

³³ По вертикали сверху вниз по оси — социальное положение: 1 — Верхний слой/верхний средний слой; 2 — средний слой; 3 — нижний средний слой/нижний слой; По горизонтали слева направо по оси — ценностные ориентации: А — традиционные ценности, исполнение долга, порядок; В — модернистские ценности I — постматериальные ценности и гедонистическое потребление; С — модернистские ценности II — проектная работа, виртуальная работа. В поле графика: В1 — элита; В2 — городской средний класс; В3 — потребители-материалисты; В12 — постматериалисты; С12 — современные achievers; С2 — экспериментаторы; ВС3 — гедонисты; А12 — консерваторы; АВ2 — ГДР-ностальгики; А23 — укорененные традиционалисты.



Puc. 2. SINUS-MILIEUS 2016 [Sinus 2016³⁴]



Puc. 3. SINUS-MILIEUS 2016 (EXTENSION, Alexander Sieg)³⁵ [Sinus 2016, график расширен и спроектирован Александром Зигом]

³⁴ По вертикали (социальное положение) и по горизонтали (ценности): А — Верхний слой/верхний средний слой; В — средний слой; С — нижний средний слой/нижний слой; D — традиции, Е — модернизация / индивидуализация; F - ориентация на новое. В поле графика: 1 — городской средний класс; 2 — гедонисты; 3 — консервативная элита; 4 — традиционалисты; 5 — адаптивно-прагматичные; 6 — прекариат; 7 — социально и экологически ориентированные; 8 — либеральные интеллектуалы; 9 — достижители; 10 — деловые.

В связи с третьим графиком следует отметить, что изменения в политике на рынке труда, в частности, путем поощрения небезопасных условий труда, влияют на каждую социальную среду, в которой распространены неустойчивые условия труда и жизни.

В конечном итоге это означает, что возникают новые аспекты социального неравенства и возрождаются те его аспекты, которые, казалось, уже давно были преодолены. Это создает социальную структуру, отрицательные социальные и политические издержки которой пока еще не могут быть предусмотрены в контексте общей социальной интеграции.

5. Обсуждение и заключение.

Как показывает настоящее исследование, Законы Харца потерпели неудачу в том, что в результате их принятия возникла армия нестабильных наемных работников, однако условия и последствия этой практики, фактически, являются контрпродуктивными. Или, как говорит Клаус Дерр, они «порождают нищету». Результаты проведенного Клаусом Дерром исследования итогов введения законов Харца за 10 лет остаются актуальными, за исключением нескольких поправок. Последствия законов Харца в социальной, политической и культурной областях стали еще более острыми в последние годы. Эта модель не только потерпела неудачу, но и должна послужить предупреждением для инициаторов других систем.

Как указывал еще в 1981 г. Юрген Хабермас в предисловии к «Теории коммуникативных действий» (Theory of Communicative Action), тогдашний социальный компромисс в ФРГ теперь требует «растущих социально-психологических и культурных издержек». Данные издержки резко возросли с момента введения Законов Харца.

Так называемые «неудачники модернизации», близкие по духу электорату правоэкстремистской «Альтернативы для Германии» (AfD) в настоящее время насчитывающему 11%, являются побочным эффектом социальных государственных реформ, направленных на неолиберализацию рынка труда,

³⁵Точки в соответствующей среде означают долю людей, которые страдают от нестабильных условий труда и жизни.

который нельзя не принимать во внимание. Кроме того, непрерывное сопротивление складывается с левого фланга. СПД, воспринимаемая как инициатор и сторонник Законов Харца, продолжает терять поддержку избирателей. Это означает, что данные законы способствуют усилению политической нестабильности.

С учетом приведенных нами аргументов, следует, что политические партии вовсе не предлагают пересмотра указанных законов, но требуют их отмены. Жизнеспособным решением, которое бы позволило положить конец нищете, вызванной Законами Харца в ФРГ, было бы введение соответствующего безусловного базового дохода. Однако, несмотря на некоторые инициативы, эта альтернатива, похоже, не будет реализована немедленно по идеологическим соображениям. Поэтому на данный момент критическая задача социальных наук заключается в том, чтобы опираясь на эмпирические исследования и анализ, продолжить изучение возникновения и последствий нестандартных условий труда и жизни.

Список литературы:

1. Atkinson, Rowland (2015): *Losing One's Place: Narratives of Neighbourhood Change, Market Injustice and Symbolic Displacement*. In: *Housing. Theory and Society* 32 (4), 373-388.
2. Boltanski, Luc / Chiapello, Ève (2006): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
3. Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Röbenack, Silke (2006): *Prekäre Arbeit*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
4. Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage*. Konstanz: UVK.
5. Bourdieu, Pierre (1998): *Prekarität ist überall*. In: *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstandes gegen die neoliberale Invasion*, 96-102.
6. Bude, Heinz / Willisch, Andreas (Hrsg.) (2008): *Exklusion. Die Debatte über die „Überflüssigen“*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
7. Dörre, Klaus (2013): *Das neue Elend: Zehn Jahre Hartz-Reformen*. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 3/2013, 99-107.
8. Ehrenberg, Alain (2008): *Das erschöpfte Selbst*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
9. Ehrenberg, Alain (2012): *Das Unbehagen in der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
10. *Frankfurter Allgemeine Woche* 35/2017.

11. Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns. Band 1: Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

12. Marchart, Oliver (2013): Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben. Bielefeld: transcript.

13. Motaka, Mona (2015): Prekarisierung. Bielefeld: transcript.

14. Neckel, Sighard / Wagner, Greta (Hrsg.) (2013): Leistung und Erschöpfung. Bournout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp.

15. Techniker Krankenkasse (Hrsg.) (2015): Depressionsatlas — Auswertungen zu Arbeitsunfähigkeit und Arzneiverordnungen. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

3.5. Факторы, формирующие ситуацию на рынке труда Республики Беларусь.

1. Введение.

Многие ученые сегодня анализируют явление прекаризации на рынке труда [1, 5, 6, 12, 13, 19, 21, 22]. При этом характерным является тот факт, что в современных условиях возрастают масштабы применения прекаризованных форм занятости, появляются все новые аспекты данного явления и его последствий.

В условиях серьезного ухудшения экономической ситуации в стране широкое применение прекаризованных форм занятости может стать объективной необходимостью, но при этом следует понимать, какие проблемы испытывают наемные работники в такой ситуации и не создавать излишней социальной напряженности в обществе, провоцирующей к протестному поведению.

Цель настоящего исследования — показать те факторы, которые в Республике Беларусь вызвали необходимость повышения уровня прекаризованной занятости в стране. Кроме того, целью данного исследования было рассмотрение мер нормативного правового регулирования социально-трудовых отношений, которые осуществлялись в период реального ухудшения экономической ситуации в стране.

2. Методология исследования.

2.1. Экономическая ситуация в стране и применение прекаризованных форм занятости.

Последние годы для Республики Беларусь оказались довольно сложными в связи с резким сужением российского рынка для сбыта белорусских товаров. Если в 2014 году объем внешней торговли Республики Беларусь с Российской

Федерацией составлял 37,4 млрд долларов, то в 2015 и 2016 годах — соответственно 27,5 и 26,1 [14, 15].

Как следствие отрицательной стала динамика основных экономических показателей Беларуси. Индекс ВВП в процентах к предыдущему году (в сопоставимых ценах) в 2015 году составил 96,2%, в 2016 году — 97,4%; индекс объемов промышленной продукции — соответственно 93,4% и 99,6% [15].

Масштабы инвестиций, вкладываемых в развитие национальных предприятий, существенно сократились. Объемы государственного инвестирования сократились в связи с уменьшением налоговых поступлений от субъектов хозяйствования и необходимостью обслуживать внешние займы (удельный вес внешнего долга страны в составе ВВП приблизился к пороговому уровню экономической безопасности). Привлечение внешних инвесторов в должной мере обеспечить не удалось. А субъекты хозяйствования из-за взаимных неплатежей не имели собственных финансовых ресурсов для инвестирования в развитие (с учетом долгов, накопленных предприятиями, валовой внешний долг на конец 2015 года составил в процентах к ВВП 69,6%, в 2016 году он еще подрос). Использование субъектами хозяйствования средств банковской системы для инвестирования было невозможно из-за высокой ставки рефинансирования (9.01.2015 ставка рефинансирования была принята Национальным банком Республики Беларусь на уровне 25% годовых; 1.04.2016 — 24%; 01.07.2016 — 20%; 17.08.2016 — 18%).

В результате индекс объемов инвестиций в основной капитал в процентах к предыдущему году (в сопоставимых ценах) в 2015 году составил 86,9%, в 2016 году — 71,6% [15, 16].

На складах скопились значительные объемы готовой продукции. Сверхнормативные запасы готовой продукции на белорусских промышленных предприятиях стали системной проблемой. В 2015-2016 годах складские запасы готовой продукции на многих промышленных предприятиях составляли к среднемесячному объему производства 200-300%, а то и более.

На предприятиях начались проблемы с обеспеченностью оборотными средствами и выплатой работникам заработной платы, что привело к росту вынужденных потерь рабочего времени и заставило предприятия использовать самые непопулярные прекаризованные формы занятости: сокращать

продолжительность рабочего дня, использовать сокращенную рабочую неделю, отправлять работников в оплачиваемые, частично оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска.

Потери рабочего времени в среднем на одного работника в 2015 году составили 13,7 дня, целодневные простои — 4,5 дня, неотработанные дни при работе в режиме вынужденной неполной занятости — 3,9 дня. В 2014 году значения названных показателей были равны соответственно: 8,8; 2,6; 1,6 [17].

Не на проценты, а в разы выросло количество тем или иным образом неполно занятых работников. В 2015 и 2016 годах численность работников с неполным рабочим временем по инициативе нанимателя в отдельные месяцы достигала 60-70 тыс. человек, а то и выше, а вынужденно незанятые — 50 тыс. человек и выше, еще от 70 до 100 тыс. человек при этом находились в целодневном простое. Наибольшее сосредоточение вынужденных простоев наблюдалось на предприятиях по производству транспортных средств и оборудования [17].

Широкое применение прекаризованных форм занятости позволило нанимателям существенно сократить затраты на предприятиях, разделив при этом груз проблем своих организаций с нанятыми работниками.

Для работников негативным последствием этого стало снижение уровня оплаты труда. В процентах к предыдущему году реальная заработная плата в 2015 году составила 97,7%, в 2016 году — 96%. Снижение уровня реальной заработной платы произошло буквально во всех секторах экономики, исключением стали только информационные технологии и финансовая деятельность [14, 16].

Согласно нормам законодательства Республики Беларусь, вводить неполное рабочее время, основываясь исключительно на финансовых трудностях организации, недопустимо. Поэтому его введение в организациях при наличии экономических проблем в обязательном порядке оформляется как изменение существенных условий труда с предупреждением работника в письменном виде. В случае несогласия работать в новых условиях, предложенных нанимателем, договор (контракт) с работником подлежит прекращению. При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь об установлении неполного рабочего времени работника надлежит предупредить не позднее, чем за месяц [18]. Это обстоятельство в непростых экономических условиях существенно усложнило бы ситуацию для нанимателей. Поэтому 15.12.2014 г. был принят Декрет Президента Республики Беларусь №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», поскольку уже в конце 2014 года экономическая ситуация в стране стала резко ухудшаться. В соответствии с п. 3.2 данного декрета руководителям организаций с 1.01.2015 года было предоставлено право изменять существенные условия труда работников в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом работника письменно не позднее чем за 7 календарных дней [7].

Применение названного документа позволило нанимателям в сложившихся обстоятельствах в стране широко применить непопулярные прекаризованные формы занятости работников.

В сложной экономической ситуации организации стали сокращать спрос на рабочую силу, активно избавляться от потенциально избыточной численности работников.

Например, в 2015 году 17 промышленных предприятий из топ-25 самых крупных в Беларуси по численности занятых лишились более 11 тыс. работников. За 2016 год традиционные сектора экономики — промышленность, сельское хозяйство и строительство — потеряли более 77 тыс. работников.

Уже не первый год в Республике Беларусь наблюдается негативная тенденция в отношении соотношения принятых и уволенных работников, в 2015-2016 годы число уволенных работников стало значительно превышать число принятых на работу. Так, если в 2012 году значение коэффициента соотношения принятых и уволенных работников составляло 91,7%, то в 2015 году — 89,3%. В 2016 году соотношение принятых на работу и уволенных работников стало еще хуже — 85,1% [15].

Согласно данным Белстата, в 2015 году организациями на работу было принято 694,7 тыс. человек, а уволено 778,2 тыс. человек, разница между названными показателями составила 83,5 тыс. человек. В 2016 году принятые на работу и уволенные работники составили соответственно 613,3 и 720,6

тыс. человек, разница между названными показателями составила 107,2 тыс. человек.

В 2015 году по сравнению с 2014 годом в 1,8 раза выросла численность безработных в Республике Беларусь, число безработных при этом на конец года составило 43,3 тыс. человек, в 2016 году — 36 тыс. человек. Уровень безработицы к численности экономически активного населения в 2015 году был равен 1,0%, в 2016 году — 0,8%. С 2012 по 2014 годы значение данного показателя было устойчиво на уровне 0,5% [15, 17].

Произошло существенное снижение количества вакансий в организациях. Если в 2013 году потребность в работниках, заявляемая организациями в органы по труду, занятости и социальной защите, составила 50,5 тыс. человек, в 2015 и 2016 годах — соответственно 28,7 и 36. В 2013 году на одну вакансию приходилось 0,4 зарегистрированных безработных, в 2015 и 2016 годах — соответственно 1,5 и 1,0 [17].

Уровень безработицы вырос, но масштабного роста безработицы в стране не произошло. В основном это связано с тем, что на фоне резкого сокращения организациями заявляемых вакансий работники были заинтересованы в сохранении своих рабочих мест, даже ценой прекаризованной занятости и снижения уровня заработной платы. Это позволило и нанимателям, и наемным работникам «пережить» тяжелые времена. К концу 2016 года многие национальные субъекты хозяйствования в Беларуси осознали сложившуюся экономическую ситуацию, они активно занимаются поиском возможных решений. Ряд субъектов хозяйствования нашли для себя новые ниши на внутреннем и внешних рынках, осваивают новые услуги, новую продукцию и наращивают объемы производства и реализации. Вместе с тем увеличивается число ликвидируемых предприятий.

Масштабы применения в стране прекаризованных форм занятости начали сокращаться, предприятия вновь открывают вакансии. По состоянию на май 2017 года количество вакансий на рынке труда в Беларуси составило 50,1 тыс. В 2017 году ожидается рост национальной экономики в пределах 1-2%.

2.2. Попытка борьбы государства с самой прекаризованной формой занятости — теневой занятостью.

Созданная в Республике Беларусь система социальной поддержки граждан оказалась достаточно щедрой, и государству становится все сложнее выполнять свои

обязательства по социальным программам [2]. В этой связи в условиях ухудшения экономической ситуации в стране появилась необходимость привлечь к участию в финансировании системы социальной защиты тех граждан, которые многие годы уклонялись от уплаты со своих доходов налогов и обязательных социальных выплат [3, 4].

Первый шаг в этом направлении был сделан в рамках совершенствования пенсионной системы посредством принятия Указа Президента Республики Беларусь №389 от 03.09.2013 «О некоторых вопросах пенсионного обеспечения и социального страхования», Указа Президента Республики Беларусь №570 от 08.12.2014 «О совершенствовании пенсионного обеспечения» и Указа Президента Республики Беларусь №534 от 15.12.2015 «О вопросах социального обеспечения».

В соответствии с первым указом с 1 января 2014 года в Республике Беларусь с 5 до 10 лет был повышен минимальный страховой стаж работы, дающий право на назначение пенсий по возрасту и за выслугу лет при наступлении установленного в стране пенсионного возраста [8]. В соответствии со вторым указом данный страховой стаж с 1 января 2015 года увеличен до 15 лет [9].

В соответствии с третьим указом с 1 января 2016 года право на трудовую пенсию по возрасту и за выслугу лет предоставляется при наличии стажа работы с уплатой обязательных страховых взносов не менее 15 лет и 6 месяцев. Начиная с 1 января 2017 года указанный стаж работы ежегодно с 1 января увеличивается на 6 месяцев до достижения 20 лет. Таким образом, к 2025 году в стране стаж работы с уплатой обязательных страховых взносов достигнет 20 лет и периоды «зарабатывания» и получения пенсии станут примерно одинаковыми. В соответствии с этим же указом с 1 января 2017 года ежегодно будет увеличиваться на 6 месяцев минимальный возраст для оформления трудовой пенсии и к началу 2022 года он составит 58 лет для женщин и 63 года — для мужчин [11].

Такая частота повышения страхового стажа для назначения пенсий свидетельствует о серьезных финансовых затруднениях, с которыми столкнулся государственный внебюджетный фонд социальной защиты населения в стране.

Время для реализации названных выше мер было выбрано крайне неудачно. Все эти процессы происходили в условиях

ухудшения экономической ситуации в стране и увеличения масштабов применения к работающим на предприятиях прекаризованных форм занятости. В результате тем гражданам, которые вынужденно стали неполно занятыми, была существенно ограничена возможность найти другую работу на рынке труда.

Выходящие из теневой занятости, прежде всего заполняли вакансии, особенно позволяющие иметь гибкий график работы. За счет данной категории граждан выросло и число безработных. Согласно данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по состоянию на 1.04.2016 г. среди безработных доля длительно не работавших граждан (более одного года официально нигде не работали и не обращались в службу занятости в связи с поиском работы) составила 25,1%. В отдельные месяцы 2015 года значение этого показателя превышало 50% от общего числа граждан, обратившихся в государственную службу занятости. При этом среди обращающихся нередко встречались граждане, у которых в трудовой книжке последняя запись о месте работы была внесена 10-15 лет тому назад. Выросло также число граждан, которые свою ранее теневую занятость стали оформлять как предпринимательскую деятельность.

Но это еще не все. Был принят Декрет Президента Республики Беларусь №3 от 2 апреля 2015 года «О предупреждении социального иждивенчества», в соответствии с которым с 1 января 2015 года граждане Республики Беларусь, а также иностранные лица и лица без гражданства, получившие разрешение на постоянное проживание в стране, в случае неучастия в финансировании государственных расходов или участия в налоговом периоде менее 183 календарных дней должны платить налоговый сбор в размере 20 базовых величин [10].

Базовая величина — это экономический показатель, определяющий абстрактный номинал, используемый в стране для начисления штрафных санкций и отдельных платежей, размер базовой величины устанавливается постановлением правительства. С 1.07.2016 г. базовая величина была принята на уровне 21 белорусского рубля, что составило около 10 долларов США.

Оплата налога была обязательна до 15 ноября 2016 года. В обществе этот налог получил название «налог на тунеядство». Его сбор был поручен Министерству налогов Республики

Беларусь. В итоге тунеядцев в стране налоговики насчитали 470 тыс. человек, это почти каждый десятый трудоспособный в Республике Беларусь, и всем разослали квитанции на уплату названного налога.

«Налог на тунеядство» заплатили 51,6 тыс. человек. Всего в бюджет при этом поступило 15,6 млн белорусских рублей. Дела всех тех граждан, кто был не согласен или не мог заплатить «налог на тунеядство», рассматривались с участием этих граждан на специально созданных комиссиях. По результатам рассмотрения на комиссиях конкретных ситуаций выявилось много проблем.

По существу, отсутствовала четкость в понимании того, кто является социальными иждивенцами, и недостаточной оказалась проработанность процедуры поиска в существующих базах данных сведений о таких гражданах.

В силу недостаточно проработанных механизмов внедрения идеи по предупреждению социального иждивенчества данная мера спровоцировала в стране волну социального негодования определенных слоев населения.

В соответствии со специальным распоряжением Президента Республики Беларусь действие данного декрета на 2017 год приостановлено, для доработки этого нормативного правового документа создана рабочая комиссия при Совете Министров Республики Беларусь.

Граждане, уплатившие сбор на финансирование государственных расходов за 2015 и (или) 2016 годы, получили право на возврат своих денег, если в 2017 году они: участвовали в финансировании государственных расходов, достигли общеустановленного пенсионного возраста, признаны недееспособными или инвалидами. Ранее уплаченный такими гражданами сбор на финансирование государственных расходов возвращается им на основании их заявлений после рассмотрения последних специально созданными комиссиями в налоговых органах.

Дальнейшая судьба данного декрета пока непонятна. Международной конфедерацией профсоюзов ежегодно устанавливается рейтинг соблюдения прав трудящихся — рейтинг ITUC Global Rights Index. Учитывая описанные выше процессы, происходившие в Республике Беларусь в период с 2015 по 2017 год, согласно данному рейтингу, Беларусь среди 139 стран оказалась в топ-10 стран, в которых уровень

гарантий соблюдения прав трудящихся оказался почти самым низким.

3. Выводы.

1. Проведенное исследование показало, что применение прекаризованных форм занятости в сложной экономической ситуации, когда высока неопределенность дальнейших перспектив, является действенным инструментом, позволяющим нанимателям сохранить свои предприятия и трудовые коллективы. В условиях высокой экономической и социальной напряженности на рынке труда наемные работники в основном относятся с пониманием к предлагаемой им прекаризованной занятости, ведь это позволяет сохранить их занятость как таковую.

2. Предпринятое в Республике Беларусь нормативное правовое регулирование трудовых отношений в части сокращения периода, в течение которого работник предупреждается о существенном изменении условий труда, было своевременным и необходимым. Оно позволило ускорить реакцию нанимателей на ухудшение экономической ситуации посредством расширения практики применения прекаризованных форм занятости работников.

Вместе с тем нормы Трудового кодекса Республики Беларусь по продолжительности периода, в течение которого работник предупреждается нанимателем о существенном ухудшении условий труда, должны быть возвращены. Ведь экономическая ситуация практически стабилизировалась. Сегодня работники, чьи условия труда наниматель собирается существенно изменить в худшую сторону, должны располагать достаточным временем для поиска подходящей работы.

При этом наниматели должны понимать, что, нанимая работников, они непосредственно несут ответственность за эффективное использование трудового потенциала работающих, их полноценную занятость. Наниматели должны регулярно проводить кадровую диагностику на своих предприятиях, соотнося объем полученных и возможных к получению заказов с трудовым потенциалом нанятых работников [20]. Это позволит своевременно выявлять потенциально избыточную численность работников и заблаговременно разрабатывать социально-ответственные мероприятия по оптимизации численности работников.

Сегодня в нашей стране необходимо повысить социальную защищенность наемных работников.

3. Неучастие в финансировании государственных расходов — довольно сложное и многогранное явление, причины его у разных категорий граждан различны. В их числе могут быть и теневая занятость, и социальная деградация индивидов, и необходимость осуществления ухода за своими близкими, и еще многое другое. Поэтому подход к решению данного вопроса должен быть обязательно дифференцированным.

Недопустима «любовая» попытка решить проблему ухода граждан от участия в финансировании государственных расходов. Регулирование данного вопроса должно быть ориентировано не на результат, а на причины. И в зависимости от причин невовлеченности тех или иных категорий граждан в официальную занятость должны быть выработаны разные меры, способствующие их включению в формальную занятость, а через нее обеспечивающие участие этих граждан в финансировании государственных расходов.

Кроме того, радикальные меры государства по борьбе с «социальным иждивенчеством» и такой прекаризованной формой занятости как теневая занятость в Республике Беларусь носили импульсивный характер и привели к существенному ухудшению положения официально занятых работников. Встречные потоки граждан на рынке труда в поисках работы усилили напряженность на рынке труда и в обществе в целом. В стране дополнительно повысился градус социальной напряженности и вырос риск относительно стабильности всей системы социально-трудовых отношений в стране. При принятии решений о правовом воздействии на теневую занятость и социальное иждивенчество в стране не были в должной мере соизмерены возможности и эффективность такого воздействия.

Список литературы:

1. Бобков В.Н., Вердюк О.В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости / Бобков В.Н., Вердюк О.В. // Уровень жизни населения регионов России. 2013, №6 (184). с. 9-24.
2. Дадалко В.А. Теневая экономика и кризис власти: проблемы и пути решения / В.А. Дадалко. — Мн.: Армита — Маркетинг, Менеджмент, 2000. 414 с.
3. Заико Л. Вредна или полезна теневая экономика? / Л. Заико // Национальная экономическая газета. 2006, №50. с.4.
4. Латов Ю.В. Экономика вне закона (Очерки по теории и истории теневой экономики) / Ю.В Латов. М.: МОНФ, 2007. — 284 с.

5. Лисовская, И. Н. Особенности спроса и его проблемы на рынке труда Республики Беларусь / И. Н. Лисовская // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Выпуск 16. В двух частях. Часть 1. Экономика. — Минск, 2014. — с. 311–318.

6. Одинцова А. Нестандартные формы или новая модель трудовых отношений? / А. Одинцова // Человек и труд. — 2009. — №9. — с. 19–24.

7. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Республики Беларусь №5 от 15 декабря 2014 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. <http://www.pravo.by/> (Дата обращения 15.07.2017).

8. О вопросах социального обеспечения: Указ Президента Республики Беларусь №534 от 15 декабря 2015 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. <http://www.pravo.by/> (Дата обращения 15.07.2017).

9. О некоторых вопросах пенсионного обеспечения и социального страхования: Указ Президента Республики Беларусь №389 от 03 сентября 2013 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. <http://www.pravo.by/> (Дата обращения 15.07.2017).

10. О предупреждении социального иждивенчества: Декрет Президента Республики Беларусь №3 от 02 апреля 2015 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. <http://www.pravo.by/> (Дата обращения 15.07.2017).

11. О совершенствовании пенсионного обеспечения: Указ Президента Республики Беларусь №570 от 08 декабря 2014 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. <http://www.pravo.by/> (Дата обращения 15.07.2017).

12. Ракитский Б.В. Современные научные и практические подходы к проблематике труда против устаревших и бесперспективных подходов / Б.В. Ракитский // Уровень жизни населения регионов России. 2013, №6 (184). с. 50-58.

13. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации / Л.В. Санкова // Уровень жизни населения регионов России. 2014, №4 (194). с. 44-53.

14. Статистический ежегодник. — Минск, 2016 — 518 с.

15. Статистический справочник «Беларусь в цифрах». — Минск, 2017 — 71 с.

16. Статистический справочник «Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь». — Минск, 2017 — 380 с.

17. Статистический справочник «Труд и занятость в Республике Беларусь». — Минск, 2016 — 290 с.

18. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-3 (в ред. Закона Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. №439-3) / Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. <http://www.pravo.by/> (Дата обращения 15.07.2017).

19. Шевченко С.В. Особенности применения в Республике Беларусь нетипичных форм занятости / С.В. Шевченко // Прекаризация занятости. Под ред. Бобкова В.Н. — Москва: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. — с. 207-219.

20. Шевченко С.В. Эффективность использования трудового потенциала работающих в Республике Беларусь: основные тенденции и

подходы к оценке / С.В. Шевченко // Научно-практический журнал Всероссийского центра уровня жизни «Уровень жизни населения регионов России». — Минск, 2015. №4 (198) — с. 36–41.

21. Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia / Peter Herrmann, Viacheslav Bobkov, Judit Csoba (eds.) / First published. Bremen, Germany: Wiener Verlag. — 2014. — 262 p.

22. Pastore, F., Verashchagina, A. Privit returns to human capital over transition: A case study of Belarus / Francesko Pastore, Alina Verashchagina // Economics of Education Review. №25 (2006): pp. 91-107.

§ 3.6. От пассивного попечения к активной позиции государства (опыт Венгрии)

1. Введение.

После смены режима до середины 1990-х годов в практике венгерского правительства, проводившего линию на поддержку лиц, долгое время не имевших работы, преобладали модели предоставления пассивных льгот. На парламентских выборах 1994 года победила либерально-социальная коалиция. В результате, когда в 1995-1996 годах проводилась комплексная реформа системы социального обеспечения, затраты на социальную сферу сократились с 29,5% до 24,3%. В 1995 году в соответствии с «пакетом Бокроша»³⁶ были урезаны социальные выплаты и был сделан акцент на программы, связанные с рынком труда. После 1998 года, когда к управлению страной пришло первое правительство Орбана, оно продолжило практику урезания неденежных выплат у различных социальных групп³⁷ (Чоба 2010). Введение программ выдачи денежных пособий при соблюдении определенных условий и требования обязательного участия в реализации программ общественных работ показывает, что на деле консервативное правительство применяет либеральную модель по регулированию рынка труда. Но эта политика не оправдала себя: одновременно с кардинальным увеличением минимальной заработной платы в

³⁶ Программа, получившая свое название по имени министра_финансов Венгрии Лайоша Бокроша [BOKROS Lajos] и 12 марта 1995 года принятая кабинетом министров Венгрии во главе с премьер-министром Дюлой Хорном [HORN Gyula], предусматривала целый ряд жестких экономических мер. В частности, были резко сокращены социальные выплаты. Эту программу называют самой радикальной стабилизационной программой Венгрии.

³⁷ Например, в 2001 году двенадцатимесячное пособие по безработице было сокращено до девяти месяцев (Закон №2001XXIV).

2001 году резко возрос и уровень безработицы³⁸. Хотя цель, провозглашенная в 2002-2008 годах в программных документах, заключалась в том, чтобы обеспечить условия, необходимые для реализации возможности устройства на работу³⁹, ресурсов, выделявшихся на эту цель, оказалось недостаточно. Объем затрат на осуществление политики занятости был ниже 1% ВВП в течение всех двадцати лет, и почти 70% этой суммы затрачены на пассивные мероприятия. Основным активным методом был представлен программой занятости в государственном секторе, обнародованной в 2011 году и ставшей обязательной для тех, кто претендовал на пособия по социальному обеспечению. Для последних двадцати лет более характерным было оздоровление бюджета, чем инвестиции на социальные нужды. Вместе с тем в некоторых специфических областях, например, в таких, где в центре стоят проблемы детской бедности и раннего вмешательства, есть некоторые подвижки в этом направлении. Уже с 2013 года, когда в ЕС была сформулирована политика инвестиций на социальные нужды, некоторые программы предназначались для улучшения человеческого капитала и для поддержки участия граждан в экономической и общественной жизни.

2. Пособия по безработице.

За последние семь лет Венгрия радикальным образом трансформировала свою систему предоставления пособий по безработице. В соответствии с этой трансформацией была совершенно отменена прежняя практика оказания помощи безработным, ужесточены условия получения социальной помощи и сокращена продолжительность страхования на случаи отсутствия занятости (называемого в настоящее время «пособием на период поиска работы» „*álláskeresési járadék*”). (Fazekas et al. 2014; Gábos et al. 2014.)

Впервые отдельный валютный фонд расходов, связанных с безработицей и получивший название «Фонд занятости», был

³⁸ В январе 2001 года первое правительство Орбана [Orbán] повысило минимальную зарплату с 25 тыс. венгерских форинтов до 40 тысяч. Ожидалось, что это повышение минимальной зарплаты окажет серьезное стимулирующее воздействие на создание новых рабочих мест, увеличит процент занятости и число открытых состояний рынков труда.

³⁹ В течение этих двух избирательных циклов у власти находилась Венгерская социалистическая партия.

создан в 1988 году⁴⁰. Пособия по безработице регулируются главой V Закона IV (1991 г.)⁴¹, а также подпунктом 1 §25 Закона III (1993 г) об управлении социальными делами и социальном обеспечении⁴². Пособия по социальному обеспечению регулируются Законом III (1993 г.), а также постановлением правительства №63/2006 (III.27.) о применении, определении и предоставлении денежных и не денежных выплат⁴³. Закон IV (1991 г.) предусматривал создание Фонда солидарности работодателей и пожертвования работодателей. Для того чтобы заместить суммы, выплачиваемые из бюджета, в 1996 году оба фонда были слиты. В результате образовался Единый фонд рынка занятости⁴⁴. Первые двадцать лет преобладали платежи в форме пассивных льгот и пособий⁴⁵. Источником этого фонда всегда был текущий бюджет. Его функция заключалась в обеспечении покрытия активных методов рынка занятости. Была установлена очередность в использовании трех методов, а именно: финансирование занятости в государственном секторе, обучение и создание новых рабочих мест, но почти все известные методы регулирования рынка занятости использовались в прошедшие двадцать пять лет.

Направление финансирования политики занятости было определено в последние семь лет двумя статьями: пассивные выплаты по безработице и занятость в государственном секторе (Scharle 2012; Mózes et al. 2014). Министерство национальной экономики (*Nemzetgazdasági Minisztérium*) ответственно за систему страхования на случаи отсутствия занятости. Затраты за последние двадцать пять лет составляли в среднем по 1% ВВП ежегодно, однако в период между 2009 и 2012 годами эта цифра опускалась до 0,6%⁴⁶, причем баланс затрат колебался между пассивными льготами и

⁴⁰ Постановление №52/1987 (X.15.) Совета министров об учреждении Фонда занятости, в соответствии с политикой занятости позволяющее прекращение трудовой деятельности до достижения пенсионного возраста.

⁴¹ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99100004.TV.

⁴² http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99300003.TV.

⁴³ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0600063.KOR.

⁴⁴ § 18 Закона CLXVI (2011 г.) (1) видоизменяет § 39 Flt. (2) и учреждает Единый фонд рынка занятости.

⁴⁵ Закон CLXVI (2011 г.) о внесении изменений в некоторые законы накануне принятия бюджета Венгрии на 2012 год.

⁴⁶ [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do\[spr_exp_gdp\]](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do[spr_exp_gdp])

мелкомасштабными активными программами рынка занятости, с одной стороны, и рынком занятости в государственном секторе — с другой⁴⁷. С 2009 года по 2013 год расходы на страхование на случаи отсутствия занятости снизились с 0,45% до 0,15% ВВП, а расходы по выплатам по безработице также сократились с 0,29% до 0,19% ВВП (в 2010-2013 гг.)⁴⁸. Весь объем издержек по программам рынка труда и пособиям уменьшился в 2010-2013 гг. с 1,35% до 1,11% ВВП, а все пособия по безработице сократились с 0,71% до 0,36% ВВП⁴⁹. Теперь уже пособие на период поиска работы можно было получать лишь в течение 90 дней⁵⁰. В июне 2015 года только 13,6% ищущих работу могли обратиться за получением такого пособия. Более того, человеку, оказавшемуся без работы в течение продолжительного времени, стало сложнее получать выплаты по социальному обеспечению⁵¹. Только 35,65% ищущих работу могли получить замещающий социальный пакет в период продолжительных поисков работы, в то время как 50,7% безработных не получали никаких пособий⁵².

С 1 января 2015 года по настоящее время ограничительные меры в сфере занятости ужесточились. Если ищущий работу не примет предложение о работе, которое ему, в принципе, подходит, то вследствие такого отказа он исключается на три месяца из числа претендентов на трудоустройство в государственном секторе. Правительство планирует к 2018

⁴⁷ Cseres-Gergely and Molnár 2015:185

⁴⁸ <http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LMPEXP&lang=en>

⁴⁹ <http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LMPEXP&lang=en>

⁵⁰ Закон CVI (2011 г.) о занятости в государственном секторе и изменениях в законах, относящихся к сфере занятости в государственном секторе, и в других законах. Человек, ищущий работу, который за три года, предшествующие поискам работы, проработал по крайней мере 360 дней, имеет право на пособие на период поиска работы из расчета: пособие на один день за 10 дней работы. Это означает, что в лучшем случае он имеет право получать пособие в течение 90 дней, а в худшем — 36 дней. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100106.TV

⁵¹ Bakó Tamás, Cseres-Gergely Zsombor, Kálmán Judit, Molnár György és Szabó Tibor (2014): Люди на обочине рынка занятости и бюджет.

<http://parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KTI+A+munkaer%C5%91piac+perem%C3%A9n+1%C3%A9v%C5%91k+%C3%A9s+a+k%C3%B6lts%C3%A9gvet%C3%A9s+jav%C3%ADtott.pdf/ba01c982-873e-416c-8b7f-c6684.fe55db8>.

⁵² http://kozfoglalkoztatás.kormany.hu/download/5/24/11000/Havi%20tájékoztató_2015_jún.pdf.

году отменить все социальные льготы для не имеющих работы в течение продолжительного времени и вместо этого проводить политику занятости в государственном секторе в обычном порядке⁵³⁵⁴. С провозглашением «общества, основанного на труде»⁵⁵, сократился и объем денежной поддержки лиц, не имеющих работы в течение продолжительного времени. Закон CXVIII (2012 г.)⁵⁶ позволяет вместо денежных выплат оказывать поддержку в неденежной форме.

К 2012 году в Национальном фонде занятости изменилось соотношение занятости в госсекторе (20%) и пассивных расходов (40%). Активные программы, особенно в сфере занятости в государственном секторе, начинают занимать все более значительное место. В течение последних десяти лет программы занятости в государственном секторе финансировались Национальным фондом занятости, а другого рода программы в рамках активной политики рынка труда финансировались исключительно из структурных фондов Евросоюза.

С 1 марта 2015 года определение и предоставление пособий, регулируемых государством, находятся в юрисдикции властей на местах⁵⁷. В 2015 году соответствующим образом были

⁵³

<http://www.vg.hu/kozelet/politika/orban-kozeledunk-a-teljes-foglalkoztatottsaghoz-438113>.

⁵⁴ Возрастет не только пассивный доход. Постановление правительства 170/2011. (VIII.24.) «Об определении заработной платы для лиц, занятых в государственном секторе, и гарантированной заработной платы для лиц, занятых в государственном секторе», снизило доходы лиц, работающих в государственном секторе, до 77 проц. от минимальной зарплаты (85 проц. для лиц со средним образованием).

⁵⁵ Заявление Виктора Орбана на XXI съезде Европейской народной партии 19 октября 2012 года. <http://www.fidesz.hu/hirek/2012-10-19/orban-nem-joleti-allam-hanem-munka-alapu-tarsadalom-epul-kepek/>

⁵⁶ Закон CXVIII от 2012 года о внесении изменений в социальное законодательство и в некоторые другие законы <http://www.complex.hu/kzldat/t1200118m/t1200118.htm>.

⁵⁷ Ранее пособия по социальному обеспечению выдавались муниципалитетами, а выплаты лицам, находящимся в поисках работы, осуществлялись местными центрами занятости. Вследствие изменений, внесенных в законодательство 1 марта 2015 года, выплата всех пособий по социальному обеспечению и безработице сконцентрировалась в местных государственных учреждениях, и таким образом сформировался «режим единого окна». Имеются в виду следующие пособия: пособия для пожилых, пособия для экономически активных лиц (замещающий социальный пакет, пособия в связи с ухудшением здоровья и по уходу за ребенком), оплата

значительно реорганизованы учреждения, имевшие отношение к сфере занятости в стране.

1 января 2015 года Национальное бюро по вопросам трудоустройства прекратило свое существование, не оставив после себя юридического преемника⁵⁸. С закрытием этого бюро его задачи и юрисдикция были поделены между другими учреждениями, а прежний централизованный контроль рассредоточен. Сферы безопасности труда и занятости⁵⁹ были интегрированы в структуру аппарата министерства национальной экономики. Сферу техники безопасности и гигиены труда контролирует Ведомство главного санитарного врача; а задачи в сфере занятости в государственном секторе взяло на себя министерство внутренних дел; компетенции, относящиеся к вербовке рабочей силы, пока еще находятся в ведении региональных центров занятости населения и областных местных отделений соответствующего правительственного ведомства. Обучение взрослых перешло к ведомству профессионально-технического обучения и обучения взрослых (учреждено 15 декабря 2014 года), являющегося базовой организацией министерства национальной экономики. Ранее, в сентябре 2014 года, независимая база данных по трудоустройству и занятости в государственном секторе отошла обратно к центральному ведомству административных и электронных госслужб⁶⁰.

пребывания в больнице на стационарном лечении, единая нормативная система государственного здравоохранения, а также право на получение медицинских услуг.

⁵⁸ Нынешняя Национальная служба занятости состоит из организаций в правительственных учреждениях как в столице, так и во всех регионах страны, которые занимаются проблемами занятости и вопросами рынка занятости (например, центры занятости населения), а также из организаций в областных офисах государственных учреждений как в столице, так и во всех регионах страны, которые занимаются проблемами занятости и вопросами рынка занятости (т.е. местные отделения). Организация перестала быть независимой и (после того, как ее репутация значительно пострадала) стала частью централизованной трехуровневой (страна-регион-область) системы государственного учреждения.

⁵⁹ Задачами в сфере политики занятости занимается сам министр национальной экономики. Кроме того, он контролирует деятельность своего помощника, занимающегося вопросами рынка занятости и обучения, у которого два заместителя, а именно: заместитель по вопросам рынка занятости и заместитель по вопросам профессионально-технического обучения и обучения взрослых.

⁶⁰ <http://www.munka.hu/>

3. Минимальный доход.

Последние десять лет Венгрия постепенно отходит от общей программы минимального дохода в сторону условной системы, связанной, прежде всего, с работой и основывающейся на переводе денежных средств.

Значительные изменения (как и в случае с льготами по безработице) были осуществлены 1 марта 2015 года и в системе социальной защиты. Старые форматы регулярных выплат по социальному обеспечению были отменены совершенно. Только те лица будут получать замещающий социальный пакет, которые достигнут пенсионного возраста меньше, чем через пять, или которые имеют право получать льготы и пособия в соответствии с какими-либо постановлениями правительства. Другая возможность получения пособий и льгот (за исключением регулярных выплат по социальному обеспечению) связана с требованием выплаты пособия в связи с ухудшением здоровья или по уходу за ребенком. На это можно претендовать в случае ухудшения собственного здоровья или в случае невозможности обеспечить уход за своим ребенком, которому меньше четырнадцати лет. В этих случаях получаемая сумма не может превышать 90% зарплаты в госсекторе после вычета налогов, а ее максимум составляет 46.662 венгерских форинта в месяц. Если и другой член семьи имеет право требовать получения замещающего социального пакета⁶¹, то максимальная величина его пособия будет равна 23.862 венгерским форинтам. В дополнение к недавним изменениям законодательство (2012CXVIII.55) позволяет долю социальной помощи, ранее предоставлявшейся в денежной форме, выдавать лишь в виде талонов на покупку продовольственных товаров, готовых к употреблению. Общественный контроль за получателями социальных выплат сейчас выше, чем раньше. Численность нуждающихся граждан и размер поддержки постоянно снижаются. (Стоимость предусмотренных в рамках социальных выплат базовых сумм не возростала с 2008 года.) Результат этого процесса таков: за последние годы процентная доля бедных в общем населении и глубина бедности в Венгрии не уменьшились^{62,63,64}.

⁶¹ Сумма замещающего социального пакета равна 22.800 венгерских форинтов в месяц.

⁶² Szociális Jelentés Magyarországon 2014
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11712&langId=hu>.

Особенно тяжелое положение сложилось среди молодежи. 71% людей моложе 25 лет, зарегистрированных в качестве ищущих работу, не получают денежных выплат, полагающихся безработным. Только о одной четвертой части молодых людей моложе 25 лет, ищущих работу, можно утверждать, что они получают социальную помощь (замещение пособия на период поиска работы — FHT)⁶⁵. Эта тенденция затрагивает в основном цыганское сообщество, погруженное в безысходную бедность⁶⁶. В венгерской системе социального обеспечения не предусмотрено наличие единообразного минимального дохода. Есть примерно пятьдесят видов денежных пособий, определяемых в различных формах для различных целевых групп как уровень минимального дохода.

При определении формы социальных льгот в большинстве случаев официальные лица используют сумму минимальной пенсии по возрасту. В последние годы стоимость пособий в реальном исчислении заметно упала, так как их сумма не росла с 2008 года.

Финансовым тылом для большинства форм минимального дохода был государственный бюджет. Социальные выплаты (как например, оказание поддержки в обеспечении жильем, чрезвычайные пособия по защите ребенка) были отменены, и система социальной защиты изменилась совершенно в 2015 году. Начиная с 1 марта 2015 года за оказание помощи социально незащищенным лицам отвечают муниципалитеты. Для выполнения этой задачи местные администрации могут получать субсидии от государства, если у них нет достаточного собственного дохода, чтобы делать различные выплаты по социальному обеспечению, предусматриваемые теми или иными законами. Например, «поддержка при ущербе, причиненном здоровью, и уходе за ребенком» (Egészségkárosodási és Gyermekefelügyeleti Támogatás —

⁶³ Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia Jelentés 2013. http://romagov.kormany.hu/download/b/54/80000/NTFS_eves_besz.pdf.

⁶⁴ Egyenlőtlenség és polarizálódás a magyar társadalomban. TARKI Monitor Jelentések 2012, Szívós, P. — Tóth I.Gy. (eds), 2013 April. p. 41. http://www.tarki.hu/hu/research/hm/monitor2012_teljes.pdf.

⁶⁵ Szociális Jelentés Magyarország 2014 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11712&langId=hu>.

⁶⁶ Civil Society Monitoring Decade of Roma inclusion 2005-2015, pp. 7-8. (Десятилетие наблюдения за вхождением цыган в гражданское общество в 2005-2015 гг., сс. 7-8)

ЕГЫТ)⁶⁷ в социальном законодательстве определяется в размере 46.642 венгерских форинтов в месяц⁶⁸ для тех граждан, кто зарегистрирован как инвалид или обеспечивает в семье уход за ребенком младше четырнадцати лет. Эта сумма должны выплачиваться местной администрацией, если ее доходы позволяют это. Если нет, тогда они могут обратиться за нужной суммой в Специальный фонд правительства страны. В настоящий момент не совсем ясно, как на практике будет работать новая система.

Системой социальной помощи управляют местные администрации и областные ведомства⁶⁹. Разнообразные формы социального вспомоществования обеспечиваются местными администрациями. Министерство трудовых ресурсов (*Emberi Erőforrások Minisztériuma*) осуществляет надзор.

4. Активная политика в сфере рынка труда.

Национальная стратегия социальной интеграции (NSIS) обещала организацию комплексной деятельности, а также применение активных методов регулирования рынка занятости, специфических для целевой аудитории и отдельных индивидуумов⁷⁰. План действий NSIS на период с 2012 по 2014 год все еще включал восемь измерений в отношении занятости, которые были нацелены на обеспечение работы социально незащищенным слоям общества и на их интеграцию в рынок занятости⁷¹. Вместе с тем, этот период был отмечен возрастающим присутствием программ занятости в

⁶⁷ <http://officina.hu/belfoeld/43-szocialis-segely-2015>

⁶⁸ Эта сумма уменьшается до 23 862 форинтов в месяц, если один из членов семьи также получает замещающую помощь в случае безработицы (FHT).

⁶⁹ Государственные ведомства столицы и регионов.

⁷⁰ http://www.kormany.hu/download/1/9c/20000/Magyar%20NTFS%20II%20_2%20mell%20_NTFS%20II.pdf.

⁷¹ Обучение и услуги для социально незащищенных слоев общества; программы занятости для социально незащищенных лиц; занятость в государственном секторе, обеспечиваемая путем целенаправленного обучения; программа для цыганских женщин; инвестиции в районы проживания бедноты в целях создания рабочих мест, найма лиц низкой квалификации; поддержка местных программ, аналогичных социальному сельскому хозяйству; повышения уровня профессиональной подготовки и обучения взрослых; получение начального образования http://romagov.kormany.hu/download/6/67/20000/MK149_1_1.pdf.

государственном секторе⁷². В июне 2015 года была предоставлена работа в государственном секторе примерно 219.958 гражданам⁷³, что составило 37,8% всех зарегистрированных безработных⁷⁴.

Активные методы использовались все реже и реже, и в 2014 году эти методы составили всего 20% от всего финансирования занятости в государственном секторе⁷⁵.

За последние десять лет система «социального вспомоществования» была трансформирована в систему «стимул к работе». Значение испытания во время работы возросло, а ключевая роль мер в рамках активной политики рынка труда (ALMP) снизилась. До 2009 года продолжалось усиление программ ALMP, но затем объявление программы в сфере занятости в государственном секторе под названием «путь к работе» уменьшило значение всех других активных мер, и большая часть ресурсов была направлена в сферу занятости в государственном секторе⁷⁶. Начиная с 2010 года общественные работы стали самой динамичной программой в сфере занятости, и дальнейшая ее экспансия ожидается и в 2015 году.

С 2009 по 2013 год общая сумма затрат в рамках ALMP

⁷² Закон CVI (2011 г.) «О занятости в государственном секторе и изменениях в законах, относящихся к проблемам занятости в государственном секторе, и других законах».

⁷³http://kozfoglalkoztatas.kormany.hu/download/5/24/11000/Havi%20tájékoztató_2015_jún.pdf.

⁷⁴ 25 марта 2015 года правительство запустило новый сайт для освещения программы занятости в государственном секторе в целях информирования населения об обстоятельствах создания программы и результатах ее применения. <http://www.kozfoglalkoztatas.kormany.hu>.

⁷⁵ Bakó Tamás, Cseres-Gergely Zsombor, Kálmán Judit, Molnár György és Szabó Tibor (2014): Люди на обочине рынка занятости и бюджет. <http://parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KTI+A+munkaer%C5%91piac+perem%C3%A9n+1%C3%A9v%C5%91k+%C3%A9s+a+k%C3%B6lts%C3%A9gvet%C3%A9s+jav%C3%ADtott.pdf/ba01c982-873e-416c-8b7f-c6684.fe55db8>.

⁷⁶ Bakó Tamás et al.: *A munkaerőpiac peremén lévők és a költségvetés*. 2014. Szeptember <http://parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KTI+A+munkaer%C5%91piac+perem%C3%A9n+1%C3%A9v%C5%91k+%C3%A9s+a+k%C3%B6lts%C3%A9gvet%C3%A9s+jav%C3%ADtott.pdf/ba01c982-873e-416c-8b7f-c6684.fe55db8>.

почти удвоилась⁷⁷, но большая часть этой суммы (около 80%) была затрачена на осуществление программ, связанных с общественными работами⁷⁸.

План действий по защите рабочих мест⁷⁹ был запущен в январе 2013 года в целях создания налоговых стимулов для работодателей. Программа из десяти пунктов имела целью улучшить положение социально незащищенных работающих по найму лиц, безработных и находящихся в невыгодном положении предприятий⁸⁰. Главные целевые группы — это безработные моложе 25 лет, матери с несовершеннолетними детьми, продолжительное время ищущие работу безработные, малограмотные лица и лица старше 55 лет, находящиеся перед выходом на пенсию. До 2014 года эта программа охватила 890 тыс. чел., в том числе 150 тыс. молодых людей⁸¹.

Активные меры рынка труда регулируются в основном Законом IV (1991 г.)⁸². В законе перечисляются различные инструменты и услуги активного регулирования рынка труда. Выполнение закона определяется постановлением министерства труда №6/1996 (VII.16) MüM, в соответствии с

⁷⁷ В 2010 году затраты на проведение активных мер составили 0,43% ВВП, а в 2013 году — 0,78% ВВП

<http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LMPEXP&lang=en>.

⁷⁸ Bakó Tamás et al.: *A munkaerőpiac peremén lévőek és a költségvetés*. 2014. Szeptember, p. 73.

<http://parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KTI+A+munkaer%C5%91piac+perem%C3%A9n+1%C3%A9v%C5%91k+%C3%A9s+a+k%C3%B6lts%C3%A9gvet%C3%A9s+jav%C3%A9s+ADtott.pdf/ba01c982-873e-416c-8b7f-c6684.fe55db8>.

⁷⁹<http://2010->

[2014.kormany.hu/download/e/8c/90000/Job%20protection%20action.pdf](http://2010-2014.kormany.hu/download/e/8c/90000/Job%20protection%20action.pdf).

⁸⁰ Меры направлены на сокращение взносов в систему социального страхования и на профессиональное обучение для пяти приоритетных групп с заработной платой брутто (до удержания налогов) до 100 тыс. венгерских форинтов. Для того чтобы оказать помощь работающим по найму и безработным, не имеющим никакой квалификации или не достигшим двадцатипятилетнего возраста (или перешагнувшим возраст пятидесяти пяти лет), взносы, выплачиваемые работодателем, будут сокращены наполовину, что означает, что размер взносов уменьшится на 50 процентов.

<http://2010->

[2014.kormany.hu/download/e/8c/90000/Job%20protection%20action.pdf](http://2010-2014.kormany.hu/download/e/8c/90000/Job%20protection%20action.pdf).

⁸¹ С расширением Плана действий по защите рабочих мест (с 1 июля 2015 года) работающие в сельском хозяйстве (в возрасте от 25 до 55 лет) могут воспользоваться налоговой льготой (14,5 проц. с заработной платы до удержания налогов, не превышающей 100 тыс. венгерских форинтов).

⁸²http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99100004.TV.

которым в случае необходимости содействие и помощь оказывает Фонд рынка труда, созданный для решения проблем кризиса занятости, а в постановлении 30/2000 (IX.15.). GM описывается регулирование предоставления услуг и указывается на возможность предоставления поддержки другого рода.

Заработная плата в сфере занятости в государственном секторе регулируется не Трудовым кодексом, а специальным предписанием, правительственным указом №170/2011 (VIII.24.) о заработной плате в сфере занятости в государственном секторе и о гарантированной заработной плате в сфере занятости в государственном секторе, в котором говорится, что уровень пособия в сфере занятости в государственном секторе должен быть существенно ниже, чем у «нормальной» заработной платы.

Закон №LXXVII (2013 г.) «Об обучении взрослых» оговаривает возможности организации учебных курсов и для рынка труда. Закон ужесточает условия профессионального обучения. Он устанавливает большее количество аудиторных часов, предполагает более строгие правила для учебной программы и обуславливает меньший набор изучаемых профессий.

С 2011 года приоритетная задача аппарата госсекретаря по вопросам занятости в государственном секторе и водном хозяйстве заключается в том, чтобы оказывать помощь при учреждении социальных кооперативов и содействовать их функционированию в сфере занятости в государственном секторе⁸³. Национальная ассоциация социальных кооперативов⁸⁴ основана в 2010 году с целью оказывать поддержку независимым социальным кооперативам и осуществлять их представительские функции. Вместе с тем в своем последнем заявлении Ассоциация подвергла резкой критике социальные кооперативы за их деятельность в сфере занятости в государственном секторе, которая в настоящее время, как она считает, полностью противоречит коренным целям движения социальных кооперативов⁸⁵. Та же мысль

⁸³<http://kozfoglalkoztatas.kormany.hu/szocialis-szovetkezetek>.

⁸⁴ См. сайт Ассоциации, где говорится о ее целях и приводятся текст учредительных документов: <http://www.szoszov.hu/szovetsegrrol>.

⁸⁵<http://www.szoszov.hu/allasfoglalas-az-eu-szocialis-gazdasag-fejlesztesere-adott-forrasainak-magyarorszag>.

проводилась и в исследовании Фекете и Липтак (2014 г.)⁸⁶. Самая важная из последних инициатив правительства, сочетающая занятость в государственном секторе с идеей социальных кооперативов, сейчас представляется многим противоречивой.

1 января 2013 года был запущен План действий по защите рабочих мест, целью которого было оказание помощи обездоленным людям в поисках работы с предоставлением работодателям специальных налоговых льгот. Целевая аудитория этого плана — наемные работники моложе 25 и старше 55 лет, неквалифицированные работники возрастом между 25 и 54 годами. В случае их приема на работу работодателям делается 50-процентная налоговая скидка. А в случае приема на работу лиц, продолжительное время находящихся в поисках работы, скидка составляет 100% в первые два года⁸⁷.

В 2014 году Оперативная программа социального обновления (ТАМОР) профинансировала четыре инновационные программы: мероприятие 2.3.6 имело целью «помочь молодым людям стать предпринимателями»⁸⁸, и в его рамках при создании деловых предприятий оказывалась поддержка лицам моложе тридцати пяти лет. Программа 2.1.6. «Опять за парту»⁸⁹ финансировала обучение малообразованных граждан или тех, чья квалификация устарела. 2.3.4.D «Улучшить социальную экономику» была направлена на создание социальных предприятий.

Вместе с тем большая часть программ с 2011 года так или иначе сосредотачивалась на поддержке занятости в государственном секторе⁹⁰ (Csoba 2014, Csoba 2015).

5. Система социального обеспечения лиц, ищущих работу.

До 1 января 2015 года Национальная служба занятости

⁸⁶Fekete Éva, Lipták Katalin (2014 г.): Социальный кооператив в государственном секторе (исследование).

<http://www.eco.u-szeged.hu/download.php?docID=40071>; Csoba-Nagy 2012.

⁸⁷ Закон CXLVI (2012 г.) об изменении некоторых законов в целях внедрения в жизнь содержания Плана действий по защите рабочих мест. <http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/2012-evi-cxlv-torveny-a-munkahelyvedelmi-akciotervben-foglaltak-megvalositasa-erdekes-szukseges-egyese-torvenyek-modositasarol>.

⁸⁸ Найдите сайт программы в: <http://palyazat.gov.hu/doc/3581>.

⁸⁹ Найдите сайт программы в: <http://palyazat.gov.hu/doc/3351>.

⁹⁰ Найдите сайт программы в: <http://palyazat.gov.hu/doc/4054>.

(NES) отвечала за координацию служб трудоустройства и профсоюзных центров на региональном уровне. После закрытия NES ее роль была распределена между четырьмя различными организациями. Главное медицинское ведомство занимается вопросами занятости и охраной труда. Сфера обучения находится в ведении Национального ведомства профессионального образования и обучения взрослых. Задачи, относящиеся к посредничеству в сфере труда, как и прежде, решаются профсоюзными центрами⁹¹ и областными отделениями, в то время как задачи, связанные с общественными работами, взяло на себя министерство внутренних дел. При перераспределении задач в документах не указывались службы занятости. В прошлом году службы играли небольшую роль. Считалось, что нет необходимости указывать их отдельно.

В период между 2011 и 2015 годами местные (региональные или городские) профсоюзные центры организовывали централизованные службы занятости. Среди обычных форм услуг — рекомендации и консультации в связи с поисками работы. На эту программу было выделено 113 млрд венгерских форинтов⁹².

Региональные профсоюзные центры организуют информационные центры реабилитации для людей с ограниченными возможностями, где можно получить информацию о рабочих вакансиях. Начиная с 1 июля 2012 года по сегодняшний день, они формируются в рамках региональных государственных ведомств как Национальное бюро восстановления трудоспособности и социального обеспечения (NRSO). Это бюро осуществляет надзор за работой с людьми с ограниченными возможностями и за консультациями по трудоустройству.

В период между 2012 и 2015 годом была разработана программа TAMOP-2.6.2. «Усиление активности общественно-политических организаций, предоставляющих услуги на рынке труда». Общий бюджет составил 1,6 млрд венгерских форинтов, и общественно-политические организации получили по 5-8 млн венгерских форинтов для организации

⁹¹ Профсоюзные центры входят в состав государственных учреждений регионального уровня (префектур).

⁹²Szociális Jelentés Magyarországon 2014

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11712&langId=hu>.

работы по предоставлению различных услуг⁹³. Программа носила лишь временный характер, и как только закончилась поддержка, предоставление услуг прекратилось.

Политика в области занятости в Венгрии трансформировалась в поддерживающую и стимулирующую систему также и в отношении лиц с ограниченными возможностями, нацеленную на рост и устойчивый характер занятости лиц с ограниченными возможностями. Определение людей с измененной трудоспособностью можно найти в §2 Закона №СХСІ (2011 г.), вступившего в силу 1 января 2012 года «Об услугах, предоставляемых людям с измененной трудоспособностью». Определение недееспособного лица приводится в §4 Законодательного акта №XXVI (1998 г.) «О правах нетрудоспособных лиц и гарантии равенства подхода к ним». В апреле 2013 года правительство внесло изменение в Закон №XXVI (1998 г.) с целью расширить дефиницию, включив в нее людей с коммуникативными расстройствами и психосоциальными проблемами. Там же определяется, что субсидии могут быть предоставлены тем, кто принимает на работу инвалидов и нуждается в субсидии для соответствующей адаптации выполняемой инвалидом работы и его рабочего места. Кроме того, это положение подкрепляется постановлением министерства национального развития №14 (от 6 марта 2012 г.), в котором предписываются условия получения субсидий, стимулирующих занятость (75% затрат, возникающих ввиду специальных потребностей, могут быть так покрыты). Субсидия может быть использована для адаптации рабочего места, приема на работу помощника и расходов на транспорт⁹⁴.

6. Воспитание и образование детей младшего возраста.

Для того чтобы облегчить трудоустройство родителей, находящихся в активном возрасте, стали быстро развиваться разного рода институты, обеспечивающие дневной уход за детьми. Что касается образования детей младшего возраста, правительство было намерено увеличить число мест в яслях. С

⁹³<http://palyazat.gov.hu/doc/3579>.

⁹⁴ О регулировании трудоустройства лиц с ограниченными возможностями см. также: Якаб Н.(Jakab N.)«Политика в области занятости работников с особым правовым статусом в Венгрии — соответствует ли она стандартам ЕС?»http://www.matarika.hu/koz/ISSN_1588-6735/vol_10_no_1_2013_eng/ISSN_1588-6735_vol_10_no1_2013_eng_059-069.pdf.

15 января 2012 года для покрытия этих расходов правительство разрешило яслям собирать с родителей плату за уход за детьми, но это решение вызвало противоречивый эффект. Количество детей, записанных в ясли, увеличивалось между 2005 и 2011 годами. После этого рост численности детей в яслях прекратился. В 2013 году ясли посещало 13,7% детей ясельного возраста⁹⁵.

Фундаментальная цель усилий по увеличению мест в яслях и детских садах заключается в том, чтобы обеспечить воспитание и образование детей младшего возраста даже в самых неблагоприятных регионах. В рамках Европейского регионального фонда развития и программы ТАМОР культивируются гибкие формы услуг по дневному уходу за детьми младше трех лет (детские гостиницы, присмотр за детьми, игровые группы и т. д.). Местные власти обязаны открывать новые ясли только в местах проживания не менее десяти тысяч человек, а поэтому семейные дома по дневному уходу обеспечивают более гибкие решения в менее населенных районах.

Новая форма яслей — «семейный дом дневного ухода» — начала динамично распространяться с 2000 года. Эта альтернативная форма дневного ухода за детьми обеспечивает более гибкие рамки для создания небольших яслей. Она оказывает более ограниченные и менее профессиональные услуги и получает меньшую поддержку от государства. Поэтому почти все подобные учреждения собирают с клиентов плату. По этой причине бедные семьи, на которые первоначально была направлена деятельность такой альтернативной службы, не могут позволить себе пользоваться ее услугами. Зачастую ее клиентами становятся семьи верхнего слоя среднего класса. Число мест в «семейных домах дневного ухода» увеличилось в двенадцать раз с 2007 года по 2013 год, дойдя до 20% на национальном уровне⁹⁶. Эти формы яслей более популярны в тех регионах, где система расселения носит фрагментарный характер и местные муниципалитеты не

⁹⁵Helyzetkép a kisgyermek napközbeni ellátásáról (Какова ситуация с дневным уходом за детьми младшего возраста. — (венгер. яз.) 2013. *Statisztikai tükrök (статистическое зеркало)*. — (венгер. яз.) 2014/82 (Далее: Helyzetkép, 2013).

⁹⁶Kisgyermek napközbeni ellátása, 2012 — Bölcsődei gondozási díjak. *Statisztikai tükrök*, 2013/58.

(Дневной уход за детьми младшего возраста, 2012. *Статистическое зеркало*, 2013/58.)

имеют возможности финансировать ясли в их традиционном варианте, (например, в регионе Ноград их численность достигает 50%), а также в самых развитых регионах (Центральная Венгрия), где рынок труда создает потребность в таких службах.

В Законе о национальном образовании (2011 г.)⁹⁷ говорится, что дети с трехлетнего возраста должны ходить в детский сад. Снизив обязательный возраст с пяти до трех лет, правительство признало важность детсадовского воспитания для успешного обучения в дальнейшем в школе и смягчения «эффекта бедности» для детей из бедных семей.

7. Заключение.

После речи премьер-министра в 2011 году⁹⁸, в которой он объявил Венгрию обществом труда, а не обществом благоденствия, упор на инвестиции в социальную сферу перестал быть характерным для политических дискуссий. Ситуация осталась без изменения и после появления Пакета инвестиций в социальную сферу. Альтернативные тенденции (т.е. радикальное снижение объема пассивных услуг, ликвидация к 2018 году социальной помощи из системы социальных выплат и общая обязанность участвовать в общественных работах), как представляется, доминируют в стратегических планах и в уже осуществленных мероприятиях⁹⁹. Сокращение расходов на социальную защиту¹⁰⁰ и перенос (на местах) полномочий по принятию

⁹⁷ Закон №СХС/2011 «О государственной системе национального образования.

⁹⁸ Речь премьер-министра Виктора Орбана на пленарном заседании конференции парламентских комитетов по проблемам Евросоюза в парламентах Евросоюза (COSAC), Будапешт, 30 мая 2012 года.

[http://www-](http://www-archiv.parlament.hu/eu2011/sites/default/files/orban_viktor_ur_beszede.pdf)

[archiv.parlament.hu/eu2011/sites/default/files/orban_viktor_ur_beszede.pdf](http://www-archiv.parlament.hu/eu2011/sites/default/files/orban_viktor_ur_beszede.pdf)

⁹⁹ Например, подготовка стратегия политики в области образования — стратегия II национального венгерского регулирования, среднесрочная стратегия против исключения из учебных заведений без аттестата, стратегия политики обучения в течение всей жизни и стратегия государственной системы образования были разработаны в 2013 году до появления SIP и, таким образом, не содержат никакой ссылки на данный документ.

¹⁰⁰ Затраты на социальную защиту сокращаются после кризиса 2008 года, который произошел в Европе только в Венгрии, в том числе сокращение в затратах на пассивные услуги и активные инструменты. Правительство выделяет ресурсов приблизительно на десять процентов меньше по сравнению с докризисным уровнем. Доклад о ситуации в регионах (2015

решений на систему распределения средств в сфере социального обеспечения, снижающую вес инвестиций в стратегию благоденствия, также указывают в том же направлении.

Список литературы:

1. Bakó Tamás, Cseres-Gergely Zsombor, Kálmán Judit, Molnár György és Szabó Tibor (2014): People on the verge of the employment market and the budget. (Бако Тамаш; Череш-Гергей Жомбор, Калман Юдит, Молнар Дьердь и Сабо Тибор) (2014): «Люди на обочине рынка занятости и бюджет»)
2. <http://parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KTI+A+munkaer%C5%91piac+perem%C3%A9n+1%C3%A9v%C5%91k+%C3%A9s+a+k%C3%B6ts%C3%A9gvet%C3%A9s+jav%C3%A0t.pdf/ba01c982-873e-416c-8b7f-c6684.fe55db8>.
3. Cseres-Gergely, Zs. (Череш-Гергей, Ж); Molnár Gy. (Молнар Д.) (2015): Программы общественных работ в системе государственного сектора, 2011-2013 — Основные факты. В: Под ред.: Fazekas, K. and Varga, J. (Фазекаш, К. и Варга, Й.) «Венгерский рынок труда 2015». Институт экономики, Центр экономических и региональных исследований, Венгерская академия наук, Будапешт, сс. 86-100. <http://econ.core.hu/file/download/HLM2015/23.pdf>.
4. Csoba J. (2010): “Job Instead of Income Support”: Forms and Specifics of Public Employment. Review of Sociology of the Hungarian Sociological Association 6:(2): pp. 46-69.
5. Чоба Й. (2010) «Работа вместо денежного пособия». Формы и специфика занятости в государственном секторе. Журнал по социологии Венгерской социологической ассоциации 6:(2), сс. 46-69.
6. Csoba J. (2014): Managing the Unemployment in Hungary. *Metszerek-Társadalomtudományi folyóirat* 3: (4) pp. 78-90 (2014).
7. Чоба Й. (2014): Регулирование проблем занятости в Венгрии). Срезы. Научно-общественный журнал 3: (4) сс. 78-90 (2014).
8. Csoba J. (2015): Decent work: Full employment: Utopia or Chance of the 21st Century. Bremen: Wiener Verlag für Sozialforschung, 2015. 264 p.
9. Чоба Й. (2015) «Достойная работа. Полная занятость: Утопия, или Шанс XXI века»
10. Бремен: Венское издательство по вопросам социологических исследований, с. 264.
11. Csoba J., Nagy Z. E. (2012) “The evaluation of training, wage subsidy and public works programs in Hungary”
12. In Fazekas K., Kézdi G. (szerk.) The Hungarian labour market, 2012: in Focus: the evaluation of active labour market programs. 320 p. (Чоба Й., Надь З.Е. (2012) «Оценка программ по обучению, субсидированию заработной платы и ведению общественных работ в Венгрии» в: (под ред.) Фазекаш К., Кезди Г. «Венгерский рынок труда», 2012: в Фокусе — оценка активных программ в сфере рынка труда.) Будапешт, Научно-исследовательский центр по экономическим и региональным проблемам, Венгерская академия

г.): Детальное исследование по вопросам предупреждения и урегулирования дефицита макроэкономического баланса Венгрии {COM (2015) 85 final} с.58. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_hungary_hu.pdf.

наук& некоммерческая общественная компания по вопросам занятости в стране, сс. 55-79.

13. Fazekas K., Neumann L. (2014): The Hungarian labour market 2014 (Фазекаш К., Нойманн Л. (2014): Венгерский рынок труда 2014) Центр экономических и региональных исследований, Венгерская академия наук& ООО Некоммерческая общественная компания по вопросам занятости в стране, Будапешт.

14. <http://www.krtk.mta.hu/publications/THE-HUNGARIAN-LABOUR-MARKER-2014/74/>.

15. Fekete E., Lipták R. (2014): «Közfoglalkoztatásból szociális szövetkezet?» («Социальный кооперативизм занятых в государственном секторе?») в: Lukovics M. – Ziti B. (eds.) A területi fejlődés dilemmái Szeged, STE Gazdaságtudományi Kar pp. 123-142

16. (под ред.: Лукович М. — Зити Б. «Дилеммы регионального развития», г. Сегед, экономический факультет Сегедского университета, сс. 123-142).

17. <http://www.eco.u-szeged.hu/download.php?docID=40071>.

18. Gábos András — Branyiczki Réka — Barbara Lange — Tóth István György (2014): «Az aktív korúak foglalkoztatottsága és szegénysége az Európai Unióban és Magyarországon: válság előtt, alatt és után» in Kolosi Tamás — Tóth István György (eds.) Társadalmi Riport, pp. 179-203.

19. Габош Андраш — Бранички Река — Барбара Ланге — Тот Иштван — Тот Иштван Дьердь (2014): «Занятость и бедность лиц активного возраста в Европейском союзе и Венгрии: перед кризисом, во время кризиса и после» в: (под ред.): Колоши Тамаш — Тот Иштван Дьердь «Таршадалми рипорт», сс. 179-203.)

20. Mózer Péter — Tausz Katalin — Varga Attila (2014): „A segélyezési rendszerváltozásai Magyarországon”, Esály 24.3. pp. 43-67. (Мозер Петер — Таус Каталин — Варга Аттила (2014): «Изменения в системе вспомоществования в Венгрии», Эшей 24.3. сс. 43-67.

21. Scharle Ágota (2012)/ „Jóléti és munkanélküli ellátások” in Fazekas Károly, Scharle Ágota (eds.) Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1996-2010. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet — MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, pp. 134-142.

22. (Шарле Агота (2010): «Пенсия, помощь, общественные работы. Два десятилетия политики занятости в Венгрии», 1990-2010, Будапешт. Будапештский Аналитический институт профессионального образования — Экономический институт при Венгерской академии наук, сс. 134-142).

23. Szivós P. — Tóth I. Gy. (eds.) 2013: Egyenlenség és polarizálódás a magyar társadalomban.

24. TÁRKI Monitoring Jelentések, TÁRKI Budapest.

25. (под ред.: Сивош П. — Тот И. Д. 2013: «Неравенство и поляризация в венгерском обществе».

26. Результаты мониторинга TÁRKI; TÁRKI Будапешт.)

27. http://www.tarki.hu/hu/research/hm/monitor2012_teljes.pdf.

§ 3.7. Неустойчивая занятость в формальной экономике: распространенность среди занятых по найму в России

1. Введение.

Задачи количественного оценивания неустойчивой занятости, так же как и ее качественной, содержательной идентификации, могут решаться исследователями по-разному, в том числе с учетом наличия данных, которые позволили бы оценить распространенность явлений неустойчивой занятости.

Международной организацией труда при качественной идентификации неустойчивой занятости акцент делается на двух типах контрактных соглашений (определяемых ограниченным сроком контракта и природой трудовых отношений), характеризующихся неустойчивыми условиями труда (низкая заработная плата, слабая защищенность от прекращения трудовых отношений, отсутствие доступа к социальной защите и благам, которые традиционно ассоциируются со стандартной занятостью с полным рабочим днем; отсутствие или ограниченный доступ работников к реализации своих прав на рабочем месте) [12]. При количественной идентификации неустойчивой занятости исследователями также могут рассматриваться форма занятости, тип контрактных соглашений, условия занятости на предмет их неустойчивости (прекаризованности) при вариации подходов к измерению неустойчивой занятости: на основе индексов, индикаторов, показателей и др. (см., например, [1, 2, 6, 9, 14, 17] и др.).

Неустойчивая занятость также может быть идентифицирована как занятость, имеющая признаки, отличные от занятости, признаки которой позволяют оценить ее как достойную, защищенную, качественную и пр., и, соответственно, ее распространенность может быть оценена через индикаторы, показатели, индексы и пр. достойного труда, качества занятости и т.д. (см., например, [10, 11, 13, 15, 16, 18] и др.).

В рамках данной публикации распространенность неустойчивой занятости в формальной экономике среди работающих по найму в России идентифицируется: на основе оценки формы занятости работников, на основе оценки условий занятости работников, а также на основе оценки формы и условий занятости работников. Оценивание проводится на основе данных Федеральной службы государственной статистики (Росстата) [5] и Российского

мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ¹⁰¹ (РМЭЗ) [7].

2. Распространенность неустойчивой занятости среди работающих по найму в России: оценка на основе формы занятости.

Идентификация неустойчивой занятости с учетом формы занятости работников на основе данных Росстата и РМЭЗ позволяет получить следующие оценки распространенности такой занятости среди работающих по найму.

В 2016 г., как показывают данные официальной статистики, в неустойчивой форме были заняты до 8,4% работающих по найму: это работники, занятые на условиях, отличных от занятости по трудовому договору на неопределенный срок (таблица 1). При этом более 40% работников, занятых в той или иной неустойчивой форме, или 3,8% от численности наемных работников в целом, были заняты без официального оформления трудовых отношений — на основе устной договоренности без оформления документов.

У более половины работников, занятых в той или иной неустойчивой форме, или у 4,6% от численности наемных работников в целом, трудовые отношения были официально оформлены, но для 43,9% работников, занятых в той или иной неустойчивой форме, или для 3,7% от численности наемных работников в целом, это была занятость по трудовому договору на определенный срок (таблица 1). Остальные 11,4% работников, занятых в той или иной неустойчивой форме, или менее 1% от численности наемных работников в целом, работали по договору гражданско-правового характера, по трудовому договору о выполнении работы на дому или по трудовому договору о выполнении дистанционной работы.

Согласно данным 25 волны РМЭЗ, занятость без официального оформления трудовых отношений могла иметь большие масштабы, чем по данным официальной статистики: 7,5% работников организаций не были оформлены официально, при этом для более 50% неофициально занятых работников данная

¹⁰¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

форма занятости связана с нежеланием работодателя официально оформлять трудовые отношения, а остальные неофициально занятые работники или сами не хотели официально оформлять трудовые отношения (20,7%), или это было общее нежелание работодателя и работника оформлять трудовые отношения официально (23,7%) [7].

Табл. 1. Неустойчивые формы занятости по найму и их распространенность среди работающих по найму (основная работа, 2016 г.; на основе данных Росстата [5])

| | В % от численности работающих по найму на основной работе | В % от численности занятых по найму на основной работе в неустойчивой форме |
|---|--|--|
| Занятость по найму в неустойчивой форме, всего | 8,4 | 100 |
| в том числе: | | |
| <i>Занятость без официального оформления трудовых отношений</i> | | |
| Занятость на основе устной договоренности без оформления документов | 3,8 | 44,7 |
| <i>Занятость с официальным оформлением трудовых отношений</i> | 4,6 | 55,3 |
| в том числе: | | |
| Занятость по трудовому договору на определенный срок | 3,7 | 43,9 |
| Занятость по договору гражданско-правового характера | 0,9 | 10,8 |
| Занятость по трудовому договору о выполнении работы на дому | 0,04 | 0,5 |
| Дистанционная занятость (по трудовому договору о выполнении дистанционной работы) | 0,01 | 0,1 |

3. Распространенность неустойчивой занятости среди работающих по найму в России: оценка на основе условий занятости.

Неустойчивая занятость для работающих по найму может определяться не только неустойчивой формой занятости, но также и неустойчивыми условиями занятости, которые могут наблюдаться как среди работников, занятых в неустойчивой форме (являясь следствием такой формы занятости), так и среди работников с устойчивой формой занятости (определяя неустойчивую занятость, связанную с прекаризацией условий занятости работников).

Как показывают данные Росстата и РМЭЗ, в неустойчивых (прекаризованных) условиях могут быть заняты от порядка 2% до более 50% работников — в зависимости от параметра условий занятости, используемого для оценки [4, 5, 7].

Для 8,6% работников прекаризованные условия занятости связаны с рабочим временем на основной работе, отклоняющимся от нормального: у данной группы работников продолжительность рабочего времени на основной работе превышает нормальную, стандартную (составляет более 100% от нормальной продолжительности рабочего времени) или, напротив, меньше нормальной, стандартной (составляет не более 75% от нормальной продолжительности рабочего времени) [5].

У другой группы работников прекаризация условий занятости связана с практикой неоплачиваемых отпусков по инициативе администрации или с отсутствием оплачиваемого отпуска. Так, в вынужденном неоплачиваемом отпуске на основной работе по инициативе администрации за последние 12 месяцев были около 3% работников организаций, а около 30% работников организаций за аналогичный период не были в оплачиваемом отпуске [7].

Неустойчивые условия занятости по параметру заработной платы характерны для около 60% работников организаций: прекаризация условий занятости у данной группы работников проявляется в низком уровне заработной платы, которая не достигает величины прожиточного минимума трудоспособного населения или составляет от 1 до 3¹⁰² прожиточных минимумов трудоспособного населения [5].

¹⁰² Граница 3 прожиточных минимумов примерно соответствует величине социально-приемлемого потребительского бюджета [8, с. 209-210]. Данный потребительский бюджет разработан во Всероссийском центре уровня

Прекаризованными можно считать не только условия занятости, в которых работник получает низкую заработную плату. Условия занятости, в которых работник получает заработную плату неофициально, не получает вовремя заработную плату или проходит через практику вынужденного уменьшения заработной платы / сокращения часов работы, также можно определить как прекаризованные. Так, 14,6% работников организаций, которые получили заработную плату за последние 30 дней, получили ее полностью или частично неофициально, 3,1% насчитывают работники организаций с задолженностью по заработной плате, а 8% работников организаций были в ситуации вынужденного (не по их инициативе) уменьшения заработной платы или сокращения часов работы [7].

В качестве неустойчивых можно рассматривать и небезопасные условия занятости: во вредных / опасных условиях труда, с несчастными случаями на производстве, включая смертельные. Так, к группе работников с прекаризованными условиями занятости по параметру их безопасности можно отнести тех, кто работают под действием вредных / опасных производственных факторов (38,5% работников организаций), а также работников предприятий, пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным / несмертельным исходом (менее 1%) [5].

Прекаризация условий занятости может фиксироваться и через оценки самими работниками. Так, от около 2% до около 12% насчитывают работники, которые оценивают условия своей занятости как совсем неудовлетворительные: наибольшее число работников совсем не удовлетворены своим заработком — 12,3% работников; как ненадежную свою занятость оценивают 3,2% работников (совсем не удовлетворены надежностью работы); 2,5% работников совсем не удовлетворены условиями труда, а 1,9% работников — режимом работы [4].

Оценка неустойчивой занятости по отдельным параметрам условий занятости позволяет определить «контуры» распространенности занятости, связанной с

жизни, он позволяет удовлетворять основные физические, социальные, духовные потребности, обеспечивает восстановительный уровень потребления [8, с. 209-210], является верхней границей низкого уровня материальной обеспеченности [3, с. 196], а применительно к наемным работникам — низкого уровня заработной платы.

прекаризованностью ее условий. Идентификация неустойчивой занятости через оценку условий занятости также может быть проведена по нескольким параметрам с определением прекаризованности занятости работников.

Оценка распространенности неустойчивой занятости на основе оценки условий занятости проводится с использованием следующих параметров условий занятости работников, относящихся к неустойчивым¹⁰³ (оценка проводится на основе обработки данных 25 волны РМЭЗ): 1) рабочее время, отклоняющееся от нормального (фактическое количество рабочих часов в неделю на основной работе не более 75% или более 100% от нормальной продолжительности рабочего времени); 2) вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе администрации; 3) отсутствие оплачиваемого отпуска; 4) неофициальная (частично или полностью) заработная плата; 5) задолженность по заработной плате; 6) уменьшение заработной платы или сокращение часов работы не по инициативе работника; 7) небезопасные условия занятости (работа на вредном / опасном производстве); 8) неудовлетворенность условиями занятости (неудовлетворенность, как минимум, по одному параметру условий занятости).

Занятость, являющаяся неустойчивой на основе оценки условий занятости, может быть дифференцирована по прекаризованности на основе сочетания (количества) параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым:

▪ *Занятость, характеризующаяся наиболее высокой прекаризованностью* — занятость с наличием 7-8 параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым;

▪ *Занятость, характеризующаяся высокой прекаризованностью* — занятость с наличием 5-6 параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым;

▪ *Занятость, характеризующаяся средней прекаризованностью* — занятость с наличием 3-4 параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым;

▪ *Занятость, характеризующаяся умеренной прекаризованностью* — занятость с наличием 1-2 параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым.

¹⁰³ Параметр уровня заработной платы исключен из оценки для того, чтобы избежать «дублирования» оценки при использовании других параметров условий занятости (рабочее время, неоплачиваемый отпуск и др.), которые в результате могут влиять на уровень заработной платы.

Соответственно, на основе оценки условий занятости могут быть идентифицированы следующие группы работников с той или иной прекаризованностью занятости:

1. *Работники с наиболее высокой прекаризованностью занятости* — работники, имеющие 7-8 параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым;

2. *Работники с высокой прекаризованностью занятости* — работники, имеющие 5-6 параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым;

3. *Работники со средней прекаризованностью занятости* — работники, имеющие 3-4 параметра условий занятости, относящихся к неустойчивым;

4. *Работники с умеренной прекаризованностью занятости* — работники, имеющие 1-2 параметра условий занятости, относящихся к неустойчивым.

Как показывают данные 25 волны РМЭЗ, для около 70% работников организаций характерна прекаризованность занятости, определяемая условиями их занятости (имеют 1 и более параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым) (таблица 2).

Табл. 2. Прекаризованность занятости работающих по найму (на основе оценки условий занятости; основная работа в организациях; на основе данных 25 волны РМЭЗ [7])

| Прекаризованность занятости | Количество параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым | Распространенность среди работников (в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях) | |
|-------------------------------------|---|--|-----------------------------------|
| | | С учетом «объективных» и «субъективного» ¹⁰⁴ параметров | С учетом «объективных» параметров |
| Умеренная | 1-2 | 57,6 | 58,4 |
| Средняя | 3-4 | 11,8 | 9,0 |
| Высокая | 5-6 | 0,8 | 0,3 |
| Наиболее высокая | 7-8 | 0,02 | 0,02 |
| <i>Умеренная — наиболее высокая</i> | <i>1 и более</i> | <i>70,2</i> | <i>67,7</i> |

¹⁰⁴ В качестве «субъективного» учитывался параметр «Неудовлетворенность условиями занятости (неудовлетворенность, как минимум, по одному параметру условий занятости)».

У большинства работников, согласно данным 25 волны РМЭЗ, прекаризованность занятости является умеренной: около 60% работников организаций имеют 1 или 2 параметра условий занятости, относящихся к неустойчивым (таблица 2).

Средняя прекаризованность занятости (3 или 4 параметра условий занятости, относящихся к неустойчивым) наблюдается у 9-11,8% работников организаций (в зависимости от учета параметров — только «объективных» или «объективных» и «субъективного» параметров). У менее 1% работников организаций (с 5 и более параметрами условий занятости, относящимися к неустойчивым) прекаризованность занятости является высокой или наиболее высокой (таблица 2).

4. Распространенность неустойчивой занятости среди работающих по найму в России: оценка на основе формы и условий занятости.

Идентификация неустойчивой занятости через оценку формы и условий занятости позволяет оценить масштабы распространенности такой занятости на основе учета прекаризованности одновременно по двум критериям. Соответственно, может быть идентифицирована неустойчивая занятость, определяемая: 1) формой занятости работников; 2) условиями занятости работников; 3) формой и условиями занятости работников.

Данные Росстата позволяют провести количественное оценивание неустойчивой занятости с учетом формы занятости и такого параметра условий занятости, как продолжительность рабочего времени (таблица 3).

Среди наемных работников, как показывают данные Росстата, 6,8% насчитывают те, у кого неустойчивая занятость определяется прекаризованностью условий занятости по параметру продолжительности рабочего времени: это работающие по трудовому договору на неопределенный срок с фактическим количеством рабочих часов в неделю на основной работе не более 75% или более 100% от нормальной продолжительности рабочего времени (таблица 3).

Группа неустойчиво занятых работников с прекаризованностью формы и условий занятости по параметру продолжительности рабочего времени насчитывает 1,8% работающих по найму (таблица 3). Это работники, занятые не по трудовому договору на неопределенный срок, с фактическим количеством рабочих часов в неделю на основной работе не более 75% или более 100% от нормальной

продолжительности рабочего времени. Работники, у которых неустойчивая занятость определяется прекаризованностью формы занятости, а условия занятости по рассматриваемому параметру являются устойчивыми (или приближены к устойчивым), могут насчитывать до 6,4% работающих по найму.

Табл. 3. Неустойчивая занятость по найму на основе оценки формы и условий занятости (рабочее время, отклоняющееся от нормального) (основная работа, 2016 г.; на основе данных Росстата [5])

| Неустойчивая занятость, определяемая прекаризованностью | Распространенность среди работников (в % от численности работающих по найму на основной работе) |
|---|--|
| <i>1) формы занятости</i> | |
| Работники с неустойчивой формой и устойчивыми (или близкими к устойчивым) условиями занятости: занятые не по трудовому договору на неопределенный срок, с фактическим количеством рабочих часов в неделю на основной работе более 75%, но не более 100% от нормальной продолжительности рабочего времени. | 6,4 |
| <i>2) условий занятости</i> | |
| Работники с устойчивой формой и неустойчивыми условиями занятости: занятые по трудовому договору на неопределенный срок, с фактическим количеством рабочих часов в неделю на основной работе не более 75% или более 100% от нормальной продолжительности рабочего времени | 6,8 |
| <i>3) формы и условий занятости</i> | |
| Работники с неустойчивыми формой и условиями занятости: занятые не по трудовому договору на неопределенный срок, с фактическим количеством рабочих часов в неделю на основной работе не более 75% или более 100% от нормальной продолжительности рабочего времени | 1,8 |

Идентификацию неустойчивой занятости на основе рассматриваемого параметра условий занятости можно провести и внутри групп работников с неустойчивыми формами занятости. Как показывают данные Росстата, среди

работников с той или иной неустойчивой формой занятости неустойчивые условия занятости по параметру продолжительности рабочего времени (с фактическим количеством рабочих часов в неделю на основной работе не более 75% или более 100% от нормальной продолжительности рабочего времени) наблюдаются: у 38% работников, занятых на основной работе по трудовому договору о выполнении работы на дому, у 30,9% занятых по трудовому договору о выполнении дистанционной работы, у 30,6% работающих на основе устной договоренности без оформления документов, у 23,9% занятых по договору гражданско-правового характера и у 12,4% занятых по трудовому договору на определенный срок, тогда как среди работающих на основной работе по трудовому договору на неопределенный срок доля работников с неустойчивыми условиями занятости по параметру продолжительности рабочего времени была заметно ниже и составила 7,4% [5].

На основе данных 25 волны РМЭЗ можно идентифицировать работников с различной прекаризованностью занятости, определяемой условиями занятости, среди работающих по найму без официального оформления трудовых отношений (таблица 4).

Проведенные оценки показывают, что условия занятости работающих без официального оформления трудовых отношений являются прекаризованными, при этом для большинства из них занятость определяется средней прекаризованностью (3-4 параметра условий занятости, относящихся к неустойчивым) (более 50%) или умеренной прекаризованностью (1-2 параметра условий занятости, относящихся к неустойчивым) (43,9% / 39,1% в зависимости от учета параметров — только «объективных» или «объективных» и «субъективного» параметров) (таблица 4).

5. Выводы.

1. Проведенные оценки на основе данных Росстата и РМЭЗ показали, что распространенность неустойчивой занятости среди работающих по найму в России (в формальной экономике) определяются наличием как неустойчивой (прекаризованной) формы занятости, так и неустойчивых (прекаризованных) условий занятости работников.

Табл. 4. Прекаризованность занятости (на основе оценки условий занятости) работающих по найму без официального оформления трудовых отношений (основная работа в организациях; на основе данных 25 волны РМЭЗ [7])

| Прекаризованность занятости | Количество параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым | Распространенность среди работников (в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях без официального оформления трудовых отношений) | |
|------------------------------|---|--|-----------------------------------|
| | | С учетом «объективных» и «субъективного», ¹⁰⁵ параметров | С учетом «объективных» параметров |
| Умеренная | 1-2 | 39,1 | 43,9 |
| Средняя | 3-4 | 54,1 | 52,4 |
| Высокая | 5-6 | 6,1 | 2,9 |
| Наиболее высокая | 7-8 | 0,3 | 0,3 |
| Умеренная — наиболее высокая | 1 и более | 99,5 | 99,5 |

2. Идентификация неустойчивой занятости на основе формы или условий занятости показала, что неустойчивыми формами занятости в целом охвачены около 8% работников и более, в неустойчивых (по отдельным параметрам) условиях заняты от порядка 2% до более 50% работников; около 70% насчитывают работники с прекаризованностью занятости от умеренной до наиболее высокой (имеют один и более параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым).

3. Идентификация неустойчивой занятости на основе двух критериев (формы и условий занятости (как минимум, одного параметра — рабочее время)) показала, что среди неустойчиво занятых работников представлены как те, у кого неустойчивая занятость определяется прекаризованностью формы занятости при наличии устойчивых или близких к устойчивым условий занятости, так и те, у кого неустойчивая занятость определяется прекаризованностью условий занятости при наличии устойчивой формы занятости, а также работники, чья

¹⁰⁵ В качестве «субъективного» учитывался параметр «Неудовлетворенность условиями занятости (неудовлетворенность, как минимум, по одному параметру условий занятости)».

неустойчивая занятость определяется прекаризованностью формы и условий занятости.

4. Оценка распространенности неустойчивых условий занятости среди работников, имеющих неустойчивые и устойчивую формы занятости, подтвердила необходимость рассмотрения занятости не на условиях трудового договора на неопределенный срок в числе неустойчивых форм занятости работников. Так, занятость работников без официального оформления трудовых отношений характеризуется прекаризованностью по одному и более параметру условий занятости. Среди работников с официальным оформлением трудовых отношений, но занятых не по трудовому договору на неопределенный срок, доля тех, кто характеризуется наличием, как минимум, одного параметра (продолжительность рабочего времени) условий занятости, относящегося к неустойчивым, составляет от 12,4% до 38%, что превышает аналогичную долю среди занятых по трудовому договору на неопределенный срок (7,4%) и среди занятых по найму в целом (8,6%).

5. Оценивание распространенности неустойчивой занятости среди работающих по найму на основе работы с данными Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ и данными Федеральной службы государственной статистики, имеющимися в открытом доступе, показало, что для более точной идентификации неустойчиво занятых работников данные базы нуждаются в дальнейшем развитии.

База данных РМЭЗ является достаточно информативной для рассмотрения и оценивания на предмет неустойчивости условий занятости работников, однако для целей оценивания форм занятости она является не такой информативной, как база данных Росстата: на данном этапе база РМЭЗ позволяет идентифицировать только тех работников, которые заняты неофициально / официально, тогда как на основе данных Росстата могут быть определены как неофициально занятые работники, так и официально занятые работники с учетом вида их трудового договора. Повысить информативность базы РМЭЗ для целей идентификации неустойчиво занятых работников, оценивания с учетом различных форм занятости и различных параметров условий занятости работников, позволило бы введение в опросники РМЭЗ дополнительных вопросов относительно форм занятости работников, а также

вопросов, проясняющих причины выбора работниками той или иной формы занятости, их вынужденность и добровольность для работников.

Последнее также актуально для базы данных Росстата. Публикуемые данные официальной статистики, как уже отмечалось, позволяют оценить распространенность среди работников форм занятости на основе наличия и вида трудового договора, но без учета причин выбора работниками той или иной формы занятости, вынужденности / добровольности форм занятости для работников, что позволило бы более дифференцированно подойти к анализу форм занятости работников на предмет их неустойчивости, повысить точность оценивания распространенности неустойчивой занятости. Кроме того, сделать базу данных официальной статистики более информативной для оценивания неустойчивой занятости могло бы представление данных по более широкому перечню параметров условий занятости в разрезе форм занятости работников (на основе наличия и вида трудового договора).

Базы данных Федеральной службы государственной статистики и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ, дополняя друг друга, позволяют идентифицировать различные проявления неустойчивой занятости и определять границы распространения такой занятости среди работающих по найму, и их развитие позволило бы повысить точность и комплексность проводимого оценивания.

Благодарность. Автор текста благодарит Российский научный фонд (РНФ) за поддержку исследования в рамках научного проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

Список литературы:

1. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России — основная причина неформальной занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №1 (203). с. 7-16.
2. Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Сер. 5. 2013. Вып. 1. с. 25-32.
3. Качество и уровень жизни населения в новой России (1991-2005 гг.). М.: ВЦУЖ, 2007. — 719 с.
4. Комплексное наблюдение условий жизни населения (2016 г.) http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html.
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/.

6. Панов А.М. Неустойчивая занятость в Вологодской области: состояние и тенденции // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. №4. с. 206-222.
7. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>; <http://www.hse.ru/rlms>.
8. Социальная политика, уровень и качество жизни: Словарь / Под общ. ред. В.Н. Бобкова. 2-е изд., дополненное и переработанное. М.: ВЦУЖ, «Русаки», 2014. — 409 с.
9. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) // Социологические исследования. 2015. №12. с. 99-110.
10. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin. A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework / OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174. OECD Publishing, Paris. 2015. — 51 p.
11. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO manual: second version / International Labour Office. Geneva: ILO, 2013. — 257 p.
12. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012. — 86 p.
13. Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework / UNECE. UN. New York, Geneva. 2015. — 320 p.
14. It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being. 2013. <https://pepsouwt.files.wordpress.com/2013/02/its-more-than-poverty-feb-2013.pdf>
15. Leschke J., Watt A., Finn M. Job quality in the crisis — an update of the Job Quality Index (JQI) / European Trade Union Institute. Working Paper 2012.07. Brussels. 2012. — 51 p.
16. OECD Indicators of Employment Protection <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>
17. Puig-Barrachina V. et al. Measuring Employment Precariousness in the European Working Conditions Survey: The Social Distribution in Europe // Work. 2014. Vol. 49. No. 1. p. 143-161.
18. Quality of employment conditions and employment relations in Europe / Eurofound. Dublin. 2013. — 53 p.

§ 3.8. Неустойчивая занятость в малом бизнесе разного статуса

1. Введение.

У тенденции к постиндустриализации, которая еще недавно вызывала бурный оптимизм, стали проявляться настораживающие особенности. Одна из них относится к расширению неустойчивой, или прекариальной занятости, обусловленной, как считают многие специалисты, противоречивым развитием постиндустриальной экономики в эпоху глобализации [8, 18]. Эта форма занятости не согласуется с понятием достойного труда, разработанного под эгидой МОТ [19], и негативное отношение к ней выразилось в обозначении прекариата как нового опасного класса [9]. В этой связи следует внимательнее присматриваться к процессам в области занятости, которые сегодня оцениваются как прогрессивные и заслуживающие государственной поддержки. Важно знать, не содержат ли они потенциал разрастания прекариата, а если содержат, то в каких масштабах и с какими последствиями. Сказанное в частности относится к малому бизнесу, развитие которого выдвинуто в нашей стране в разряд одного из приоритетов.

Анализ неустойчивой занятости в малом бизнесе осложнен дефицитом статистики, ограничивающим изучение даже вполне традиционных трудовых проблем. Так, например, весьма скромно исследуется человеческий и трудовой потенциал работников и возможности его развития, трудовые доходы и их дифференциация, а также различия занятости по статусам малого бизнеса, то есть в зависимости от его размера (малые и микропредприятия, индивидуальное предпринимательство). В статусном разрезе в основном изучаются малые предприятия [4, 17], гораздо в меньшей степени — индивидуальное предпринимательство (ИП) [2]. И уж совсем редкостью являются работы по неформальной занятости, под которой, и это необходимо подчеркнуть, следует понимать теневую (нелегальную) занятость без какого-либо юридического оформления. Порой ее путают с занятостью в неформальном секторе [5], хотя в него входит и вполне законное предпринимательство, но без оформления юридического лица.

Исследования проблем в области занятости в малом бизнесе, опирающиеся на более детальную статистическую базу, чем официальная статистика, проводятся преимущественно в региональном и поселенческом разрезе [1, 6, 15, 16]. Такая база обычно формируется на основе данных

социологических опросов, но исследования неустойчивой занятости методами опроса практически не проводились.

2. Анализ неустойчивой занятости и ее форм в московском малом бизнесе разного статуса.

Возможности анализа неустойчивой занятости в выбранном аспекте обеспечили базы первичных данных, собранные по проекту «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе», который реализован в 2015 г. по заказу Уполномоченного по правам человека города Москвы при участии одного из авторов. В рамках проекта осуществлен выборочный анкетный опрос участников малого бизнеса разного статуса (объем выборки — 822 наблюдения), а также экспертный опрос и опрос методом фокус-групп основных категорий работников — работодателей, самозанятых, занятых по найму и помогающих на семейных предприятиях. В качестве респондентов отобраны те, у кого занятость в малом бизнесе является единственной или основной. Хотя названные опросы выполнялись только в одном, к тому же нетипичном субъекте РФ (в мегаполисе, а значит, со 100%-й урбанизацией населения), их материалы дают определенное представление о перспективном развитии малого бизнеса в социально-трудовом аспекте, так как российская столица и по уровню занятости в нем, и по доле работников в относительно «солидном» бизнесе (на малых предприятиях) является региональным лидером.

За основу идентификации малого бизнеса по статусу взят юридический признак. В формальном секторе, то есть в секторе юридических лиц, это малое предприятие (16-100 человек) и микропредприятие (не выше 15 человек), а в неформальном — легальное индивидуальное предпринимательство и неформальная (теневая) занятость. Эта классификация отвечает критерию различий малого бизнеса по количеству занятых, используемому в международной статистике (в данных МОТ и ОЭСР). По материалам анкетного опроса, на малых предприятиях число работников превышает 15 человек по определению (большой частью 16-50 человек). На микропредприятиях доминирует занятость в пределах 15 человек, в ИП — 5 человек, а среди неформально занятых почти три четверти составляют индивидуалы.

В аспекте обеспечения занятости позитивное отношение к малому бизнесу связано с тем, что он способен оперативно создавать рабочие места и выступать, как это происходит и в

нашей стране, компенсатором сокращения персонала на крупных и средних предприятиях, а также быть реальной альтернативой безработице. Однако в плане социальной защищенности работников условия занятости в нем остаются недостаточно изученными. Это касается и ее устойчивости, к числу формальных признаков которой принято относить тип договорных отношений с наемным персоналом, в той или иной степени гарантирующий стабильность занятости. Наибольшие ее гарантии дает договор на неопределенный срок, а наименьшие — устный договор.

В анкетном опросе характеристики устойчивости занятости выявлялись у наемных работников малого бизнеса разного статуса по типу трудового договора (табл. 1). Помимо его типов, используемых в статистике Росстата, выделен также договор с индивидуальным предпринимателем, который в малом бизнесе более распространен, чем в крупном и среднем. По нему работник фактически трудится по найму, но в интересах реального работодателя номинально оформлен как предприниматель. Неформально занятые в таблицу не включены, во-первых, из-за малого числа наблюдений (заняты по найму среди них меньше 30%), во-вторых, все они трудятся на условиях устной договоренности.

Табл. 1. Распределение респондентов, работающих по найму в малом бизнесе разного юридического статуса, по типу трудового договора, % к итогу

| Тип трудового договора | Предприятие | | ИП * |
|-----------------------------------|---------------------|--------|-------|
| | малое (16-100 чел.) | микро- | |
| Бессрочный | 68,0 | 57,7 | 28,9 |
| Срочный (контракт) | 23,9 | 20,5 | 9,3 |
| Устная договоренность | 4,0 | 8,3 | 24,7 |
| С индивидуальным предпринимателем | 1,7 | 7,7 | 29,9 |
| Гражданско-правовой | 0,2 | 3,2 | 2,1 |
| Затруднились ответить | 2,2 | 2,6 | 5,1 |
| Итого | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

* ИП — индивидуальное предпринимательство.

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).

По бессрочному договору (на неопределенный срок) трудились около 60% респондентов, занятых наемным трудом, а по устной договоренности — почти 10%. В сравнении со всеми работающими в нашей стране по найму разница весьма

существенная: по данным Росстата за 2014 г., таковых было соответственно 91,1% и 4% [13]. То есть в малом бизнесе относительно устойчивая занятость имеет гораздо меньшее распространение, что во многом обусловлено его большей нестабильностью вследствие высокой чувствительности к рыночной конъюнктуре.

Не менее существенные расхождения наблюдаются по статусам малого бизнеса. Если на малых и микропредприятиях по бессрочному договору нанята все-таки преобладающая часть работников (в большей степени на малых предприятиях), то в индивидуальном предпринимательстве — меньше 30%. Поэтому ИП можно назвать настоящим «рассадником» неустойчивой занятости, поскольку в нем свыше 70% наемных работников заняты нестабильно, а более половины — по самым ненадежным договорам, а именно по устной договоренности и по соглашению с индивидуальным предпринимателем, которое формально не имеет срока, а реально может быть прекращено в любой момент.

Отчасти неустойчивая занятость вызвана объективными причинами. Хозяйствующие субъекты в малом бизнесе чаще создаются и чаще ликвидируются, а с ними колебаниям подвержены и рабочие места [14]. Поэтому срок работы в малом бизнесе скромнее, чем в крупном и среднем. Это можно проследить по показателям стажа по основному месту работы. По данным анкетного опроса, стаж до 3-х лет имели 29,1% респондентов, до 5-ти лет — 50,6%, а среди занятых в экономике, по информации Росстата за 2015 г., те же показатели составили соответственно 24,6 и 39,4%. Не менее информативны данные о стаже работы от 10 лет и выше. В московском малом бизнесе он отмечен у 24,1% опрошенных, а в среднем по РФ — у 35,9% всех занятых в экономике [12]. Это служит еще одним подтверждением, что занятость в малом бизнесе менее стабильна.

В статусном разрезе более устойчивая по длительности занятость присуща персоналу микропредприятий (стаж работы не менее 10 лет у 27,5% респондентов) против 20-21% на малых предприятиях и в ИП. Это обусловлено тремя основными факторами. Первый фактор — рыночная конъюнктура, в последние годы в столице не совсем благоприятная для малых предприятий и ИП, подтверждением чему, по данным Росстата, служит общая тенденция к сокращению в них численности работников [11]. А на

микропредприятиях занятость продолжала расти. Вторым фактором — институциональные барьеры, связанные с изменением нормативных правил (налогов и др.). Под этот фактор подпадает и акция московских властей по закрытию уличных киосков, особенно сильно отразившаяся на индивидуальном предпринимательстве. Третий фактор — распространенность в малом бизнесе родственных и дружеских отношений, которые ограничивают увольнения [7]. Как установлено в ходе нашего опроса, эти отношения более характерны для микропредприятий.

Что касается неформальной занятости, то она лидировала как по привлечению работников (стаж работы до 1-го года у 14,1%), так и по ее стабильности (стаж работы не меньше 10-ти лет у 37,2%). Оба показателя выше, даже чем у всех занятых в экономике. Определенное объяснение этому дал экспертный опрос самозанятых. Их приток в теневой сектор, по крайней мере, отчасти обусловлен кризисными процессами в экономике, проявившимися на момент опроса. А «долгосрочники» в основном представлены индивидуалами, которые либо не нашли себе приемлемого места в формальном секторе (у юридических лиц), либо принципиально не хотят в нем трудиться. В первую категорию попадают неформалы, в основном работающие по нерегулярным и недорогим заказам, а во вторую — те, кто, как правило, регулярно оказывают высококвалифицированные и не дешевые услуги.

Не является открытием, что неустойчивая занятость (не только в малом бизнесе) не лучшим образом сказывается на социально-трудовых правах работников. Ее сочетание со слабой социальной защищенностью в сфере труда отличает прекариат от кадров, которых нестабильная работа, но при условии приемлемой социальной защиты, по тем или иным причинам устраивает (по семейным, возрастным и др. обстоятельствам). К числу трудовых прав относятся наиболее значимые для многих занятых обязательства работодателей по материальным компенсациям (заработной плате и др.), закрепленным в трудовом законодательстве.

Прежде всего, мы рассмотрели, каковы в малом бизнесе гарантии выплаты заработной платы, в связи с чем респондентам-«наймитам» был задан вопрос о ее выплате (полной, частичной или нулевой) за последние три месяца. В легальном секторе случаев полной невыплаты не выявлено, более того, большинству респондентов заработной платы

выплачивались полностью. В этом плане данные гарантии лучше обеспечивались на малых предприятиях (83,5% опрошенных), почти так же — на микропредприятиях (81,6%) и заметно хуже — в ИП (72,6%). Остальные респонденты получили только часть положенной заработной платы, и их тем больше, чем мельче бизнес. Прецеденты полной невыплаты отмечены только у ряда «неформалов». Разумеется, эти различия коррелируются с типами трудового договора. Так, задержка выплаты отмечена у 13% работающих по бессрочному договору и 28,1% — по устному соглашению.

Вместе с тем, опрос наемных работников методом фокус-групп показал, что полные невыплаты встречаются и в легальном секторе, в том числе на малых и микропредприятиях, в основном у тех, кто работает по устной договоренности и по гражданско-правовым договорам. Факты полной или частичной невыплаты подтвердили и сами работодатели, опрошенные тем же методом. Как правило, они ссылались на внешние причины (ухудшение рыночной конъюнктуры, недобросовестное поведение партнеров по бизнесу, изменение налогового режима, арендной платы и пр.). Но наемные работники привели и примеры злоупотреблений со стороны нанимателей.

Так как три четверти респондентов анкетного опроса, занятых по найму, трудятся сверхурочно и / или в выходные дни, то у них выяснялось, получают ли они положенные по закону доплаты. Ответы на данный вопрос по статусам малого бизнеса распределились сравнительно равномерно: не получают доплат от 57,1% (в ИП) до 60,6% (на микропредприятиях) респондентов. То есть данная практика весьма типична для бизнеса разного статуса. Отчасти это обусловлено отраслевой спецификой малого бизнеса, поскольку в распространенных в нем сферах деятельности по оказанию услуг населению (в розничной торговле, в бытовом ремонте и др.) работа в выходные дни представляет собой не редкое явление и, как считают работодатели, компенсируется через скользящий график работы. Но, как мы видим, сами работники так считают не всегда. Кроме того, отсутствие каких-либо доплат отметили все наемные «неформалы», а для них сверхурочная работа, зачастую без выходных, скорее исключение, чем правило.

В число материальных компенсаций входит также оплата очередного отпуска. Здесь в первую очередь следует сказать,

что право на такой отпуск имеют не все. Так, 15-18% респондентов, занятых на малых и микропредприятиях, и 24,3% работающих у индивидуальных предпринимателей признались, что отпуск им вообще не предоставляют. Все они трудятся по нестабильным договорам. У работающих по бессрочному договору таковых только 4,6%, а по устной договоренности — 28,6%. В составе отгулявших отпуск в последние 12 месяцев ни полную, ни частичную его оплату не получили около 16% работников предприятий и 52% занятых в секторе ИП. А частичная оплата отпуска в ИП имеет вдвое большее распространение, чем на предприятиях. Что касается «неформалов», то хотя меньшая их часть смогла воспользоваться отпуском, почти всем он не был оплачен, а если оплачен, то только частично.

Не лучшим образом компенсируется наемным работникам и временная нетрудоспособность. Об этом свидетельствуют формы ее оплаты респондентам, которым в течение предшествующих опросу 12 месяцев случалось не выходить на работу по причине болезни (табл. 2).

Табл. 2. Распределение респондентов, работающих по найму в малом бизнесе разного юридического статуса и имевших невыходы на работу из-за болезни, по формам оплаты временной нетрудоспособности, % к итогу

| Оплата временной нетрудоспособности | Предприятие | | ИП * |
|--|---------------------|--------|-------|
| | малое (16-100 чел.) | микро- | |
| В соответствии с законодательством | 39,7 | 24,6 | 14,0 |
| В соответствии с фактическим среднемесячным заработком | 16,9 | 26,1 | 11,4 |
| По минимуму | 14,7 | 16,5 | 11,8 |
| Не оплачивалась | 14,1 | 18,8 | 58,1 |
| Затруднились ответить | 11,5 | 12,6 | 2,4 |
| Другое | 3,1 | 1,4 | 2,3 |
| Итого | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

* ИП — индивидуальное предпринимательство.

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).

Менее трети тех, кто не выходил на работу из-за болезни, получили выплаты в соответствии с законом, то есть по оформленным больничным листам. Подавляющая их часть работала на малых и микропредприятиях по бессрочному договору. В секторе же индивидуального

предпринимательства эта практика, как и бессрочный договор, весьма ограничена. Остальные договаривались о невыходах с работодателем, и оплата временной нетрудоспособности полностью зависела от него. Трети респондентов были выплачены некоторые суммы, и 14,1% сочли их минимальными (в секторе предприятий весомый процент затруднившихся с ответом обусловлен незнанием, как идентифицировать по размеру полученную компенсацию). Каждый пятый никакой компенсации не получил, причем 41% из них пришлось на занятых в ИП, где такая практика преобладает. Среди тех, кто занят по устной договоренности, ею охвачено 62,5% респондентов (против 9,5% «бессрочников»).

Опрос наемных работников и работодателей методом фокус-групп показал, что размеры «незаконных» компенсаций временной нетрудоспособности во многом зависят от устной договоренности по ним, связанной со степенью устойчивости самого бизнеса и с установками работодателей на использование наемного труда. Установки на оплату по закону более характерны для руководителей предприятий. Но и среди них, а чаще среди работодателей в секторе ИП попадают лица, которые считают компенсацию за вынужденный невыход на работу своим сугубо частным делом. Именно такие работодатели предпочитают платить работникам либо по минимуму, либо вообще не платить.

В этой связи встает вопрос, почему многие занятые в малом бизнесе не оформляют больничных листов. Судя по анкетному опросу, основная причина та же, что и в крупном и среднем бизнесе — разрешение работодателей не выходить на работу в случае болезни, которую отметили 55% респондентов, не оформлявших бюллетень. Но в малом бизнесе, особенно в мелком, срок невыхода преимущественно ограничен двумя-тремя днями (около 38% респондентов). Некоторые работники вообще переносят болезнь «на ногах», так как-либо опасаются материальных потерь, либо их нечем заменить, что также более характерно для мелкого бизнеса с его скудным штатом. На микропредприятиях, в ИП и у «неформалов» значимой можно назвать и боязнь увольнений (8-12%). По опросу работодателей, серьезной причиной для мелкого бизнеса является дефицит бухгалтеров, способных на хлопотные взаимодействия с Фондом социального страхования, что и

вынуждает решать вопрос о компенсациях за невыход на работу без его посредничества.

Приведенные данные по материальным компенсациям наемным работникам показывают, что в малом бизнесе наблюдаются значительные нарушения трудового законодательства, которые варьируются по его статусу, а значит, и по масштабам неустойчивой занятости. Это выступает одним из факторов, влияющих на удовлетворенность работников зарплатами. На рис. 1 представлены в совокупности варианты ответов «вполне удовлетворен» и «скорее удовлетворен».

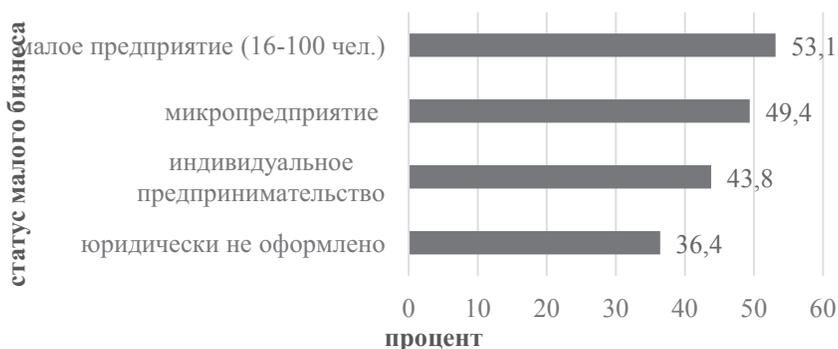


Рис. 1. Респонденты, работающие по найму в малом бизнесе разного юридического статуса и удовлетворенные размером заработка, %

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).

Варианты ответов на вопрос об удовлетворенности зарплаткой, предложенные в нашем анкетном опросе, отличаются от используемых Росстатом в Комплексном наблюдении условий жизни населения. Сопоставление можно провести только по варианту «совсем не удовлетворен». По информации Росстата за 2016 г., процент всех наемных работников, проживающих в мегаполисах и давших такой ответ (примерно 10%) [10], практически такой же, как в нашем опросе (11%). Но это говорит не столько о приемлемом уровне «доходной» защищенности работающих в малом бизнесе столицы, сколько о сравнительно высоком его развитии в Москве и об уровне городских зарплаток, превышающих средние по РФ. Для привлечения кадров в малый бизнес работодатели вынуждены этот уровень учитывать.

Но по статусам столичного малого бизнеса выявлены заметные различия. Как и следовало ожидать, наиболее удовлетворены заработками работники малых предприятий, в меньшей степени — микропредприятий и еще меньше — в секторе ИП. В данном секторе это связано не только с большими нарушениями трудовых прав в области зарплаток и других материальных компенсаций, но и с квалификацией наемного персонала. Так, на малых предприятиях к специалистам относятся 50,7% опрошенных, на микропредприятиях — 41,1%, в ИП — около 20%. У «наймитов-неформалов» квалификационный потенциал самый низкий, а потому удовлетворенные заработком едва ли составляют треть (зато их немало среди квалифицированных индивидуалов).

Для изучения общей ситуации с социальной защищенностью в малом бизнесе использовались также оценочные индикаторы установок работодателей. Один из них относится к оценке принципиальной возможности совпадения интересов работодателей и наемных работников. Как ответы на соответствующий вопрос распределились по статусам малого бизнеса, показано в табл. 3.

Табл. 3. Распределение респондентов, работающих по найму в малом бизнесе разного юридического статуса, по оценке возможности совпадения интересов работодателей и наемных работников, % к итогу

| Оценка | Предприятие | | ИП * |
|---|---------------------|--------|-------|
| | малое (16-100 чел.) | микро- | |
| Да, в принципе интересы совпадают | 44,4% | 38,8 | 34,0 |
| Нет, у работодателей свой интерес | 18,1 | 21,1 | 37,1 |
| И да, и нет. Совпадение интересов возможно по конкретным вопросам | 37,5 | 40,1 | 28,9 |
| Итого | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

* ИП — индивидуальное предпринимательство.

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного опроса работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).

В целом 41% наемных работников считает, что совпадение интересов обеих сторон трудового договора в принципе возможно, а, по мнению 22,7%, они вообще не совпадают. Частичное совпадение признали 36,5% респондентов. То есть три четверти «наймитов» полагают, что интересы сторон могут хотя бы отчасти совпадать, но каждый пятый с этим не согласен. Кроме того, если на малых предприятиях самой

большой группой являются уверенные в том, что договаривающиеся стороны находятся «в одной лодке», то на микропредприятиях — что у каждой стороны своя выгода, и она взаимна только по отдельным вопросам. В ИП самую крупную группу представляют респонденты, которые в принципе не верят в общность интересов сторон и считают наемных работников просто ресурсом для достижения целей работодателей. Среди «неформалов» в эту группу входит большинство.

Предопределенность такого ранжирования интересов сторон трудовых соглашений обусловлена реальными расхождениями социальной защищенности работников, которые выявлены предшествующим анализом. Еще одним подтверждением этому служит оценка «наймитами» социальной ответственности своих руководителей (собственников) по отношению к персоналу. Так, мнение, что они в большей или меньшей степени чувствуют ответственность за работников, разделяют 73,2% респондентов. Этот процент, хотя и ниже, но близок к доле тех, кто признал возможность полного или частичного совпадения интересов сторон (77,3%). По статусам малого бизнеса оценки социальной ответственности руководства также весьма схожи. Самые высокие оценки дали работники микропредприятий (81,3%), где, как отмечалось, шире занятость друзей и родственников, а самые низкие — занятые в ИП (60,5%).

Вместе с тем, судя по фактам нарушения трудового законодательства, такие оценки работодателей представляются завышенными. В этой связи рассмотрены ответы наемных работников на вопрос о физических лицах и институтах, способных защищать их интересы на рабочих местах. Каждый из включенных в ответы институтов (городские власти, суд, полиция, прокуратура, СМИ) отмечен менее чем 6% опрошенных (в основном до 2,5%), а защитную роль профсоюзов признал всего лишь 1% ввиду их более чем скромного присутствия только на малых предприятиях. Иными словами, институциональная поддержка наемного персонала малого бизнеса минимальна. Самый рейтинговый его защитник — сам работник (38,9%). На втором месте идет непосредственный начальник (18,1%), на третьем — руководитель бизнеса — 14,6%.

По статусам малого бизнеса наиболее рейтинговые ответы распределились следующим образом. На малых предприятиях считают защитником своих интересов самого себя 38,1% наемных работников, на микропредприятиях — 41,1%, в секторе ИП — 41,8%. А признают «защитную» роль работодателя и непосредственного начальника — соответственно 39,4%, 30,6% и 26,2%. Как видно, чем мельче бизнес, тем выше роль самозащиты и тем ниже роль руководства. При этом возрастает процент ответивших, что их интересы не защищает никто — от 8,4% на малых предприятиях до 14,7% в индивидуальном предпринимательстве.

Указанные ответы плохо координируются с довольно высокими положительными оценками респондентов, относящимися к интересам работодателей и их социальной ответственности. Во многом это связано с тем, что недостаточная социальная защищенность работников характерна не только для малого бизнеса и все в большей мере становится фактической нормой. На таком фоне «малый» работодатель, в той или иной мере нуждающийся в закреплении персонала, выглядит не так удручающе.

В то же время, по мнению ряда исследователей, не только крупный и средний бизнес транслирует отступления от трудового законодательства в малый, но и сам малый бизнес с его тенденцией к расширению становится «примером для подражания», провоцируя тем самым разрастание прекариата [3]. При этом контроль со стороны властей за данными процессами, по данным опроса работодателей, тем меньше, чем мельче бизнес, несмотря на то, что именно в мелком бизнесе, особенно в ИП и в теневой занятости, незащищенность работника особенно значительна.

Тот факт, что от четверти до трети работающих по найму в малом бизнесе в отстаивании своих интересов надеются на руководство, свидетельствует не только о его ответственности и заинтересованности в привлечении и удержании кадров. В условиях сложившегося дефицита институциональной поддержки кроме как на работодателей и самого себя работникам по существу больше не на кого рассчитывать.

3. Выводы.

Проведенное исследование на примере Москвы показало, что феномен неустойчивой занятости присущ малому бизнесу в гораздо большей степени, чем крупному и среднему, причем в самом малом предпринимательстве она распространена тем, шире, чем он мельче. По данным анкетного опроса участников малого бизнеса, это относится как к стабильности занятости, так и к социальной защищенности работников в области гарантии трудовых прав. Защита интересов работающих по найму в первую очередь зависит от них самих, в гораздо меньшей степени — от работодателей и минимально — от государственных и общественных институтов, включая правоохранительные органы (полиция, прокуратура, суд и др.). Части работников в этом плане вообще не на кого рассчитывать.

Анализ материалов, полученных на основе экспертного опроса и опроса методом фокус-групп, показал, что основными причинами распространения неустойчивой занятости в малом бизнесе являются, во-первых, неустойчивость самого бизнеса, которая тем больше, чем ниже его статус. Во-вторых, частичный контроль за соблюдением трудовых прав работников проводится в основном на малых предприятиях и почти не охватывает микропредприятия и тем более индивидуальное предпринимательство, не говоря уже о теневого сектора.

В этой связи необходимо принимать меры для повышения устойчивости всех форм малого бизнеса, но они выходят за рамки нашего исследования. Следует также усилить контроль исполнения трудового (и не только) законодательства, расширив его в обратной пропорции к статусу бизнеса. Особое внимание надо уделять положению работников, занятых по нестабильным договорам. По сообщению одного из респондентов, даже несложная проверка выплаты заработной платы занятым по гражданско-правовому договору позволила бы выявить значительные нарушения.

Благодарность. Авторы текста благодарят РФФИ за финансовую поддержку проекта «Человеческий потенциал малого бизнеса: зоны уязвимости и перспективы развития», №15-02-00260.

Список литературы:

1. Баева О.Н., Хлебович Д.Н. Обучение персонала в малом бизнесе: проблемы и возможные решения (мнение предпринимателей) // Российское предпринимательство. — 2014. — №12 (258). — С. 123-134.
2. Банчева А.А. Индивидуальное предпринимательство в системе малого бизнеса // Экономический журнал. — 2006. — №12. — С. 46-55.

3. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. — 152 с.
4. Крылова Е.Б. Малое предпринимательство и занятость населения // Проблемы прогнозирования. — 2009. — №1. — С. 125-132.
5. Маслова И.С., Бараненкова Т.А., Кубишин Е.С. Неформальная занятость: тенденции развития и неоднозначность социального эффекта. — М.: Институт экономики РАН, 2004. — 121 с.
6. Мироседи Т.Г. Развитие малого и среднего предпринимательства в среднем промышленном городе // Наукovedение. — 2014. — №4 (23, июль-август). <http://naukovedenie.ru/index.php?p=issue-4-14>
7. Настоящее и будущее семьи в меняющемся мире. — М.: Изд-во «Экон-Информ», 2015. — 318 с.
8. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Гл. науч. ред. В.М. Бобков. — М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. — 448 с.
9. Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ад Маргеним Пресс, 2014. — 328 с.
10. Росстат. Комплексное наблюдение условий жизни населения — 2016. — URL:http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html.
11. Росстат. Малое и среднее предпринимательство в России — 2015. — http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_47/Main.htm.
12. Росстат. Обследование населения по проблемам занятости — 2015. — [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm. (Дата обращения: 15.08.2017).
13. Росстат. Труд и занятость в России — 2015. — http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm.
14. Токсанбаева М.С. Профессионально-квалификационная мобильность работников в малом бизнесе Москвы // Народонаселение. — 2016. — №3. — с. 64-75.
15. Теребова С.В., Подолянин Ю.В., Усков В.С., Егорихина С.В. Предпринимательство в регионе: состояние, перспективы. — Вологда: ИСЭРТ РАН, 2011. — 160 с.
16. Тонконог В. Кадровое обеспечение малого и среднего предпринимательства: основные виды и формы образовательных услуг // Труд и социальные отношения. — 2014. — №6. — с. 134-141.
17. Тореев В.Б. Особенности развития малого бизнеса в России. — М.: ИСЭПН РАН, 2006. — 256 с.
18. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) // Социологические исследования. 2015. №12. С. 99-110.
19. Decent Work. The Director General's Report. Geneva: Intern. labour office, 1999. 80 p.

§ 3.9. Исследование неформальной занятости в регионе: комплексный подход

1. Введение.

В условиях динамично развивающейся социально-экономической среды неформальный сектор стал фактически самостоятельным сегментом рынка труда и оказывает заметное влияние на состояние занятости населения и в целом на социально-экономическую ситуацию. Неформальная занятость может характеризоваться как с негативной, так и с позитивной позиции. К положительным моментам относятся: решение проблем занятости и доходов населения, расширение рынка товаров и услуг, создание базы для развития малого бизнеса, удобный режим работы. В качестве отрицательных моментов можно выделить: создание предпосылок для криминализации трудовой деятельности, отсутствие реальных социальных гарантий, отток квалифицированных и перспективных работников из формального сектора, дисквалификация значительной части занятых в неформальном секторе, отсутствие реальной информации о налогооблагаемой базе.

2. Методы и методология исследования.

Анализ статистических данных на десятилетний период (2006-2015 гг.) показывает, что работа в неформальном секторе, для многих категорий граждан является возможностью получения, в основном, дополнительной работы. Однако отмечаются незначительные колебания в пользу увеличения удельного веса занятых основной работой в неформальном секторе на 0,4 п.п. с 0,9% в 2006 до 1,3% в 2015 году (табл. 1).

Табл. 1. Занятые в неформальном секторе по типу занятости, % [1]

| Год | Занятые только в неформальном секторе | Занятые в неформальном секторе и вне его | из них | |
|------|---------------------------------------|--|---|---|
| | | | с основной работой в неформальном секторе | с дополнительной работой в неформальном секторе |
| 2006 | 85,6 | 14,4 | 0,9 | 99,1 |
| 2012 | 90,4 | 9,6 | 1,2 | 98,8 |
| 2013 | 91,3 | 8,7 | 1,5 | 98,5 |
| 2014 | 91,3 | 8,7 | 2,2 | 97,8 |
| 2015 | 90,4 | 9,6 | 1,3 | 98,7 |

Тенденции роста масштабов неформальной занятости отчасти обусловлены последствиями кризисов 2008 г. и 2014-

2015 гг. поскольку неформальная занятость выступает средством приспособления к негативным проявлениям спада в экономике. Также, с нашей точки зрения, данная тенденция является следствием отсутствия целенаправленной государственной политики, ориентированной на ее легализацию, в том числе предусматривающей мероприятия по выходу малого и среднего бизнеса из тени.

За последние годы занятость в неформальном секторе Воронежской области достигла значительных масштабов, к его услугам в той или иной мере прибегает примерно пятая часть населения. Сложившаяся ситуация потребовала разработки методических подходов к оценке неформальной занятости и выработке мер по ее трансформации в формальную, что предполагает комплексность в использовании методов математической статистики и результатов социологических исследований, картографического метода, а также математического моделирования.

Использование социологического инструментария позволило решить следующие задачи:

- оценить масштабы неформальной занятости в экономике региона;
- сформировать «портрет» неформально занятого работника (с помощью выявления половой, возрастной, образовательной и профессиональной структуры);
- уточнить причины, способствующие появлению на региональном рынке труда неформальной занятости;
- выявить распределение неформально занятых работников по видам экономической деятельности.

По итогам обработки данных социологического опроса 24,1% от общей численности опрошенных (100 человек) заявили о своем участии в неформальном секторе. Этот показатель фактически соответствует данным официальной статистики.

«Портрет» неформально занятого работника составлен с помощью выявления половой, возрастной, образовательной и профессиональной структуры. Опрос показал, что неформально занятых мужчин больше, чем женщин (рис. 1).

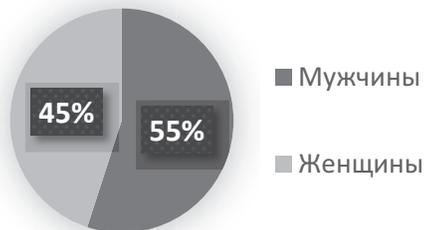


Рис. 1. Структура неформально занятых по полу, в %
 Неформальной занятостью охвачены в основном возрастные группы 16-29 лет и 30-44 года (рис.2).

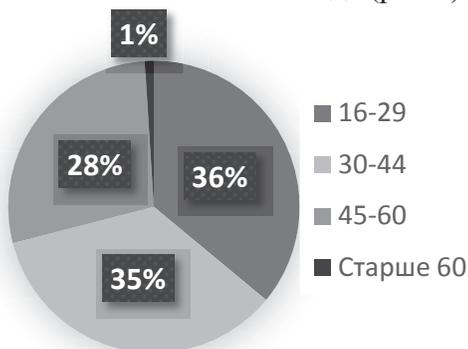


Рис. 2. Структура неформально занятых по возрасту, в %
 Среди неформально занятых по уровню образования 38% — это люди с высшим образованием и 30% — имеющие среднее профессиональное образование (рис.3).

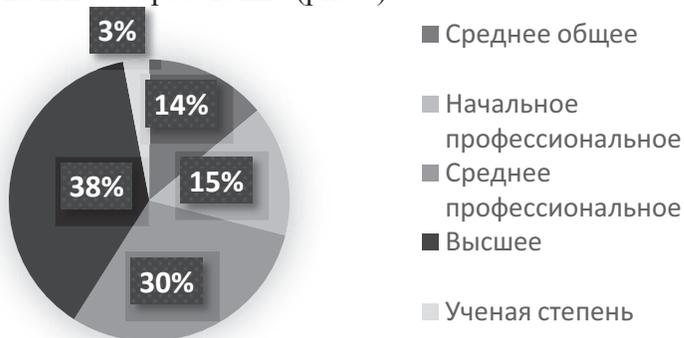


Рис. 3. Структура неформально занятых по уровню образования, в %

По данным опроса 83% неформально занятых имеют одно неофициальное место работы, 15% — два неофициальных места работы, 2% — три и более неофициальных мест работы.

Распределение неформально занятых по сферам экономической деятельности представлено на рисунке 4.

Наибольшее количество неформально занятых работают в следующих сферах:

- в сфере торговли — 21%;
- в строительной сфере — 12%;
- в транспортной сфере — 7%;
- в сфере образования — 7%.

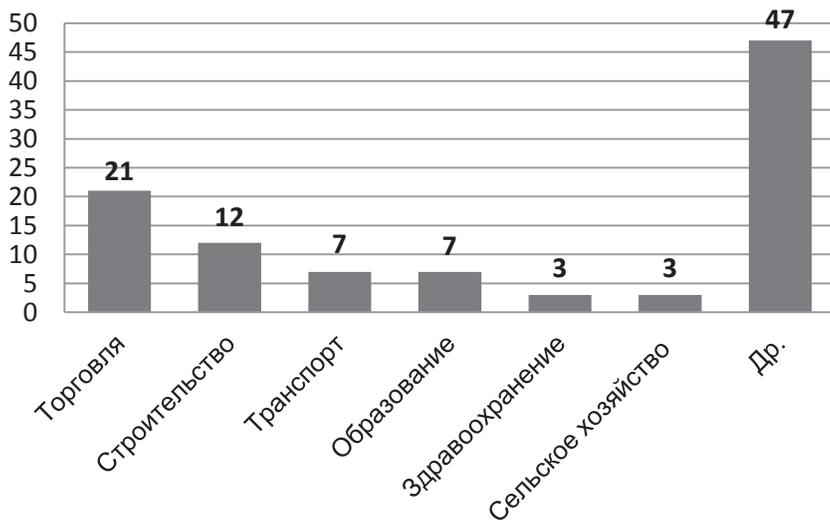


Рис. 4. Распределение неформально занятых по видам экономической деятельности, в %

Исследование показало, что из общего числа неформально занятых — 74% работают по найму без оформления трудовых отношений, 7% занимаются индивидуальной предпринимательской деятельностью без регистрации, 5% занимаются индивидуальной предпринимательской деятельностью с регистрацией, 2% трудятся на основе самозанятости без патента.

Основными причинами, вынуждающими людей работать неформально, являются (рис. 5):

- преимущества гибкого графика (отметили 29% респондентов);

- высокий уровень заработной платы (отметили 29% респондентов);
- инициатива работодателя (отметили 26% респондентов);
- невозможность найти официальное место работы (отметили 22% респондентов).

При этом 62% из общего числа неформально занятых желали бы работать официально, 22% все устраивает, и они не хотели бы менять неформальную занятость на формальную, 2% занятых неформально респондентов не смогли определиться с ответом. Из общего количества неформально занятых 67% заботят социальные гарантии, а 33% опрошенных социальные гарантии не заботят.

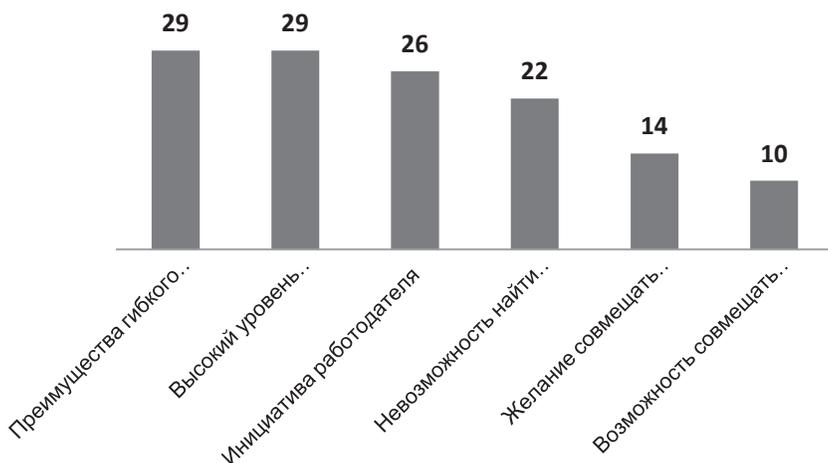


Рис. 5. Причины, вынуждающие работать неофициально, в %

Из полученных результатов можно сделать выводы, что масштабы распространения неформальной занятости достаточно высоки и охватывают в основном сферу торговли и строительства. Основными причинами распространения неформальной занятости являются желание работников получать больший доход и обеспечить себе гибкую занятость. «Портрет» неформально занятого — это мужчина среднего возраста, имеющий высшее образование, работающий в сфере торговли;

В современных условиях неформальная занятость постепенно перетекает из неформального сектора экономики в формальный. Так, огромное число российских предприятий, работающих легально, в той или иной степени используют труд работников, не заключая с ними трудовой договор.

Зачастую такими работниками являются нелегальные иммигранты, что свидетельствует о наслоении проблем неформальной занятости и нелегальной миграции. Во многом такое положение можно объяснить отношением работодателей к неформальной занятости.

С целью выявления отношения работодателей к неформальной занятости в 2016 году было проведено исследование методом опроса. В нем принимали участие 300 руководителей предприятий г. Воронежа и области. По итогам исследования 5% опрошенных дали положительный ответ на вопрос об отношении к неформальной занятости и об использовании труда неформальных работников на своем предприятии. На наш взгляд, результат несколько занижен, что объясняется опасением работодателей возможных отрицательных последствий в результате действий государственных надзорных и контролирующих органов.

Ответы респондентов на вопросы анкеты показали, что основными преимуществами, побуждающими работодателей использовать неформальные трудовые отношения, являются:

- экономия издержек на персонал — 100%;
- экономия средств на оборудование рабочих мест — 40%.

Среди недостатков использования неформальных трудовых отношений были отмечены:

- низкий уровень трудовой дисциплины — 80%;
- сложность контроля качества выполнения работ и поручений — 60%;
- отсутствие сплоченности коллектива и конфликтность — 20%.

Отношение работодателей к неформальной занятости определяется кроме всего прочего и особенностями мотивации неформальных работников.

В рамках исследования были установлены следующие отличия в мотивации неформально занятых. Работодатели указали, что:

1) существует более четкая взаимосвязь результатов труда и заработной платы неформально занятых по сравнению с формально занятыми (80%);

2) важным мотивом для неформально занятых выступает возможность работы по индивидуальному графику (40%).

При этом на вопрос об оценке уровня мотивации неформально занятых работников ответы респондентов распределились следующим образом:

- 20% отметили, что уровень мотивации неформально занятых не отличается от уровня мотивации формально занятых работников;
- 20% указали, что мотивация у неформально занятых выше, чем формально занятых;
- 60% — уровень мотивации зависит от личных характеристик работника и не зависит от формализации трудовых отношений.

Полученные данные свидетельствуют о том, что работодатели стремятся экономить на зарплате и социальных выплатах при высокой интенсивности труда, отсутствует заинтересованность в использовании высокопроизводительного оборудования.

Использование картографического метода позволило сопоставить данные социологических исследований неформальной занятости со статистическими данными, характеризующими уровень социально-экономического развития муниципальных районов Воронежской области [2].

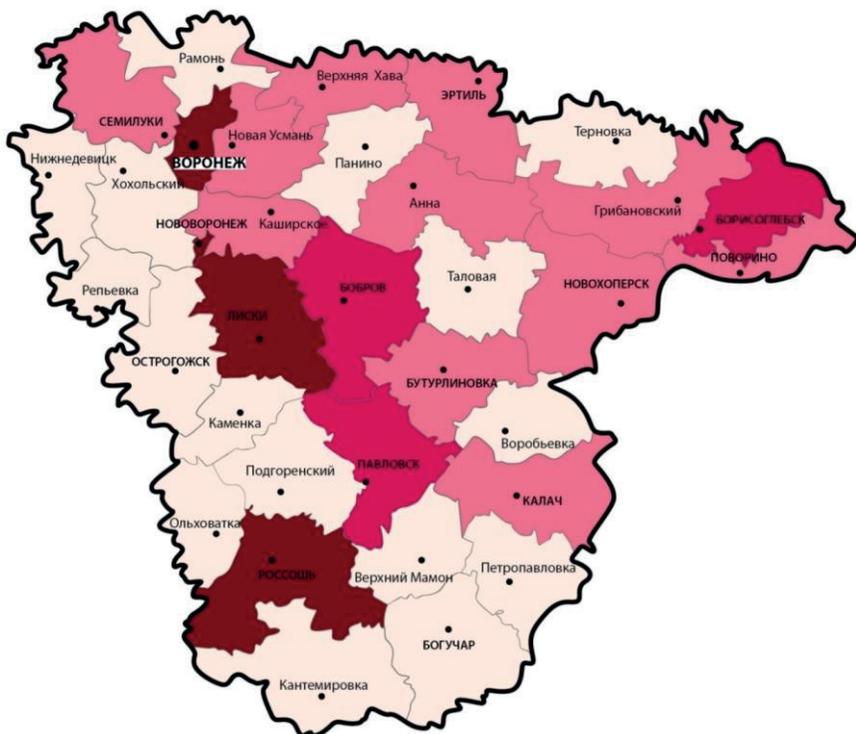
Авторами была выявлена обратная зависимость между масштабом неформальной занятости и уровнем социально-экономического развития территории. Учитывая результаты проведенных исследований в разрезе районов области, авторами были выделены 4 типа макрозон по масштабам неформальной занятости в сопоставлении с уровнем их социально-экономического развития (рис.6).

1) Зона с относительно низким уровнем неформальной занятости (менее 15%) и интенсивным развитием промышленного производства. К этой зоне отнесены территории:

- высокоурбанизированные, с высоким уровнем концентрации промышленного производства, наличием развитой инфраструктуры;
- с наличием перспективных высокотехнологичных производств.

2) Зона со средним уровнем неформальной занятости (от 15,1% до 25%) с наличием потенциала для развития промышленного производства.

К этой зоне отнесены территории, с сохраненным или развивающимся промышленным потенциалом, с перспективами роста промышленного производства при условии эффективного использования имеющихся ресурсов, развитой инженерной инфраструктурой.



Условные обозначения:

Муниципальные образования, входящие в макрону

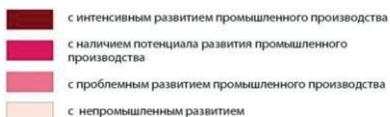


Рис.6. Распределение муниципальных образований по зонам промышленного развития

3) Зона с относительно высоким уровнем неформальной занятости (от 25,1% до 35%) и малоперспективным развитием промышленного производства.

К этой зоне отнесены территории, на которых действуют традиционные промышленные предприятия, имеющие невысокую конкурентоспособность в связи со значительным отставанием в технико-технологическом оснащении производства.

4) Зона с очень высоким уровнем неформальной занятости (свыше 35%) и бесперспективным уровнем промышленного

производства — территории, с преобладанием аграрной экономической деятельности, с перспективным развитием рекреационных функций, наличием особо охраняемых природных территорий. На территории таких зон нецелесообразно размещение промышленного производства.

Проведение регрессионного анализа позволило оценить взаимосвязь между масштабами неформальной занятости и отдельными макроэкономическими показателями. Для выявления влияния на численность занятых в неформальном секторе Воронежской области ряда факторов (численности безработных, численности занятых, ВРП) был проведен двухфакторный и многофакторный регрессионный анализ, основанный на использовании данных Федеральной службы государственной статистики за 2011-2015 гг. Полученные результаты показали отсутствие связи между анализируемыми показателями, что свидетельствует о неправомочности построения прогнозных оценок изменения численности занятых в неформальном секторе исходя из статистических зависимостей. Наряду с этим выявлена обратно пропорциональная зависимость между среднемесячной заработной платой и численностью занятых в неформальном секторе экономики, поэтому нами рассмотрено влияние ряда факторов на среднемесячную номинальную заработную плату. Выбор факторов основывался на том, что современная экономика находится в состоянии перехода к инновационному типу, что предполагает стимулирование наукоемких отраслей промышленности и подготовку кадров, ориентированных на создание и внедрение инноваций.

Нами был проведен факторный регрессионный анализ для выявления влияния доли занятого населения с высшим образованием, стоимости основных фондов, приходящихся на одного занятого, и валового регионального продукта, приходящегося на одного занятого, на размер средней номинальной заработной платы в Воронежской области.

Прогнозные сценарии могут строиться в соответствии с прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, который является одним из основных документов системы стратегического планирования развития России. Он определяет направления и ожидаемые результаты социально-экономического развития Российской Федерации и ее субъектов в долгосрочной перспективе и формирует единую

платформу для разработки долгосрочных стратегий, целевых программ, а также прогнозных и плановых документов среднесрочного характера. Исходными для разработки долгосрочного прогноза являются основные положения Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №596-606, Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года и другие документы долгосрочного характера.

Базируясь на данных прогноза социально-экономического развития Воронежской области на период до 2030 года можно предположить, что возможны несколько сценариев развития экономики региона и, соответственно, вариантов динамики масштабов неформальной занятости [3].

По мнению авторов, в среднесрочной перспективе возможны два сценария динамики масштабов неформальной занятости в регионе. Авторская позиция опирается на агрегированные результаты стратегического анализа Воронежской области.

Первый сценарий предполагает постепенное снижение масштабов неформальной занятости. Условиями для реализации такого сценария является ужесточение государственной политики в направлении борьбы с неформальным сектором экономики и неформальной занятостью; приток государственных и частных инвестиций в экономику региона; принятие федеральными властями решений о создании территорий с льготными условиями осуществления экономической деятельности.

Второй сценарий предполагает некоторый рост масштабов неформальной занятости. Данный сценарий возможен в том случае, если в перспективе продолжится влияние кризисных явлений на экономику страны и региона, а именно:

- возрастет социальная напряженность (ухудшится положение работников бюджетной сферы, пенсионеров, увеличится дифференциация доходов населения);
- повысится напряженность на региональном рынке труда;
- увеличатся масштабы нелегальной миграции;

- усилится дисбаланс системы расселения населения, не обеспеченного рабочими местами, необходимыми объектами социальной и инфраструктуры;
- сократится финансирование бюджетной сферы, и прежде всего образования и науки.

3. Выводы.

Разработка инструментария исследования причин и последствий неформальной занятости, выявление ее динамики и обоснование среднесрочного прогноза ориентирована на устойчивое социально-экономическое развитие региона. Оптимистические варианты развития ситуации возможны лишь при создании условий для реализации правовых способов снижения неформальной занятости регионе. Наиболее важными из них являются: расширение социального партнерства государства, работодателей и профсоюзов в решении проблем неформальной занятости, активизация работы по снятию финансовых и бюрократических барьеров для регистрации и ведения бизнеса малыми предприятиями и индивидуальными предпринимателями, повышение уровня социальной защиты населения, работающего официально. На федеральном уровне необходимо законодательное закрепление в ТК РФ понятия неформальной занятости и ее критериев, что будет способствовать совершенствованию учетно-статистической методики оценки неформальной занятости, проведению регулярных мониторингов ее динамики и структуры.

По мнению авторов, для снижения неформальной занятости необходимо системное совершенствование институциональной среды и государственного регулирования, что будет способствовать развитию социально-трудовых отношений и повышению степени обоснованности прогнозирования.

Список литературы:

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
2. Результаты исследования рабочей группы №1 (руководитель — Стрельцов П.Н.) и рабочей группы №2 (руководитель — Букреев А.М.) по теме «Разработка стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2030 года». Администрация Воронежской области, 2016.
3. Федченко А.А. Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз / А.А. Федченко, О.А. Колесникова, Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова. — Воронеж: Изд-во ЦНТИ — филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2016. — 84 с.

§ 3.10. Модели многофакторных оценок размеров неформальной занятости.

1. Введение.

Мероприятия, связанные с модернизацией производства, повышением производительности труда, кроме очевидных преимуществ для экономики в целом (и предпринимателей в частности), имеют и отрицательные стороны — значительная часть трудоспособного населения остается без работы, а иногда и без средств к существованию. Развитие инновационных технологий, робототехники, IT-технологий приводит к тому, что тысячи наемных работников оказываются выкинутыми из производственных и корпоративных секторов на улицу. И не всегда трудоустройством потерявших работу людей занимается государство.

Финансовые потоки, обеспечивающие воспроизводство ВВП на 99,5%, управляются группой лиц, составляющих в РФ менее 1% населения [14, косвенный расчет автора]. Для выполнения транзакционных операций этим управленцам вообще не нужно никакого населения. Нужны наемные работники. Глобализация позволяет на рынке труда найти ровно столько наемных работников любой квалификации, сколько необходимо для максимизации прибыли. Но биологически рост рабочей силы пропорционален росту численности населения. А численность населения растет по закону геометрической прогрессии со слабым затуханием. Что происходит с людьми в трудоспособном возрасте и имеющими достаточное образование и квалификацию, но оставшимися без работы?

Тенденции снижения трудоемкости производства для обеспечения жизненных потребностей населения приходят в противоречие с темпом роста рабочей силы (населения). Результаты производственных и финансовых процессов сосредотачиваются в руках ограниченного круга лиц. Совершенно очевидно, что решение проблем существования населения, не занятого в корпоративных секторах экономики, потребуют значительных средств.

Оставшись без работы, люди начинают искать выход из тупиковых ситуаций и в большинстве случаев его находят. Но найденный выход, даже никак не связанный с криминалом, никак не вписывается в существующий ТК. И востребование такой труд находит в условиях неустойчивой занятости.

Неустойчивая занятость фактически заняла устойчивое положение на рынках труда многих стран. Неустойчивая занятость полностью включает в себя и неформальную занятость. Занимая часть рынка, больше, чем неформальная занятость, неустойчивая занятость опередила процессы юридического обеспечения своего существования. Чтобы количественно оценить масштабы проблемы встраивания неустойчивой занятости в Трудовой кодекс, в настоящей статье рассмотрены некоторые оценки численности неустойчивой занятости. Разработаны оценки численности неформальной занятости, в основе которых лежат многофакторные регрессионные модели. Оценки численности неустойчивой занятости получаются на основе учета экспертных коэффициентов, определяющих долю неформальной занятости в общем объеме неустойчивой занятости. Экспертные коэффициенты определяются на основе анализа состояния данных рынка труда и демографических данных.

Условия и факторы, влияющие на развитие неформальной занятости.

Институциональная структура экономики определяет наличие или отсутствие институциональных условий для существования и развития неформальной занятости. На основе определенного института складываются соответствующие институциональные условия трудовой деятельности. Институциональные условия являются составной и обязательной частью институциональной среды и по своей сути обуславливают ее состав, содержание и функции. Институциональные условия неформальной занятости представляют собой совокупность возможностей, которые появляются в результате функционирования системы институтов рынка труда, относительно согласования неформальной деятельности в трудовом процессе.

Из множества институциональных условий, влияющих на развитие неформальной занятости, можно выделить следующие:

- 1) централизация прав собственности на основные экономические факторы и ресурсы;
- 2) слаборазвитая система защиты и распределения прав собственности юридических и физических лиц;
- 3) рассогласования между формальными правилами и неформальными подходами;
- 4) устойчивые традиции «максимизации скрытых доходов»;

5) развитые традиции «правового нигилизма».

Эти условия формируют соответствующую институциональную среду и способствуют воспроизводству традиций неформальной экономики.

Специфика институциональной структуры определяет особый тип издержек — транзакционные издержки (создание, ведение и ликвидация бизнеса; издержки поиска информации и клиентов; ведения переговоров, измерения и защиты прав собственности, и прочее).

Д. Норт отмечает [1, с. 77], что неформальные нормы образуются на базе «комплекса идей, обычаев, догм, ценностей, этических стандартов и т.д., которые составляют наше понимание окружающего мира, определяют наши нормативные стандарты и помогают нам делать выбор», и без их поддержки формальные правила и механизмы принуждения не могут быть эффективными в полной мере. Такое определение позволяет выделить основные элементы институциональной системы. [1, с. 73-75]:

- формальные правила (судебные прецеденты, законы, конституции и т.д.);
- неформальные нормы (обычаи, этические стандарты, традиции и т.д.);
- механизмы принуждения, которые обеспечивают соблюдение правил.

В действительности на рынок труда оказывают влияние различные институты. Некоторые из них способствуют развитию экономической деятельности и более эффективному использованию ресурсов. Для этого они должны быть прозрачными, понятными, делать будущее предсказуемым, не накладывая на хозяйствующих субъектов излишних издержек. Некоторые же институты, наоборот, вносят неопределенность в рыночные взаимодействия, делают их размытыми, рискованными и затратными. Таким образом, институты неоднозначно влияют на издержки и выгоды, связанные с формализацией трудовых отношений, на стимулы вхождения или, наоборот, выхода из неформальной занятости. Эти институты имеют возможность сосуществовать достаточно долго, способствуя увеличению транзакционных издержек.

Отказ от участия в неформальной экономической деятельности означает, что в обмен на выполнение определенных правил, установленных государством,

хозяйствующие субъекты получают набор общественных благ и услуг. Состав неформальных работников довольно разнороден, поэтому для одних групп работников определенный институт может повышать привлекательность неформальной занятости, а для других групп работников снижать. В связи с этим оценить влияние конкретного института рынка труда на уровень неформальной занятости достаточно сложно вследствие следующих причин:

- сами институты плохо поддаются измерению и стратификации;
- институты изменяются очень медленно;
- различные институты могут взаимодействовать между собой, в связи с чем итоговый эффект может увеличиваться, либо понижаться;
- спрос на труд может подстраиваться под институциональные изменения по разным каналам [2, с. 75].

Рынок труда чувствителен к количественным и качественным факторам институциональной среды, то есть, их изменение может оказать значительное влияние на величину как формального, так и неформального сектора экономики.

Классификация факторов, влияющих на развитие неформальной занятости.

Среди факторов, влияющих на развитие неформальной занятости, выделяют две большие группы. Границей раздела этих групп принимаются принципы измерения факторов:

1. Факторы, определяющие организацию и ведение экономической деятельности и измеряемые экспертно (факторы, ранжирующие страны по качественной оценке условий ведения бизнеса).

2. Факторы, наблюдаемые государственными статистическими органами по известным методикам и определяющие количественные результаты экономической деятельности.

К первой группе относятся транзакционные издержки ведения легального и нелегального бизнеса в современной России. Величина транзакционных издержек оказывает прямое влияние на получаемую экономическими агентами прибыль, а, следовательно, и на их решения вести свою деятельность легально, частично легально или полностью нелегально. Трудности, связанные с легализацией бизнеса, создают благоприятную почву для распространения неформальной деятельности. Из-за высоких транзакционных издержек

некоторые экономические агенты вынуждены перемещаться в неформальный сектор экономики. В 80-е годы XX века для изучения институциональных условий ведения бизнеса в различных странах применялись результаты анализа опросов предприятий и экспертные мнения. Недостаток такого подхода заключался в том, что в большинстве случаев отражался опыт отдельных экономических субъектов, и не предполагалось применение унифицированных показателей, которые подходили бы для любой страны и, при необходимости, корректировались с течением времени.

Появились исследования, которые в значительной степени лишены этого недостатка (например, рейтинг Всемирного банка Doing Business, рейтинг лучших стран для ведения бизнеса Bloomberg Best for doing business). Исследование Doing Business отражает деятельность фирм в течение их жизненного цикла (от возникновения и до ликвидации), а также дает анализ норм и практик регулирования их деятельности.

Всемирный банк с 2004 года начал публикацию докладов Doing Business, ранжирующих страны по качественной оценке условий ведения бизнеса. К 2016 году количество исследуемых стран возросло в рейтинге Doing Business до 189. На данный момент используется 10 видов показателей, которые характеризуют функционирование компании с момента ее возникновения до момента ликвидации (разрешения неплатежеспособности). Посмотрим на рейтинги России в 2016 году по каждому виду показателя (указан в фигурных скобках):

1. Создание новой компании (Starting a Business) {41};
2. Получение разрешений на строительство (Dealing with Construction Permits) {119};
3. Подключение к системе энергоснабжения (Getting Electricity) {29};
4. Регистрация собственности (Registering Property) {8};
5. Получение кредитов (Getting Credit) {42};
6. Защита миноритарных инвесторов (Protecting Minority Investors) {66};
7. Уплата налогов (Paying Taxes) {47};
8. Международная торговля (Trading Across Borders) {170};
9. Принудительное обеспечение выполнения контракта (Enforcing Contracts) {5};
10. Разрешение неплатежеспособности (Resolving Insolvency) {51} [3 с. 5-6, 4, 5].

Эти показатели имеют вполне конкретный характер, поэтому могут быть определены отдельно для каждой страны, что позволяет достаточно четко определить факторы, которые препятствуют развитию бизнеса в формальном секторе экономики. И все же не все факторы, воздействующие на условия ведения бизнеса, охватываются в докладе (например, уровень коррупции, уровень автоматизации производственных процессов, квалификация рабочей силы, состояние логистики, близость рынков сбыта и другие).

В конце первого десятилетия XXI века Россия с 96 места в 2007 году переместилась на 120 в 2009 г. Следует отметить, что место в рейтинге реально отображает ситуацию, соответствующую концу предыдущего года, то есть 2006 и 2008 соответственно. Кризис 2008-2010 гг. не ухудшил положение: с 2009 по 2012 г. Россия оставалась в районе 120-го места. Но все-таки кризис замедлил намеченное ранее улучшение (в соответствии с начальным вариантом программы «2020»). В 2012-2013 гг. Россия попала в десятку стран, которые добились наиболее существенных достижений в 3-х и более направлениях, входящих в области исследования Doing Business. Дальнейшие годы также сопровождались успешными преобразованиями. Результатом стало перемещение России со 123 места в 2011 г. на 51 в 2016 г.

Анализ динамики каждого показателя из рейтинга Doing Business применительно к России позволяет определить, где существуют резервы для успешного развития предпринимательской деятельности.

В 2016 году по восьми позициям рейтинга наблюдался рост по сравнению с 2015 годом. Наиболее стремительное улучшение наблюдалось по такому показателю, как «Подключение к системам энергоснабжения» (на 114 позиций). В таких показателях, как «Получение разрешения на строительство» (на 37 позиций) и «Защита миноритарных инвесторов» (на 34 позиции) был также достигнут значительный успех. Улучшение позиций, хоть и не такое значительное, произошло по следующим показателям: «Получение кредита» (на 19 позиций), «Разрешение неплатежеспособности» (на 14 позиций), «Обеспечение исполнения договоров» (на 9 позиции), «Регистрация собственности» (на 4 позиции), «Налогообложение» (на 2 позиции).

В 2016 году по двум позициям рейтинга произошло снижение: «Ведение международной торговли» (на 15

позиций), «Создание новой компании» (на 7 позиций). Вполне возможно, что оценки международной торговли экспертами Всемирного банка и России имеют разнонаправленные тенденции. И, тем не менее, снижение позиций по данному показателю не может компенсироваться улучшением позиций в других показателях.

Перспективными направлениями улучшения институциональных условий ведения бизнеса в России по классификации условий из доклада Doing Business являются облегчение процедуры «Получения разрешения на строительство», а также оптимизация условий ведения «Международной торговли», поскольку именно эти параметры оценены в России ниже остальных. По мнению экспертов, составляющих рейтинг Doing Business, в России в совокупности условия ведения бизнеса составляют 70,99 процентных пункта (данный показатель позволяет проследить удаленность страны от «передового рубежа» — то есть от наилучшего результата по каждому из показателей «Ведения бизнеса» — по всем странам, входящим в исследование «Ведение бизнеса»). Удаленность каждой страны от «передового рубежа» измеряется по шкале от 0 до 100, где 0 представляет наихудший результат, а 100 представляет «передовой рубеж») [3 с. 16].

Не вызывает сомнения тот факт, что в России существуют и серьезные препятствия, но в то же время имеются и значительные резервы для успешного развития экономики. Улучшение институциональных условий ведения бизнеса в России может в значительной степени способствовать ускорению экономического развития страны. Это даст возможность не только выйти из кризиса и увеличить эффективность экономики, но и будет способствовать созданию предпосылок для роста благосостояния населения.

2. Методы исследования влияния на неформальную занятость факторов второй группы.

Перейдем теперь к рассмотрению факторов второй группы, наблюдаемых государственными статистическими органами по известным методикам и определяющих количественные результаты экономической деятельности. Можно обнаружить и предложить много вариантов связей неформальной занятости с факторами экономики, влияющими на нее в той или иной степени. Для определенности рассмотрим один из вариантов связи неформальной занятости со следующими

факторами, количественно характеризующими уровень развития экономики:

- безработицей;
- с величиной денежных доходов населения;
- величиной валового накопления,
- инвестициями на душу населения;
- развитием малого предпринимательства.

Выделенным факторам соответствуют наблюдаемые Росстатом показатели [6, 7].

- «Уровень безработицы»,
- «Темп прироста денежных доходов населения»
- «Валовое накопление»,
- «Удельные инвестиции в основной капитал»,
- «Условная численность малых предприятий».

Росстат публикует отчетные данные, необходимые для определения степени влияния вышеуказанных факторов на неформальную занятость в краткосрочно периоде. Подобные подходы использовались в работах Н. Титова [9, с. 101] и Д. Ахмадеева [10]. Так, например, в работе Д. Ахмадеева исследовались зависимости неформальной занятости от перечисленных факторов в уравнениях парной регрессии. Вычислялись коэффициенты уравнений парной линейной регрессии, коэффициенты корреляции, коэффициенты детерминации (R²) и коэффициенты эластичности. При всех положительных моментах выполненного исследования, результаты носят фрагментарный характер, так как не отражают взаимовлияния факторов.

В настоящей работе использованы известные методы многофакторного анализа. В рамках существующих методов и моделей были использованы ранее разработанные программные продукты [11]. Анализируемые данные показателя «Неформальная занятость» взяты из источника [10].

Табл. 1. Динамика численности неформальной занятости в РФ

| Год | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Численность, млн. чел. | 10,5 | 11,3 | 12,5 | 12,6 | 12,9 | 13,8 | 13,4 | 11,5 | 12,9 | 13,6 | 14,1 |
| % от общей численности | 15,8 | 16,8 | 18,3 | 18,2 | 18,3 | 19,5 | 19,3 | 16,4 | 18,2 | 19 | 19,7 |

Для получения расчетных значений показателя «Неформальная занятость» было использовано регрессионное уравнение:

$$NFZ = a_0 + a_1 * NFZ_1 + a_2 * UNEM\% + a_3 * MIP\% + a_4 * GI1 + a_5 * INFCIN + a_6 * MPR$$

Здесь: a_0 — свободный член, $a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6$ — коэффициенты регрессионного уравнения,

NFZ — текущее значение расчетного показателя «Неформальная занятость»,

NFZ_1 — предыдущее значение расчетного показателя «Неформальная занятость»,

$UNEM\%$ — текущее значение расчетного показателя «Уровень безработицы»,

$MIP\%$ — текущее значение расчетного показателя «Темп прироста денежных доходов населения»

$GI1$ — текущее значение показателя «Валовое накопление»,

$INFCIN$ — текущее значение показателя «Удельные инвестиции в основной капитал»,

MPR — текущее значение показателя «Численность малых предприятий».

На рис. 1 приведены результаты расчета значений показателя «Относительная численность неформально занятого населения»



Рис.1. Отчетный (фактический) и расчетный графики показателя «Относительная численность неформально занятого населения»

Для каждого показателя (фактора-аргумента) в базе данных регрессионных уравнений для прогнозирования показателей уровня жизни, труда и занятости населения РФ имеется соответствующее регрессионное уравнение, что позволяет не только получать характеристики качества регрессионной модели, но и выполнять краткосрочный прогноз исследуемого показателя. Для каждого показателя (фактора-аргумента) по результатам расчетов формируется и хранится таблица статистических характеристик качества.

Как видно из рис. 1 расчетные значения достаточно хорошо совпадают с отчетными. Этот вывод подтверждается высокими значениями статистических характеристик (табл. 2):

Табл. 2. Таблица статистических характеристик расчета показателя «Неформальная занятость»

| Статистики | | Коэффициенты | | | | | | |
|------------------------|---------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|-----------|
| R ² | f-stat | a0 | a1 | a2 | a3 | a4 | a5 | a6 |
| 0,933875 | 1,65E+01 | 3,42E+01 | 2,16E-01 | 1,3E+00 | -1,07E+01 | -7,59E-01 | 4,01E-01 | -3,15E-01 |
| Станд. значения ошибок | | Se0 | Se1 | Se2 | Se3 | Se4 | Se5 | Se6 |
| | | 8,14453 | 0,19679 | 0,82575 | 7,98759 | 0,24968 | 0,14181 | 0,10608 |
| T-статистика | a0/Se0 | a1/Se1 | a2/Se2 | a3/Se3 | a4/Se4 | a5/Se5 | a6/Se6 | |
| | 4,19309 | 1,09900 | 1,54401 | -1,3344 | -3,0379 | 2,82916 | -2,9647 | |
| NFZ = | 1 | NFZ₁ | UNE M% | MIP% | GI1 | INFCI N | MPR | |

Высокие значения статистических характеристик позволяют сделать вывод о хорошем качестве регрессионной модели (большой точности совпадения расчетных данных с отчетными). В частности:

- Коэффициент детерминации — $R^2 = 0,933875$
- Критерий Дарбина-Уотсона — $DW = 2,3142922$
- F статистика — $f\text{-stat} = 1,65E+01$

Таблица статистических характеристик содержит и показатели t-статистики, что позволяет оценить вклад каждого фактора в расчет показателя «Неформальная занятость». Факты тесной статистической связи показателя

«Неформальная занятость» с факторами-аргументами подтверждаются высокими значениями t-статистики.

Существуют более детальные статистические характеристики (уточненный коэффициент детерминации, критерий Акаике, критерий Шварца и др.), но, как показывает практика применения результатов расчетов на регрессионных моделях, пользователей интересуют, в основном, характеристики качества прогноза, синхронность поведения отчетного и расчетного значений показателей — совмещенные графики, количественные значения расчетного показателя и точность прогноза.

Совмещенные графики факторов-аргументов показателя «Неформальная занятость» приведены на рис. 2

Проведенные расчеты и их анализ показывают, что между уровнем неформальной занятости и уровнем безработицы существует обратная зависимость. Между показателем «неформальная занятость» и такими показателями, как развитие малого предпринимательства, величина темпа роста денежных доходов — обратная зависимость.

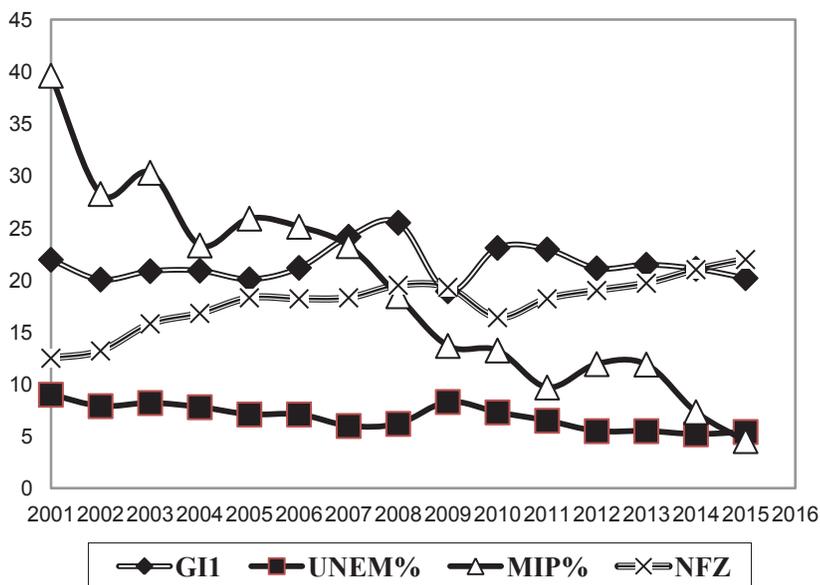


Рис. 2. Графики факторов-аргументов показателя «Неформальная занятость» (NFZ)

GI — «Валовое накопление»,

UNEM% — «Уровень безработицы»,

MIP% — «Темп прироста денежных доходов населения»

Все это позволяет сделать практический вывод о том, что с развитием малого предпринимательства и, в конечном итоге, с повышением денежных доходов населения неформальная занятость в России будет сокращаться. Поэтому только глубокая и последовательная модернизация экономики позволит в значительной мере решать проблемы неформальной занятости.

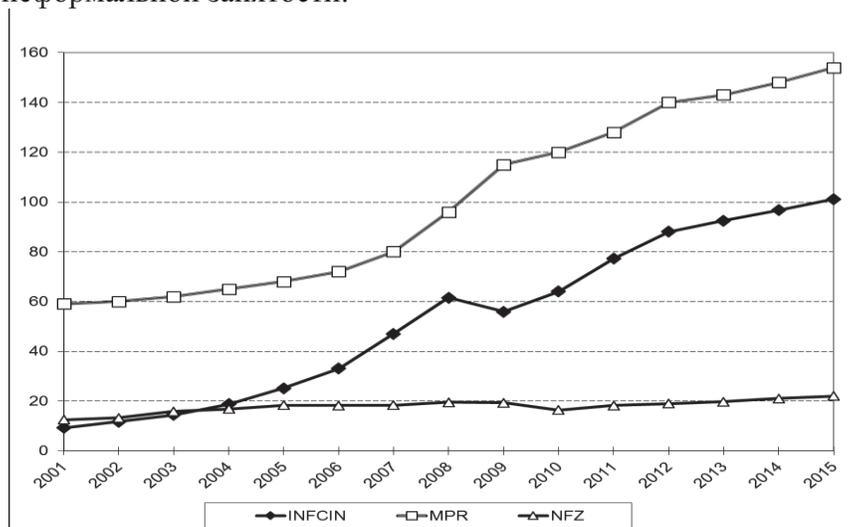


Рис. 3. Графики факторов-аргументов показателя «Неформальная занятость» (NFZ)

INFCIN — «Удельные инвестиции в основной капитал»

MPR — «Численность малых предприятий» (на 1 млн. населения)

3. Выводы.

Ожидаемые выводы можно сделать при анализе российской экономики на современном этапе. Так, рост безработицы означает снижение возможности трудоустройства в легальной сфере. Следовательно, возможности для неформальной занятости должны увеличиваться. Справедливо и обратное: чем ниже уровень безработицы, тем больше возможностей для трудоустройства в легальной сфере, что ведет к снижению уровня неформальной занятости.

Однако особенностью России является то, что легализация ряда секторов сферы услуг еще не завершена. Поэтому рост доходов населения может выражаться в том, что ряд услуг, в которых они нуждаются, не сопровождается соблюдением всех формальностей, то есть, фактически осуществляется нелегально. Часть услуг, которые требовались населению, предоставил

неформальный сектор. «...Ряд функций, которые он выполнял раньше, остались и в условиях экономического роста, однако у него появились и новые функции, связанные с обеспечением возросших потребностей российских граждан. Это позволяет сделать вывод о том, что дело не только в его общей динамике, но и в его внутренней структуре» [12, с. 23-24].

Рынок труда чувствителен к качеству институциональной среды, то есть ее изменение может оказать значительное влияние на величину как формального, так и неформального сектора экономики. Формальный сектор с опережением определяет изменения в неформальном секторе. Неформальная занятость, в свою очередь, с запозданием реагирует на изменения в формальном секторе экономики. Формальная и неформальная занятости не существуют друг без друга. Более того, каждая из них создает условия для другой и при определенных предпосылках переходит в другую. На практике многие виды формальной деятельности тесно связаны и переплетены с неформальными видами трудовой деятельности.

По мнению некоторых экспертов, неустойчивая занятость превышает неформальную занятость в 1,3-1,5 раза, то есть, занимает от 25 до 35% рынка труда [13, косвенный расчет автора]. Неустойчивая занятость приобрела такой размах, что существование этого социального явления вне рамок правового поля приводит к росту социальной напряженности в обществе. Решение проблем правового обеспечения неустойчивой занятости нужно искать, в том числе, с учетом легализации рекламы услуг в интернет — технологиях и государственной поддержки легальных инициатив самозанятого населения.

Список литературы:

1. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение/ Д. Норт; пер. с англ. Е.И. Николаенко // THESIS. — 1993. — вып. 2. — С.69-91.
2. Гимпельсон В.Е. Жить в тени или умереть на свету? / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2013. — №11. — С.65-87.
3. Нуреев Р.М. Институциональные условия ведения бизнеса в России: резервы роста (на основе докладов Doing Business) Р.М. Нуреев, Д.Р. Ахмадеев // Человеческий капитал и профессиональное образование. — 2015. — №2(14). — С. 4-17.
4. Сайт группы Doing Business [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://doingbusiness.org/>.

5. «Ведение бизнеса (изменение в методологии в 2015 и 2016 гг.): <http://doingbusiness.gov.kz/upload/newreforms2015/VedenieBiznesaIzmeneniyaVMetodologiiV2015I2016Gg.pdf> (дата обращения: 12.07.2017).
6. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). Стат. сб. — М.: Росстат, 2012, 2013, 2014, 2015.
7. Сайт Федеральной службы государственной статистики — <http://www.gks.ru/>
8. Williams, C.C. The Role of Informal Economies in the Post-Soviet World. The end of transition? / C.C. Williams, J. Round, P. Rodgers. — NY: Routledge, 2014. — 238p.
9. Титов В.Н. Неформальная экономика как подсистема рыночного хозяйства/ В.Н. Титов. — М.: М-Студио, 2008. — 455 с.
10. Ахмадеев Д.Р. Анализ факторов, влияющих на развитие неформальной занятости в субъекте федерации / Д.Р. Ахмадеев // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). — 2014. — Т.5. — №4. — С. 92-104.
11. Колмаков И.Б., Потапов С.В., Савинова В.М., Стамболишвили Д.А. «База данных регрессионных уравнений для прогнозирования показателей уровня жизни, труда и занятости населения РФ» Заявка №2013620421 Дата поступления 17 апреля 2013 г. Зарегистрирована В Реестре баз данных №2013620666 30 мая 2013 г. http://www1.fips.ru/fips_serv1/fips_servlet
12. Нуреев Р.М. Формальная и неформальная занятость как «близнецы-братья»: современная российская практика / Р.М. Нуреев, Д.Р. Ахмадеев // Terra Economicus — 2015. — Т. 13. — №3. — С. 16-33.
13. Чиновники бьются не с той тенью. Ведомости 22.03.17 с.1,5
14. Накануне.RU, 27.08.17 Сергей Глазьев, интервью

IV.

КТО ПОДВЕРЖЕН РИСКУ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ И КАК ЕГО ИЗБЕЖАТЬ?

§ 4.1. Особенности неустойчивой занятости женщин (практика Германии)

На гендерной оси отражен фундаментальный аспект социального разделения труда с вовлечением мужчин и женщин в разные взаимосвязанные жизненные ситуации. В результате внутреннего и внешнего разделения внутри буржуазного общества женская работа традиционно ассоциируются с частным сектором и домашними делами, а мужская — с общественным сектором и работой вне дома. Данная взаимосвязь соответствует понятию женственности, ведь женщин практически исключили из сферы занятости, предоставив им заниматься чисто женскими обязанностями. Их интеграция на рынке труда отмечалась как «предварительная, дополнительная, временная», в результате чего формой их интеграции стала работа по совместительству или на временных должностях, в качестве эквивалента социальному статусу женственности. Так, до сегодняшнего дня диктат гегемонии труда в обществе определял контракты с установленным сроком, ненадежную занятость и работу по совместительству как типично женские формы участия на рынке труда. Однако изменившаяся обстановка на рынке труда в вопросах ненадежной занятости — а эта категория раньше относилась только к женщинам — сейчас становится все более актуальной и для мужчин. В данной связи возникает вопрос о том, насколько сильно данные изменения на рынке труда могут потенциально изменить отношения между полами, так как атрибуты, в основном относящиеся к женщинам, все больше отделяются от женственности. Но все же в обществе преобладают традиционные понятия или катексис относительно структуры отношений мужчин и женщин, так что возражения выдвигаются лишь символически.

Эмиль Дюркгейм анализирует общественное развитие, учитывая все формы разделения труда, дифференцирующего общество. Для Дюркгейма особо актуально гендерное разделение труда между мужчинами и женщинами, при котором у каждого есть свои собственные задачи, связанные в одно целое внутри семьи. Дифференциация труда внутри семьи является решающим критерием, так как женщины

интегрированы своим положением, то есть той воспроизводительной деятельностью, которую им приписали. Потребление в форме воспроизведения рабочей силы включает несколько слоев уровней производства. Тот факт, что стратегию воспроизводства внутри семьи в основном разрабатывают и реализуют женщины, еще больше выделяет и поддерживает производственный фактор, особенно на уровне потребления. С одной стороны, производится рабочая сила, с другой стороны, семья воспроизводит новую квалифицированную рабочую силу путем социализации своих детей. Таким образом, социализация внутри семьи генерирует те особые навыки и социальные наклонности, которые необходимы для производства нового поколения работников. Несовершенство института семьи еще раз показывают, какой груз социальных ожиданий лежит на ней.

Хаузерман (Häusermann) / Зибель (Siebel) представляют развитие гендерной сегментации рынка труда в виде гиперболизированных отношений с традиционно женскими занятиями, указывая на то, что выход женщин на рынок труда переместит их от домашних дел напрямую в экономику услуг, то есть в систему рынка и государства. В данной ситуации они рассматривают компании-поставщики услуг через призму оппозиции производства товаров и потребления услуг вместе с услугами воспроизводства. Мужской рынок труда в основном заключается в коммерческом производстве товаров, а женский — в общественно организованных потребительских услугах. Можно сказать, что гендерная ось задается таким образом, что социальные ориентиры относятся к этим имманентным оппозициям, таким образом включая многообещающие социальные области в эту оппозицию мужской и женской классификации. Можно сказать, что гендерная ось задается таким образом, что социальные ориентиры относятся к этим имманентным оппозициям, таким образом, дальновидные социальные области подпадают в эту оппозицию мужских и женских классификаций. Эти крайне сложные абстракции можно упростить, если свести их к гендерным оппозициям. Данный пример показывает различие между производством товаров и потребительскими услугами как соответствие для отношений между мужчинами и женщинами.

Реальная структура отношений между полами все еще основывается на гендерных атрибутах и гендерной нагрузке в том смысле, что эти дискурсивные явления генерируют для

женщин занятия, характеризующиеся ненадежностью заработка. Это не означает, что у всех женщин место работы неустойчиво, однако, существует связь между типично женскими занятиями и работой, которая характеризуется как ненадежная. Из-за такого рода жизненных ситуаций в сочетании с гендерными атрибутами и разделением труда женщины сталкиваются с проблемой ненадежной занятости. Таким образом, неопределенность усиливается, а также закрепляется трудовыми договорами, в том случае, если женщины, задумывающиеся о жизненных перспективах, выбрали нетипичные договоры. Именно поэтому женщины, фокусирующиеся на личных и гендерных ситуациях, воспринимают данные формы атипичных условий работы как возможность соединить разные сферы, чтобы интегрироваться в профессиональную жизнь. Дерре (Dörre) и другие указывали на то, что подобное взаимодействие намерений женщины интегрироваться в профессиональную жизнь могло стать важным фактором появления нетипичной занятости.

«На динамичном и жестко регулируемом рынке труда подобные ненадежные места работы, которые не обеспечивают стабильного дохода, были для многих работающих женщин приемлемыми. Именно поэтому динамика занятости замедлилась, а определенные меры дерегуляции могли способствовать появлению временных форм ненадежной занятости. Гендерное разделение труда может свидетельствовать о «добровольном» выполнении таких видов деятельности. Соответственно, на сегодняшний день нетипичные, нестандартные формы занятости ассоциируются с женщинами. Идентификация с ролью матери и домохозяйки позволяет говорить о том, что ненадежные рабочие места — необходимое и перспективное явление» [3, с.79].

В течение последних десятилетий многие женщины ожидали, что им удастся более эффективно сочетать ведение домашних дел и интеграцию на рынок труда. Учитывая тот факт, что сейчас работа по совместительству может быть гибкой, а также учитывая ситуацию на рынке труда, надежды на более совершенную комбинацию нет. Данную мысль можно проиллюстрировать на примере интервью с женщиной, работающей в службе поддержки по вопросам информационных технологий в страховой компании. Между 12 и 14 часами дня у нее был неоплачиваемый перерыв, так как в это время страховые агенты уходили на обед и не пользовались

службой поддержки. В то же время подразумевалось, что она должна работать сверх рабочего времени при необходимости. Интервьюируемая заявила, что она могла работать в таком режиме лишь потому, что ее дочери было уже 16 лет, и она могла остаться дома одна, если матери нужно было задержаться на работе. В то же время она жаловалась на то, что из-за непредсказуемых задержек на работе ей часто приходилось отменять личные встречи в последний момент. Подобный график работы мешал ее социальным контактам. Она считала, что ее жизнь характеризуется социальной незащищенностью, даже несмотря на то, что ее доход — на 200 евро выше социального пособия Харц IV, что позволяло ей безбедно жить вместе с дочерью. Так как договор с ней продлевался каждые полгода, каждый раз за три месяца до истечения договора она должна была отчитываться на бирже труда о том, что она может стать потенциально безработной, иначе, в случае не продления ее договора, ей бы урезали пособие по безработице. Ввиду своего профессионального положения, интервьюируемая относила себя, согласно Кастель (Castel), к числу «уязвимых», так как считала свою занятость ненадежной и временной, даже несмотря на то, что договор с ней постоянно продлевали. На работе она не отказывалась выполнять дополнительные задачи, потому что боялась, что иначе с ней не продлят договор.

В своем исследовании рынка женского труда Николь Табар (Nicole Tabard) демонстрирует, что неквалифицированные сотрудницы рассматривают свою работу как дополнительную нагрузку, в то время как квалифицированные работницы достаточно сильно идентифицируют себя с рабочим профилем. В то время как менее квалифицированные сотрудницы соотносят свою профессиональную деятельность скорее с экономическими ограничениями, квалифицированные сотрудницы воспринимают работу как форму самоутверждения и стремление к независимости. В данном контексте термин «квалификация» достаточно размыт, так как относится не только к преподавателям и научно-педагогическому персоналу, но также к женщинам с традиционной работой, которые воспринимают ее как некоего рода самоутверждение и самореализацию.

В своих исследованиях отношений к женской занятости Николь Табар сделала фундаментальный вывод: женщины, принадлежащие к рабочему классу, воспринимают «труд, как силу, которая ослабевает по мере роста заработной платы

мужа»; женщины более привилегированных классов, с другой стороны, воспринимают работу как собственный выбор. Это подтверждается тем фактом, что уровень женской занятости не уменьшается с ростом статуса. Эти результаты необходимо учитывать при анализе статистики, так как номинальное равенство ввиду гомогенного характера опроса покрывает совершенно различные виды реальности при переходе от одного предела социального пространства к другому. В одном случае женщины воспринимают женскую работу как позитивную, а в другом случае — как достаточно негативную, так как работа в понимании женщин рабочего класса — единственное, на что они могут рассчитывать, и в данном случае, речь идет о низкооплачиваемом и утомительном ручном труде, который не имеет ничего общего с представлениями о работе в буржуазных кругах». [1, с. 291, цитата внутри цитаты Николь Табар, *Besoins et aspirations des familles et de jeunes*, CREDOC und CNAF, о. J. S. 153].

За рассмотрением различных социальных стартовых позиций женщин более низкого среднего класса следуют другие крупные расхождения в занятости. Все ожидания женщин насчет их занятости связаны с различного рода содержанием, перспективами и отличительными моделями, в соответствии с их изначальным социальным положением. Согласно Бурдьё (Bourdieu), необходимо учитывать, что в случае недостаточного отражения конкретных интересов, то есть когда социальные ситуации и факторы сравниваются или соотносятся друг с другом в недостаточной мере, эти части нужно будет исключить из данного социального различия. Именно поэтому не существует общих женских вышестоящих интересов, так как они разбиваются в вопросах социального положения. Несмотря на феминизацию рынка труда, рабочий профиль все еще сильно связан с гендерной спецификой. Гайслер (Geisler) указывает на то, что девочки с лучшими оценками обычно фокусируются лишь на нескольких занятиях.

«Несмотря на лучшие оценки и более высокий уровень образования, эти девушки проигрывают в гонке за квалифицированными стажировками и практикой. [...] Девочки — так же как и девушки в университетах — все вместе занимаются несколькими видами деятельности. В 1989 55% практиканток в Федеративной Республике Германии сгруппировались вокруг десяти самых популярных профессий по сравнению с 38% молодых людей. Еще двадцать лет назад

девушки были в основном заняты в сфере услуг и работали, например, медсестрами, помощницами, продавцами, социальными и медицинскими работниками, их редко можно было увидеть в сфере производства или технической сфере». [9, с. 241].

Эти гендерно-дифференцированные разделения отражают не только немецкую специфику, похожие группировки существуют и в других западноевропейских странах. Мод Маруани (Maud Maruani) приводит в пример Францию, где выбор профессии крайне феминизирован и этот фактор все еще является доминирующим ограничением на рынке женской занятости. До сегодняшнего дня такая оппозиция «женщины / частная сфера — мужчины / общественная» сохранилась на уровне символической репрезентации. Разделение на этой основе укоренились в социальном представлении и классификациях, таким образом, мы получаем формы независимости и автономии в отношении символических маркировок. Ввиду подобных распределений и подразделений они приобретают статус беспрекословности и самоотнесенности, которые не ставятся под сомнения, так как эти гендерно-дифференцированные оценки внедрены в повседневный контекст. Таким образом, различные гендерные структуры социального пространства отражаются в демонстративном катексисе такими видами демонстративных атрибутов и классификаций. Хотя женщины все более интегрированы на рынке труда, то есть вошли в общественные сферы, и частная жизнь, и общественный сектор — все еще гендерно-дифференцированы в рамках особенностей и различий. С одной стороны, количественная экспансия женской занятости показывает, в какой степени женщины были интегрированы в экономические процессы за последние 35 лет. В 1965 году в ЕС 39,6 млн женщин имели работу, в 1999 эта цифра выросла до 60 млн. За тот же период количество работающих мужчин слегка снизилось. В 1965 году работа была у 83 млн мужчин, в 1999 году — у 81,8 млн [10, с. 52]. Но хотя и кажется, что доминирование мужчин постепенно ослабевает, оно все еще является определяющим фактором, если рассматривать внутренние шансы участия на рынке труда, особенно учитывая текущую социальную ситуацию на рынке труда.

В соответствии с такими типами структурированных рабочих профилей, занятие женщины все еще сильно зависит

от ее домашних дел. Во время трансформационных процессов в сфере экономики традиционное разделение труда, кажется, резонирует, усиливается гендерной сегрегацией внутри рынка труда. Сохранение женского пространства происходит в особенности из-за подобных практик найма, что воспроизводит традиционное гендерное разделение в сфере занятости, таким образом, цементируя социальное разделение.

«Согласно расхожим идеям, высказанным во время исследования рынка труда, существуют особые рабочие места для женщин, так как у них есть «склонность» к женским занятиям, а также при «скапливании на рынке труда» они ищут работу, подходящую под их навыки и предпочтения. В отношении процесса формирования женских рабочих мест и женских сегментов рынка труда это означает, что существует предположение о том, что женщины в определенной степени «взяли бы» свои домашние дела в сферу экономики, регулируемую правилами рынка, и, таким образом, обеспечили бы свою занятость» [11, с. 236].

Ввиду такого типа перемещений и несмотря на количественное расширение женской занятости, происходит процесс категоризации и структуризации вслед за традиционными классификациями и разделениями гендерной оси и их фиксацией. Консолидирование данных разделений, а также эффект, который они оказывают, предполагают, что гендерный катексис все еще оказывает влияние в форме параметров. Данные разделения все еще продолжают работать через компоненты интеграции женщин в процесс занятости при определенных перестановках в качестве символических механизмов силы.

В данном контексте Бринкман (Brinkmann), Дерпе (Dörge) и Ребенак (Rebenack) в своем исследовании «Ненадежная работа» указывают на следующее: «Стандартная занятость всегда была областью мужчин, основываясь на идее взаимодополняющего домохозяйства во главе с мужчиной. Сейчас женщины в основном отвечают за домашние и семейные дела; оплачиваемую работу они выполняют либо как вторичное занятие, либо временно и периодами» [5, с.12].

Низкая заработная плата женщин в итоге приведет к фундаментализму соотношения сил, так как их производительность напрямую связана с производительностью мужчин, таким образом, нормальная занятость, разбив некие отличия, станет играть главную роль в борьбе полов. Несмотря

на то, что женщины участвуют в общественной сфере и работают, их деятельность, в основном наемный труд, будут считаться более низкой по социальному статусу, чем деятельность мужчин. Однако это соответствует не полу, как было показано выше, а больше социальным атрибутам, которые разделяют мир на мужской и женский.

Женщины часто работают в сфере услуг либо медсестрами и получают низкую заработную плату. Часто упоминается, что женщины имеют «дополнительный заработок или имеют временную работу, даже если они работают на полной ставке на кассе в супермаркете либо в офисе. Так как сегодня обычно дохода одного человека для жизни не хватает, мужчины теряют свои доминирующие позиции, хоть они все еще могут зарабатывать гораздо больше женщин. В подобной ситуации могут возникнуть проблемы: если совместное домохозяйство можно поддерживать только при помощи совместного дохода, то тогда доход женщины может рассматриваться как просто дополнительный заработок. Либо количественная дистанция станет решающей чертой силы, либо тенденции пояснения и факторы легитимизации развиваются пагубно, что формирует старое разделение таким образом, что восприятие совместного дохода основано на традиционных объяснительных моделях, которые мужчины и женщины могут воспринимать в том, что касается их повседневной деятельности, в рамках фрикционных моделей, которые разбиваются при возникновении конфликтных ситуаций.

«Дисциплина на рынке может привести к потенциальному возрождению гендерно-дифференцированного разделения труда. Продавщицы часто чувствуют, что являются дополнительными получателями дохода, даже если на их заработную плату семья существует уже долгое время, так как супруг не работает. Такого рода подход, актуальный в форме эффекта гистерезиса за пределами условий их генерирования, отражает консолидацию социальной ситуации ввиду продолжительной занятости на ненадежном рабочем месте» [5, с. 5].

Потенциал дезинтеграции и разрушения, присущий процессу создания гибкости, учитывая текущую ситуацию на рынке, что наглядно показал Сенетт (Sennett 1998), указывает на то, что определенный уровень социальной незащищенности, который, как полагалось, уже неактуален, снова возник в обществе. Зависимости, которые, среди прочего, можно было бы абсорбировать механизмами

распределения рынка труда, приобретают новый масштаб, когда их разрушают. Таким образом, усиливается давление на действующих лиц. Чтобы поддерживать уровень занятости, советы предприятий сегодня в первую очередь также заинтересованы в обеспечении временной работы, даже учитывая то, что может сократиться количество штатных сотрудников. Цена, которую приходится заплатить за гарантию занятости, — уступки относительно зарплаты, рабочего графика и условий труда, хотя таким образом ненадежные условия жизни взаимодействуют с ранее ненадежными рабочими местами, подрывая их изнутри. Болтански (Boltanski) / Кьяпелло (Chiapello) (2003) показали, как можно снизить количество штатных работников при помощи аутсорсинга и услуг агентств по временному найму.

Это усиливает давление на сотрудников, особенно на женщин, которым, в свою очередь, приходится координировать требования гибкости рабочего места с другими задачами. В данной ситуации хотелось бы привести пример сотрудников сферы услуг, например, продавцов, с которыми мы проводили интервью в берлинском исследовании. В период с 1998 по 2002 год количество сотрудников в продуктовой индустрии сократилось на 30%. Ситуация ухудшается тем, что почти 60% оставшихся рабочих мест сделали работой по совместительству. Продавец из сети супермаркетов сказала нам, что ей платили за 20 часов работы, хотя работать ей приходилось лишь 12-16 часов. Она опасалась, что ей в любой момент придется отрабатывать оставшиеся часы, поэтому не знала, как ей сочетать работу с домашними делами.

Нетипичная занятость усиливает социальную зависимость в обществе. С одной стороны, работа по совместительству и работа по договору ограниченной длительности — типично женский вид занятости. С другой стороны, в такую зависимость от нетипичной занятости попадают все больше мужчин, таким образом, они теряют свою независимость, которая связывается с нормальным видом занятости. Все это усилит конфликт внутри семьи. Надежды и ожидания по поводу работы по совместительству, которые высказывали женщины в 1980-х годах, полагающие, что они смогут сочетать работу, семью и учебу благодаря работе по совместительству, не оправдались. Учитывая тот факт, что даже нетипичные рабочие места подпадают под механический

порядок функционально контролируемой бизнес-организации, что на данный момент происходит в условиях распределения, действующие лица с нетипичной занятостью испытывают сильное давление, которое не ослабевает и за пределами их профессиональной сферы, таким образом, определяя всю их социальную жизнь.

Список литературы:

1. Bourdieu, Pierre (1984): Die feinen Unterschiede, Frankfurt/ Main. Suhrkamp
2. Boltanski, Luc, Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz. UVK
3. Brinkmann, Ulrich, Dörre, Klaus, Rebenack, Silke: (2006) Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn, Friedrich Ebert Stiftung
4. Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz. UVK
5. Dörre, Klaus (2005): Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekariisierung, in Widerspruch 49/05
6. Dölling, Irene, Frerichs Petra (1997): Ein alltägliches Spiel — Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Frankfurt/ Main. Suhrkamp
7. Durkheim, Émile (1992): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften, Frankfurt/ Main. Suhrkamp
8. Gebauer, Gunter, Wulf, Christoph (Hg.) (1993): Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus, Frankfurt/M. 1993. Suhrkamp
9. Geißler, Rainer (1992): Die Sozialstruktur Deutschlands, Opladen. Westdeutscher Verlag
10. Maruani, Margaret (1997): Die gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, In Dölling, Irene, Frerichs Petra (1997): Ein alltägliches Spiel — Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Frankfurt/ Main. Suhrkamp
11. Kraus, Beate (1993) Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt, in Gunter Gebauer, Christoph Wulf, (Hg.), Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus, Frankfurt/M. 1993. Suhrkamp
12. Sennett Richard (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin. Siedler

§ 4.2. Рынок труда России: занятость пожилых людей

1. Введение.

В современном мире происходят коренные изменения, в том числе в сфере труда. Все более характерным для рынка труда является неустойчивость занятости. Пожизненная работа на одном предприятии становится все более редкой. С одной стороны, это обусловлено переходом на новый шестой технологический уклад, для которого характерен высокий уровень применения робототехники, заменяющий в том числе труд специалистов не только низкой, но и средней квалификации. С другой — назревает разрыв между потребностями инновационных предприятий, стремлением к

извлечению все более высокой прибыли и уровнем подготовки различных слоев населения. Неустойчивость занятости в значительной степени затрагивает пожилых людей

Занятость работников на рынке труда формируется, с одной стороны, системой социальных институтов, регулирующих отношения наемного труда и капитала, в широком смысле — работодателя и работника, а с другой, — объемом ресурсов труда. Основной компонентой рабочей силы является население трудоспособного возраста. Вместе с тем к трудовым ресурсам относятся люди и в пенсионном возрасте, сохранившие образовательно-квалификационный потенциал, здоровье и имеющие мотивацию к продолжению участия в рынке труда. Роль этой возрастной группы в формировании трудовых ресурсов растет. В связи с тем, что существенной характеристикой современного мира является изменение возрастной структуры, вызванное сокращением рождаемости и увеличением продолжительности жизни. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении во всем мире возросла с 65 лет для мужчин и 69 лет для женщин в 2000-2005 годах до 68 лет для мужчин и 73 года для женщин на 2010-2015 годы. Во всем мире средняя продолжительность жизни увеличится с 70 лет в 2010-2015 годах до 77 лет в 2045-2050 и в конце концов до 83 лет в 2095-2100. Одним из показателей старения населения является медианный возраст той или иной страны. По данным ООН самое демографически старое население, например, в 2015 году было в Японии, медианный возраст здесь достиг 46,5 года, в РФ этот показатель составил 38,7 года [10]. Доля пожилого населения России в начале второго десятилетия текущего века постоянно увеличивается. Например, в 2011 г. численность этой возрастной группы было немногим более 31 млн человек, а к 2014 г. этот показатель увеличился почти на 3,5 млн. К началу 2015 г. население старше трудоспособного возраста составляло более 35 млн человек, или 24% в общей численности жителей России. Тенденция демографического старения в России нарастает. Численность пожилых и старых людей в 2015 г. превысила этот показатель среди детей и подростков почти на 10 млн человек [8]. По среднему варианту прогноза Росстата, к началу 2021 года доля лиц старше трудоспособного возраста в общей численности населения страны будет 26,7%, а их численность достигнет 39,5 млн человек.

В развитых странах ставится вопрос о занятости пожилых, которая рассматривается с более широких, а не только чисто экономических позиций. При этом экономическая мотивация занятости растет не только в постсоциалистических странах. В экономически развитых странах пожилые зачастую имеют дополнительные к пенсии доходы или собственность, и в США, и в Европе они могут выйти на пенсию ранее установленного возраста, для этого существуют гибкие схемы. При этом в США доля работающих старше 65 лет составляет 16,9%, в Японии — 35,5%. В Европе уровень занятости пожилых людей традиционно ниже [4].

2. Старшее поколение на рынке труда в РФ.

В России в 2015 году все занятое население составляло 72.324 тыс. человек, в том числе в возрасте 60-64 лет работало 2.808 тысяч, а в 65-72 г. продолжали трудиться 902 тысячи человек (таблица 1).

Табл.1. Занятое население по уровню образования и возрасту, 2015 г. [4]

Тыс. человек

| | Всего | в том числе имеют образование | | | | | |
|-----------------|-------|-------------------------------|---|--|---------------|----------------|--------------------|
| | | высшее | среднее профессиональное | | среднее общее | основное общее | не имеют основного |
| | | | по программе подготовки специалистов среднего звена | по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) ¹⁾ | | | |
| Всего | 72324 | 23847 | 18668 | 13853 | 13322 | 2485 | 147 |
| от 15 до 19 лет | 414 | 0,2 | 38 | 54 | 206 | 101 | 16 |
| от 20 до 24 лет | 5052 | 1267 | 1398 | 914 | 1254 | 208 | 10 |
| от 25 до 29 лет | 10491 | 4339 | 2334 | 1730 | 1744 | 325 | 19 |
| от 30 до 34 лет | 10042 | 3989 | 2208 | 1790 | 1694 | 339 | 21 |
| от 35 до 39 лет | 9422 | 3340 | 2263 | 1786 | 1650 | 361 | 22 |

| | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|-----|----|
| от 40 до 44 лет | 8795 | 2856 | 2373 | 1784 | 1504 | 269 | 11 |
| от 45 до 49 лет | 8258 | 2509 | 2359 | 1742 | 1425 | 211 | 12 |
| от 50 до 54 лет | 9433 | 2606 | 2734 | 2003 | 1829 | 248 | 12 |
| от 55 до 59 лет | 6708 | 1807 | 1896 | 1438 | 1346 | 212 | 9 |
| от 60 до 64 лет | 2808 | 847 | 808 | 495 | 513 | 137 | 8 |
| от 65 до 72 лет | 902 | 287 | 259 | 118 | 157 | 73 | 8 |
| <i>¹⁾Включая начальное профессиональное образование.</i> | | | | | | | |

Следует учитывать, что причинами занятости пожилых в России является не только низкий уровень пенсий, но и мотивация на самореализацию, в том числе на рынке труда. Для многих важно сохранить достигнутый к пожилому возрасту социальный статус, дающий как уважение окружающих, так и достойный уровень доходов. Успешность в труде, которая может выражаться, в уровне заработной платы или уровне престижа занятий, очень важна. В современном мире, в том числе и в России, профессиональный успех конкурирует с семейными ценностями. В системе гендерных ролей идет противоборство традиционной роли жены — хозяйки очага и мужа, работающего в сфере оплачиваемой занятости, и совмещение роли матери-бабушки-жены-работницы, в том числе и в пожилом возрасте. Отказаться от социальных и социально-психологических ценностей из-за того, что наступил определенный возраст, очень трудно. По мнению известного кардиохирурга М. Дебейки, зачастую, когда «активный человек резко прекращает работать в старости и тут же получает инфаркт. То есть любовь к работе очень важна для тонуса сердца». Дебейки умер, не дожив один месяц до своего векового юбилея, и до последнего дня активно консультировал. Пример российского кардиохирурга Ф. Углова, перешагнувшего столетний возраст, активно

оперировавшего до конца своих дней и умершего в 103 года, из этого же ряда [4].

Отметим, что в нашей стране более трети занятых имеют высшее образование (таблица 1). Среди молодых работников в возрасте 25-29 лет доля занятых с высшим образованием составляет более 40 процентов (41,4%). При этом среди пожилых занятых доля лиц с высшим образованием составляет 30,6%. Доля высокообразованных пожилых женщин среди занятых немного выше этого показателя среди их сверстников. В возрасте 60-72 лет доля занятых женщин с высшим образованием составляет 30,6%, а мужчин — 30,5%. При этом разрыв в уровне занятых с высшим образованием мужчин и женщин достигает в целом почти 10%: 28,9% среди мужчин и 37,2% среди женщин.

Табл.2. Структура занятых по уровню образования и возрастным группам в 2015 г. [2]

В процентах

| | Всего | в том числе имеют образование | | | | | |
|------------------------------|------------|-------------------------------|---|--|---------------|----------------|--------------------|
| | | высшее | среднее профессиональное | | среднее общее | основное общее | не имеют основного |
| | | | по программе подготовки специалистов среднего звена | по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) ¹⁾ | | | |
| Занятые, всего | 100 | 33,0 | 25,8 | 19,2 | 18,4 | 3,4 | 0,2 |
| в том числе в возрасте, лет: | | | | | | | |
| 15-19 | 100 | 0,0 | 9,1 | 12,9 | 49,7 | 24,4 | 3,9 |
| 20-24 | 100 | 25,1 | 27,7 | 18,1 | 24,8 | 4,1 | 0,2 |
| 25-29 | 100 | 41,4 | 22,2 | 16,5 | 16,6 | 3,1 | 0,2 |
| 30-34 | 100 | 39,7 | 22,0 | 17,8 | 16,9 | 3,4 | 0,2 |
| 35-39 | 100 | 35,4 | 24,0 | 19,0 | 17,5 | 3,8 | 0,2 |
| 40-44 | 100 | 32,5 | 27,0 | 20,3 | 17,1 | 3,1 | 0,1 |
| 45-49 | 100 | 30,4 | 28,6 | 21,1 | 17,3 | 2,6 | 0,1 |
| 50-54 | 100 | 27,6 | 29,0 | 21,2 | 19,4 | 2,6 | 0,1 |
| 55-59 | 100 | 26,9 | 28,3 | 21,4 | 20,1 | 3,2 | 0,1 |
| 60-72 | 100 | 30,6 | 28,7 | 16,5 | 18,1 | 5,7 | 0,4 |
| Мужчины | 100 | 28,9 | 21,9 | 23,6 | 21,0 | 4,2 | 0,3 |
| в том числе в возрасте, лет: | | | | | | | |
| 15-19 | 100 | 0,0 | 8,2 | 14,0 | 49,1 | 24,8 | 3,9 |

| | | | | | | | |
|------------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
| 20-24 | 100 | 19,4 | 25,7 | 22,6 | 26,8 | 5,2 | 0,3 |
| 25-29 | 100 | 34,9 | 21,4 | 20,1 | 19,3 | 4,0 | 0,2 |
| 30-34 | 100 | 34,6 | 20,2 | 21,4 | 19,2 | 4,2 | 0,3 |
| 35-39 | 100 | 31,3 | 20,9 | 22,6 | 20,1 | 4,8 | 0,3 |
| 40-44 | 100 | 28,9 | 22,0 | 25,3 | 19,9 | 3,8 | 0,1 |
| 45-49 | 100 | 27,0 | 22,9 | 26,6 | 20,1 | 3,2 | 0,2 |
| 50-54 | 100 | 24,6 | 22,7 | 26,8 | 22,6 | 3,1 | 0,1 |
| 55-59 | 100 | 24,2 | 22,3 | 26,9 | 22,7 | 3,8 | 0,2 |
| 60-72 | 100 | 30,5 | 22,4 | 21,6 | 19,3 | 5,8 | 0,4 |
| Женщины | 100 | 37,2 | 29,9 | 14,5 | 15,6 | 2,6 | 0,1 |
| в том числе в возрасте, лет: | | | | | | | |
| 15-19 | 100 | 0,1 | 10,7 | 11,0 | 50,7 | 23,7 | 3,8 |
| 20-24 | 100 | 32,5 | 30,2 | 12,3 | 22,2 | 2,7 | 0,1 |
| 25-29 | 100 | 49,2 | 23,3 | 12,0 | 13,4 | 1,9 | 0,1 |
| 30-34 | 100 | 45,7 | 24,0 | 13,6 | 14,2 | 2,4 | 0,1 |
| 35-39 | 100 | 39,7 | 27,2 | 15,2 | 14,9 | 2,9 | 0,1 |
| 40-44 | 100 | 36,0 | 31,8 | 15,4 | 14,4 | 2,3 | 0,1 |
| 45-49 | 100 | 33,5 | 33,8 | 16,0 | 14,6 | 2,0 | 0,1 |
| 50-54 | 100 | 30,3 | 34,5 | 16,3 | 16,5 | 2,2 | 0,1 |
| 55-59 | 100 | 30,0 | 34,9 | 15,4 | 17,2 | 2,4 | 0,1 |
| 60-72 | 100 | 30,6 | 34,9 | 11,6 | 16,9 | 5,6 | 0,4 |

По результатам выборочного наблюдения качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия занятости населения [1], проведенного Росстатом, выявлено, что экономические мотивы доминируют в числе причин, побуждающих пенсионеров работать:

- недостаток денежных средств на текущее потребление — 74%,
- возможность общения с людьми — 26,9%,
- желание сделать сбережения на будущее — 24,6%,
- стремление к финансовой самостоятельности (независимости) — 23%,
- интерес к работе — 22,1%,
- привычка — 19,9%,
- некому передать дело — 0,8%,
- другое — 2%.

Подтверждена значимость социальной мотивации трудовой деятельности пожилых людей, их стремление к активной жизни после наступления пенсионного возраста. В динамике, согласно материалам выборочного обследования населения по

проблемам занятости Росстата, идет устойчивый рост уровня экономической активности [2].

При этом наблюдается большая подверженность показателей занятости и безработицы пожилых изменениям на рынке труда. Это предполагает необходимость разработки специальных мероприятий, ориентированных на данную группу населения в рамках программ содействия занятости, демпфирующих сокращение спроса на рабочую силу старших возрастов, что становится все более актуальным в условиях, когда пожилое население составляет шестую часть занятых в экономике, а по ряду профессиональных групп достигает 20 и более процентов. Например, среди специалистов высшего уровня квалификации 20,5% составляют пожилые люди [2].

3. Потребность ускорения формирования системы образования «через всю жизнь».

Значительная доля пожилых среди занятых в экономике России, особенно среди квалифицированных работников, подготовка которых требует продолжительного специального профессионального образования, с учетом прогнозируемого сокращения численности трудоспособного населения, предполагает реализацию целого комплекса опережающих мероприятий. К их числу относится, например, разработка прогнозного баланса трудовых ресурсов, в половозрастном и профессиональном разрезе — как в целом по Российской Федерации, так и по субъектам Российской Федерации; формирование на его основе планов подготовки специалистов в учебных заведениях начального, среднего и высшего профессионального образования; организацию активной профориентационной работы с пожилым населением на базе учреждений государственной службы занятости, подготовку специалистов учреждений государственной службы занятости к работе с пожилым населением и др.

Существенным является ориентация бизнеса на адаптацию к динамике возрастной структуры населения, что требует ускоренного создания новых основных фондов, технологий, организации и условий труда, в том числе режимов труда и отдыха, условий организации заработной платы.

Важным фактором востребованности пожилых людей на рынке труда является уровень их образования и его соответствие потребностям экономики. При этом имеющийся потенциал старшего поколения на практике реализуется не в полной мере. По данным Росстата, из числа лиц старше

трудоспособного возраста, занятых в экономике и имеющих профессию (специальность), подтвержденную дипломом (свидетельством), выполняли работу, не соответствующую полученной специальности, в 2011 году 38,8%, в 2014 году — 42%. Использование не по специальности отрицательно влияет на количественные и качественные результаты трудовой деятельности, уровень профессиональной и моральной удовлетворенности. В результате, как следует из материалов КОУЖ, в 2014 году 33,7% лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике, оценили неудовлетворительно или не вполне удовлетворительно профессиональную удовлетворенность основной работой; 24,5% дали низкую оценку моральной удовлетворенности. С позиций создания условий для полноценного участия пожилых людей в общественной жизни важно оказание им содействия в поиске рабочих мест, соответствующих образовательному статусу, а также организация дополнительного образования. По данным обследований Росстата, 2/3 занятых в экономике пожилых людей, имевших основную работу, не соответствующую полученной специальности, в 2011 и 2014 годах не получили какую-либо специальную профессиональную подготовку (переподготовку, обучение). Более того, лишь 1,1% пожилых людей посещали какие-либо курсы или участвовали в других видах дополнительного образования (обучения). Практически все респонденты в возрасте старше трудоспособного, участвующие в обследовании в качестве причин неучастия в дополнительном образовании указали на отсутствие необходимости (96-97%), отсутствие возможности в связи с нехваткой средств, отсутствием времени (1,2-1,5%); пребывание в поиске такого обучения (0,8-1%) [1, 2].

В нашей стране система непрерывного образования пожилых только складывается. Вместе с тем имеется международный опыт организации, в том числе и обучения в вузах пожилых. В 1985 году в Западной Германии было основано федеральное профессиональное объединение «Открытие вузов для пожилых», которое стало головным союзом немецких университетов для «сеньоров», переименованным в 1996 году в «Федеральное профессиональное общество научного повышения квалификации пожилых людей» (BAG-WiWA). Предложения для обучения пожилых людей в 80-е годы поступили от университетов Дортмунда, Ольденбурга, Мангейма,

Франкфурта, Билефельда, Марбурга и Мюнстера. К настоящему времени в почти 60 вузах страны обучается свыше 30 тыс. пожилых людей в возрасте от 50 и до 75 лет и старше, из которых 42% мужчин и 58% женщин. Почти 35% пожилых учащихся имеют возраст 60-64 года, 25% — «сеньоров» 65-69 лет. Для старших возрастных групп существуют различные возможности для учебы: обычное регулярное обучение, обучение в качестве вольнослушателей и учеба «сеньоров». Регулярное обучение (ordentliches Studium) в виде формального права на поступление в вуз аналогично поступлению в него молодого человека, имеющего законченное полное среднее образование (Abitur). При этом соответственно избранной специализации могут существовать определенные ограничения для поступления пожилого лица в вуз. Учебу в вузе избирают примерно 25% пожилых людей. Содержание и структура обучения регулируется специальным положением. В ходе обучения должны, как правило, представляться доказательства успехов в форме посещения семинаров и промежуточных зачетов и экзаменов. Учеба в вузе заканчивается выпускным экзаменом и выдачей диплома.

В США разработана и внедрена программа занятости пенсионеров в социальных службах (The Senior Community Service Employment Program — SCSEP), в рамках которой бедные и безработные пенсионеры получали обучение и оплачиваемую государством практику по специальностям работы в социальных службах, а также помощь в трудоустройстве посредством центров занятости (American Job Centers). Практику участники программы проходили в социальных службах и некоммерческих организациях, как правило, в рамках 20-часовой рабочей недели, при этом получали заработную плату в объеме самого высокого из стандартов минимального размера оплаты труда (выбирая из государственного, регионального, местного и т. д.). Помощь предоставлялась на конкурсной основе; преимущества имели инвалиды, ветераны, малограмотные, имеющие высокий риск бездомности и т. п.

В Канаде с 2006 года действует аналогичная по контингенту участников целевая программа для пожилых работников (Targeted Initiative for Older Workers — TIOW). Программа финансируется центральным правительством совместно с региональными и муниципальными органами власти и ориентирована на оказание содействия в обеспечении

профессиональной подготовки и последующей занятости лиц, потерявших работу, в возрасте от 55 до 64 лет, проживающих в местах или занятых в отраслях экономики, сильнее других пострадавших от безработицы [3].

Исследователи отмечают, что молодые люди с современным образованием имеют больше социально-трудовых возможностей. Между тем по данным американских специалистов пожилые работники умственного труда отстают от молодых в скорости работы, но существенно превосходят их в точности, тщательности, обоснованности выводов (особенно врачи и ученые).

Сегодня вопрос занятости пожилых связан с изменением установок общества и мотиваций самих пожилых людей, и должен быть поддержан законодательством и работодателями. Сошлемся на классика геронтологии. А. Комфорт утверждал, что «любое увеличение продолжительности жизни, создаваемое посредством замедления процесса старения, должно представлять собой увеличение периода трудовой деятельности производительных членов общества...» [5].

Россия мало тратит на образование, что обрекает общество на все большее отставание. Необходимо сменить модель образования в новых социально-исторических условиях, основываясь не на том, что пожилым трудно учиться, а на том, как их учить. Приведем данные соответствующих рейтингов Мирового банка. Мировой банк регулярно проводит сопоставление рейтингов стран по объему ВВП и уровню расходов на образование. Анализ данных за 2014 г. показывает, что по объему ВВП Россия занимала 10 место в мире, а по уровню расходов на образование — 98 (4,1% от объема ВВП) [9]. Можно говорить о том, что наша страна недостаточно вкладывает средства в развитие системы образования. Если рассматривать ВВП как результат деятельности людей, то мы наблюдаем разрыв между вкладом населения в ВВП и финансовыми вложениями на макроуровне в получение современного образования широкими слоями населения. В современных условиях для формирования экономики, основанной на знаниях, необходимо существенное увеличение инвестиций в формирование системы непрерывного образования в России.

Следует отметить, что сегодня человечество ближе, чем когда-либо к «антропологической революции», т.е. возможности значительного продления жизни через

достижения генетики и биотехнологии. С одной стороны, это открывает новые пути реализации глубинных человеческих устремлений, например, свободы и бессмертия. С другой — это чрезвычайно рискованно, требует радикального изменения расписания старого биологического порядка смены поколений, которому подчинены все, «независимо от сословий и званий». Эти революционные изменения требуют формулирования новой селективности вместо привычной физиологической функциональности и отмены привычного поколенческого ритма. Появление «новых долгожителей», богатых жизнью в буквальном смысле, чревато конфликтами [6].

Правительством РФ разработана и утверждена 5 февраля 2016 года «Стратегия действий в интересах граждан старшего возраста до 2025 года» [7], в которой определены цели, принципы, задачи и приоритеты государственной социальной политики в отношении граждан пожилого возраста. Учитывается, что в населении России происходит увеличение численности и доли граждан старше трудоспособного возраста. В документе выделен раздел, связанный с рынком труда. При этом не предусмотрены конкретные механизмы, снижающие уровень неустойчивой занятости среди пожилых россиян.

4. Выводы.

Вовлечение граждан старшего возраста в посильную трудовую деятельность, как представляется, имеет помимо гуманитарной составляющей весьма существенный экономический аспект. В связи с общемировой тенденцией увеличения продолжительности жизни, а также определенного дефицита квалифицированных трудовых ресурсов объективно будет нарастать потребность в использовании труда пожилых людей. Рациональное использование трудового потенциала этой растущей части населения тем более актуально, что демографическая ситуация в России далека от оптимальной. В этих условиях стимулирование занятости граждан пожилого возраста объективно должно стать одним из важных направлений государственной социальной политики России. В этих условиях существенным становится не только повышение вовлеченности старшего поколения в сферу оплачиваемой занятости, но и разработка конкретных действий, снижающих неустойчивость занятости этой возрастной группы.

В данном контексте видится вполне актуальной проблема качественной переподготовки трудовых ресурсов, чтобы при

выходе на пенсию люди имели достаточно современный запас профессиональных знаний. Речь, конечно, может идти о тех, кто намерен продолжить деятельность в рамках имеющейся профессии, получив дополнительное профессиональное образование; желает сменить сферу деятельности и овладеть новой профессией; кто был бы готов трудиться в различных сферах, получая необходимый минимум конкретных, связанных с работой знаний и навыков.

Таким образом, вопрос организации жизни людей пожилого возраста содержит несколько взаимосвязанных и жизненно важных для отдельного человека и общества аспектов — экономический, сохранение уникального опыта поколений, здоровое долголетие, предотвращение деструктивных тенденций в современном обществе в связи с исключением из сферы общественно полезной деятельности масс населения. Очевидно, что решение этого комплекса проблем возможно лишь в том случае, если сохранение и гармоничное развитие личности человека, всего общества будет основополагающей задачей и государства, и общества, и самих граждан. Сегодня особое место в программе поддержания активного долголетия занимает государственная политика в области занятости лиц пожилого возраста [3]. Эта категория не только восполняет на рынке труда потери притока молодежи в результате влияния сложившихся ранее демографических тенденций, но и обеспечивает профилактику бедности среди пожилого населения, поддержания потребительского спроса и дополнительных взносов в систему социального страхования, позволяет создать дополнительные возможности для ухода и присмотра за детьми, помогает обучению и профессиональному росту молодых рабочих и специалистов.

Благодарность. Текст подготовлен при финансовой поддержке гранта РФФИ №16-06-00314 «Структурные сдвиги рынка труда России в условиях трансформации институциональных моделей».

Список литературы:

1. Выборочное наблюдение качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия занятости населения: — <http://www.gks.ru/>
2. Выборочное обследование населения по проблемам занятости Росстата, наблюдается устойчивый рост уровня экономической активности. — <http://www.gks.ru/>.
3. Итоги Всероссийской конференции «Новые стимулы трудовой активности и занятости старшего поколения» 24.10.2016 —

<http://forumnova.ru/blog/itogi-vserossijskoj-konferentsii-novye-stimuly-trudovoj-aktivnosti-i-zanyatosti-starshego-pokoleniya>.

4. Занятость и досуг в пожилом возрасте — <http://u3a.ifmo.ru/11.-zanyatost-i-dosug-v-pozhilom-vozraste.html>.

5. Социальная геронтология — <http://megalektsii.ru/s16931t3.html>.

6. Социальный бюллетень март 2016 — <http://ac.gov.ru/files/publication/a/8485.pdf>.

7. Правительством РФ разработана и утверждена 5 февраля 2016 года «Стратегия действий в интересах граждан старшего возраста до 2025 года»

8. Численность населения и доля старших возрастных групп в населении РФ. — http://www.gks.ru/free_doc/2017/demo/edn04-17.htm.

9. World Bank: World Development Indicators 2014 — <http://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-education/info>

10. World Population Prospects The 2015 Revision Key Findings and Advance Tables United Nations New York, 2015 https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/key_findings_wpp_2015.pdf.

§ 4.3. Устойчивость занятости и оплата труда работников СМИ в условиях феминизации медиаотрасли

1. Введение.

Импульсом к проведению исследования, результаты которого представлены ниже, послужила дискуссия российской ассоциации независимых региональных издательств и шведского Fojo Media Institute¹⁰⁶ относительно масштабов и последствий феминизации медиаиндустрии. Исходная гипотеза шведских инициаторов исследования состояла в том, что массовый приход в отрасль женщин снизил общий уровень заработной платы. Соответственно, требовалось выяснить, действительно ли журналистика стала женской профессией и если да, то как это сказывается на оплате труда, карьерных перспективах и социальной защищенности работников. Попутно следовало изучить, не являются ли женщины-журналисты сами носителями и проводниками тех гендерных стереотипов, которые сказываются на положении женщин в сфере труда.

2. Описание исследования, методология.

Проведенное осенью 2016 года исследование включало в себя анализ статистики занятости; массовый (анкетный) опрос работников СМИ, занимающих руководящие и творческие должности¹⁰⁷, а также серию глубинных интервью с

¹⁰⁶ Структурное подразделение Linnaeus University (Швеция).

¹⁰⁷ Всего в опросе приняли участие 312 работников СМИ (170 женщин и 142 мужчины), проживающих в 84 населенных пунктах, расположенных во всех 7 федеральных округах и представляющих все типы городов.

экспертами — представителями медиаотрасли, имеющими опыт работы журналистами и главными редакторами; руководителями журналистских ассоциаций; собственниками и учредителями изданий и информационных агентств; руководителями кадровых служб крупных медиаструктур. Анкета для массового опроса состояла из 29 пунктов, позволяющих получить информацию относительно половозрастных характеристик работников СМИ, профиля их образования, мотивов прихода в медиаиндустрию, удовлетворенности работой, а также оплаты труда, возможностей карьерного роста, наличия и направлений гендерной дискриминации и др. Сценарий глубинного структурированного интервью включал в себя 5 блоков вопросов, направленных, во-первых, на изучение общих тенденций в сфере СМИ, в целом оказывающих влияние на трудовые отношения в российской медиаотрасли, во-вторых, на выявление специфики оплаты труда, карьерного роста и социальной защищенности работников медиаотрасли и, в-третьих, на оценку распространенности гендерных стереотипов среди работников СМИ¹⁰⁸.

3. Результаты исследования.

Итак, что же показали результаты? Во-первых, обнаружилось отсутствие официальной статистики занятости в медиаотрасли, что подтвердили и наши эксперты, объясняющие это скоростью изменений, связанных с регистрацией и закрытием СМИ. В то же время в октябре 2016 года в реестре Роскомнадзора содержались 81.205 СМИ [9], что позволяет предположить численность работников медиаотрасли на уровне не менее 400 тыс. человек. При этом средний возраст работников СМИ, согласно нашим экспертам, — порядка 30 лет. Не видя к 30-35 годам перспектив карьерного роста в своих масс-медиа, журналисты уходят работать пресс-секретарями и пресс-менеджерами, либо в сферы, далекие от журналистики. Эксперты также отмечают отток пишущей молодежи из сел и малых городов, поскольку,

¹⁰⁸ Подробнее о методологии и результатах исследования — см.: Александрова О.А., Бурдастова Ю.В., Ненахова Ю.С., Хоткина З.А. Российская медиасреда: гендерные аспекты занятости и карьеры / под науч. ред. О.А. Александровой. — М.: «АНРИ-Медиа», 2017 — 92 с. — Электронное издание. URL: http://www.isesp-as.ru/images/monograph/2017_rossiyskaya_mediasreda_gendenye_aspekty_zanyatosti.pdf

во-первых, «на тамошнюю газету, телевидение и сайт требуется всего человек пятнадцать» и, во-вторых, «на того, кто вернулся, смотрят с презрением: сложился стереотип, что в селе, в малом городе остаются только неудачники»¹⁰⁹.

Во-вторых, все наши эксперты, действительно, наблюдают феминизацию медиаотрасли: «Судя по всем поездкам, мероприятиям, женщин значительно больше. Если среди фотографов пока больше мужчин, то среди пишущей братии в подавляющем большинстве — женщины». На заметный приток женщин в медиаотрасль указывает и ретроспективный анализ трудовой мобильности участников массового опроса: пять лет назад женщины в два раза чаще работали в других сферах, нежели мужчины. Тенденцию феминизации отмечает и профессиональное сообщество: так, еще в 2008 г. главная, вынесенная на обложку, тема номера профильного журналистского издания звучала как «Российская журналистика меняет пол» [3], из которой следовало, что, по данным Союза журналистов России, 80% работающих в СМИ — женщины.

Феминизация профессии, по словам наших экспертов, начинается еще в вузе и связана с резким расширением доступности (но и снижением качества) такого образования: «Произошла некоторая девальвация: в советское время был факультет журналистики в МГУ, в Свердловске, в Иркутске (самые главные) и поступить туда было суперсложно и суперпрестижно, а сейчас в любом “заборостроительном” институте есть факультет журналистики. И если лет 20-25 назад на журфаке в группе было 20 мальчиков и 5 девочек, то сейчас — ровно наоборот». На то, что на входе в профессию (среди студентов) соотношение девушек и юношей сегодня составляет 80/20, указывают и исследователи в области СМИ [3].

Особенно заметно присутствие женщин в муниципальных СМИ: так, если среди респондентов-работников местных СМИ на то, что женщины составляют более 50% сотрудников их издания, указало подавляющее большинство опрошенных, то среди респондентов-работников федеральных СМИ на это указала только треть. Преобладание женщин среди работников местных СМИ эксперты объясняют оттоком молодых журналистов-мужчин в областные центры и мегаполисы, где

¹⁰⁹ Здесь и далее курсивом обозначены фрагменты экспертных интервью.

сконцентрированы региональные и федеральные СМИ: *«Есть у нас местный ТВ-канал, газета. Но даже те, кто проходит в них школу молодого бойца, потом все равно уезжают в федеральные издания».*

По оценке экспертов, доля женщин в государственных / муниципальных СМИ выше, чем в негосударственных. Это подтвердили и результаты опроса: среди респондентов, работающих в государственных / муниципальных СМИ, женщин оказалось 72,7%, в то время как среди работающих в частных СМИ — только 50%. Эксперты объясняют это различиями в содержании труда в государственных и негосударственных СМИ. В первых требуется умение выполнять большой объем нетворческой работы, освещать одни и те же темы, улавливать и проводить «генеральную линию» и т.д.: *«Там, где государственные СМИ, нужно иметь некую “спину”, лишнего не говорить, демонстрировать свою лояльность»; «Надо уметь очень хорошо встраиваться в систему, не противоречить ей. Если ты — настоящий журналист, это очень тяжело. Для редактора умение приспособливаться, может быть, и нужно. Но только отчасти — потому что или ты представляешь интересы читателей, зрителей, или ты обслуживаешь власть. К сожалению, сейчас очень многие СМИ являются продолжением PR-служб».* По мнению экспертов, женщины в целом в большей степени готовы вписаться в предлагаемые обстоятельства: *«Женщины более стабильны, уравновешенны, менее склонны к крайностям, к каким-то революционным вещам. Поэтому редакторам с ними легче».* В частных СМИ в гораздо большей степени требуется способность к анализу, независимому суждению, определенная смелость и креативность. Хотя и там есть ограничения, связанные с интересами собственника: *«Что касается редакционной политики, то вообще не осталось СМИ, где решения принимает главред. Это делает владелец издания»; «Хотя никто этого не скажет, но это существует: “про это мы не пишем”, “эту фигуру ни при каких условиях не трогать”».*

Итак, тенденция феминизации налицо, однако причинно-следственные связи между гендерным составом и заработной платой оказались иными, чем казались инициаторам проекта. Так, в целом по выборке лишь около трети опрошенных согласны с тем, что именно феминизация привела к снижению заработной платы. Многие респонденты сопровождали свой

ответ такими комментариями: «скорее, наоборот: низкие зарплаты — не следствие, а причина»; «женщины остались в журналистике, а мужчины пошли искать более хлебные должности». С этим согласны и эксперты: «Снижение уровня зарплат “вымывает” мужчин. Но это начинается с другого конца — сейчас многие СМИ очень экономят на всем и вся».

Таким образом, женщины не вытесняли, а лишь заместили мужчин, массово покидающих медиаотрасль в силу заметного снижения уровня оплаты труда и престижа профессии, причинами чего стали, с одной стороны, изменение роли и статуса СМИ, а с другой стороны — технологические изменения.

Так, ставшие общедоступными компьютеры и Интернет отменили право лишь избранного круга людей на создание и дистрибуцию контента: «Сейчас ты — блогер, и у тебя 140-150 тысяч подписчиков. А какая-нибудь газета выходит тиражом 5 тысяч». И этим «бросили вызов дорогостоящей инфраструктуре печатных и даже вещательных теле-радио-медиаумов», приведя индустрию традиционных СМИ к экономическому коллапсу [5]. Еще одним ударом по печатным СМИ стали высокие тарифы на доставку почты и ее нерегулярность, ликвидация почтовых отделений в сельской местности и т.п. [4]. Выход СМИ ищут в снижении издержек за счет сокращения штатов и использования более дешевой рабочей силы: «Вымывание мужчин идет, во-первых, из-за стереотипа “мужик должен зарабатывать больше”, а, во-вторых, из представлений о том, что женщине можно не платить, а работу она всю ту же будет делать».

Другая причина «исхода» мужчин — утрата СМИ того влияния, которое они имели в первое десятилетие реформ. Эксперты подчеркивают тенденцию сокращения числа независимых медиа наряду с усилением давления государства и частных собственников на оставшиеся СМИ. В результате происходит смещение фокуса — ответственность перед обществом подменяется ответственностью перед собственником и клиентами (рекламодателями) медиаорганизаций [6], что провоцирует распространение самоцензуры: «Постоянно оглядка на учредителя. В каждом уже сидит внутренний цензор: мол, если я от него получаю деньги, то как бы мне не обидеть его, близких ему людей»; «Очень часто газеты думают, что чем больше они дадут портретов губернатора или мэра, тем лучше. Все говорят:

это рука, которая нас кормит. Но кормят-то нас налоги граждан. А отношение граждан очень часто представлено слабо». Подобная ситуация вытесняет из отрасли тех, для кого значима миссия профессии — объективное информирование общества: «Журналистика должна защищать общественные интересы. Она всегда, по определению, конфликтна. Сейчас власть пытается журналистику максимально приручить, и идет вымывание людей с гражданской позицией. Но и если ты оппозиционный (внесистемный) журналист, то ты тоже должен только в рамках своего поводка гавкать. И профессия теряет престиж — журналист все больше ассоциируется с продажностью, с заказом». При этом, и как отмечали эксперты («Женщины в массе своей легче идут на компромисс. Я очень часто от них слышу, мол, что бороться — все равно, ничего не изменишь»), и как показали результаты опроса, именно для мужчин идейная сторона профессии важнее, чем для женщин: «значимость работы для общества» мужчины выбирали заметно чаще, чем женщины — 42,3% против 29,6%.

Наконец, еще одной причиной выбытия мужчин из отрасли стал алкоголизм: *«Девяностые годы очень сытые были для журналистов — была свобода, и были очень высокие зарплаты. И мужчин это сгубило: всех талантливых журналистов, одного за другим, сгубил алкоголь».* Мнение нашего эксперта созвучно словам женщины — главного редактора из Тверской области: *«Спились и стали ни на что не годны»* [3]. Таким образом, характерная для всего мира тенденция феминизации медиаотрасли [1] у нас обусловлена еще и такой причиной.

В то же время, говоря о гендерном составе, нужно разделить руководство и исполнителей. Эксперты единодушны в том, что на уровне рядовых сотрудников женщин больше, поскольку они «удобнее» мужчин в силу таких качеств как исполнительность, адаптивность, более низкие уровни притязаний и самооценки: *«Женщины — очень приспособляемы и менее требовательны. Для мужчины характерна такая позиция: нет работы, достойной меня, значит, я подожду — месяц, два, полгода, но не буду заниматься чем попало. Женщина рассуждает так: нужно хоть что-то — если не могу найти зарплату предыдущего уровня, значит, пойду на ту, которую предлагают. То есть женщины в большей степени тактически решают эту задачу и чаще склонны себя недооценивать».*

Что же касается руководящих постов, то, по словам экспертов, это зависит от того, какую аудиторию охватывает СМИ: чем она шире и, соответственно, СМИ влиятельнее, тем чаще на посту главного редактора оказывается мужчина: если местные СМИ возглавляют преимущественно женщины, региональные — женщины и мужчины приблизительно в равной степени, то федеральными СМИ в подавляющем большинстве руководят мужчины. Слова экспертов подтверждает статистика: в муниципальных газетах 8 регионов, входящих во все федеральные округа, 53% главных редакторов — женщины [2] (заметный крен в пользу мужчин — лишь в национальных республиках¹¹⁰); в региональных изданиях — уже 36%, в СМИ федерального уровня (30 ведущих российских федеральных газет) — только 10%. Аналогично — в федеральных информагентствах и Интернет-ресурсах (проанализированы топ-5 информагентств и топ-30 общественно-политических Интернет-ресурсов), где абсолютное большинство генеральных директоров и главных редакторов — мужчины. Такая же тенденция — и в рамках нашего анкетного опроса. Если среди попавших в выборку руководителей (главный редактор, директор, топ-менеджер и т.п.) местных изданий женщины составляли две трети, то среди респондентов, работающих в региональных СМИ, женщин-руководителей — около трети, и примерно столько же — среди попавших в выборку руководителей федеральных СМИ.

Анализ оплаты труда в медиаотрасли проводился на основе данных о вакансиях по профессии «журналист» рекрутинговых Интернет-ресурсов [8]. В октябре 2016 г. по профессии «журналист» имелось порядка 300 вакансий: 50,3% из них предлагали зарплату 15,4-30,3 тыс. руб.; 19,5% — до 15,4 тыс. руб.; и 18,1% — 30,3-45,2 тыс. руб. При этом различные специализации оцениваются по-разному: например, средняя зарплата «спортивного журналиста» в 6 раз выше средней зарплаты «социального журналиста» (67 тыс. руб. и 11,5 тыс. руб., соответственно). Согласно экспертам, оплата труда зависит от региона: в Москве это диапазон 50-150 тыс. руб., а, например, в Вологде — 20-40 тыс. руб., из которых 10-

¹¹⁰ Действительно, должность главного редактора местной газеты в национальных республиках значительно чаще занимает мужчина — в 65% случаев. Особенно — в республиках Северного Кавказа: в Дагестане 79% редакторов — мужчины, в Чечне — 86%.

15 тыс. руб. — ставка. На вопрос, можно ли, работая в одном издании, относительно прилично зарабатывать, эксперты ответили скорее утвердительно, но подчеркнули чрезвычайную закрытость подобной информации.

Согласно данным анкетного опроса, за последние 5 лет примерно 20% респондентов были повышены в должности, у основной же части работников положение не изменилось. Абсолютное большинство респондентов планирует и далее работать в медиаотрасли: половина — в своем издании на той же позиции (34,3%) либо на более высокой должности (13,7%); из тех, кто видит себя через 5 лет в другой организации, 19% рассчитывают на повышение. Преданность профессии связана с тем, что в ней ищут и находят работники СМИ: самое главное — творческий характер работы и возможность самореализации (отмечены 53% и 57% респондентов), оплата труда отмечена 41% и является чуть более значимой для мужчин, чем для женщин, для которых несколько важнее режим работы (отмечен 29,6%).

Эксперты признают наличие определенной гендерной дискриминации в оплате труда, однако утверждают, что в медиаотрасли в большей степени все зависит от человека. Разная оплата труда мужчин и женщин на одной и той же должности возникает тогда, когда женщина сама соглашается на меньшую зарплату: *«Есть стандарты для должностей редактора, зам. редактора. А вот если женщина соглашается идти на ставку, на которую мужчина не пойдет...»*. Однако женщина может и не знать, сколько на такой должности получает мужчина: *«Я пришла в областную независимую газету редактором. Работаю, получаю какие-то деньги. А потом совершенно случайно узнаю, что мой предшественник получал ровно в два раза больше. Но это никого не удивило — ни учредителей, ни предыдущего редактора, который меня пригласил»*. Главное же состоит в том, что большая сговорчивость женщин в отношении зарплаты нередко вынужденная: *«Женщина, если она одна, без мужа, а сейчас чаще всего такая ситуация и получается, сразу прикидывает, сколько она будет зарабатывать, этот момент фиксирует и отслеживает. Здесь зависит не от гендера, а от жизненной ситуации, в которой человек находится»*. Срабатывает и такой фактор, как более низкая самооценка — вот как описывает разницу подходов при трудоустройстве мужчин и женщин руководитель кадровой службы одного из крупных

медиахолдингов: *«Женщина руководствуется тем, каким требованиям она соответствует. Я часто слышала такое: мол, не буду отправлять отклик на эту вакансию, потому что там из 20-ти пунктов, 2 ко мне не подходит. А мужчины исходят из другого: у меня есть такие-то потребности (семья, машина), мне нужно их обслуживать; соответственно мне нужно зарабатывать не менее такой-то суммы — так, куда бы мне пойти, чтобы зарабатывать не меньше этого уровня. То есть, мужчины часто исходят из задачи, а женщины — из возможностей. И в целом это приводит к тому, что женщинам платят меньше».* Похожее суждение высказала в своем комментарии одна из участниц массового опроса: *«У мужчин определенно запросы выше и работать с ними тяжелее. Мы при прочих равных стараемся работать с женщинами».*

Что касается участников массового опроса, то 62,5% не видят в медиаотрасли гендерной дискриминации. Из тех 23,9% респондентов, кто полагает, что гендерная дискриминация в медиаиндустрии существует, 75% — женщины. Четверть женщин видит ограничение возможности занимать руководящие должности (с ними согласны 16,9% мужчин) и почти столько же — в вопросах оплаты труда (согласны 12,7% мужчин).

Серьезной проблемой является незащищенность работников СМИ: *«Защитить увольняемого, защитит человека, оказавшегося в трудной ситуации, очень сложно»*, связанная с отсутствием профсоюзов и в еще большей степени — с распространенностью неформальных трудовых отношений: *«Во многих независимых СМИ человек приходит, делает работу, но никак не оформлен. А завтра она — беременная, а послезавтра — рожает... Я не говорю, что так в каждом издании, но такого очень много. А эти пресловутые зарплаты в конвертах — кто-то думает, что это закончилось в 90-х годах: ничего подобного».*

Действительно, молодые женщины, составляющие основную часть работников, находятся в самом репродуктивном возрасте. И, как нам подтвердил эксперт, работодатели не хотят брать их в штат, опасаясь их ухода в декретный отпуск. Поэтому женщины составляют большинство среди не имеющих социальных гарантий «внештатников». На это указывается и в «Глобальном отчете о статусе женщин в новостных медиа», проведенного в 60

странах: «С точки зрения стабильности, положение российских журналисток и редакторов несколько хуже, чем их коллег-мужчин. Из всех штатных сотрудников СМИ женщины составляют меньшинство» [7]. Нередко работников принимают с «испытательным сроком». По словам экспертов, обычно молодые сотрудницы с большой отдачей работают эти три месяца, но в результате им даже не всегда оплачивают работу, или оплачивают ее по минимуму: «Им говорят: “Вы у нас три месяца поработаете, мы на вас посмотрим”. Человек три месяца работает, а дальше — получил деньги или не получил, или получил какой-то минимум — и “Ой, знаете, вы нам не подходите...”». Заметим, что подобная практика широко распространена и в других отраслях и ущемляет права не только женщин, но и мужчин.

По словам экспертов, низкая зарплата стимулирует молодых журналистов, наряду с работой в традиционном СМИ, создавать и «раскручивать» собственные Интернет-издания (блоги и т.п.), которые при определенном количестве «кликов» (тысяче на один материал) начинают интересовать рекламодателей. Очевидно, что такая дополнительная занятость хотя и несколько увеличивает доход, тем не менее, оставляет работника один на один с возможными жизненными невзгодами.

Помимо ограничений в карьерном росте и зарплате, творческие работники СМИ могут сталкиваться и со своего рода «стеклянными стенами» — ограничениями в возможности выбора тематики. Подобное ограничение мешает не только профессиональной самореализации, но и «поражает в правах» в материальном отношении, поскольку, как было показано, разная тематика оплачиваются по-разному. Гипотеза о наличии «стеклянных стен» была проверена в ходе массового опроса путем включения в анкету сопряженных вопросов, проясняющих тематику, по которой в основном работают наши респонденты, и выявляющих их реальные предпочтения. Кроме того, выяснялось, кто — мужчины или женщины — лучше разбирается и кто чаще пишет на ту или иную тему.

Как следует из данных опроса, женщины очень скупо или практически не представлены в политической, международной, деловой, экономической, спортивной и научной журналистике, а также в сфере журналистских расследований. Зато с лихвой представлены среди пишущих на

социальные (образование, здоровье, экология) темы и освещающих культурные события, семейные и межполовые отношения, досуг. Такая специализация соответствует представлениям работников СМИ о гендерной специфике: так, применительно к политической, международной, деловой, экономической, научной журналистике и журналистским расследованиям, заметно больше респондентов, полагающих, что в данной теме мужчины разбираются лучше. И наоборот: заметно много тех, кто полагает, что в социальной проблематике, семейных и межполовых отношениях, досуге и развлечениях лучше разбираются женщины. Аналогичные мнения высказывались и нашими экспертами: *«Что касается материалов о доме, о семье, о любви, там, конечно, женщины более интересны. Что касается политики, экономики, здесь для меня мужчины — лидеры»*; *«Есть специализация. Мужчины обычно пишут о машинах, финансах. Я точно не дам писать про машины женщине, а вот что-то портретное, скорее, поручу женщине, о семье — женщине. Политическая аналитика — мужчине: честно говоря, даже не знаю женщину, которая могла бы во всем этом грязном деле разбираться, и кому это было бы интересно»*.

Отметим, что в целом по выборке социальной журналистикой занято около трети респондентов. Когда же речь заходит о предпочтениях, то происходит почти двукратное сокращение этого сегмента: так, лишь 11,5% мужчин хотели бы и дальше заниматься социальной журналистикой (сегодня ею занято 24,6% мужчин). Для женщин расхождение менее критическое, хотя и заметное (40% и 25,8%). Казалось бы, парадокс: журналисты не хотят заниматься «социалкой», притом, что именно она волнует население. Причины, по-видимому, — в отсутствии независимости СМИ, позволяющей вскрывать масштаб и глубинные причины социальных проблем. В этих условиях социальная тематика редуцируется до поверхностных рассказов о «сырых и убогих», воспринимается изданиями как второстепенная и потому плохо оплачивается.

И, наконец, о влиянии феминизации отрасли на создаваемый СМИ контент в части, касающейся сферы труда. Участникам массового опроса было предложено выразить свое отношение к таким социальным стереотипам: «Для женщин важнее семья, чем работа», «Для мужчин важнее работа, чем семья», «Кормильцем в семье должен быть мужчина»,

«Женщины не склонны делать карьеру», «Женщины сами не хотят быть руководителями». В целом по выборке по вопросам, что важнее для женщины и мужчины — семья или работа, а также кто в семье должен быть кормильцем, мнения разделились практически пополам. Утверждения же о том, что женщины сами не склонны делать карьеру и не хотят быть руководителями, вызвали несогласие 90% респондентов. Если посмотреть на распределение ответов в рамках каждого из полов, то обнаруживается, что порядка двух третей и среди женщин, и среди мужчин согласны с тем, что «для женщин важнее семья, чем работа» и примерно половина и женщин, и мужчин согласны с тем, что «для мужчин работа важнее семьи». Опрос свидетельствует и о сохранении популярности установки «кормильцем в семье должен быть мужчина» (согласны 62,9% женщин и 56,3% мужчин). Таким образом, в отношении смысложизненных ценностей и установок в отношении распределения семейных обязанностей, женщины не реже, а иногда и чаще, нежели мужчины, придерживаются консервативных представлений. В то же время утверждение, что женщины в принципе не склонны делать карьеру и не хотят быть руководителями, они решительно отвергают (готовы согласиться лишь 9,8% женщин).

4. Выводы.

Результаты исследования указывают на неустойчивость занятости и снижение уровня оплаты труда в сфере СМИ. При этом основной костяк отрасли составляют женщины, в значительной части — молодые. Отток мужчин обусловлен заметным, по сравнению с 90-ми годами, сокращением размера зарплат и снижением престижа профессии, детерминированными причинами технологического, экономического и социально-политического характера. Имеющиеся факты разной оплаты за равный труд у мужчин и женщин объясняются большей готовностью женщин работать за меньшую зарплату. Это связано с распространенностью неполных семей, в которых именно женщина играет роль кормильца (то есть, согласие на предлагаемые условия труда нередко имеет вынужденный характер), а также с более присущей именно женщинам тенденцией занижения самооценки своих способностей как работника. Кроме того, именно женщины преобладают среди журналистов, пишущих на заметно менее оплачиваемую тематику.

Вызванное экономическими причинами сокращение численности штата изданий ведет к расширению практики привлечения внештатных работников. Таким образом, налицо процесс массового лишения работников отрасли важных социальных гарантий, включая стабильность занятости. Нередко журналисты привлекаются к работе и вовсе на неформальной основе, что полностью лишает их каких-либо гарантий в сфере труда. Особенно сильно такие тенденции затрагивают находящихся в репродуктивном возрасте молодых женщин, которых руководство изданий держит в качестве «внештатников» именно в силу опасений относительно их ухода в декретный отпуск. Распространен и такой прием, когда молодых работников берут на работу с испытательным сроком, по окончании которого проявившего понятное усердие работника тем не менее не зачисляют в штат, а уже сделанную работу нередко оплачивают по минимуму или не оплачивают вовсе.

Таким образом, наблюдается тенденция снижения как уровня оплаты труда, так и социальной защищенности работников медиаотрасли.

Под вопросом также выполнение СМИ своей миссии объективного информирования общества — вряд ли это возможно при нестабильной занятости, а также при преобладании среди работников женщин, имеющих, в силу своей природы и уязвимости, большую склонность к компромиссам и избеганию конфликтов, что усиливается еще и их социальной незащищенностью в сфере труда.

Список литературы:

1. Ажгихина Н. Особый почерк // Журналист. 2009. №1. С. 69.
2. Атлас муниципальной прессы Российской Федерации / В.С. Авдониц, Т.С. Федяева и др. 2-е изд., испр. и доп. М.: Хроникер, 2009. 372 с.
3. Баймухаметов С. Что случилось с мужиками?: Журналистика в России стала женской профессией // Журналист. 2008. №7 <http://old.journalist-virt.ru/mag.php?s=200807861>.
4. Богданов В. Добро и зло российской журналистики: почему умным людям нужны газеты? // Казанские ведомости. 2014. №52. <http://www.kazved.ru/article/50972.aspx>
5. Гатов В. Потрясенные основы профессии // Postjournalist. 2015. <http://postjournalist.org/2015/12/20>
6. Зорин К.А. Формирование и трансформации ценностных представлений профессионального сообщества медиаспециалистов: Автореф. дисс... к.филос.н. / Сибирский федеральный университет. Красноярск, 2012. http://research.sfu-kras.ru/sites/research.sfu-kras.ru/files/Zorin_Zorin_17.pdf.

7. Купчинацкая В. Женщины-журналисты: кому в российских СМИ жить хорошо // Голос Америки. 2011. <http://www.golos-ameriki.ru/a/vk-women-in-the-media-2011-09-19-130137873/245191.html>

8. Обзор статистики зарплат профессии журналист в России // Trud.com. 2016. <http://russia.trud.com/salary/692/4726.html#chart-avgSalaryByYear>.

9. Перечень наименований зарегистрированных СМИ // Роскомнадзор. 2016. <http://rkn.gov.ru/mass-communications/reestr/media/>

§ 4.4. Факторы неустойчивости занятости преподавателей и научных работников

1. Введение.

Тема неустойчивой занятости попала в сферу научных интересов ученых и исследователей относительно недавно. Российские исследователи за последние несколько лет выработали основные индикаторы (критерии) прекаризации занятости. Эти критерии наиболее полно были озвучены В.Н. Бобковым на круглом столе «Неустойчивость занятости в Российской Федерации: состояние и тенденции развития» 25 мая 2017 года в рамках Международной научно-практической конференции «VII Абалкинские чтения».

2. Основная часть.

Действительно, профессорско-преподавательский состав (далее ППС) высшей школы не является целевой аудиторией исследователей прекаризации. Но в табл. 1. выделены жирным шрифтом те критерии, под действие которых подпадают преподаватели ВУЗов.

Табл. 1. Индикаторы прекаризации

| Фактор риска | Характеристика фактора |
|------------------------------------|---|
| Тип контракта / трудового договора | Оформленный официально срочный (т.е. заключаемый на определенный срок) трудовой договор или отсутствие официально оформленного трудового договора. |
| Форма занятости | Нестандартная занятость , к которой относят организационно-правовые способы и условия использования труда, отличные от традиционного трудового правоотношения с одним работодателем: бессрочным трудовым договором, в режиме полного рабочего дня, а также защитой от увольнений. Примерами могут служить дистанционная, агентская занятость и др. |
| Оплата труда | Низкий уровень и нерегулярность выплат заработной платы. Как следствие сокращение заработной платы и / или вынужденный |

| Фактор риска | Характеристика фактора |
|---|--|
| | неоплачиваемый отпуск в течение последних 12 месяцев. - волатильность (разброс относительно средней величины) дохода, связанного с работой (зарботной платой); - дискретность (нерегулярность) получения дохода, связанного с работой. |
| Профессионально-квалификационная неустойчивость | Частая смена места работы, профессии в течение 12 месяцев |
| Условия труда | Неблагоприятные условия труда, к которым относят занятость в условиях: - действия хотя бы одного вредного фактора; - превышающей нормы физической и психоэмоциональной нагрузки; - работы на оборудовании, не отвечающем требованиям стандартов безопасности труда и экологическим стандартам. |
| Социальная защита и гарантии | Оплата больничных листов, отпусков (в т.ч. по беременности и родам), лечения и обучения за счет работодателя |
| Рабочие часы | Чрезмерная продолжительность рабочей недели (более 48 часов) или, наоборот, недостаточность часов работы (недозанятость) |
| Охват профсоюзами | Реальные действия профсоюзов , направленные на снижение напряженности и улучшения положения работников |
| Инвестиции | Отсутствие возможности инвестиций со стороны наемного работника и его семьи в недвижимость, автомобиль, дорогую бытовую технику, путешествия |
| Психологическое состояние | - высокая обеспокоенность вероятностью потерять работу - неудовлетворенность работой - дискриминация |
| Регулярность выплаты заработной платы и формы выплаты | - наличие задолженности по заработной плате - маленькая часть зарплаты выплачивается официально |

Большинство преподавателей работают по срочным договорам, которые заключаются максимум на 5 лет, а часто только на 1-3 года. Преподаватели и научные сотрудники

обязаны регулярно проходить сложное и трудоемкое переизбрание. Они должны иметь высокий рейтинг среди студентов, большой объем аудиторной нагрузки, высокие индексы цитирования, определенное количество статей в российских и зарубежных рецензируемых журналах, иметь определенное количество студентов дипломников, магистров и аспирантов.

Еще в мае 2012 года Президент России подписывал акт о поднятии заработных плат всем работникам бюджетной сферы, в том числе и вузовским преподавателям. Несмотря на ряд публикаций о высокой средней зарплате ППС, их зарплата составляет не 130% от средней региональной, а всего около 40% в расчете на ставку, то есть в районе 30.000 рублей в месяц. Грустная ситуация усугубляется тем, что за прошедший год зарплата работников сферы образования еще упала в эквиваленте евро и доллара практически в 2 раза. В обычном ВУЗе, сотрудники от ассистента до не имеющего ученой степени старшего преподавателя довольствуются примерно 12 тысячами рублей в месяц. Зарплата доцента, имеющего значительный опыт преподавания, — чуть больше 17.000 рублей. Оклад профессора составляет примерно 30.000 рублей, лишь иногда немного больше.

На данный момент приходится констатировать факт несоответствия уровня заработной платы преподавателей и нагрузки, которую на них возлагают. Конечно, немаловажным фактором является аккредитация ВУЗа, ученое звание самого преподавателя и т. д. Тем не менее, утверждение, что в высших учебных заведениях преподавательский состав получает высокие зарплаты является мифом. Для того чтобы обеспечить себя и свою семью хотя бы средним достатком, российские преподаватели вынуждены отрабатывать гораздо больше нормы [1, 2]. Добавим сюда постоянный поиск финансирования, грантов и коммерческих проектов, чтобы соответствовать требованиям руководства о необходимости «зарабатывать деньги». Кроме того, много преподавателей вовлечены в неформальную занятость — они занимаются репетиторством, чтобы обеспечить приемлемый уровень дохода своей семье.

Деятельность профсоюзов в сфере высшего образования обычно ограничивается организацией летнего отдыха и новогодних елок для детей сотрудников, они не обладают

переговорной силой и не защищают интересы работников, как, допустим, английский UCU (University and College Union).

Обратимся к рассмотрению психологических аспектов, негативно влияющих на занятость преподавателей.

Согласно Уставу Всемирной организации здравоохранения, «Здоровье — это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие физических дефектов или болезней». Психическое здоровье человека связано с особенностями личности, является важной составляющей социального самочувствия человека, с одной стороны, и его жизненных сил, с другой.

Основные критерии психического здоровья:

- психическое равновесие;
- гармоничность организации психики и ее адаптивные возможности;
- способность адекватного восприятия окружающей среды и осознанного совершения поступков;
- целеустремленность, работоспособность, активность;
- полноценность семейной жизни;
- способность самоуправления поведением в соответствии с нормами;
- чувство ответственности за потомство и близких членов семьи;
- критический подход к обстоятельствам жизни;
- автономность личности, самоактуализация, уверенность в себе, необидчивость (умение освободиться от затаенных обид);
- независимость и естественность поведения;
- чувство юмора, доброжелательность, способность к адекватной самооценке;
- самообладание и способность радоваться.

Для современного человека и общества в целом **психическое здоровье, работоспособность и качество жизни** — неотделимые друг от друга понятия, определяющие общее здоровье и полноценность как индивидуального, так и общественного бытия.

Профессиональная деятельность — важнейшая сфера человеческой жизни, а профессиональная идентичность практически повсеместно выступает как основа личностной идентичности, определяя тем самым всю иерархию потребностей и духовных смыслов каждого конкретного человека и всего общества.

В настоящее время высокая работоспособность является необходимым условием успеха в любой сфере деятельности, и требования к ней постоянно увеличиваются. Параллельно с этим дифференцируются требования к разнообразным внешним и внутренним факторам и условиям сохранения и повышения работоспособности. При этом чем более развито общество и, соответственно, чем более высок в нем уровень развития производства, тем больше внимания уделяется такому фактору, как психическое здоровье.

Рассмотрим в системном виде основные факторы, оказывающие влияние на психическое здоровье ППС.

Табл. 2. Факторы, отрицательно влияющие на психическое здоровье преподавателей и научных работников

| Внешние | Внутренние |
|---|---|
| Растущая рыночная ориентация высшего образования (рассмотрение образования как услуги, а студентов как клиентов) | Большая эмоциональная нагрузка, частые стрессы на работе |
| Нестабильность занятости (срочные контракты, переизбрание); | Неудовлетворенность профессиональным статусом |
| Постоянный рост часов нагрузки, интенсификация труда | Страх потерять работу |
| Конфликтующие требования разных уровней руководства | Профессиональное выгорание |
| Недостаток положительного стимулирования труда | Сложности разделения работы и личной жизни, плохой баланс работа - личная жизнь |
| Корпоративная культура «переработок» (презентеизм, трудоголизм) | Психологическое насилие и притеснение на работе (моббинг, буллинг, харассмент) |
| Высокая скорость изменений и рост требований (часто меняющихся) | Увеличение среднего возраста преподавателей |
| Постоянное требование все больших результатов и все более высокой продуктивности и эффективности | |
| Сложные и неоднозначные системы оценки эффективности работы преподавателей, зависимость зарплаты от рейтингов и индексов цитирования, количества статей и студентов | |

К сожалению, пока нет российских исследований, касающихся уровня стресса, нагрузки, баланса работы и личной жизни ППС. Обратимся к регулярным мониторингам, которые проводит уже упоминавшийся нами английский профсоюз работников университетов и колледжей.

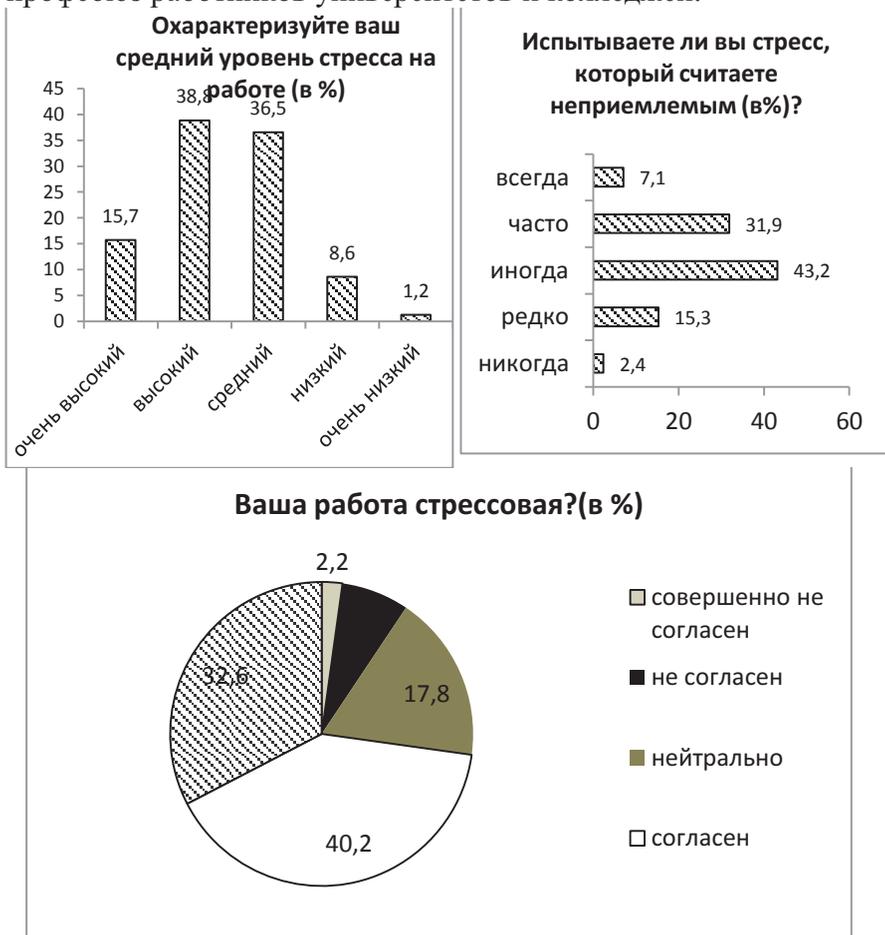


Рис. 1. Уровень стресса у работников высшего образования

Источник: «A survey of stress and well-being among staff in higher education» (University and College Union) Gail Kinman and Siobhan Wray, July 2013 [4]

Исходя из результатов исследования, 54,5% опрошенных испытывают высокий стресс, 72,8% считают свою работу стрессовой, 39% испытывают неприемлемый для них стресс.

Результаты за 2014 год доступны в разбивке по разным видам образования (вузовское, послевузовское, для взрослых,

в местах лишения свободы и др.), но даже по этим данным видна тенденция к ухудшению ситуации с уровнем стресса среди преподавателей.

Заметим, что в зарубежной литературе есть много публикаций по поводу психического здоровья аспирантов (PhD students). Это очень важная проблема, потому что большинство аспирантов (по крайней мере, в США и Европе) — это будущие преподаватели и научные работники. Написание диссертации, взаимодействие с научным руководителем и педагогическая (и / или исследовательская) практика часто оказываются непосильным трудом для недавних студентов, приводя к психическим расстройствам, нервным срывам и иногда даже самоубийствам [3].

Согласно тому же исследованию 2013 года, 32,4% ППС констатируют невыполнимые сроки работы; 54,4% ППС считают, что разные группы людей на работе требуют от них вещи, которые трудно совмещать; 54,5% ППС вынуждены пренебрегать некоторыми заданиями, потому что перегружены другой работой.

55,6% ППС утверждают, что должны работать очень быстро; 47,1% испытывают нереальное давление сроков сдачи работы, как следствие, 50,2% вынуждены перерабатывать всегда или часто, а еще 26% — иногда.

Конечно, в специфике работы преподавателя есть и плюсы: 67,1% ППС имеют гибкое рабочее время, 41,9% могут всегда или часто решать, ЧТО делать на работе, а 39,8% — иногда могут это решать. 64,1% могут решать, КАК делать свою работу.

Правда при этом лишь 12,1% утверждают, что с ними проводят консультации по поводу изменений на работе и 13,1% четко знают, чем могут обернуться для них на практике эти изменения.

Баланс работа — личная жизнь.

Преподаватели испытывают сложности в разделении работы и личной жизни, сложности «переключения» с одного на другое, и, как следствие, имеют плохой баланс работа — личная жизнь. Согласно исследованиям и экспертным опросам, многие испытывают чувство вины, если не работают 24 часа 7 дней в неделю, усиливающееся распространенным мнением «вы же занимаетесь любимым делом, на что вы жалуетесь?». У преподавателей нет «права на ошибку» в аудитории. Профессиональная деятельность педагога — один из наиболее напряженных в психологическом плане видов

социальной деятельности. Постоянная нехватка рабочего времени провоцирует взятие работы на дом, способствуя лишению отдыха и возможности восстановиться.

Сравнив текущие и «идеальные» уровни интеграции работы и личной жизни, мы видим, что большинство работников высшей школы хотело бы серьезно разделить работу и сферу личной жизни.

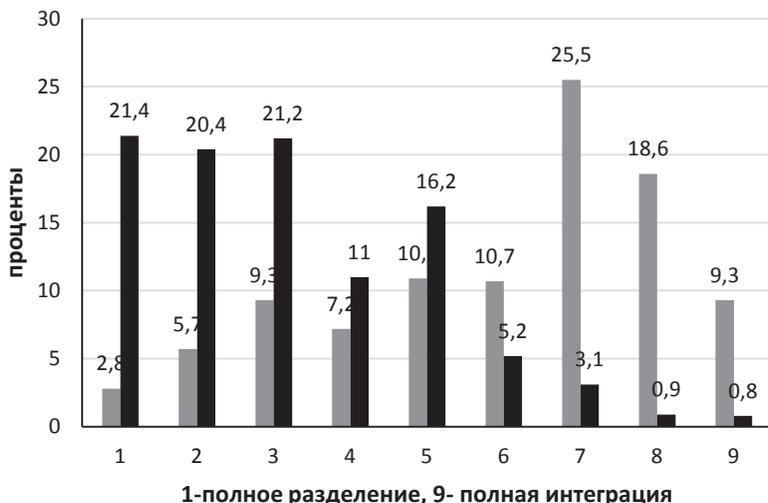


Рис. 2. Интеграция работы и личной жизни

Источник: «A survey of stress and well-being among staff in higher education» (University and College Union) Gail Kinman and Siobhan Wray, July 2013 [4]

Респонденты отмечали, что им приходится пропускать важные события в личной жизни из-за количества времени, проведенного на работе; их личная жизнь страдает из-за работы; они часто пренебрегают личными нуждами и желаниями из-за требований работы и потому что слишком устают после рабочего дня.

80% респондентов, занятых полный день, работали более 40 часов в неделю, 36% респондентов работали более 50 часов в неделю, более четверти респондентов превышали 48-часовой максимум, предписанный EU Working Time Directive (HMSO, 1998).

44% респондентов ни разу не брали больничный за последний год, хотя имели для этого основания.

Повседневный стресс, обусловленный и психическими расстройствами, и сверхинтенсивной работой включает в себе

высокий риск развития психосоматической патологии, особенно, сердечно-сосудистых заболеваний, диабета и даже рака.

Согласно статистике, психические заболевания приводят к большему числу пропусков рабочих дней, по сравнению с такими хроническими соматическими заболеваниями, как диабет, астма, артрит и ряд других.

В США психические расстройства и злоупотребления наркотическими веществами находятся на 2-м месте среди причин временной инвалидности и на 3-м месте среди причин постоянной инвалидности трудоспособного населения.

В странах Партнерства Северного Измерения¹¹¹ психические расстройства стали одной из главных причин выдачи больничных листов и раннего выхода на пенсию.

В Германии психические заболевания стали главной причиной потери трудоспособности на производстве — более 30% случаев. Практически каждый третий ранний выход на пенсию так или иначе связан с психической патологией.

В связи с продолжающейся экономической рецессией последствия психических заболеваний создают новые трудности для работодателей и работников в странах фактически всего европейского региона.

3. Выводы.

Для снижения неустойчивости занятости преподавателей и научных работников, выведения их из зоны прекаризации, необходимы совместные усилия руководства ВУЗов и университетов, профсоюзов и государства. Вопросы достойной оплаты труда и установления рациональной и эффективной нагрузки являются ключевыми. Сейчас образовательные учреждения в обязательном порядке переходят на эффективный контракт в соответствии с Программой совершенствования оплаты труда, разработанной в соответствии с указом Президента РФ №597. Для каждой социальной сферы деятельности существуют свои базовые документы, разработанные в целях повышения эффективности и качества оказания услуг при переходе на систему эффективного контракта. Для сферы образования это План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», Госпрограмма РФ

¹¹¹ «Северное измерение» — международный проект Европейского союза, охватывающий страны Северной Европы, Балтии, а также Россию.

«Развитие образования» на 2013-2020 годы. Методологически правильно составленный эффективный контракт в идеале должен помочь ППС получать достойную оплату труда и высокие стимулирующие выплаты, а также оградить преподавателей от серьезных переработок.

Кроме того, очень желательно внутренними силами ВУЗов проводить регулярные мониторинги психического состояния ППС, предлагать работникам бесплатные консультации психологов, проводить тренинги по работе со стрессом. Профсоюзы должны стать реальным «голосом» преподавателей и научных работников, оперативно доносить до руководства ВУЗов имеющиеся проблемы, предлагать способы их решения, защищать работников.

Можно добавить, что согласно материалам международной конференции «Психическое здоровье на рабочем месте», прошедшей в Москве 8.10.2016 г., наиболее важными и перспективными областями для дальнейших исследований являются:

- лидерство и профессиональное здоровье («аутентичное лидерство»);
- эмоции и профессиональное здоровье («эмоциональная революция», «эмоциональный интеллект»);
- различные организационные программы вмешательства;
- проблемы, обусловленные старением рабочей силы;
- изменение технологий (развитие интернета и телекоммуникаций) и изучение особенностей профессионального здоровья людей, занятых в сфере виртуальной работы;
- разработка концепции корпоративной социальной ответственности в контексте решения вопросов безопасности и обеспечения профессионального здоровья сотрудников;
- нравственно-этические аспекты профессионального здоровья, роль организационного обеспечения справедливости в обеспечении здоровья на рабочем месте;
- проблема обеспечения безопасности профессиональной деятельности с точки зрения организационной культуры;
- исследования презентеизма, который определяется как выход на работу в состоянии болезни, и его влияния на эффективность деятельности;
- изучение позитивных последствий процесса взаимодействия и взаимосвязи работы и личной жизни

человека, когда опыт или участие в одной роли повышают качество и производительность в другой;

- проблема психофизиологического восстановления после работы, изучение роли досуговой активности в сохранении профессионального здоровья;

- проблемы кросс-культурной психологии профессионального здоровья.

Список литературы:

1. Зарплата преподавателя ВУЗа в 2016-2017 году <http://finbasis.ru/zarplata-prepodavatelya-vuza/>

2. «Зарплата преподавателя ВУЗа в 2016-2017 году». Комментарии преподавателей к теме http://www.za-nauku.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=11191&Itemid=31; <http://www.forum.za-nauku.ru/index.php/topic,4526.msg31170.html#msg31170>

3. Work organization and mental health problems in PhD students, Katia Levecque, Frederik Anseel, Alain De Beuckelaer, Johan Van der Heyden, Lydia Gisle, Research Policy, Volume 46, Issue 4, May 2017, Pages 868–879

4. «A survey of stress and well-being among staff in higher education» (University and College Union) Gail Kinman and Siobhan Wray, July 2013 www.ucu.org.uk/media/5911/Higher-stress-a-survey-of-stress-and-well-being-among-staff-in-higher-education-Jul-13/pdf/HE_stress_report_July_2013.pdf

5. UCU survey of work-related stress 2014 Summary of findings by sector (HSE job-related hazards and psychological distress scores and a general picture of working hours only) https://www.ucu.org.uk/media/6908/UCU-survey-of-work-related-stress-2014---summary-of-findings-Nov-14/pdf/ucu_stresssurvey14_summary.pdf

6. There is a culture of acceptance around mental health issues in academia <https://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2014/mar/01/mental-health-issue-phd-research-university>

7. Dark thoughts: why mental illness is on the rise in academia <https://www.theguardian.com/higher-education-network/2014/mar/06/mental-health-academics-growing-problem-pressure-university>

V.

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА: МОДЕРНИЗАЦИЯ ИЛИ СОХРАНЕНИЕ ПОДХОДОВ?

§ 5.1. Трудовое законодательство как инструмент минимизации неустойчивой занятости

1. Введение.

В настоящее время все формы занятости могут подвергаться риску неустойчивости из-за плохих условий труда и отсутствия безопасности, связанных с четырьмя типами так называемых «защитных пробелов» в системе экономической и социальной защиты. Они включают пробелы в трудовых правах, социальной защите, в представительстве институциональных структур и обеспечении соблюдения прав. В данной работе была поставлена *цель* выявить и рассмотреть факторы, формируемые в нормативно-правовом обеспечении, влияющие на развитие неустойчивой (прекаризованной) занятости. *Гипотезой*, поставленной в данной работе, является следующее — нормативно-правовое обеспечение, его гарантии и их соблюдение в стандартной занятости, напрямую влияют на изменение неустойчивой занятости.

Актуальность исследования заключается в том, что неустойчивая занятость создает значительные долгосрочные проблемы для всех заинтересованных сторон, особенно для работников, работодателей, правительств, профсоюзов и организаций гражданского общества [3, 4, 8, 9, 14, 16, 17]. Во-первых, возрастают риски увеличения сегментирования рынка труда, его поляризации, поскольку политика дерегулирования стандартов часто больше всего влияет на тех, кто уже работает в условиях нестабильной занятости [1]. Во-вторых, неустойчивая занятость может подрывать усилия по поддержанию и развитию «цифровой экономики», основанной на современных информационно-коммуникационных технологиях, широко используемой в глобальной конкуренции и поляризации глобального цифрового рынка труда [5, 7, 18].

2. Анализ международной практики.

В международных исследованиях [6, 16, 17] выделяют 4 подхода к определению прекаризованной занятости.

Первый подход учитывает статус занятости (временно занятый, частично занятый, удаленно (дистанционно) занятый и т.п.), особенно, в тех случаях, когда он отличается от стандартной (постоянной) занятости.

Второй подход касается трудностей в обеспечении достойной заработной платы, делающей возможной индивидуальную финансовую самообеспеченность без необходимости какой-либо социальной поддержки. Это относится к работам, которые не предоставляют доступ к получению достойных социальных пособий и адекватного вознаграждения, способствуя росту категории так называемых «работающих бедных».

Третий подход рассматривает нестабильность занятости (срок контракта, легкость его расторжения, возможность продления и т.д.) и ее последствия для долгосрочного трудоустройства (т.е. трудности нахождения эквивалентной позиции в случае потери работы). С точки зрения такого подхода важно различать незащищенность рабочих мест и отсутствие занятости. В первом случае особое внимание уделяется нестабильности трудового договора внутри компании, а во втором рассматриваются проблемы поддержания непрерывных траекторий занятости на рынке труда. Если новую работу найти легко, то нет особых переживаний по поводу нестабильности трудовых отношений, и наоборот [15].

Четвертый подход касается аспектов, связанных с содержанием работы и ее характером. Работа может вызывать чувства тщетности и неуверенности в выполняющем ее работнике (т.е. содержание неинтересно, плохо оплачивается и не признается как важное в компании или на рабочем месте). В этом случае уязвимость, вытекающая из таких элементов, касается экономической безопасности отдельных лиц и их доступа к социальным правам, которые в значительной степени связаны с их ситуацией в сфере занятости.

Согласно международным исследованиям [10, 15], степень, в которой занятость становится прекаризованной, зависит от страны и связана со следующими факторами:

- слабая защита занятости;
- ограниченная социальная защита;
- широкое использование работодателем субподряда, заемного труда и аутсорсинга;
- ложная самозанятость (работника принуждают оформлять статус индивидуального предпринимателя и заключают с ним договор на оказание услуг. Однако на самом деле происходят обычные трудовые отношения работника и работодателя, где вся ответственность работодателя перенесена на работника. (Прим. авт.);

- неравенство между стандартными и нестандартными формами занятости;
- уменьшение возможности осуществлять коллективные переговоры;
- сокращение государственных ресурсов для обеспечения соблюдения закона.

В европейских странах наблюдается два направления вектора решения проблем, связанных с неустойчивой занятостью:

- переход от комплексной защиты, связанной со стандартными трудовыми отношениями, к сосредоточению на более универсальной защите конкретных форм занятости и трудовых отношений [6];
- общее снижение уровней стандартов защиты, поскольку кризис укрепил тенденцию к защите занятости в пользу тех, кто уже за счет лоббирования интересов трудящихся в более нестандартной и зачастую прекаризованной занятости. [19].

Необходимо отметить, что многочисленные нестандартные формы занятости на рынке труда меняют подходы к регулированию и защите занятости [12]. Права, доступные для тех, кто работает по стандартным трудовым договорам, для тех, кто работает в нестандартной занятости, считаются негарантированными, и даже потенциально подверженными риску эрозии, в связи с тем, что нестандартные механизмы занятости возникают в качестве нерегулируемых и недорогих альтернатив [13]. Таким образом, полностью законодательно защищенные стандартные трудовые отношения становятся не конкурентоспособными по сравнению с практически законодательно незащищенными нестандартными трудовыми отношениями [20]. Соответственно, чем жестче регулируется стандартная занятость, тем активнее формируются нестандартные ее формы, что вызывает рост прекаризации занятости [21].

Британские исследователи выявили группу «защитных пробелов» (отсутствие законодательных норм, защищающих работников, занятых на стандартных трудовых договорах. (Прим. авт.) в законодательстве, которые формируют нестабильную занятость в ее прекаризованной форме (табл. 1).

Табл. 1. Защитные пробелы, формирующие неустойчивую занятость¹¹²

| 1. Пробелы в области защиты занятости | | | |
|--|--|---|--|
| Минимальные пробелы в стандартах (МРОТ, оплачиваемые выходные, больничные, пенсия) | Пробелы доступа (статус занятости, возраст, продолжительность работы, ограничения рабочих часов и дохода) | Переходные пробелы (регулирование роста заработной платы в соответствии с увеличением стоимости жизни) | Интеграционные пробелы (фрагментация в следствии аутсорсинга: ограничения прав на рост постоянных контрактов или изменения рабочих часов) |
| 2. Социальная защита и интеграционные пробелы | | | |
| Недопустимые пробелы (продолжительность работы, ограничения рабочих часов и дохода) | Пробелы в поддержке (государственные субсидии — минимальный гарантированный доход, пособия работающим, субсидии работодателям) | Интеграционные пробелы (доступ к получению жилья или кредита, зависящий от статуса занятости и уровня дохода) | |
| 3. Различия в предоставлении услуг | | | |
| Институциональные пробелы (отсутствие профсоюзов, собраний коллектива, социального диалога в отраслях и секторах) | Пробелы доступа (отсутствие доступа к различным учреждениям вследствие статуса занятости, вида контракта, рабочих часов и места работы) | Пробелы в вовлечении (отсутствие организационных усилий или усилий по вовлечению в институты и в систему управления) | |
| 4. Пробелы в правоприменении | | | |
| Пробелы в механизмах (пробелы в доступе к правоприменению, инспекциям, к правовой защите) | Пробелы в осведомленности (пробелы в знаниях своих прав и прозрачности правоприменения) | Пробелы в возможностях (страх потери работы или места жительства, страх потери поддержки при безработице, отсутствие доступа к работодателю) | Пробелы в охвате (объем незарегистрированных рабочих мест, неформальная занятость) |

¹¹² Перевод автора по источнику [9]

Приведенные «защитные пробелы», по мнению авторов данного исследования, должны быть учтены при модернизации трудового законодательства для того, чтобы те права и гарантии, которые стали доступными для лиц, осуществляющих стандартную занятость, не снижали их конкурентоспособность на современном рынке труда, сокращая заинтересованность в развитии данных трудовых отношений. При этом данные гарантии должны стать доступными для работников, находящихся в условиях нестандартной занятости, снижая ее прекаризацию.

В международных исследованиях предлагаются следующие рекомендации, направленные на устранение данных пробелов:

- установление гарантии минимальных часов, сопровождаемой усилением контроля работниками за их графиком работы;
- формирование фондов для компенсации рисков, с которыми сталкиваются работники в нестандартной занятости (например, целевые субсидии на обучение или налоговые штрафы для работодателей как один из источников пополнения этих фондов);
- расширение коллективных соглашений;
- увеличение возможностей социальных партнеров для выполнения социально ответственных переговоров, в том числе, по вопросам гендерного равенства;
- расширение прав на работу и защиту социального обеспечения для самозанятых, особенно медицинского страхования и пенсионного обеспечения;
- расширение прав на гибкую работу в рамках стандартной занятости с момента найма на работу;
- создание более широкой защиты в области социального обеспечения, для предоставления высоких минимальных льгот и облегчения доступа к ним для трудящихся с нестандартной занятостью;
- усиление прав рабочих советов действовать в целях сокращения чрезмерного использования работодателем нестандартных форм занятости;
- включение работников с нестандартными контрактами в системы представительства в организациях и на рабочих местах;
- разработка стратегий для мобилизации трудящихся-мигрантов, особенно, в слаборегулируемых секторах;

- привлечение дополнительных ресурсов для мониторинга обеспечения соблюдения трудовых норм;
- поощрение (посредством законодательства или отраслевых соглашений) распространения нестандартной занятости среди субподрядчиков при должной защите работников [10].

Еврофондом проведено исследование развития нестандартных форм занятости, даны их определения и оценка распространения [11]. Также в некоторых странах данные формы активно регулируются нормами трудового права [13].

3. Российская практика.

В России неустойчивая занятость проявляется:

- в сужении сферы занятости на основе официального бессрочного трудового договора со стандартной рабочей неделей;
- в расширении сферы труда на условиях срочных, гражданско-правовых и иных отношений занятости;
- в расширении сферы неформальной занятости в формальной экономике;
- в скрытой занятости в скрытом производстве и при осуществлении незаконной экономической деятельности;
- а также во временной незанятости (безработице) [4].

Согласно исследованию В.Н. Бобкова «по типу контрактных соглашений от 9 до 16% занятых в официальной экономике работают на основе устной договоренности без оформления документов, заняты на условиях срочных трудовых или гражданско-правовых договоров, выполняют работу на дому или дистанционно. Две последние формы занятости при условии отработки законодательной базы позволят обеспечивать все необходимые трудовые и социальные права работников, но в современных условиях все вышеназванные формы занятости являются прекаризованными, т.е. лишают работников возможности получать трудовые и социальные права, обычные в условиях стандартной занятости: либо ущемляют их в продолжительности рабочей недели, либо в отпусках, либо в оплате больничных листов, а также в обеспечении безопасных условий труда и др.» [1].

Динамика численности занятых в данных формах имеет тенденцию роста (рис. 1), что требует специальных механизмов и инструментов действенного эффективного управления занятостью населения.

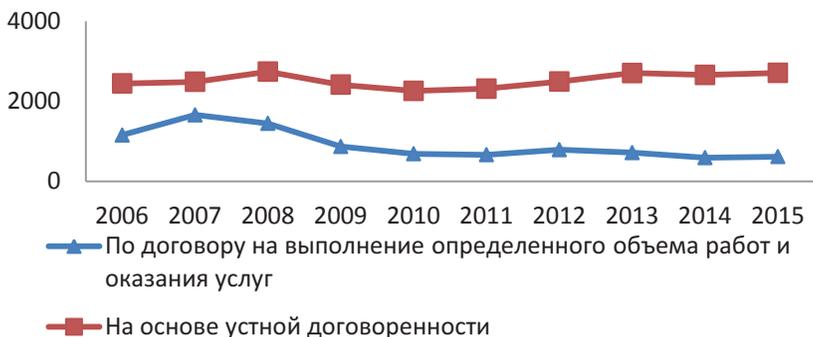


Рис. 1. Численность работающих по найму на основной работе по видам договоров¹¹³

В настоящее время в российском законодательстве регулируются лишь две формы нестандартной занятости: дистанционная работа и надомный труд (Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001. №197-ФЗ (ТК), главы 49, 50).

В рамках данной статьи не рассматривается система отношений, основанная на гражданско-правовых договорах, так как она не регулирует взаимодействие работника и работодателя. В этих отношениях определены заказчик и исполнитель. Вступая в систему гражданско-правовых отношений, физическое лицо берет на себя все риски, связанные с собственным социальным обеспечением. Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми запрещена законодательно, но на практике достаточно широко распространена. Решение данной проблемы видится в повышении грамотности граждан по отношению своих прав и гарантий, а также в более тщательном контроле государства за правомерностью заключения гражданско-правовых договоров.

Автор предполагает адаптировать в российское трудовое законодательство изложенные выше рекомендации зарубежных исследователей, направленные на устранение «защитных пробелов», обусловленных развитием нестандартных форм занятости, что приведет к снижению ее неустойчивых форм.

Необходимо ослабить «жесткость» регулирования трудовых прав и обязанностей работников и работодателей, имеющуюся

¹¹³ Построен по данным www.gks.ru

в российском трудовом законодательстве. Для развития нестандартных форм занятости, их легитимизации и регулирования, необходимо расширить как права, так и обязанности работника и работодателя в ТК РФ.

Автором предлагается дополнить ряд статей ТК:

- статью 21 ТК «Основные права и обязанности работника» следующими правами:

- подавать письменное заявление о переводе его на дистанционное рабочее место (на постоянной основе или на определенные периоды времени), при условии его предшествующей работы у данного работодателя в течение определенного периода (например, одного года);

- узаконить по заявлению работника перевод с дистанционной занятости, если она не являлась начальным условием трудового соглашения, на обычные условия труда с согласия работодателя;

- отказывать работодателю, который предлагает работнику перейти на дистанционное рабочее место, если этого не было предусмотрено в первоначальном договоре найма;

- считать рабочим временем время, проведенное работником за пределами помещения организации, которое он тратит на ответы на электронные сообщения и звонки после окончания обычного рабочего дня, при организации должной регистрации этой служебной деятельности;

- при найме согласовывать фиксированное т.н. «время доступности»¹¹⁴ с работодателями в зависимости от характера выполняемой работы и установление почтового ящика в т.н. «праздничный режим»¹¹⁵ во время отпуска и выходных дней;

- получать при найме от работодателя всю информацию о своих правах и обязанностях, зафиксированных в ТК, а не только в трудовом договоре. Обязать работодателя при дистанционной занятости всю необходимую информацию передавать работнику в электронном виде с обязательным уведомлением о ее получении.

¹¹⁴ «Время доступности» — определенный период времени, когда работник обязан отвечать на различные сообщения, звонки, просматривать электронную почту в производственных целях.

¹¹⁵ «Праздничный режим» предполагает автоматическое удаление всех писем, входящих в электронный ящик работника, в данный период времени, когда установленный данный режим. Все входящие сообщения автоматически пересылаются другим работающим сотрудникам, а отправителю сообщения приходит соответствующее уведомление.

Внести дополнительные обязанности работника:

- соблюдать защиту электронных данных, которые он использует и получает, осуществляя трудовую деятельность.

- не препятствовать проверке работодателем безопасности рабочего места работника при его дистанционной работе.

- Статью 22. «Основные права и обязанности работодателя» необходимо дополнить следующим правом: проверять безопасность рабочего места работника при его дистанционной работе. В случае их несоответствия технике безопасности не допускать работника к работе. Также предлагается включить следующие обязанности:

- в течение не более 1 месяца рассматривать и давать согласие или мотивированный письменный отказ работнику, который предоставил письменное заявление с просьбой о переводе его на дистанционное рабочее место (на постоянной основе или на определенный период);

- обеспечить защиту электронных данных, которые использует и получает работник, осуществляя трудовую деятельность;

- информировать работника обо всех соответствующих законодательных актах и корпоративных правилах, касающихся защиты цифровых данных;

- нести расходы на связь, покупку и обслуживание информационно-коммуникационных технологий, предоставляемых дистанционному работнику;

- нести ответственность за безопасность и здоровье работников, за правильное функционирование технологических инструментов, предоставляемых для выполнения рабочих задач, если они осуществляются вне помещения работодателя;

- предоставлять всю информацию работнику о его правах и обязанностях, зафиксированных в Трудовом кодексе и других законодательных актах, связанных с осуществлением трудовой деятельности. При дистанционной работе вся необходимая информация передается работнику в электронном виде с обязательным уведомлением о ее получении.

Определенного изменения, на наш взгляд, требует статья 57 «Содержание трудового договора» в части расширения перечня дополнительных условий, не ухудшающих положение работника. Необходимо фиксировать в договоре:

- возможность выполнять некоторые рабочие функции за пределами помещения работодателя в установленные лимиты рабочего времени;
- возможность использовать технологические инструменты для выполнения работы;
- ответственность работодателя за безопасность и здоровье работников, за правильное функционирование технологических инструментов, предоставляемых для выполнения рабочих задач вне помещения работодателя;
- необходимость подписания специального соглашения о гибкой занятости;
- предоставление гарантии права на разъединение и установление «праздничного режима»;
- принцип равенства (экономического и законодательного) между «гибким работником» как таковым и соответствующим работником, работающим в помещении работодателя в той же компании.

Россия входит в глобальный рынок труда и развивает цифровую экономику, что приводит к формированию новых форм занятости, которые соответствуют международной практике. Для минимизации негативных последствий неустойчивых форм занятости и полноценного вхождения нашей страны в мировой цифровой рынок труда, необходимо внести в нормативно-правовую базу новые формы занятости и разработать механизмы их регулирования.

Проведенный анализ действующего российского законодательства показал наличие базовых основ для регулирования неустойчивых форм занятости [2], которые могут быть расширены с учетом международного опыта.

4. Выводы.

Современная сфера занятости населения подвергается трансформации в связи с появлением новых форм занятости населения и развития информационно-коммуникационных технологий. Новые нестандартные формы занятости являются неустойчивыми, так как они не обладают той защитой работника, которую ему предоставляет стандартные трудовые отношения. При этом лица, согласные на данные неустойчивые формы занятости, хотя и вынужденно, но идут на эти условия, пытаясь повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. В результате формируются сегменты занятости, содержащие в себе многочисленные угрозы общественного развития.

Одновременно законодательство, которое защищает права работника и предоставляет ему многочисленные гарантии, не только слабо ориентировано на решение проблем неустойчивой занятости, но и само является фактором развития ее неустойчивости.

Проводимые на международном уровне исследования влияния законодательства на занятость населения предлагают различные международные классификации данных форм, варианты для их регулирования, что, безусловно, надо использовать для совершенствования российского трудового законодательства, так как наша страна является элементом глобального рынка труда и частью мировой цифровой экономики.

Изменения в законодательство необходимо вносить с учетом российских особенностей проявления неустойчивых форм занятости, накопленного отечественного опыта, специфики российского менталитета, экономики и политики.

Благодарность. Автор текста благодарит Российский научный фонд (РНФ) за поддержку исследования в рамках научного проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

Список литературы:

1. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России – основная причина неформальной занятости. // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №1 (203). С. 7–16.
2. Бобков В.Н., Новикова И.В., Квачев В.Г. Вызовы неустойчивой занятости: приоритеты регулирования российского законодательства. //Уровень жизни населения регионов России. — 2017. — №3. — С. 41-50
3. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография / В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. — М.: ТЕИС, 2014. — 96 с.
4. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артомонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д., М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. — С.8-9.
5. Новикова И.В., Локтюхина Н.В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий. //Уровень жизни населения регионов России. — 2017. — №1. — С. 45-57.
6. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014
7. Berger, T. and C. Frey (2016), “Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.
8. Bobkov V., Veredyuk O., Aliyev U. Risks of Society Stability and Precarity of Employment: A Look at Russia // International Journal of Social Quality. 2016. Volume 7

9. Bobkov V., Csoba J., Herrmann p. (eds.) Labour market and Precarity of Employment: Theoretical reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014

10. Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery, Arjan Keizer Reducing precarious work protective gaps and the role of social dialogue in europe UK European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, 2016

11. Eurofound. New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016

12. Eurofound New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Irene Mandl, with Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas and Elias Gerogiannis. 2015

13. Eurofound and the International Labour Office, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 2017

14. Herrmann, P. Kalaycioglu, S. (ed.). Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011

15. Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. Commission of the European communities Brussels, 2006

16. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition / AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW. 2009. VOL. 74 (February:1–22).

17. Nocola Duell Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys. Discussion Paper. Munich, 2004

18. Precarity within the Digital Age: Media Change and Social Insecurity / Ed. by Heidkamp B. and Kergel D. Wiesbaden: Springer, 2017.

19. Rueda D. () 'Social democracy and active labour market policies'// British Journal of Political Science, 2006, №36, p. 385-406

20. Social Precarity and Labour Market Reforms in Europe / Verunsicherte Gesellschaft: Prekarisierung auf dem Weg in das Zentrum / — ed. by Hepp R.; Riesinger R., Kergel D. Wiesbaden, 2016.

21. Werner Eichhorst and Verena Tobsch Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. Brussels. Economy and Scientific Policy European Parliament. 2017.

§ 5.2. Правовое регулирование внешней миграции в России как фактор снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов

1. Становление и развитие миграционного законодательства в Российской Федерации.

Фундаментальные основы правового регулирования миграционных процессов в современной России начали формироваться после распада СССР. В течение последних двух с половиной десятилетий Россия преодолела беспрецедентно стремительный путь от практически полного отсутствия миграционной политики к созданию новой системы, включающей институциональную структуру, нормативно-правовую базу, механизмы и инструменты

реализации миграционной политики. В июне 1992 года указом Президента РФ создана Федеральная миграционная служба России (ФМС России), на которую был возложен широкий спектр полномочий в области регулирования внешних миграционных процессов.

С 1993 года законодательно закреплён разрешительный порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы в России. Законодательством РФ предусмотрено, что работодатели могут привлекать иностранную рабочую силу, а иностранные работники осуществлять трудовую деятельность исключительно на основании соответствующих разрешительных документов. В целях осуществления государственного регулирования миграции на территорию РФ указом Президента РФ от 16 декабря 1993 г. введена система миграционного контроля, призванная фильтровать потоки въезжающих в страну иностранных граждан и лиц без гражданства.

В августе 1996 года вступил в силу федеральный закон «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию». Два года ранее принимаются «Основные направления государственной политики Российской Федерации в отношении соотечественников, проживающих за рубежом», а в марте 1999 года — федеральный закон «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом».

Базисные нормы правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства закреплены в Конституции РФ, согласно которой эти категории лиц пользуются правами и исполняют обязанности наравне с российскими гражданами, кроме случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ (ч. 3 ст. 62). На конституционном уровне гарантируется распространение на иностранных граждан принципов равноправия независимо от национальной принадлежности и от страны происхождения лица (государственной принадлежности). Защита прав мигрантов в соответствии с законодательством РФ основана на принципах и нормах международного миграционного права [1].

Стихийное развитие миграционных процессов в России в 90-х и начале 2000-х г.г. актуализировало необходимость систематизации совокупности принятых мер в направлении выработки современной миграционной политики и разработки механизмов ее реализации. В целях урегулирования

положения иностранных граждан и лиц без гражданства на территории России 25 июля 2002 года принят федеральный закон №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (далее — закон от 25 июля 2005 г. №115-ФЗ) в котором был регламентирован порядок пребывания и трудовой деятельности иностранных граждан на территории России. Вводилась система квотирования рабочих мест; удалось усилить контроль за въездом и пребыванием на территории страны иностранных граждан.

До принятия поправок данный закон ограничивал свободу передвижения работника-мигранта и способствовал тому, что мигрант попадал в полную зависимость от работодателя: не мог сменить место работы, найти для себя более подходящие условия труда и т.п. Несмотря на внесенные изменения, данный закон не обеспечивает комплексного регулирования отношений, связанных с привлечением и использованием иностранной рабочей силы.

В марте 2003 года правительством России одобрена Концепция регулирования миграционных процессов в РФ, которая описывает миграционную ситуацию, цели, принципы, задачи, направления и механизмы регулирования миграционных процессов.

Либерализация административно-правовых механизмов учета иностранных граждан связана с федеральным законом от 18 июля 2006 года №109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», вступившим в силу с 15 января 2007 года. В тот же период вступили в силу изменения в федеральный закон от 18 июля 2006 г. №110-ФЗ «О внесении изменений в федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации”». Облегчены процедуры, связанные с получением статуса временно проживающего в Российской Федерации и механизмом трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации. Федеральными законами №100-ФЗ и №109-ФЗ были значительно упрощены процедура постановки иностранных граждан на миграционный учет и порядок получения разрешения на осуществление трудовой деятельности в России. Отдельные категории трудовых мигрантов получили возможность самостоятельно, без участия работодателя оформлять разрешительные документы. Это привело к интенсификации трудовой миграции из стран СНГ, структуру

которой составляли низкоквалифицированные работники, занимавшие рабочие места с относительно невысокой заработной платой и неблагоприятными условиями труда.

В первой половине 2000-х гг. приняты две масштабные государственные программы, направленные на совершенствование политики в сфере трудовой миграции до 2015 года. В частности, Программа первоочередных мер государственной миграционной политики и Концепция демографического развития РФ, которые дали некоторые позитивные эффекты.

В 2010 г. вступил в силу федеральный закон «О внесении изменений в федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты РФ», который предусматривал дифференциацию трудовых потоков на работающих по найму у физических лиц и высококвалифицированных специалистов.

Несовершенство миграционного законодательства второй половины 2000-х гг. привело к необходимости разработки Концепции государственной миграционной политики РФ на период до 2025 г., утвержденной Президентом РФ 13 июня 2012 года. Данная Концепция тагетирована на создание условий для привлечения в Россию трудовых мигрантов и предусматривает дальнейшее совершенствование правового механизма противодействия незаконной миграции и усиление мер ответственности за нарушение миграционного законодательства.

Согласно федеральному закону от 20 апреля 2014 г. №74-ФЗ «О внесении изменений в статью 25.6 ФЗ “О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в РФ”» и в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан», с 2015 года для трудовых мигрантов вводится комплексный экзамен по русскому языку, истории и основам законодательства России. Его обязаны сдавать все иностранцы, кроме высококвалифицированных специалистов, детей до 18 лет и участников госпрограммы по переселению соотечественников. Приказом Министерства образования и науки РФ утверждены форма и порядок выдачи соответствующего сертификата, без которого мигранты не могут получить разрешение на работу.

В 2015 г. вступил в силу целый ряд законодательных инициатив, направленных на дальнейшее развитие и оптимизацию правового регулирования миграционных процессов. Упразднена существовавшая многие годы система

квотирования в отношении иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы. Въезд в Россию граждан некоторых стран СНГ независимо от цели поездки осуществляется в безвизовом порядке, на основании предъявления заграничного паспорта [1]. В случае если пребывание на территории РФ граждан безвизовых стран превышает 90 дней, им необходимо основание для нахождения в России на более долгий срок, в качестве которого может служить разрешение на работу, патент, обучение в вузе и т.д. Сейчас трудовые мигранты из стран СНГ могут работать по найму в России при наличии патента, при этом не нужно получать разрешение на работу. В период с января 2015 г. по июль 2017 г. в России уполномоченными органами в сфере миграции выдано иностранным гражданам более чем 4,3 млн патентов на право осуществления трудовой деятельности (табл. 1).

Табл. 1. Количество оформленных документов для иностранных граждан на право осуществления трудовой деятельности в РФ [6]

| Оформлено разрешений на работу | | 2017 г. (январь-июль) | 2016 г. | 2015 г. |
|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|-----------|-----------|
| | | | 83 266 | 149 013 |
| в том числе | Высококвалифицированным специалистам | 15 532 | 26 995 | 43 555 |
| | Квалифицированным специалистам | 10 007 | 14 775 | 22 099 |
| Оформлено патентов | | 1 089 149 | 1 510 378 | 1 788 201 |

Вместе с тем существует значительная доля иностранных граждан, занятых в теневой экономике. По нашим оценкам численность незаконных трудовых мигрантов и «трудовых мигрантов с неурегулированным статусом», на территории России варьирует от 2 до 4,5 млн чел.

Основной причиной нелегальной трудовой миграции в России является повышенный спрос на относительно дешевую низкоквалифицированную рабочую силу, а также несовершенство российского законодательства, в силу которого многие находящиеся на территории страны трудовые мигранты с неурегулированным статусом не могут начать осуществление своей трудовой деятельности уже в рамках правового поля.

В свою очередь незаконная деятельность иностранных работников в России ведет к неустойчивости трудовой

занятости и порождает реальные угрозы для стабильного развития национальной экономики. Во-первых — это расширение масштабов теневой экономики, вследствие чего федеральный и региональные бюджеты несут колоссальные потери в виде неуплаченных налогов и отчислений в социальные фонды.

Во-вторых, нелегальная трудовая миграция низкоквалифицированной рабочей силы обуславливает рост предложения относительно дешевой иностранной рабочей силы, готовой к трудовой деятельности без обеспечения требуемых условий и охраны труда, при отсутствии социальных гарантий. В конечном счете, на региональных рынках труда усиливается конкуренция для отечественных трудовых ресурсов, тем самым обуславливая дефицит предложения на рынке труда и снижая гарантии долговременной занятости. Особенно это затрагивает категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы [10].

Кроме того, миграция дешевой нелегальной иностранной рабочей силы в регионы России зачастую вызывает понижение оплаты труда местных, российских рабочих. Во многих случаях именно низкая заработная плата наряду с недостатком вакантных рабочих мест является одной из основных причин повышения уровня безработицы и социальной напряженности в регионах. Таким образом, нелегальная трудовая миграция в России отчасти детерминирует неустойчивость занятости как трудящихся-мигрантов, прибывших из-за рубежа, так и отечественной рабочей силы.

Проблема нелегальной трудовой миграции в России вынуждает власти ужесточать правила миграционного законодательства по отношению к трудовым мигрантам, нарушившим закон: въезд закрывается для тех, кто дважды выдворялся из страны за нарушения правил регистрации или привлекался по уголовным или административным статьям, а также для лиц, причастных к нелегальной продаже разрешительных документов, фиктивной регистрации или учету.

Размер штрафа взимаемого в 2017 году с физического лица за использование труда незаконного мигранта составляет от 5000 до 7000 рублей. Для юридических лиц законодательством установлены более жесткие санкции в виде штрафа от 400.000 до 1.000.000 рублей, а также возможна приостановка деятельности организации на период от двух недель до трех месяцев.

В последние годы органами государственной власти Российской Федерации реализованы административно-правовые меры по совершенствованию государственной миграционной политики. В общей сложности на начало 2017 года на территории России действовало свыше 250 правовых актов, касающихся миграции в Российской Федерации. В целях усиления эффективности контроля над внешней миграцией в 2016 г. ФМС России была реструктуризирована в Главное Управление по вопросам миграции МВД России. В апреле 2017 г. в Комитете по делам национальностей Государственной думы РФ создан подкомитет по совершенствованию законодательства в сфере регулирования миграционных процессов в России.

Внесены коррективы в уголовное и административное законодательство в части усиления ответственности за правонарушения в сфере миграции. Одновременно предпринимаются шаги по упрощению процедуры оформления права иностранных граждан на законное пребывание и занятие трудовой деятельностью, а также по регулированию порядка привлечения иностранных работников к трудовой деятельности в Российской Федерации.

2. Трудовые права и социальные гарантии иностранных работников в России. Неустойчивая занятость трудящихся-мигрантов.

В настоящее время на иностранных работников распространяются общие положения трудового законодательства: право на оплату труда, право на отдых, право на охрану труда, право на социальные пособия и т.п. На общих основаниях они могут свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, свободно использовать свои способности и имущество для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности, с учетом ограничений, установленных федеральным законодательством. В сфере трудовых отношений исключением из общих правил является установление общей доли иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами (торговля, фармацевтика). Иностранцы могут осуществлять трудовую деятельность на территории РФ не только на основании трудового, но и гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). Кроме того, они могут

осуществлять деятельность, зарегистрировавшись в качестве индивидуального предпринимателя [1].

Трудовые мигранты пользуются в России социальным страхованием и социальным обеспечением (кроме пенсионного) в соответствии с законодательством РФ, если иное не предусмотрено специальным соглашением. Законодательством РФ иностранным работникам гарантируется медицинское обслуживание за счет работодателя (нанимателя) на одинаковом уровне с российскими гражданами.

Большинство трудовых мигрантов после завершения работы в России окончательно возвращаются домой до достижения пенсионного возраста. При этом уплачиваемые ими или их работодателем страховые взносы в Пенсионный фонд России остаются в стране трудоустройства, а период трудовой деятельности не засчитывается в стране происхождения в страховой стаж. Фактически, трудовой мигрант после возвращения из России на родину обречен остаться без пенсии, либо получать ее минимальную базовую часть. Таким образом, в настоящее время пенсионные права трудящихся-мигрантов обеспечиваются не в полном объеме.

Доходы от трудовой деятельности высококвалифицированных иностранных специалистов облагаются налогом на доходы физических лиц (НДФЛ) по ставке 13% независимо от налогового статуса работника, в то время как в силу ст. 224 Налогового кодекса РФ для большинства доходов физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами РФ, установлена повышенная ставка в 30%.

Законодательством РФ предусмотрен ряд ограничений относительно занятости иностранных граждан в некоторых видах трудовой деятельности: они не могут находиться на муниципальной службе, состоять на государственной службе, на службе в полиции, занимать должности судьи, прокурора, следователя, нотариуса, адвоката, входить в летный состав гражданских воздушных судов и морских судовых экипажей [7].

Несмотря на позитивные изменения в правовом регулировании в сфере защиты прав мигрантов, действующее законодательство в сфере трудовой миграции остается несовершенным с точки зрения возможностей предоставления иностранным работникам социальной защиты и обеспечения их трудовых прав. Трудящиеся-мигранты по-прежнему являются одной из наиболее уязвимых социальных групп на

рынке труда с высокой степенью неустойчивости занятости. Иностранцы чаще всего заняты непрестижной, вредной и тяжелой работой за минимальную плату без каких-либо социальных гарантий. К наиболее распространенным элементам неустойчивости занятости трудящихся-мигрантов в России относятся:

- отсутствие трудовых соглашений и разрешительной документации на право осуществления трудовой деятельности;
- необоснованно заниженная оплата труда;
- невыплаты заработной платы, пособий;
- чрезмерная (12-15 часов в день) продолжительность рабочего времени, в том числе неоплачиваемая сверхурочная работа;
- неуплата работодателем налогов;
- неоформление работодателями страховых полисов для трудящихся-мигрантов;
- работа с высоким риском травматизма и вредными для здоровья условиями труда;
- несоблюдение техники безопасности и нарушение правил охраны труда;
- изъятие у иностранных работников документов;
- трудовое рабство, принудительная эксплуатация, насилие и агрессия со стороны работодателя.

Согласно данным различных социологических опросов среди мигрантов, основными причинами отсутствия действующей трудовой документации у иностранных граждан, являются заинтересованность работодателя в максимизации дохода, получаемого вследствие не выплаченных налогов и социальных отчислений, а также личная мотивация трудового мигранта, связанная с возможностью получения более высокой «серой» заработной платы.

Характеризуя специфику социально-трудовых отношений работодателей с иностранными работниками в России необходимо отметить, что многие из них не охвачены официальными прямыми трудовыми соглашениями, а также заняты без наличия действующего договора или имеют неофициальное (теневое) соглашение [5].

В соответствии с российским миграционным законодательством, предполагающим заключение договора гражданско-правового характера с иностранными работниками, прибывшими из отдельных государств СНГ, данный вид соглашения является наиболее распространенным и носит

краткосрочный характер. Трудовые соглашения с иностранными работниками на неопределенный срок заключаются реже, тем самым определяя неустойчивость занятости данной социальной группы. Данное обстоятельство коррелирует со средней продолжительностью трудовой деятельности мигрантов в России. Во многих случаях трудовой стаж иностранных работников варьирует от 1 до 3 лет.

Детерминируя компоненты неустойчивой занятости иностранных работников в России важно заключить, что зачастую у мигрантов отсутствуют социальные гарантии в виде оплачиваемых больничных листов, ежегодных оплачиваемых отпусков, а также взносов работодателя в государственные внебюджетные фонды. Специфика труда иностранных граждан предполагает получение всей суммы заработной платы наличными. Кроме того, в условиях экономических трудностей последних двух лет участились случаи задержки заработной платы.

Несмотря на большое количество нарушений трудовых прав мигрантов число обращений в суд данной категории работников остается крайне низким [9]. Профессиональные союзы не выступают действенной силой, которая способствует разрешению проблем, возникающих у трудящихся-мигрантов в России. В соответствии с п. 4 ст. 2 ФЗ от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иностранные работники имеют право вступления в российские профессиональные союзы, однако на практике делают это крайне редко [4]. Это обусловлено краткосрочностью их трудовых практик в России, которые не мотивируют к вступлению в профсоюзы, а также тем, что работа по найму или самозанятость мигрантов не предполагают такой возможности.

3. Выводы и рекомендации.

Актуальность обозначенных в исследовании проблем, обуславливает целесообразность совершенствования правового регулирования миграционных процессов.

В целях оптимизации нормативно-правового обеспечения внешней трудовой миграции, считаем необходимым существенно расширить круг ратифицированных Россией конвенций ООН, МОТ и Совета Европы. В первую очередь, рассмотреть возможность ратификации Конвенции ООН «О защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей» (1990 г.), Конвенции МОТ №143 «О трудящихся-мигрантах

(дополнительные положения)» (1975 г.), регулирующих права трудящихся-мигрантов, и Европейской Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов (1977 г.). Ратификация данных конвенций будет способствовать повышению уровня защищенности трудовых прав и гарантий иностранных работников на российском рынке труда.

В настоящее время в России назрела необходимость кодификации нормативно-правового обеспечения миграционных процессов. В связи с этим целесообразно создание в России отдельного миграционного кодекса, который бы содержал все необходимые законодательные нормы, регулирующие вопросы миграции. Кодекс законов о миграции позволил бы упорядочить и систематизировать основные категории и институты миграционного законодательства, а также привести правовой понятийный аппарат и терминологию в сфере внешней трудовой миграции в соответствие с международными документами. Миграционный кодекс мог бы способствовать научной проработке и регламентации группировки институтов миграционного законодательства в соответствующие разделы, что приведет к дальнейшему развитию и формированию отрасли миграционного законодательства.

В целях снижения объема неофициальных денежных выплат иностранным работникам следует разработать на законодательном уровне механизм осуществления расчетов по трудовому или гражданско-правовому договору с иностранными гражданами, привлекаемыми к трудовой деятельности в Российской Федерации российскими юридическими лицами, через перечисление заработной платы на банковские счета, открытые указанными лицами в кредитных организациях Российской Федерации.

Учитывая, что относительно высокая налоговая нагрузка на работодателей, использующих труд иностранных работников вынуждает прибегать к «серым» схемам, вследствие которых нарушаются трудовые права трудящихся-мигрантов, необходимо внесение законодательных поправок в Налоговый кодекс РФ, направленных на дифференциацию ставки подоходного налога на иностранных работников в зависимости от налоговой «истории» работодателя, а также стажа работы в России и профессионально-квалификационных характеристик иностранного работника. Постепенный переход к прогрессивной шкале налогообложения иностранных

работников обеспечит условия для заключения с ними официальных трудовых соглашений и осуществления всех необходимых налоговых и социальных отчислений.

В направлении пенсионного обеспечения трудящихся государств — членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) в 2017 году планировалось внесение на рассмотрение Совета Евразийской экономической комиссии проекта договора о пенсионном обеспечении. Полагаем, что формула начисления и выплаты пенсий может базироваться на том, что производить подобные манипуляции должен пенсионный фонд той страны, в которой фактически проживает и обращается за назначением пенсии гражданин. В частности, пенсионный фонд страны происхождения трудового мигранта в России получает трансферты (компенсацию) от Пенсионного фонда России. Компенсации (транзакции) между Пенсионным фондом России и пенсионным фондом страны, гражданином которой является иностранный работник, могут осуществляться пропорционально количеству лет, отработанных им на территории Российской Федерации. В конечном счете, формирование общего пенсионного пространства стран ЕАЭС будет способствовать повышению уровня социальной защищенности граждан стран Союза, а также сокращению нелегальной трудовой миграции и неустойчивой занятости.

Для повышения уровня охраны труда иностранных работников в России предлагается внести дополнительные положения в федеральный закон от 28.12.2013 г. №426-ФЗ (ред. от 1.05.2016) «О специальной оценке условий труда», которые будут регламентировать периодичность и специфику данной процедуры для рабочих мест трудящихся-мигрантов. Наряду с этим, увеличить количество проверок работодателей, использующих труд иностранных граждан на предмет соблюдения техники безопасности, а также повысить размеры штрафных санкций за нарушение условий охраны труда.

Необходимо осуществить внесение поправок в федеральный закон №109 «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 г. направленных на определение сроков пребывания иностранных граждан в местах временного проживания до постановки на миграционный учет, а также введение количественных ограничений на число иностранных

граждан, которые могут быть поставлены на миграционный учет по одному адресу.

Наряду с количественными ограничениями при постановке трудовых мигрантов на миграционный учет по месту их пребывания следует законодательно закрепить обязанность принимающей стороны обеспечивать необходимые условия проживания и определить перечень требований к жилым помещениям относительно их площади и соответствия установленным санитарно-гигиеническим нормам.

Действующее миграционное законодательство не ориентировано на привлечение иностранных работников на долгосрочной основе, а также не содержит мер, направленных на их адаптацию и интеграцию. Неспособность существующих правовых механизмов обеспечить адаптацию и интеграцию мигрантов приводит к их изоляции от общества и вовлечению в незаконную деятельность. В связи с этим целесообразен переход к более гибким и разнообразным формам занятости, в том числе — к заключению долгосрочных контрактов с трудовыми мигрантами на 2 года с продлением. В течение более длительного периода времени у работодателя будет возможность инвестировать в социальное развитие иностранного работника, способствуя повышению его лояльности и производительности.

Для обеспечения максимизации эффектов трудовой миграции, одной из наиболее приоритетных задач государственной миграционной политики России, является борьба с нелегальной миграцией по следующим направлениям:

- усиление мер уголовной ответственности за незаконное пересечение государственной границы Российской Федерации и нарушение ее законодательства;
- увеличение размера штрафных санкций, вменяемых работодателям за использование труда нелегальных работников;
- регулярное проведение информационных кампаний в средствах массовой информации, разъясняющих условия легального въезда, пребывания и трудоустройства в России;
- расширение перечня соглашений о реадмиссии со странами — донорами рабочей силы.

Кроме того, разработка и принятие федерального закона о проведении единовременной миграционной амнистии для отдельных категорий иностранных граждан, не совершивших тяжких преступлений и особо опасных деяний на территории

РФ позволит легализовать десятки тысяч трудящихся-мигрантов, занятых в теневой экономике страны зачастую без обеспечения каких-либо трудовых прав и социальных гарантий.

В рамках федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предлагается активизировать деятельность российских профсоюзов по вовлечению в свои ряды трудовых мигрантов, а также развивать специализированные профсоюзы трудовых мигрантов, координировать правозащитную деятельность российских профсоюзов и профсоюзов стран исхода мигрантов. В частности, необходима более детальная разработка правового инструментария для стимулирования работодателей к созданию профсоюзов трудящихся-мигрантов и предоставление преференциальных условий иностранным работникам, которые в них вступают.

Анализ действующего миграционного законодательства также позволил выделить ряд недостатков. В частности, Федеральный закон №109 «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 г. устанавливает обязательность учета иностранных граждан по месту пребывания в конкретные сроки, причем они привязаны ко дню прибытия на место пребывания. Однако никак не обозначено пересечение границы России и не определены условия пребывания в стране иностранцев до прибытия на место пребывания.

Направление уведомлений о прибытии иностранных граждан почтовым переводом позволяет недобросовестным гражданам РФ ставить на миграционный учет по своему адресу большое количество иностранных граждан, которые, в большинстве своем не проживают по нему [3]. Анализ поступающих уведомлений, направленных почтовым переводом, указывает на недостатки полноты и качества оформления уведомлений о постановке на миграционный учет иностранных граждан, что затрудняет, а в ряде случаев не позволяет внести данные по учету иностранного гражданина в автоматизированную систему центральной базы данных по учету иностранных граждан (ЦБД УИГ).

Правовое регулирование миграционных процессов в России может выступать в качестве практического инструмента снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов. Вместе с тем необходим комплексный подход, предполагающий широкое использование норм действующего

федерального законодательства и разработку новых нормативно-правовых актов в сфере миграции, а также внесение поправок в рамках отдельных кодексов РФ — Трудового, Налогового, Гражданского, Жилищного, Уголовного, Кодекса об административных правонарушениях.

Стратегические векторы правового регулирования миграционных процессов в России ориентированы на создание условий, при которых иностранная рабочая сила должна быть защищена законом от произвола работодателей и могла свободно заключать официальные трудовые соглашения, рассчитывать на адекватную собственному трудовому вкладу заработную плату, выплачивать налоги и обладать полным правом на социальную защиту, работать при соблюдении работодателем требований охраны труда, и при необходимости прибегать к помощи профсоюзов.

Снижение неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов в России наряду с отечественными трудовыми ресурсами, является важной государственной задачей, поскольку в условиях высокой миграционной привлекательности Российской Федерации для иностранной рабочей силы и предъявляемого на нее спроса национальной экономикой, крайне важно обеспечить соблюдение трудовых прав и социальных гарантий иностранных работников.

Благодарность. Автор текста благодарит Российский научный фонд (РНФ) за поддержку исследования в рамках научного проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

Список литературы.

1. Воронина Н.А. Правовые механизмы защиты прав мигрантов в РФ // Труды Института государства и права РАН. 2016. №3 (55).
2. Воронина Н.А. Международное право и миграционное законодательство стран СНГ (историко-правовой анализ): монография / Институт государства и права РАН. — М.: Издательский дом ГУУ, 2015. — 303 с.
3. Красинский В.В. Несовершенство миграционного законодательства и угрозы национальной безопасности Российской Федерации // Современное право. 2013. №2.
4. Локтюхина Н.В., Рожков В.Д. Регулирование иностранной трудовой миграции как механизм снижения неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России, 2014, №4, с. 18-27.
5. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. / Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артамонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д., М.: Издательский дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. — 448 с.
6. Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за 2016 год // Главное управление по вопросам миграции МВД России.

7. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование: Научно-практ. пособие. М., 2006.

8. Тюнина И.И. Тенденции международно-правового регулирования внешней трудовой миграции // Право: теория и практика. №7.2006.

9. Флоринская Ю. Практика реализации нового законодательства и нарушения прав трудовых мигрантов // Новое миграционное законодательство Российской Федерации: правоприменительная практика / Под ред. Г. Витковской, А. Платоновой и В. Школьникова. М., 2009.

10. Шичкин И. А. Особенности иностранной трудовой миграции в России и ее влияние на экономику страны. http://science-bsea.bgita.ru/2008/ekonom_2008/shichkin_osob.htm

§ 5.3. Неустойчивая занятость в Казахстане: возможности законодательного регулирования

1. Введение

Углубление рыночных отношений в постсоветских странах, в том числе и в Казахстане, обусловило появление такого понятия, как неустойчивость занятости. При этом статистические данные свидетельствуют о том, что масштабы такой занятости в условиях кризисного развития экономики имеют тенденцию к росту. В связи с этим, учитывая серьезные негативные социальные последствия неустойчивой занятости, весьма актуальной представляется решение проблемы их минимизации на основе изучения возможностей ее законодательного регулирования.

2. Основные признаки неустойчивости занятости

Большинство исследователей сходится во мнении о том, что неустойчивая занятость предполагает такие формы занятости, которые ограничивают доступ работника к социальным благам и установленным государством правам, отсутствие гарантий занятости и социальной защиты со стороны профсоюзов, нестабильность рабочего места и, как следствие этого, низкий заработок, повышенный риск для здоровья и ряд других особенностей. Существует, правда, и такая точка зрения, в соответствии с которой прекаризация занятости — это неформальная, неустойчивая занятость и нестандартные трудовые отношения, которые «выходят» за рамки трудового законодательства и имеет такие характеристики как неустойчивость, нестабильность, рискованность и отсутствие гарантий [1]. С таким подходом трудно согласиться, поскольку отдельные нестабильные формы занятости вполне могут регулироваться действующим в той или стране трудовым законодательством.

По мнению экспертов Международной организации труда, признаки неустойчивой занятости проявляются при:

- заключении временного трудового договора по инициативе работодателя;
- найме рабочей силы через кадровые агентства или при иных формах посредничества;
- передаче части функций другим компаниям (аутсорсинг или аутстаффинг);
- заключении трудовых договоров с подставными лицами;
- установлении чрезмерного испытательного срока;
- применении скрытых договоров о профессиональном обучении;
- работы «на телефоне» или поденных работах;
- надомной работе [7].

3. Законодательная регламентация неустойчивой занятости в Казахстане

Трудовым законодательством Республики Казахстан регламентируется ряд из перечисленных видов неустойчивой занятости. К примеру, Трудовым кодексом страны, введенным в действие с 1 января 2016 года, предусмотрено заключение трудовых договоров на срок менее одного года в следующих случаях:

- на время выполнения определенной работы;
- на время замещения временно отсутствующего работника;
- на время выполнения сезонной работы;
- в пределах устанавливаемых законодательством сроков разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, иностранному работнику на трудоустройство, выданных местным исполнительным органом, либо разрешения трудовому мигранту, выданного органами внутренних дел [5].

Необходимо особо отметить, что в вышеуказанном кодексе подробно отрегулирован ряд занятий, относящихся к неустойчивой занятости. К ним относятся: сезонные, домашние, надомные работники и дистанционная работа. Общим критерием для всех перечисленных видов занятости является необходимость заключения трудового договора, который, однако, как это может показаться на первый взгляд, не является залогом стабильности работы. Так, трудовой договор с сезонными работниками, помимо общих оснований для его расторжения, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;
- неявки работника в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности [5].

Трудовым кодексом Республики Казахстан также не установлены социальные гарантии применительно к домашним работникам, к которым относятся работники, выполняющие работу (оказывающие услуги) у работодателей — физических лиц в домашнем хозяйстве, если работы (услуги) выполняются (оказываются) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя. Для этих категории лиц издание акта о приеме на работу либо прекращение трудовых отношений и внесение сведений о работе в трудовую книжку работодателем не производятся. Кроме того, как установлено законодательством, сроки письменного предупреждения о прекращении трудового договора с домашним работником, а также случаи и размеры компенсационной выплаты в связи с потерей работы устанавливаются трудовым договором. В данном случае, учитывая преимущественное положение работодателя перед домашним работником, нетрудно догадаться, какие условия выплаты компенсаций будут установлены в трудовом договоре.

Законодательством страны специально выделены особенности регулирования труда надомных работников, которыми считаются лица, заключившие трудовой с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя. При этом выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение его срока действия внесением соответствующих изменений. В трудовом договоре о выполнении работы на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены следующие условия:

- выполнение работ с использованием оборудования, материалов, инструментов и приспособлений, принадлежащих на праве собственности работнику или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя;
- порядок и сроки обеспечения работника сырьем, материалами, полуфабрикатами, необходимыми для выполнения работы;

- компенсационные и иные выплаты работнику.

Трудовым кодексом регулируются также отношения, возникающие при дистанционной работе, которая является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий. В данном случае законодательством регламентируется лишь порядок предоставления работнику средств коммуникаций и компенсаций в случае использования работником собственных средств на основе соглашения сторон. Кроме того, для таких работников должен устанавливаться фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре [5].

В целом, оценивая законодательную регламентацию трудовых отношений, возникающих при видах деятельности, относимых к неустойчивым формам занятости, можно констатировать, что она носит формальный характер, ограничиваясь лишь раскрытием особенностей труда работников и необходимостью заключения трудового договора. При этом обращает на себя внимание то обстоятельство, что работодатели имеют право в любой момент расторгнуть трудовой договор по тем или иным причинам. Тем самым существенно снижается уровень защищенности работника, занятого вышеизложенными видами труда. Вместе с тем отметим, что сам факт законодательной регламентации отдельных видов неустойчивой занятости следует оценивать как позитивный аспект.

4. Особенности регулирования труда мигрантов и самозанятого населения

Отсутствие каких-либо статистических данных не позволяет даже приблизительно оценить примерное количество сезонных, домашних и надомных работников, а также занятых дистанционной работой. В то же время, учитывая особенности формирования казахстанского рынка труда, можно предположить, что их численность составляет незначительный удельный вес в экономически активном населении республики. На этом фоне особый интерес вызывает исследование проблем занятости таких крупных групп категорий работников, как трудовые мигранты и самозанятое население. Особую актуальность такому исследованию придает тот факт, что трудовое законодательство Республики Казахстан практически не регламентирует те или иные аспекты их труда. Разумеется,

часть трудовых мигрантов и самозанятых могут заниматься домашним трудом или быть сезонными и надомными работниками. Однако как показывает практика, подавляющее большинство данных работников занято специфическими видами труда, которые до настоящего времени остаются вне поля зрения законодательства о труде.

Трудовая миграция в Казахстан, как правило, осуществляется в двух формах: путем официального привлечения иностранной рабочей силы и стихийной трудовой миграции. Первый вид миграции, на наш взгляд, не относится к видам неустойчивой занятости, поскольку работники данной категории, как правило, проходят официальную регистрацию и устраиваются на вакантные рабочие места с постоянной работой. Признаки же неустойчивой занятости относятся именно ко второй группе работников. По разным экспертным оценкам число нелегальных трудовых мигрантов в Казахстане составляет от 0,5 до 2 млн человек [6]. И это несмотря на то, что действующим законодательством страны в сфере миграции значительно упрощена процедура регистрации и получения права на работу трудовых мигрантов, являющихся гражданами стран, у которых с Республикой Казахстан заключены соглашения о безвизовом въезде и пребывании, и прибывших с целью выполнения работ или оказания услуг у работодателей — физических лиц в качестве домашних работников. Разрешения на работу выдаются на срок от 1 до 3 месяцев и могут быть продлены до 1 года. Такие разрешения, выдаваемые органами внутренних дел, являются основанием для заключения трудовым мигрантом трудового договора с работодателем — физическим лицом. Обязательным условием для получения разрешения является предварительный платеж по подоходному налогу в расчете 2-месячных расчетных показателей за каждый месяц, на который оформляется разрешение¹¹⁶. Принятые меры были нацелены на создание механизма легализации незаконных трудовых мигрантов в стране, усиление контроля за их пребыванием, увеличения поступлений в бюджет за счет уплаты трудовыми мигрантами подоходного налога, снижения коррупционной составляющей.

В то же время, несмотря на относительно либеральное миграционное законодательство и другие принимаемые меры,

¹¹⁶ Величина месячного расчетного показателя для исчисления пособий и иных социальных выплат, а также для применения штрафных санкций, налогов и других платежей в соответствии с законодательством Республики Казахстан на 2017 год установлена в размере 2269 тенге (около 7 долларов США по текущему курсу 325 тенге за 1 доллар США)

число нелегальных иностранных граждан, привлекаемых для осуществления трудовой деятельности, существенно не снижается. Причина такого положения, на наш взгляд, заключается в том, легальная трудовая миграция не всегда бывает привлекательной для работодателей, заинтересованных в трудовых мигрантах.

Эксперты выделяют три основные сферы занятости трудовых мигрантов в Республике Казахстан: строительство, торговля, сезонные работы в сельском хозяйстве.

Темпы строительства в городских центрах Казахстана требуют привлечения большого количества трудовых ресурсов, основную долю которых составляют трудовые мигранты. Большая часть используемой рабочей силы имеет низкую квалификацию и осуществляет трудовую деятельность нелегально. По этим причинам возникают различные нарушения: несоблюдение прав рабочих со стороны работодателей, высокий производственный травматизм, условия труда, не соответствующие нормам. По оценкам экспертов, разница в уровне оплаты труда для местной и иностранной рабочей силы составляет от 10% до 50%.

Между тем, как считают некоторые исследователи, необходимость в привлечении трудовых мигрантов в Казахстане обусловлена объективными причинами. Таким образом, решается проблема восполнения кадрового дефицита.

В торговой сфере Казахстана работают в основном мигранты из Китая, Кыргызстана и Узбекистана. Здесь они создают конкуренцию отечественным предпринимателям, тем самым делая спрос на товар более эластичным, что, безусловно, влияет на ценовую политику. Попытки государства легализовать предпринимательскую деятельность мигрантов на данный момент недостаточно успешны.

Привлечение нелегальных трудовых мигрантов на сезонные работы в сельском хозяйстве распространено в южных областях Казахстана (в Алматинской, Жамбылской, Кызылординской и Южно-Казахстанской областях), где хорошо развито земледелие, население выращивает различные овощи и фрукты, а также хлопок и табак. На сбор табака и хлопка в основном привлекают мигрантов из Кыргызстана и Узбекистана. При этом существуют проблемы их регистрации и правовой защиты.

Отсюда вытекают серьезные и неблагоприятные для государства последствия нелегальной трудовой миграции — расширение теневого сектора экономики, деформация внутреннего рынка труда, недопоступление налогов в бюджет.

Эти факторы также сказываются и на уровне оплаты труда казахстанских граждан: зачем платить больше местным, если есть дешевая иностранная рабочая сила? Одновременно остаются незащищенными права самих нелегальных мигрантов, условия работы, которые находятся вне поля зрения трудового законодательства.

В подобных условиях представляется объективно необходимой выработка системных мер политики в отношении трудовых мигрантов, которые позволят наладить мониторинг внутреннего рынка труда и движения иностранной рабочей силы на нем, оценить приток, отток и транзит трудовых мигрантов на территории Казахстана, обеспечить защиту их прав, улучшить условия их труда и проживания, а также препятствовать расширению неформального сектора экономики.

Табл. 1. Показатели занятости населения Казахстана в 2014-2016 гг. [3]

| Показатели | 2014 | 2015 | 2016 | 2016 в %% к 2014 г. |
|---|--------|--------|--------|---------------------------|
| Рабочая сила, тыс. чел. | 8962,0 | 9074,9 | 8998,8 | 100,4 |
| Занятое население, тыс. чел. | 8510,0 | 8623,8 | 8553,4 | 100,5 |
| Наемные работники, тыс. чел. | 6109,7 | 6294,6 | 6342,8 | 103,8 |
| Доля в численности занятого населения, %% | 71,8 | 73,0 | 74,1 | +2,3 |
| Самостоятельно занятое, тыс. чел. | 2400,4 | 2328,9 | 2210,5 | 92,1 |
| Доля в численности занятого населения, %% | 28,2 | 27,0 | 25,8 | -2,4 |

Как видно, за последние годы наметилась устойчивая тенденция снижения численности самозанятых: в 2016 г. их количество сократилось по сравнению с 2014 г. на 189,9 тыс. чел., или на 7,9%. В то же время доля таких работников в общей численности занятого населения остается достаточно высокой и составила в 2016 г. 25,8%.

Крупнейшей группой работников в Республике Казахстан, к которой применимо понятие «неустойчивость занятости» следует отнести так называемое самозанятое население. В 2016 году численность самозанятых по статистическим данным составила 2210,5 тыс. чел.

В соответствии с Международной классификацией статуса занятости установлены следующие группы самостоятельно занятых работников:

- работодатели — лица, управляющие своим собственным предприятием или занимающиеся независимой

предпринимательской деятельностью в каком-либо виде экономической деятельности и имеющие одного или нескольких наемных работников;

- самостоятельные работники — лица, которые работая самостоятельно или с одним или несколькими партнерами, занимаются деятельностью на основе самостоятельной занятости и не нанимают на постоянной основе работников;

- неоплачиваемые семейные работники — лица, как правило, работающие без вознаграждения на предприятии (в хозяйстве), управляемым родственником;

- члены производственного кооператива — лица, являющиеся членами трудового кооператива, занимающегося предпринимательской деятельностью.

Из представленных групп самозанятых подавляющее большинство составляют самостоятельные работники (94,1% в 2016 г.), а доля работодателей достигает 5,4%. Удельный же вес членов кооперативов и неоплачиваемых семейных работников не достигает и 1%.

Такое значительное количество самостоятельных работников обуславливает наличие существенных проблем. К ним следует отнести:

- отсутствие постоянных рабочих мест и, как следствие этого, отсутствие постоянных источников дохода;

- отсутствие, как правило, пенсионных накоплений;

- незаинтересованность в карьерном росте и повышении квалификации;

- низкий уровень доходов;

- низкий уровень образования и т.д.

Конкретным подтверждением вышеизложенных проблем могут служить статистические данные, характеризующие место приложения их труда и образовательный уровень. Так, в 2016 г. около двух третей самозанятых (64,3%) осуществляли свою деятельность в сельской местности. Данные по уровню образования самозанятых представлены в таблице 2.

Табл. 2. Удельный вес самозанятого населения по уровню образования в 2013-2016 гг. [4], в %% к итогу

| Вид образования | 2013 | 2016 |
|--|-------------|-------------|
| Высшее образование | 19,4 | 19,1 |
| Среднее профессиональное (специальное) образование | 29,4 | 32,3 |
| Основное среднее, общее, начальное образование | 51,2 | 48,6 |

Из данных таблицы видно, что почти половина самозанятых имеют только среднее общее или начальное образование, что

свидетельствует о низком квалификационном уровне таких работников.

Достаточно красноречиво выглядит структура самозанятого населения по секторам экономики. В 2016 г. 42,7% из них было занято в сельском хозяйстве, 28% — в оптовой и розничной торговле, а также ремонтом автомобилей, 10,1% — на транспорте и складировании и 8,4% — в строительстве. В итоге около 90% данной категории работников приходится на вышеназванные сферы экономической деятельности. При этом есть все основания полагать, их занятость характеризуется непостоянством места работы и низкоквалифицированным трудом.

Таким образом, исследование проблемы законодательного регулирования трудовых отношений, возникающих при неустойчивых видах занятости, свидетельствует, что отдельные из них нашли отражение в действующем трудовом законодательстве Республики Казахстан. В то же время вне сферы законодательной регламентации остались такие виды неустойчивой занятости, в которых занято значительное число работников, включая незаконных трудовых мигрантов. В этих условиях возникает необходимость дальнейшего его совершенствования в части обеспечения трудовых прав таких категорий работников.

В ноябре 2016 г. в докладе экспертов Международной организации труда был представлен комплекс рекомендаций, направленных на исправление ситуации в данной сфере. Они предусматривают:

Во-первых, необходимость устранения пробелов в нормативно-правовой сфере на основе внедрения политики по обеспечению равного обращения с работниками независимо от типа их трудового контракта; политики, устанавливающей минимальные гарантированные рабочие часы и ограничивающей колебания рабочего графика; законодательные и правоприменительные меры, решающие проблему неправильной классификации видов занятости; меры, запрещающие отдельные способы использования неформальной занятости в целях борьбы со злоупотреблениями и устанавливающие обязательства и ответственность сторон в трудовых соглашениях с участием нескольких сторон;

Во-вторых, рекомендовано укреплять механизмы ведения коллективных переговоров, в том числе по повышению потенциала профсоюзов по представительству интересов

работников в неформальной занятости и расширять охват коллективных соглашений для всех категорий отрасли или профессиональной категории;

Третье направление предусматривает усиление социальной защиты путем отмены или снижения порога по минимальной продолжительности рабочего времени, минимальной заработной плате и минимальному периоду работы, дающим право на пользование социальной защитой; придание системам социальной защиты большей гибкости в плане размера взносов работников, дающих право на получение пособий и предусмотрение возможностей перерывов в выплате взносов и переносов прав на выплаты;

Наконец, в-четвертых, признано целесообразным реализовывать социальную политику и политику в сфере занятости, способствующие созданию рабочих мест и удовлетворяющие потребности работников не только в обучении, но и в выполнении семейных обязанностей [2].

4. Выводы.

Представленные рекомендации, как видно, предусматривают реализацию комплекса мер, среди которых первое место принадлежит совершенствованию трудового законодательства по регулированию труда работников в рамках неустойчивости занятости. При этом предлагаемые меры необходимо реализовывать с учетом специфики государственного регулирования трудовых отношений различных стран. В Казахстане, например, особую актуальность приобретают вопросы регламентации труда самозанятого населения и трудовых мигрантов. В первом приближении представляется целесообразным отразить в трудовом законодательстве страны особенности регулирования труда данных и других категорий работников, занятых на работах с признаками неустойчивой занятости. Такая мера, как представляется, позволит в определенной степени обеспечить защиту работников от произвола работодателей. В то же время возникает проблема целесообразности унификации содержания трудового договора, как это предлагают эксперты Международной организации труда, для всех без исключения категорий работников. С одной стороны, такая мера позволит обеспечить защиту прав работников на работах с признаками неустойчивой занятости. Однако, с другой стороны, чрезмерная государственная регламентация данного вопроса

может стать серьезным препятствием для развития гибкого рынка труда и предпринимательской активности. В этих условиях выбор политики законодательного регулирования трудовых отношений применительно к работам с неустойчивой занятостью, как представляется, должен определяться с учетом особенностей формирования и функционирования национального рынка труда.

Список литературы:

1. Бекжанова Т.К., Сариева Т. Неформальная занятость в Казахстане.: <http://www.konspekt.biz/index.php?text=58204>.

2. Для повышения качества нестандартных рабочих мест необходимы реформы в нормативной сфере. URL:<http://port.belight.net/>

3. Основные индикаторы рынка труда. <http://stat.gov.kz/>.

4. Самостоятельно занятое население по уровню образования. <http://stat.gov.kz/>

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V-ЗРК. // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. — 2015. — №12.

6. Трудовая миграция в Казахстане: проблемы и пути решения. <http://www.zakon.kz/>

7. Bridging the gap: new opportunities for 16–18 year olds not in education, employment or training. — London: United Kingdom Cabinet Office, 2009.

VI.

Институты рынка труда и общество: снижаем риски неустойчивой занятости — снижаем риски неустойчивости общества

§ 6.1. Прекариат: цепочки создания ценности или цепочки бедности — задачи для перехода к цифровым технологиям

1. Введение.

Настоящая работа — комплексное, в основном теоретическое и глобально ориентированное исследование. Задача исследования — изучить изменяющуюся ситуацию организации труда на фоне перехода к цифровым технологиям. В эпоху индустриального капитализма напряженные отношения между рынком и обществом по большей части анализировались и реализовывались через понятие фирмы — такое заключение можно сделать, изучив работы Р.Г. Коуза (R.H. Coase) и Карла Поланьи (Karl Polanyi). Однако если рассмотреть некоторые современные тенденции, связанные со сдельной экономикой, долевой экономикой, совместным потреблением, экономикой по требованию, можно отметить в некоторых сферах экономики определенные изменения, которые можно обозначить двумя ключевыми словами:

- дефирмизация структур рабочих мест;
- гибридизация работы или, если быть точнее, занятости.

Как можно ответить на эти явления? В качестве одного из решений можно выделить прекаризацию — это не предлагаемый путь, но по факту выбираемый. Однако это путь, основанный на двух спорных утверждениях: первое — работа должна быть организована в качестве труда, второе — в обществе должно существовать и даже быть приемлемым существенное неравенство.

2. Отправная точка.

Р.Г. Коуз в небольшом эссе, написанном в 1937 году, рассматривал феномен, который казался бесполезным: «Природа фирмы» [3]. В то время все, кажется, понимали значение слова «фирма», сегодня же она кажется бесполезной, так как во многих отношениях она все еще воспринимается как неизбежный институт, хотя мы и видим, что значение этого понятия распадается. Конечно же, нам надо быть начеку:

подобное утверждение может легко ввести в заблуждение. Если рассматривать общую картину, превалируют старые схемы: в глобальной перспективе доминирует традиционное массовое производство на крупных фабриках, и можно сказать, что сейчас речь не идет об исчезновении отраслевой деятельности, а, скорее, для многих это все еще стартовая позиция, начало долгой дороги к современным индустриальным отношениям. Также важно отметить, что переход на цифровые технологии затрагивает гораздо более обширные области, нежели те, которые рассматриваются в данной работе, а именно: сдельная экономика, долевая экономика, совместное потребление, экономика по требованию (on-demand-economy) и т.д. Оценки сильно разнятся: доля, конечно же, не совпадает с темпом роста, искажения всей этой области ввиду некоторых определенных крупных игроков, а также из-за перспектив, учитывающих специфику стран и отраслей, недостаточно четко сформулированные различия и применяемые определения систематически вводят в заблуждение, так что представление всего разнообразия информации становится бесполезным. Одна из основных проблем — отсутствие единого четкого ориентира. Специальные термины — сдельная, долевая экономика, совместное потребление — появляются из разных контекстов и внедряются в разные ситуации. В итоге мы используем понятия, которые постоянно и быстро меняются и в которых отсутствует сущность. Барбара Хартл (Barbara Hartl) и другие отмечают, что в литературе для обозначения совместного потребления или похожих концепций, например, «долевой экономики» [Heinrichs, 2013], которая иногда используется как синоним «совместного потребления», «разделения», «потребления на основе доступа» (access-based consumption) или «антипотребления» (anti-consumption), используются различные термины [6].

Хотя прагматический подход, то есть эксплицитное включение или исключение некоторых аспектов, в определенной степени полезен, он все же не позволяет с легкостью определить лежащие в основе схемы. Однако подобное рассмотрение общих черт эффективно, так как оно говорит о необходимости извлечь суть проблемы и заставляет продумать все вероятности, а также задает направление. Один из подходов, который предложил Рассел Белк (Russell Belk), — искать общие черты: «в данных практиках разделения и

совместного потребления есть две общие черты: 1) использование временных моделей доступа без владения для потребления товаров и услуг и 2) обширное использование в этих целях Интернета, особенно Web 2.0» [1]. Если продолжать дискуссию на этом уровне, можно также упомянуть гибридный характер работы/труда и организационную основу (то есть фирму), соединенные гибридным характером «продукта».

3. Краткая методологическая справка.

При рассмотрении взаимодополняющих черт можно отметить необходимость интегрированного подхода, который позволил бы развить понимание взаимосвязи политической, социальной и экономической аргументации. Столкнувшись с рядом проблем, мы выделили важнейшие вопросы глобального управления¹¹⁷. В определенной степени они подрывают традиционную силу государства и также сильно влияют на повседневную жизнь людей. В данной ситуации нам необходимо понимать, что само понятие развития обрело новое значение. Это подразумевает необходимость смещения внимания от экономического роста внутри системы национальных интересов к обеспечению глобального устойчивого развития в качестве движущей силы.

Тезис данной работы — вначале определить понятие собственности и прав передачи собственности, а затем рассмотреть лишение прав владения как вопрос, выходящий за пределы юридического контракта. Кроме того, необходимо добавить социально-экономическую локализацию подобных отношений на договорной основе, что может рассматриваться как важная часть более обширного процесса социализации. Это, в свою очередь, определяется как рассеивание, составляющее «более крупные субъекты», путем сегментации данных субъектов и новую комбинацию функций.

Уже на раннем этапе развития человечества мы можем наблюдать процесс разделения различных параметров производственного процесса — изначально это понятие произошло из технического понятия процесса как такового, а уже позже стало распространяться на социальную сферу. Для нас актуальным является разделение производственного процесса, состоящего из производства в строгом смысле слова, потребления, распределения и обмена, которые являются

¹¹⁷ Оставляя в стороне их специфическое местное и национальное значение

различными сферами, тем не менее, не отделенными друг от друга. Мы сталкиваемся с коммодитизацией, то есть с разделением потребительской стоимости и меновой стоимости. Именно данная стадия развития является актуальной, по мере того как мы достигаем момента установления новых «классов деятельности»¹¹⁸. Таким образом, мы подготавливаем почву для иного взгляда на социально-экономическое разделение труда, централизованного, с определением и организацией капитала: в центре мы обнаруживаем установление «фирмы» — структуры, которая одновременно отделяет процесс производства от процесса индивидуального потребления и соединяет различные, в особенности технические, «элементы» производственного процесса [15: 6]. Данный краткий обзор уже показывает, насколько сложен и противоречив процесс социализации, особо отражающий аспекты разделения, индивидуализации, добавления, комбинации, перестановки и дополнения. На определенных этапах это помогает установить, как минимум на некоторое время, достаточно стабильное социально-экономическое окружение, близкое к пониманию режима накопления в перспективе французской теории регуляции¹¹⁹. Если продолжить данную линию аргументации, можно обнаружить в основе два компонента режима регуляции, а именно: (i) система правового регулирования, состоящая сегодня из разнообразной и многоуровневой системы договоров¹²⁰ и (ii) сила эффекта «Hello», которая ведет к эффекту «Ярмарки тщеславия». Это намек на глянцево-журналы, которые выступают в поддержку протестантски излишнего богатства небольшого меньшинства, удовлетворяют интересам так называемого среднего класса и помещают их в некое однообразный постоянный поток логики протестантской этики. В то же время это заставляет безработных испытывать чувство вины и поощряет тех, кто готов изменить свой статус на предпринимателя, участника сдельной, долевого экономики и т.д.

¹¹⁸ Конечно, этот вопрос подлежит обсуждению, так же, как и вопрос социальной структуризации и социального класса.

¹¹⁹ Ален Липиц (Alain Lipietz), к примеру, определяет подобный режим как «стабилизацию в течение длительного периода распределения чистого продукта между потреблением и аккумуляцией, что подразумевает некоторое соответствие между трансформацией условий производства и условиями воспроизводства работников». [Lipietz, 1986: 19]

¹²⁰ От предлагаемых «социальных контрактов» до различных индивидуальных контрактов.

4. Условия фирмы: природа распространения.

Под «природой фирмы» Коуз в основном понимает организационную и управленческую стратегии с целью снижения издержек. Другими словами, ее сущность представляет собой вместилище для капитала, «огораживание капитала», обозначение особой территории и обеспечение эффективного присвоения произведенной стоимости. Неслучайно, что основной компонент в работе Коуза — акцент на вопросе транзакционных издержек как ядра фирмы. В более широком экономическом смысле работа Коуза заключается в максимизации владения производственными единицами, охватывающая производство, производственное потребление и распределение. Исследование Коуза имеет большое значение, однако и в нем есть ограничения, так как отсутствует существенное в данном случае раскрытие истинной причины, то есть организации и обеспечения структуры производства добавленной стоимости. При рассмотрении производства стоимости в связи с переходом на цифровые технологии в современном понимании этого процесса можно выделить несколько моментов более широкого спектра.

(i) Нас интересует, прежде всего, состав капитала и подходящая отправная точка, что затрагивает два раздела экономики, внутри которых расположены разные формы капитала¹²¹. Мы получаем $s+v$ или более детально: $s^{\text{фиксированный}}$ и $s^{\text{оборотный}}$, следовательно, $(s^{\text{фиксированный}} + s^{\text{оборотный}}) + v$. Также можно отметить, что разные формы капитала связаны друг с другом. Это дает нам одну структуру для распределения различных «компонентов» труда.

(ii) Важно отметить, что при любом анализе капиталистических экономик и даже более общего анализ иных видов экономик основанных на обмене необходимо учитывать два параметра, присущих большинству продуктов — исключены лишь те продукты, которые напрямую используются только производителем.¹²² речь идет о потребительской стоимости и меновой стоимости. Однако это явление обманчиво. Очевидно, что мы видим обмен в качестве

¹²¹ Раздел I — производство средств производства, II: производство предметов потребления; далее переменный и постоянный капитал (см. Маркс, 1885: 395)

¹²² В строго экономическом смысле необходимо добавить, что в таком случае не допускается дефицита, а производство и потребление по определению не вызывают вопрос в духе дилеммы рационального выбора, что маловероятно, учитывая, что человек всегда может заняться чем-то другим.

социального параметра, и в строго экономическом смысле это верно: успешный обмен делает абстрактный труд социально полезным и необходимым. Однако при отходе в этом вопросе от имплицитного экономически-редукционистского понятия мы видим, что социальный аспект не связан с меновой стоимостью, а определяется потребительской стоимостью, хотя это и противоречит, на первый взгляд, базовым гипотезам политической экономии, так что можно легко увидеть, что общая картина отличается, поскольку «концепция мира, по мнению Маркса, включает понятие освоения природы человеком для удовлетворения собственных нужд и потребностей» [4: 131, 7: 5]. Это реальная жизнь реальных людей — социальных существ — людей, которые строят свою повседневную жизнь, так что социальную сферу можно определить как «итог взаимодействия между людьми (действующие лица) и созданной ими средой, а также природной средой. Ее суть состоит во взаимосвязанных отношениях производства и воспроизводства» [17: 260]. Только с этими оговорками можно определить параметры любого «товара» и «продукта» в перспективе взаимообмена.

Это лишь вступление к обсуждению другого любопытного вопроса — вкратце, мы можем назвать его проблемой четырех типов товаров, которые описаны Элино́р Остром.

Табл. 1. Характеристика благ [13, с. 645]

| | Конкурентность между потребителями за потребление | | |
|---|---|--|--|
| | Высокое | Низкое | |
| Трудность исключения потенциальных потребителей | Высокое | Запасы в совместном владении: бассейн грунтовых вод, озера, ирригационные системы, рыбные ресурсы, леса и т.д. | Общественные блага: мир и безопасность в обществе, национальная оборона, знание, противопожарная защита, прогноз погоды и т.д. |
| | Низкая | Частные товары: еда, одежда, машины и т.д. | Платные блага: театры, частные клубы и др. |

В основе классификации лежит центральное понятие, представляющее собой два критерия — (не)конкурентность и (не)исключаемость благ. Не менее важно то, что Остром говорит о сложности исключения потенциальных

потребителей, таким образом подчеркивая, что это не вопрос о природе или технологии, но в той же мере вопрос о принятии политического решения. Классификация благ и продуктов:

- соответствует их внутренней характеристике общественного и необщественного;
- связана с атрибуцией потребительской стоимости и меновой стоимости;
- связана с характером категории капитала, к которому они принадлежат (v и c, соответственно).

Акцентирование внимания на политическом параметре не означает, что ценностно-теоретический подход будет списан со счетов. Напротив, его задача — укрепить эту идею путем пересмотра значения категории (i) в контексте понимания способа производства как формы социализации, в то же время (ii) под социализацией понимая процесс подстраивания индивидуумов под отношения с другими и со «всем остальным миром» — вне зависимости от того, является ли этот процесс сконструированным или естественным, «коммунитарным» или «социальным»¹²³. Это не только вопрос «взаимосвязанных производственных и воспроизводственных отношений людей», но и вопрос определения стоимости, то есть того, что является приемлемым с социальной и экономической точки зрения. Подобную приемлемость можно понять лишь в трехсторонней¹²⁴ перспективе состава властных структур, воспринимаемых как легитимное правление и способ присвоения (что в определенной степени также представляет собой социально-технологический параметр способа производства).

Самую сущность этой системы следует понимать как отражение процесса постоянной реструктуризации и «перетасовку» структуры капитала, т.е. структурирование процесса повышения ценности. Исторически сложилось так, что повышение ценности как вопрос получения выгоды [9] — это всего лишь один вариант, достаточно новый и обладающий исторической спецификой [14: 30]. Однако даже внутри такой капиталистической структуры — системы, которая в целом фундаментально основана на принуждении — настройка основана на особой форме реляционности структуры капитала.

¹²³ Последняя формулировка — это отсылка к Фердинанду Теннису (Ferdinand Toennies), хотя можно сделать множество похожих ссылок.

¹²⁴ Отсылка к диалектической триаде, а не к Святой троице.

Наибольшую актуальность приобретает

- относительное значение и отношение между постоянным и переменным капиталом;
- выражаемое как коммодификация и декоммодификация продукции, средств производства и производственных факторов;
- что особо определяет и формирует понятие общества, которое должно быть пересмотрено в контексте доминирования рынка в общей перспективе¹²⁵;
- таким образом уточняется структуризация процессов повышения ценности.

Последний пункт может быть сформулирован как вопрос повышения ценности в рамках капиталистического рынка и звучать как «Кто платит по счетам?» Следовательно, мы приходим к сути социально-экономического определения, а также места работы, труда и, собственно, занятости. Однако прежде чем перейти к этим вопросам, мы более подробно остановимся на том, кто использует товары.

(iii) Причина, по которой мы рассматриваем (не)конкурентность и (не)исключаемость с точки зрения «пользователей» и потребителей и их отношение к товарам и услугам, проста: мы можем определить и связь между пользователями и производителями / продуктами, и сближение и объединение производства и потребления. Потребление всегда является частью общего процесса социального производства, а также включает производство самой совокупности социальных факторов. Можно также вернуться к определению режимов накопления, что подразумевает эту отсылку. Подобное взаимопроникновение затрагивает возникновение и постоянную консолидацию гегемоний, как относительный вопрос режима накопления, метода регуляции, образа жизни [2, 8].

В исследовании NASTA на тему совместной экономики с

¹²⁵ Имеется в виду обсуждение работы Поланьи и тезис о «разукоренении» — авторы данной работы считают, что доминирующее мнение по этому вопросу — односторонне, так как оно отрицает тот факт, то рыночное общество формирует общую перспективу — делая отсылку к Грамши (Gramsci), можно говорить о рынке, как о принудительной силе, с помощью которой формируется более широкая система гегемонии, где эта господствующая идеология сама включает некоторые механизмы принуждения в качестве законного применения силы — в качестве примера можно привести формы социального обеспечения.

социальными намерениями [12], хоть оно и является спорным и эклектичным, указан полезный список характеристик совместной экономики:

- **Актив/ресурс** — на чем сфокусирована совместная экономика? Данный фактор указывает на то, какой тип ресурсов или активов занимает центральное место в совместной экономике.

- **Отношение между конечными пользователями и организацией/платформой** — как организация взаимодействует со своим конечным пользователем (люди, которые предоставляют услуги и ресурсы либо пользуются ими через платформу)?

- **Взаимодействия конечных пользователей** — как конечные пользователи платформы взаимодействуют через эту организацию (включая тех, кто предоставляет услуги или ресурсы и пользуется ими)? Деятельность может включать получение/предоставление займа, аренду, продажу/покупку, обмен, бартер и дарение.

- **Масштаб операций** — насколько эта деятельность обширна? Может включать уровень активности, географию и (если актуально) оборот.

- **Тип цифровых технологий** — какой тип цифровых технологий используется для облегчения данной совместной деятельности? [12, 16]

Не отрицая тот факт, что потребуется дальнейшая систематическая доработка, мы можем интерпретировать это как матрицу, которую можно использовать для оценки «схемы гегемонии» относительно того, что мы называем «уместностью присвоения». Этот громоздкий термин отражает систему накопления, так как мы видим ссылку на временно стабильные отношения между «условиями производства и условиями воспроизводства работников» [10] в качестве гегемонии, как мы упоминали ранее. Таким образом, «уместность присвоения» просто означает поиск схем, которые «приняты» в данном обществе в данный период времени, когда идет речь о производстве и воспроизводстве жизни — системы, характеризуемой напряженностью между

- потребительской и меновой стоимостью;
- доступностью, с одной стороны, и «ограниченным выбором», с другой;
- пониманием и исполнительным умением;

- личной тревогой и социальной аномией; а также
- правительственностью (governmentality) и ограничениями управления [8: 103].

Исторический характер занятости и, соответственно, ненадежности в данной ситуации четко определен и приобретает значение на общем уровне, что отражено в таких терминах, как «общество на основе занятости», а также «режим государств с развитой социальной системой». Важно отметить, что это открывает дорогу к аналитическому соединению рынка и общества — таким образом, возникает большая проблема по преодолению ориентирования на моральные мотивы, нацеленные на этическую экономику в качестве альтернативы, а также отказ от поиска простых политических решений, которые сейчас часто ограничены из-за излишек в некоторых областях и в частных случаях. Не отрицая необходимости обеих стратегий, не менее важно развивать долгосрочную стратегию, чтобы получить правильное понимание социально-экономической локализации текущих процессов. Это основывается на предположении о том, что труд — фиктивный товар [14: 68]. Кроме того, с изменением состава капитала мы также наблюдаем процесс, который усиливает этот фиктивный характер, соединяя его с другим фиктивным товаром — информацией в форме данных. Другими словами, мы видим развитие социализации труда с другими параметрами и нового типа: ввиду того, что социализация — это вопрос (i) разделения и объединения труда и (ii) фактическая проверка социального характера путем продажи товара на рынке, сейчас становится все более заметно в непосредственном социальном характере: разделение и объединение изначально не представлены в фирме в качестве «внешней структуры». Кроме того, его можно обнаружить в прямом, предполагаемом и одно актовом взаимодействии и кооперации. Можно говорить о процессе, который действительно и неотъемлемо соединяет производство, распределение и потребление и которое социально и технически вызывается сетевым эффектом, и, соответственно, возникает нечто новое: «Фундаментальная характеристика платформ — это наличие сетевого эффекта: платформы приобретают ценность по мере увеличения количества пользователей. Когда все больше пользователей использует платформу, она становится более привлекательной для потенциальных пользователей. ... Существует два вида

сетевых эффектов: прямой сетевой эффект (увеличение количества пользователей приносит еще больше пользователей ...) и косвенный сетевой эффект, когда большое количество пользователей одной части платформы ... приносит больше пользователей на другую часть платформы» [5: 6]. Уже на уровне производства физических товаров и программного обеспечения крайне актуален комбинированный результат: объекты, являющиеся частью ряда более-менее маленьких объектов, сами по себе часто не имеют значения, а являются «ценными», экономически важными только в комбинации с другими. На самом деле, гениальность Стива Джобса как раз и состояла в таком таланте презентации «композиций», и можно даже сказать, что это — современная форма «присвоения остатков», некое ветошничество, когда целое — больше суммы составляющих его частей.

Сегодня в результате (i) разделения и объединения труда и (ii) фактического подтверждения социального характера посредством продажи продукта на рынке мы сталкиваемся с двумя движениями: (α) взаимодействия и взаимозависимости увеличиваются и усиливаются; (β) различные явления и элементы сближаются и одновременно усложняются, часто становятся малопонятными, что, конечно, требует большего признания дистанционных связей.

В результате мы объективно видим крайне противоречивый процесс личного присвоения. Хотя эта мысль не так очевидна, при рассмотрении основных новостей и опор современного образования из-за наших первых впечатлений мы часто не замечаем противодействия, которые легко не заметить, так как, на самом деле, они идеально интегрированы в основной процесс. Будет достаточно упомянуть лишь несколько из них. Основная идея — показать, что существуют различные механизмы, которые систематически ослабляют личное накопление. Лежащая в основе структура заключается в том, что, с одной стороны, стоимость личного накопления снижается благодаря использованию социального капитала, но, с другой стороны, запасы в совместном владении и общественные блага становятся доступными для личного накопления. Мы можем их обобщить, используя таблицу с множеством полей, чтобы составить хотя бы грубую классификацию текущих процессов. Отправная точка и индикация данного начинания имеет отношение к норме прибыли. В таблице с множеством полей должны быть

рассмотрены механизмы, которые определяют органическое строение капитала.

$$\frac{c}{v}$$

или

$$\frac{(c_{\text{фиксированный}} + c_{\text{оборотный}})}{v + s}$$

По мере движения к формуле нормы прибыли мы должны добавить понятие прибавочной стоимости (s) к переменному капиталу, т.е. как часть знаменателя — в общедоступных экономических терминах это что-то вроде дохода от предпринимательских способностей.

Другими словами, предлагается интерпретировать недавние разработки из совершенно иной линии аргументации, чем это сегодня часто принято у левых теоретиков, у которых мы видим некое «возрождение» вопроса примитивного или исходного накопления. Не отрицая подобное подчинение всего рыночным правилам, не стоит забывать, что более правильной интерпретацией тезиса Поланьи о «разукоренении» будет следующая фраза: «рынок — новое и единственное решающее основание». Рынок, используемый и регулируемый обществом, как сложная система денежных и неденежных сдержек и противовесов, поменялся: сложная система денежных и неденежных сдержек и противовесов используется и регулируется «законом рынка». В результате мы сталкиваемся с интеллектуальной проблемой — появление нового общества за счет разрушения даже основ старого общества — подобная двусмысленность становится очевидной, если посмотреть на формулировку Поланьи, где сказано, что «контроль экономической системы рынком имеет огромные последствия для всей организации общества: это означает, ни много ни мало, функционирование общества как приложения к рынку. Не экономика укоренена в социальных отношениях, а социальные отношения укоренены в экономической системе» [14: 57]. Классификацией труда и земли как «фиктивных товаров» часто пренебрегали: взяв в качестве ориентира современный вариант развития экономики, можно увидеть, что два фиктивных товара — земля и труд — признаются лишь как факторы производства. Их истинная природа — быть средой и жизнью людей — опускается. Поланьи утверждает, что «важно следующее: труд, земля и деньги — неотъемлемые элементы индустрии; на рынках они

также должны быть организованы. На самом деле, эти рынки формируют крайне необходимую часть экономической системы. Но труд, земля и деньги, очевидно, не являются товарами; постулат о том, что все, что покупается и продается должно быть произведено на продажу, неприменим по отношению к ним» [14: 72]. Касательно труда и земли это очевидно — первое это сущность самого человека, второе — место его обитания; что касается денег, то в этом случае очевидность того, что они не являются товаром исходит из положения о том, что деньги это посредник: деньги не производятся для покупки и продажи но для того, чтобы была возможной покупка и продажа товаров¹²⁶. Эти утверждения свидетельствуют о том, что «(раз)укоренение» лежит в основе и антропонимической системы, таким образом меняя порядок различных параметров социальных структур и процессов.

Следовательно, возникает интеллектуальная задача — понимание капитала как социальных отношений, некоей «формы», в которой организованы производство и распределение богатства. Очевидно, что мы имеем дело с отношениями, которые склонны меняться и часто открыты к изменениям. Однако это также означает, что мы должны оценивать формы производства и распределения богатства не просто как капитал. Отправная точка — определить стоимость, под которой понимаются социальные параметры, определяющие ценность. Задача состоит в том, чтобы транслировать эту мысль в новую формулу теории стоимости. Первый шаг — значительно расширенная версия формулы, указанной выше.

$$(v_{\text{капитализированная}} + v_{\text{декапитализированная}}) + (s_{\text{капитализированная}} + s_{\text{декапитализированная}}) \frac{(c_{\text{фиксированный}} + c_{\text{оборотный}})}{v_{\text{капитализированная}} + v_{\text{декапитализированная}}}$$

Однако проблема в том, что спор остается в рамках традиционной формы капиталистического формирования, капитал подразумевает:

- личную инвестицию как источник;
- зависимость от капиталистического способа производства;
- включает конфигурацию фиктивных товаров;
- нацелен на личный доход;

¹²⁶ В действительности эта предпосылка может быть пересмотрена в некоторых случаях в зависимости от контекста, например, при анализе процесса трансформации финансового капитала в фиктивный и виртуальный капитал и его отделение от реальной, производственной сферы.

- реализуется установлением стоимости по факту, ограничен редуccionистским господством конкурентоспособности.

Наконец, все эти различные выравнивающие механизмы необходимо рассматривать и компенсировать друг другом при помощи анализа уровня компаний/фирм, разделов экономики.

Хотя на первый взгляд это не вопрос локализации процессов производства в физическом и географическом смысле, это скорее вопрос определения движущей силы повышения ценности и обесценивания. Это может быть интерпретировано по-разному, в частности:

- сокращение издержек

- принуждение
- использование рыночного преимущества
- рационализация
- эффект масштаба и массовое производство

- увеличивающаяся производительность

- увеличение рабочего дня
- рационализация
- интенсификация труда

- экстернализация издержек

- на другой капитал
- на государство
- «на мир и будущее»

- обесценивание капитала

- война
- искусственные технологические пережитки
- благотворительность
- определенные типы налоговых послаблений и субсидий

(например, программа по утилизации автомобилей)

Для того чтобы понять общую схему, необходимо проанализировать частные случаи и модели, а также «направление» для каждого. Мы предлагаем четыре варианта:

1. СНИЖЕНИЕ ДОЛИ С

- Разделение, сдельная экономика и т.д.
- Массовое производство продуктов класса «люкс»
- Изменение характера товаров — низкое, нормальное, высокое... , товары Веблена становятся нормой
- Также благотворительность и амортизация на «низком уровне»

- стартапы

2. СНИЖЕНИЕ ДОЛИ V

- аренда
 - разделение
 - благотворительность
3. ПОВЫШЕНИЕ ДОЛИ V
- стартапы
4. НЕОПЛАЧИВАЕМОЕ ПРИСВОЕНИЕ V = СНИЖЕНИЕ ДОЛИ V
- Разделение, сдельная экономика и т.д.
 - «сделай сам»
 - самообслуживание
 - гедонистическая социальная вовлеченность
 - стартап

Чтобы подготовить более подробную структуру, позволяющую понять текущее политико-экономическое и социально-экономическое развитие в отношении напряженного характера отношений способа производства, которые не могут дальше разворачиваться и еще недостаточно развиты в том, что касается новой формации, нам необходимо заново установить отношения (а) извлечения ценности от использования и (б) определить фактический характер капитала, то есть различие между социальным и частным капиталом в истинном понимании. Исходное накопление, присвоение и даже просто расширение производства как часть хищнической конкуренции и особенно активная эксплуатация — исторические способы приватизации социальных благ или присвоения личных активов. В данном случае можно также говорить о фиктивном капитале. Как минимум это может служить прототипом для разработки соответствующей аналитической структуры. Таким образом, мы получаем новую формулу:

$$\frac{(c_{\text{фиксированный}} + c_{\text{оборотный}}) + (c_{\text{фиктивн.фиксированный}} + c_{\text{фиктивн.оборотный}})}{(v_{\text{капитализирован.}} + v_{\text{фиктивн.общ}}) + (s_{\text{капитализирован.}} + s_{\text{декапитализирован.}_\text{общественное благо}})}$$

Таким образом, мы переходим к следующему важному шагу — меняем местами числитель и знаменатель¹²⁷:

$$\frac{(v_{\text{капитализирован.}} + v_{\text{фиктивн.общ}}) + (s_{\text{капитализирован.}} + s_{\text{декапитализирован.}_\text{общественное благо}})}{(c_{\text{фиксированный}} + c_{\text{оборотный}}) + (c_{\text{фиктивн.фиксированный}} + c_{\text{фиктивн.оборотный}})}$$

Данное изменение — фундаментально важно, так как цель процесса теперь не накопление капитала, но поддержание и увеличение социальных активов. На данный момент

¹²⁷ с значительно меняется.

достаточно отметить два самых важных последствия: во-первых, мы получили другое основание для определения стоимости — включающее социальные и «общие» ценности; во-вторых, сейчас меняется концепция капитала — вместо того, чтобы ставить задачей накопление капитала, процесс скорее нацелен на использование капитала для увеличения значения числителя. Иными словами, переменный капитал не абсорбируется и обесценивается, как обычно происходит в капиталистической модели. Вместо этого полностью признается тот факт, что это — единственный фактор, который на самом деле генерирует ценность. Кроме того, последствия для устойчивости и роста очевидны: чем меньше использование s в отношении v и, очевидно, чем выше относительный результат v и s , соответственно, мы видим также социальные преимущества — имеются ли в виду товары и услуги или общие блага [реальное богатство наций] либо нематериальный результаты¹²⁸.

5. Переход на цифровые технологии, прекаризация и экономика сети — предварительный вывод.

При подготовке выводов мы рассматривали различные аспекты, а также масштаб и скорость изменений, так как что-то большее было бы излишне. Вначале стоит подчеркнуть, что ситуация ярко характеризуется четырехсторонней гибридизацией и перестановкой. Речь идет о:

(i) **понимании экономической ценности и роли товаров / производства товаров**, то есть роль коммодификации, но также роль различных видов товаров;

(ii) **актуальных организационных единицах и характере их границ**, то есть «роль фирмы»;

(iii) **характере работы / труда**, то есть роли занятости, как механизма, который обеспечивает личное воспроизводство, частное накопление и особое социальное укоренение¹²⁹;

(iv) **образе жизни**, то есть «стратегия справляться» и зарабатывать на жизнь.

Одна из возникающих проблем в капиталистических экономиках — напряжение между потребительской и меновой стоимостью. Действительно, это делает особенно важным следующий факт: мы видим реальное разграничение между двумя понятиями, что в крайнем случае означает простую

¹²⁸ Некоторые из них традиционно считаются «услугами».

¹²⁹ Что мы рассматриваем сегодня как общественные инфраструктуры, услуги общего характера и т.д.

систему на основе обмена, с одной стороны ¹³⁰, и, с другой стороны, «натуральное» производство с бартерными отношениями ¹³¹.

Маркс и Энгельс утверждают, что движущая сила истории — классовая борьба. С внедрением капиталистической гегемонии критика в основном высказывалась в отношении неправильного функционирования системы и была нацелена на защиту прав в рамках заданного порядка, пренебрегая историческим фактором: этот порядок, на определенной стадии и до определенного момента времени прогрессивный, в какой-то момент истории станет сдерживать развитие собственных противоречивых требований. На данный момент, если говорить о развитии, необходимо обратить внимание на распределение различных элементов социального воспроизводства на национальном и глобальном уровне — провести некий SWOT анализ, в данном случае он будет ориентирован на социальное воспроизводство и оценку различных доступных схем роста капитализации. Можно сделать отсылку к выше представленной формуле на и заново определить элементы. Таким образом, получаем табл. 2.

Табл. 2. Схема альтернативной оценки производства богатства и формула для политико-экономических целей

| Экономические термины | Традиционные обозначения | Технология | Эффект масштаба |
|------------------------|---|--|-----------------------------------|
| V капитализированный | Занятость | Влияет | Масштабный, связан с предприятием |
| V фиктивный общ | Неоплачиваемый уход, добровольное участие, «участие рядовых членов общества в политике» | Слабое влияние, эффективны «сетевые приложения» | Небольшой или связан косвенно |
| S капитализированный | Прибыль, аренда | Рационализация и тенденция к снижению уровня прибыли | Тенденция к масштабному эффекту |
| S декапитализированный | Общественные парки и объекты | Не играет большую роль | Масштабный |

¹³⁰ Финансовые рынки, речь не идет о деньгах (S. Sassen, в различных местах)

¹³¹ Отношения на основе сделки и разделения работы

| Экономические термины | Традиционные обозначения | Технология | Эффект масштаба |
|---------------------------|--|--|---|
| — общественные блага | | | |
| С фиксированный | Машины, здания | Разнообразная, зависит от сектора | Незначительный, тенденция к масштабному, хотя с современными технологиями может иметь обратный эффект |
| С оборотный | Не применимо | Использование «хакерских систем», постоянное присвоение частных и общественных /общих данных | Обычно масштабный, периодически в качестве шлюза используются более мелкие единицы |
| С фиктивный фиксированный | Земля, общественные объекты, информационные технологии | Особенно крупные серверы | Масштабный |
| С фиктивный оборотный | Сырье, данные и информация | Сильно зависит от новейших технологий, как можно более передовые технологии | «По природе масштабный» |

Эта оценка не является прямой и окончательной — будь то прекаризация, эффект применения цифровых стратегий в таких областях, как сдельная экономика, долевая экономика, совместное потребление, экономика по требованию или распределение эффектов на национальном, международном и глобальном уровнях. Указанная схема должна помочь лучше разобраться в двусмысленности и противоречиях, которые характеризуют данные явления.

Если рассматривать более-менее широкие перспективы для развития тех мыслей, которые изложены в настоящей статье, необходимо сделать шаг назад и в широкой перспективе увидеть, что главная сложность множества решений проблемы неустойчивости заключается в том, что они предлагают очень узкий взгляд на проблему в целом. Однако если мы смотрим на [сокращающуюся] занятость и [сокращающуюся] социальную защиту, настоящая причина неустойчивости согласно всему вышеизложенному анализу заключается в

сдвигах в структуре капитала, режиме накопления и реализации капитала. Мы наблюдаем в настоящий момент двухуровневую борьбу за власть. Первый уровень — борьба между различными группами капитала, можно даже сказать, что она аналогична размолвке между крупным и небольшим капиталом в Веймарской республике, завершившейся Второй мировой войной, но существующая сейчас война более комплексна, она разразилась между подразделениями экономики, а именно между Подразделением I: производство средств производства; Подразделением II: производство товаров потребления; Подразделением III — оказание финансовых услуг; Подразделением IV — не посреднические услуги. Второй уровень — глобальная борьба между регионами: против цепочек создания допустимой ценности, гарантий «достаточной доли», здесь мы увидим очень жестокую конкуренцию, увеличение уровня эксплуатации в системе, которая усиливает глобальное неравенство и результируется в создании глобальных цепочек бедности.

Список литературы:

1. Belk, Russell, 2013: You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online; in: Journal of Business Research 67 (2014) 1595–1600; <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.10.001>; 13/06/17
2. Brand, Ulrich/Wissen, Markus, 2012: Global Environmental Politics and the Imperial Mode of Living: Articulations of State–Capital Relations in the Multiple Crisis, Globalizations, 9:4, 547-560; <http://dx.doi.org/10.1080/14747731.2012.699928>
3. Coase, R.H., 1937: The Nature of the Firm; in: *Economica*, New Series, Vol. 4, No. 16: 386-405; <http://www.jstor.org/stable/2626876>; 11-06-2017
4. Engels, Frederick, 1884: The Origin of the Family, Private Property and the State. In the Light of the Researches by Lewis H. Morgan; in: *Marx&Engels Collected Works*. Volume 26: Engels 1882-89; Lawrence & Wishart, 2010 [Electric Book]: 129-276
5. Evans, Peter C./Gawer, Annabelle, January 2016: The Rise of the Platform Enterprise. A Global Survey; New York: The Center for Global Enterprise; The Emerging Platform Economy Series, 1
6. Hartl, Barbara/Hofmann Eva/Kirchler, Erich, 2015: Do we need rules for “what’s mine is yours”? Governance in collaborative consumption communities; in: Journal of Business Research 69 (2016) 2756–2763; <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.11.011>; 13/06/17
7. Harvey, David, 1982/1999/2006: *Limits to Capital*; London/Brooklyn, Verso: 5
8. Herrmann, Peter, 2016: Social Quality — Regaining Political Economy; *International Journal for Social Quality*, *International Journal of Social Quality* 6(1), Summer: 88–107
9. Herrmann, Peter, March, 11, 2017: Gainification ...; <https://williamthompsonucc.wordpress.com/2017/05/11/gainification/>; 18/06/17
10. Lipietz, Alain, 1986: New tendencies in the international division of

labor: Regimes of accumulation and modes of regulation. In A. J. Scott and M. Storper (Eds.), *Production, work, territory: The geographical anatomy of industrial capitalism*; Boston/London/Sydney: Allen and Unwin: 16-40

11. Marx, Karl, 1885: *Capital Volume II*, in: *Marx&Engels Collected Works*. Volume 36; Lawrence & Wishart, 2010 [Electric Book]

12. NASTA, 2016: More than profit: a collaborative economy with a social purpose. Preliminary review of how collaborative economy models can help address social challenges in Europe and the characteristics of current activities; Ref. Ares(2016)4889203 — 31/08/2016; <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/18443/attachments/1/translations/en/renditions/pdf/17/06/17>

13. Ostrom, Elinor, 2010: *Beyond Markets and States: Polycentric Governance of Complex Economic Systems*; in: *American Economic Association (Ed.): The American Economic Review*. Vol. 100, No. 3 (June 2010): 641-672; <http://www.jstor.org/stable/27871226>; 23-06-2015 09:18)

14. Polanyi, Karl, 1944: *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*; Boston: Beacon Press, 1957: 30

15. Smith, Adam, 1776: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*; London: Methuen&Co.; 1930 *The Condition of the Firm: The Nature of Diffusion*

16. Todolí-Signes, Adrián, 2017: The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?; in: *Transfer*, Ed.: ETUI; Vol. 23(2) 193–205

17. van der Maesen, Laurent J.G./Walker, Alan, 2012: *Conclusion: Social Quality and Sustainability*; in: van der Maesen, Laurent J.G./Walker, Alan (eds.) *Social Quality. From Theory to Indicators*, Basingstoke: Palgrave Macmillan: here: 250-274

§ 6.2. Неустойчивая занятость в контексте императивов устойчивого развития

1. Введение.

Концептуальный взгляд на проблемы неустойчивой занятости в XXI веке с позиций целей устойчивого развития и новых трендов в экономическом развитии предполагает формирования определенного аналитического фундамента, позволяющего обосновывать адекватные ответы на вызовы новой социально-экономической реальности. По мнению исследователей, ключевым словом для будущего становится «устойчивость» [2]. В комплексе понятий: устойчивое развитие, устойчивый экономический рост и т.д. также, на наш взгляд, должно присутствовать понятие «устойчивая занятость».

В докладе Бюро МОТ по деятельности в интересах трудящихся подготовленном к проходившему в 2011 г. симпозиуму «Политика и законодательное регулирование в борьбе с неустойчивой занятостью» (2011) неустойчивая занятость трактуется через синтез двух категорий

контрактного трудоустройства (ограниченный срок контракта и природа трудового взаимоотношения), характеризующихся неустойчивыми условиями труда. В рамках неустойчивых условий выступают следующие: низкая заработная плата; низкий уровень защищенности от прекращения трудовых отношений; отсутствие доступа к механизмам социальной защиты, льготам и пособиям, ассоциирующимся с полной и постоянной занятостью и отсутствие (ограничение) возможности для работников реализовывать свои права на рабочем месте [3].

Определение стратегий развития сферы труда и занятости в настоящее время невозможно без рассмотрения ее в более широком контексте, взаимосвязи со сбалансированным решением экономических, социальных и экологических проблем. Принятие императивов устойчивого развития в области качественного и непрерывного образования, достойного труда, гендерного равенства, сокращения неравенства, достижении экологических целей, рациональных моделей производства и потребления и пр. непосредственно влияет на предметное поле занятости и современной политики занятости, требует совершенствования инструментария и технологий обеспечения устойчивости занятости.

2. Основная часть.

Реализация целей устойчивого развития, рассматриваемая в разрезе экономической, социальной, экологической и институциональной составляющих, детерминирует дальнейшее развитие новых видов деятельности, расширение профессионального пространства занятости, расширение спектра высокотехнологичных рабочих мест, «зеленых рабочих мест», развитие новых сегментов рынка труда в различных сферах. Усиление сегментации приводит к появлению нового равновесия между секторами с устойчивой и неустойчивой занятости (табл. 1).

Табл. 1. Цели устойчивого развития и «устойчивость» занятости

| Цели устойчивого развития | Взаимосвязь с устойчивостью и неустойчивостью занятости |
|--|---|
| Повсеместная ликвидация нищеты во всех ее формах | Обеспечение доступа к рабочим местам, устойчивости занятости, достойного уровня заработной платы способствуют повышению и стабильности получения дохода и повышению уровня жизни. |
| Ликвидация голода, | Устойчивое развитие сельского хозяйства |

| Цели устойчивого развития | Взаимосвязь с устойчивостью и неустойчивостью занятости |
|--|---|
| обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания и содействие устойчивому развитию сельского хозяйства | предполагает, с одной стороны, расширение спектра «новых рабочих мест» в данном секторе (занятость на которых может иметь устойчивый характер) и, с другой стороны, расширение неустойчивых форм занятости в сельском хозяйстве, неформальной занятости. |
| Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте | Повышение устойчивости и гарантий занятости, безопасные условия труда, стандартный режим рабочего времени, доходы, участие работников в корпоративных медицинских и социальных программах, отсутствие стрессов на рабочих местах, обеспечивают выбор технологий обеспечения благополучия. |
| Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех | Качественное образование, стратегии непрерывного обучения способствуют накоплению человеческого капитала, повышают «устойчивость» занятости, выступают некой гарантией при увольнении в период экономических шоков; вместе с тем повышают мобильность высококвалифицированных кадров. |
| Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек | Гендерное равенство в плане доступа к рабочим местам, выбору занятости, продвижению по карьерной лестнице, контрактации и т.д. будет способствовать повышению гендерного равенства в плане устойчивой занятости. |
| Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех | Устойчивая занятость для различных категорий граждан будет способствовать росту производительности труда и экономическому росту. Вместе с тем развитие новых форм и видов занятости будет объективно сопровождаться ростом неустойчивых ее форм, зависимых от динамики спроса на национальном и мировых рынках. |
| Создание прочной инфраструктуры, содействие | Индустриализация и внедрение инноваций позволяют создавать качественные рабочие места в «новых |

| Цели устойчивого развития | Взаимосвязь с устойчивостью и неустойчивостью занятости |
|---|---|
| обеспечению всеохватной и устойчивой индустриализации и внедрению инноваций | секторах» экономики, которые могут характеризоваться различным сочетанием устойчивой и неустойчивой занятости (длительность контрактов, возможность «расщепления» трудовых отношений, уровень развития сектора дистанционного труда и др.); позволяют совершенствовать условия труда и гарантии безопасности труда, снизить травматизм и профзаболеваемость, а инновации, кроме того, могут приводить к необходимости обеспечения гарантий занятости через поиск новых форм взаимодействия работников с работодателями и т.д. |
| Снижение уровня неравенства внутри стран и между ними | Сокращение уровня неравенства внутри страны становится возможным за счет обеспечения достойной занятости и дохода. |
| Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и устойчивости городов и населенных пунктов | Необходима разработка региональных стратегий и программ содействия устойчивой занятости, обеспечения социального диалога в широком контексте, решение трудовых проблем на уровне территорий без усиления протестного движения и др. |
| Обеспечение рациональных моделей потребления и производства | Выбор модели потребления в определенной мере детерминирован гарантиями занятости, величиной дохода и др. Рациональные модели производства предполагают наличия соответствующих условий труда, его оплаты, обеспечения возможностей повышения профессионального уровня работника, оптимальное соотношение различных категорий работников с разными контрактами занятости. |
| <p>Сохранение и рациональное использование океанов, морей и морских ресурсов в интересах устойчивого развития. Защита, восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное управление лесами, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биологического разнообразия.</p> <p>Достижение экологических задач может приводить к двойственным последствиям для стабильности, устойчивости занятости в региональном, корпоративном, отраслевом разрезах.</p> | |

| Цели устойчивого развития | Взаимосвязь с устойчивостью и неустойчивостью занятости |
|---|--|
| Этот аспект требует | дополнительного исследования в плане создания рабочих мест с соответствующими условиями труда. |
| Содействие построению миролюбивых и открытых обществ в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях | Достижение данной цели связано в том числе и обеспечением доступа к механизмам защиты прав занятых (вне зависимости от вида и формы), предполагает развитие волонтерской деятельности (на временной или постоянной основе). |
| Укрепление средств достижения устойчивого развития и активизация работы механизмов глобального партнерства в интересах устойчивого развития | Для международного сообщества в повестке вопросов по устойчивому развитию должны стоять и вопросы об устойчивости занятости, борьбы с ее прекаризацией. Целесообразно расширить состав индикаторов устойчивой занятости и включить его в блок индикаторов цели «Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех». Предполагается, что страны разрабатывают собственные стратегии, планы и программы по достижению обозначенных ЦУР, которые в свою очередь призваны играть роль ориентира, позволяя странам привести свои планы в соответствие с глобальными обязательствами. |

Источник: составлено автором на основе: [Sustainable Development Goals](#).

Рост неустойчивой занятости объективно обусловлен современными социально-экономическими трансформациями на глобальном, национальном и региональном уровнях. В Докладе MOT World Employment and Social Outlook — Trends 2016 отмечается, что в странах мира уровень прекаризованной, незащищенной занятости в 2015 г. составлял 46,1%. По прогнозам в 2019 г. он сократится лишь до 45,8%.

Вместе с тем встает проблема индикации изменения устойчивости занятости в аспекте достижения ЦУР. Использование традиционных показателей (в частности, уровня и продолжительности безработицы и др.) недостаточно для диагностики реального состояния такого «нового» равновесия. Это ставит проблему разработки целой системы показателей неустойчивой занятости. В частности, речь идет о необходимости расширения показателей, предложенных Г. Стендингом (нарушение гарантий в сфере труда: безопасности рынка труда; гарантии занятости; гарантии рабочего места (труда); безопасности труда; безопасности воспроизводства квалификации и др. [12: 10]).

Неустойчивая занятость является, с одной стороны результатом, а с другой, — причиной следующих трансформаций в предметном поле занятости и социально-трудовых отношений:

- изменение моделей поведения и качественных параметров субъектов рынка труда. Зачастую возникая как некие формы адаптации к нестабильному спросу, прекаризованная занятость в дальнейшем приобретает черты стратегии бизнеса. В этих условиях воздействие на формы неустойчивой занятости затрудняется;

- появление новых связей, закономерностей и тенденций развития рынка труда (в частности, расширение сегмента новых рабочих мест в «зеленой экономике», в «новой» энергетике, расширение сегмента новых форм занятости, виртуализация рынка труда, рационализация потребления, широкое вовлечение в сферу занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья и др.);

- новые межфункциональные взаимодействия отдельных составляющих политики занятости в аспекте «устойчивость-неустойчивость» занятости;

- усиление взаимосвязей политики занятости с макроэкономической политикой и ситуаций в целом;

- изменение подходов к оценке эффективности политики занятости.

В качестве новых потенциальных источников прекаризованной занятости можно отметить изменение структуры и динамики спроса на труд в связи с расширением определенных сегментов инновационной занятости, внедрение трудосберегающих технологий, развитием фриланса, новых видов занятости (в рамках которых формируются свои

паттерны «устойчивости» и гарантии тех или иных аспектов трудовых отношений). Как показывает практика, внедрение данных технологий не снимает, а в некоторых случаях даже усугубляет проблематику нового неравенства в сфере занятости и на национальных рынках труда в целом в связи с различными скоростями движения национальных систем занятости к конфигурации, определяемой как трендами социально-экономического, «цифрового» развития, так и соответствующей императивам целей устойчивого развития ООН.

Рассмотрим ряд трендов в области неустойчивой занятости в глобальном и национальном контекстах:

- безработица, бедность, неформальная и незащищенная занятость. По прогнозам, незащищенная занятость в развивающихся странах к 2018 году составит 78,5%, в развитых — 10%, в странах с развивающимся рынком — 46,2%. Остается высоким уровень бедности в странах (28,4% в 2016 г.) [15]. На рис. 1 представлены данные о незащищенной занятости в группах стран.

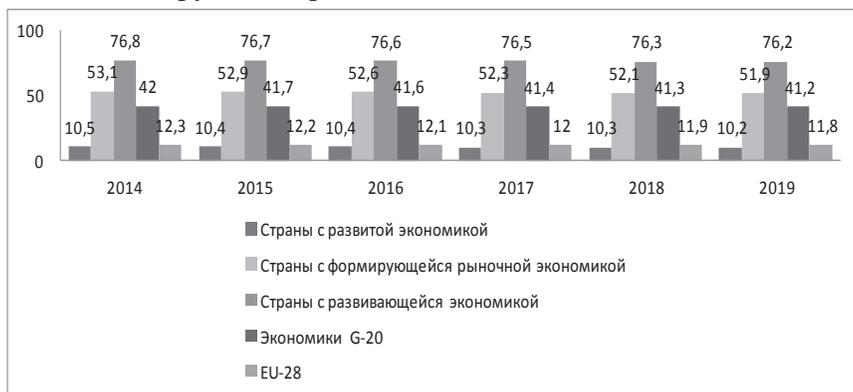


Рис. 1. Уровень незащищенной занятости в странах мира (2014–2019 в процентах) (построено по данным [14: 17]).

Рост структурной и долгосрочной безработицы, нестабильность молодежных рынков труда генерируют стратегические риски. Согласно прогнозам, в 2016–2030 гг. для новых участников мирового рынка труда потребуется 470 млн рабочих мест;

- развитие многообразных нестандартных форм занятости с новыми форматами «устойчивость — неустойчивость» в плане гарантий занятости, дохода, защищенности прав, гендерного равенства и т.д. Пространство

нестандартной занятости интегрирует полярные формы (от волонтерства, фриланса и краудсорсинга до временной, субконтрактной работы, агентской, множественной, неформальной, скрытой занятости), сопровождаемые дефицитом социальной защиты, прекарризацией. При этом гарантии безопасности труда, защищенности в рамках нестандартной занятости существенно различаются в страновом, региональном, отраслевом, внутрифирменном разрезах. Качество нестандартных форм занятости также зависит от «добровольности» участия в них и возможностей перехода в сектор стандартной занятости [10];

- явные формы неустойчивой занятости (измеряемые, наблюдаемые) сопровождаются расширением пространства ненаблюдаемых, неких переходных ее форм. В частности, стратегии и ориентации населения на поиск дополнительной занятости, профессиональные риски. В докладе о психосоциальных рисках в Европе (2014) показано, что 25% работников испытывают стресс в течение рабочего времени. Согласно данным российских исследований, в России 65% опрошенных работников отмечают влияние стресса на рабочем месте на состояние здоровья и мотивацию к труду [6]. Даже при формально гарантированной занятости наличие данных факторов может способствовать росту ее неустойчивых форм;

- высокая региональная дифференциация сферы социально-трудовых отношений по параметрам неустойчивости занятости. На наш взгляд, показатель дефицита достойного труда способен давать представление о негативных формах неустойчивости занятости. При этом необходимо учитывать, что сложность определения дефицита достойного труда на уровне регионов заключается в наличии комплекса разноуровневых, разносодержательных компонент (как монетарных, так и немонетарных) [5]. В качестве прогрессивных изменений по большому спектру индикаторов достойного труда в России за период 2001-2015 гг. можно назвать сокращение уровня безработицы (июнь 2017 г. -5,1%), гендерного разрыва в заработной плате, доли работающих бедных и др. В региональном разрезе конфигурация компонентов достойного труда может достаточно сильно различаться, что определяет и различные показатели индекса дефицита достойного труда (рис.2).



Рис.2. Индекс дефицита достойного труда по федеральным округам РФ (2015 г.) [5].

Вместе с тем не теряет актуальности проблема неустойчивой занятости в неформальном секторе (см. рис.3), достигающий от 12,2% занятых в Центральном федеральном округе до 44,4% — в Северо-Кавказском федеральном округе. Тенденция к разрастанию неформальной части рынка труда определяет необходимость обеспечения социальной защищенности и минимальных стандартов, усиления институциональных механизмов легализации занятости, борьбу с криминализацией экономики в регионах.

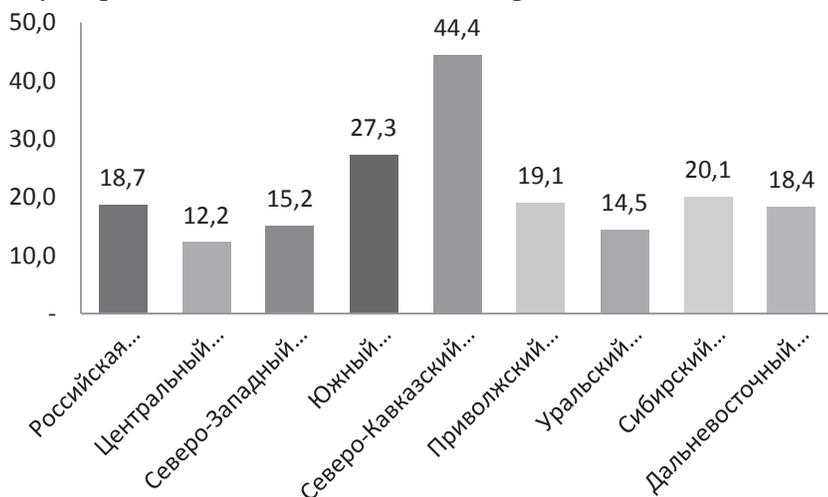


Рис.3 Занятые в неформальном секторе в возрасте 15 лет и старше по типу занятости по субъектам Российской Федерации. (построено по данным [7])

Важным проявлением неустойчивости занятости могут выступать трудовые протесты. Как показывают исследования, происходит увеличение трудовых протестов в непромышленных отраслях, изменяется их территориальная и отраслевая локализация. Распространенность увеличивается главным образом за счет отраслей, где доминирует средний, мелкий и теневой бизнес. В качестве причин трудовых протестов помимо невыплаты заработной платы увеличивается доля комплексного параметра «политика руководства» (включающего действия работодателя, ухудшающие положение работника) [1].

Указанные тренды глобального и локального характера развития неустойчивой занятости детерминируют изменения, как в исследовательском поле, так и в практическом аспекте (усиление взаимосвязи с проблемными областями и «точками роста» региональной экономики, управления изменениями; анализ стратегического и тактического аспектов с учетом целей устойчивого развития).

Представляется, что в контексте целей устойчивого развития в исследовании проблематики неустойчивой занятости продуктивен междисциплинарный синтез. Его применение позволит получить следующие возможности:

1) более глубокий анализ содержательного, структурного и функционального контента неустойчивой занятости, в том числе за счет введения в научный оборот современной экономики труда новых категорий (находящихся на «стыке» областей знания);

2) многогранность анализа, многогранность взаимозависимой сферы занятости с другими сферами жизни общества;

3) многокритериальность «оптимизации» и выбора стратегических и тактических решений в сфере труда и трудовых отношений (учет критериев экономического, социального, инновационного, психологического, управленческого характера);

4) преодоление узости и восполнение «провалов» одного (доминирующего) подхода (например, labor economics, социологии труда и др.). Достаточно новой областью, возможность более глубокого исследования, которая связана с синтезом положений экономики труда и психологии, выступает контракция в сфере труда, определяющая взаимоотношения «работник — работодатель» [11],

расширяющая рамки использования институциональной теории контрактов в экономике труда;

б) возможность принятия более эффективных политических решений с учетом многих критериев и возможных эффектов для других сфер жизнедеятельности общества. В данном случае высоким потенциалом обладает «синтез» экономики труда и права (накоплен достаточный опыт в области взаимодействия данных областей знания, однако остается актуальной проблема используемого «языка»).

Процесс установления равновесия на рынке труда в формате параметров устойчивости и неустойчивости занятости в значительной мере определяется действием институтов. Дизайн и специфика институтов рынка труда определяет баланс гибкости и защищенности занятости.

Сокращение неустойчивой занятости предполагает комплекс мер нормативно-правового характера. Так, в 2016 году был принят ряд важных с позиций защиты прав работника нормативных документов: С 1.01.2016 вступила в силу ст. 56.1 ТК РФ, зафиксировавшая запрет заемного труда, а также гл. 53.1 ТК РФ и ст. 18.1 закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», регулирующие осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала); 03.07. 2016 года принят федеральный закон №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»; изменения в законодательстве, касающиеся **усиления ответственности работодателей за задержку заработной платы и появление возможности обращаться в суд по месту жительства.**

3. Выводы

Сегодня мы становимся свидетелями формирования нового равновесия между стабильностью и нестабильностью в сфере труда. Процесс его формирования — это поиск определенного компромисса между интересами и потребностями работников и работодателей, между устойчивостью и нестабильностью, компромисса в распределении бремени рисков между субъектами социально-трудовых отношений, который реализуется в определенном институциональном поле. На процесс формирования данного равновесия влияют как экономические, так и организационно-технологические, социально-психологические и другие факторы в многообразных комбинациях [4]. Выбор стратегий достижения целей устойчивого развития в области экономического роста,

занятости, образования, рациональных моделей производства, инноваций и развития инфраструктуры и пр. тоже будет оказывать влияние на параметры нового равновесия в сфере занятости.

Тренды развития неустойчивой занятости детерминируют изменения, как в исследовательском поле, так и в прикладном аспекте при выборе направлений ее сокращения. Важность приобретает анализ стратегического и тактического аспектов занятости с учетом целей устойчивого развития.

В контексте целей устойчивого развития в исследовании проблематики неустойчивой занятости продуктивен междисциплинарный синтез, позволяющий обеспечить глубокий анализ содержательного, структурного и функционального контента неустойчивой занятости; многокритериальность «оптимизации» и выбора стратегических и тактических решений в сфере труда и социально-трудовых отношений и др.

В плане сокращений неустойчивой занятости следует отметить эффективность институтов, обеспечивающих внутреннюю гибкость рынка труда, и активную политику занятости.

При выборе направлений сокращения неустойчивой занятости перспективным представляется формат «политика — программы — продвижение — партнерство». Составляющая «политика» предполагает повышение эффективности мер регулирования неустойчивой занятости за счет обеспечения более тесной их взаимосвязи с макроэкономической политикой (прежде всего бюджетно-налоговой, кредитно-денежной) и совершенствования политики занятости в целом (в т.ч. с учетом позитивного зарубежного опыта). Достижение целей устойчивого развития предполагает развитие новых отраслей промышленности с низкой долей затрат труда в издержках, развитие инфраструктуры, ИКТ, расширение социального сектора и т.д. В связи с этим необходимо учитывать долгосрочные эффекты реструктуризации занятости, а также ее «интеллектуализацию» и «информатизацию». В современных условиях на неустойчивость занятости в большей степени будут влиять как меры антициклического, так и структурного характера, имеющие свои проекции на региональных рынках труда. Новая модель политики занятости — flexicurity требует изучения и адаптации к российским условиям.

Совершенствование политики занятости в целом предполагает более активную роль служб занятости в регулировании занятости, новые векторы в развитии данного института (в частности, расширение и диверсификации оказываемых услуг, целевого сегмента и улучшение технологий работы с клиентами и др.). Именно проблематика эффективности активной политики на рынке труда являлась предметом многочисленных дискуссий в течение последних десятилетий в зарубежной литературе [8, 9]. Однако большинство исследований в области активной политики занятости сосредоточено на стороне предложения рынка труда. В то время как роль и поведение работодателей является недостаточно изученным в страновом масштабе. Например, работодатели в Дании более склонны активно участвовать в политике занятости, чем работодатели в других странах (например, в Великобритании и Германии). В современных условиях приобретает значимость т.н. «альтернативная» политика занятости (политика, ориентированная на развитие компетенций и навыков, позволяющей субъектам рынка труда реально управлять своими доходами и обеспечивать уровень жизни). Большое значение имеет комплекс мер по регулированию миграционных потоков на рынке труда.

Регулирование неустойчивой занятости невозможно без развития партнерства в данной области. Необходимо активное привлечение профсоюзов и других социальных партнеров в сферу принятия решений по вопросам сокращения неустойчивой занятости, построение и налаживание системы государственно — частного партнерства, взаимосвязи между ЦЗН и ЧАЗ, НКО.

Важным направлением регулирования неустойчивой занятости является расширение спектра программ, их селекция, большая ориентация на целевые сегменты, повышение качества реализации и оценки эффективности. На наш взгляд, пакет программ, в то или иной мере затрагивающих регулирование занятости, должен быть «мобильным» по характеру и составу и отражать стратегии развития экономик регионов.

Сокращение неустойчивой занятости в определенной степени зависит и от совершенствования технологий «продвижения» соответствующих программ и мер. Необходимо «продвигать» с соответствующим консультационным обеспечением для субъектов рынка труда

возможности защиты трудовых прав, развития инновационных трудовых практик, пропагандировать паттерны достойного труда, продвигать идеи социально ответственного бизнеса.

Новое равновесие между устойчивой и неустойчивой занятостью детерминирует необходимость реализации не только традиционных мер политики занятости, но и поиск нестандартных мер, адекватных сценариям развития рынков труда при существующих ограничениях. Сегодня актуализируется роль МОТ как ключевого международного института сферы труда в разработке стандартов, которые, должны обеспечивать, с одной стороны, защиту работников от рисков, а с другой стороны, — гибкость и адекватную реакцию на новые явления в сфере занятости.

Список литературы:

1. Бизюков, П. Трудовые протесты в первой половине 2017 г. <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/1900>.
2. Бобылев, С.Н. Новые цели для новой экономики / С.Н. Бобылев, С.В. Соловьева//Мир новой экономики. 2016. №1. С.6-14.
3. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества /Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артамонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д., М.: Издательский дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. — 448 с.
4. Санкова, Л.В. Устойчивый труд vs прекаризация: в поисках нового равновесия на рынках труда / Л.В. Санкова, В.Н. Дудко // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия «Экономика». Вып. 2 (44) 2016. С.122-132.
5. Санкова, Л.В. Сфера труда в регионах: взгляд через призму его «достойности» /Л.В. Санкова, Ф.И. Мирзабалаева //Экономика и предпринимательство. 2016. №11-2(76-2). С. 200-207.
6. Сафонов, А.Л. Актуальные вопросы внедрения механизма профилактики профессионального выгорания и стресса на рабочем месте в системе охраны труда и управления персоналом / А.Л. Сафонов, Д.Н. Платыгин, А.А.Чуркина //Труд и социальные отношения. 2016. №6. С.169-192.
7. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>
8. Filges, Trine, Geir Smedslund, Anne-Sofie Due Knudsen, and Anne-Marie Klint Jørgensen. Active Labour Market Programme Participation for Unemployment Recipients: A Systematic Review. Campbell Systematic Reviews, 2015. (2).
9. Martin, J.P. Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on Their Effectiveness. IZA Policy Paper, 2014, No. 84.

10. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office — Geneva: ILO. 2016.

11. Persson, S., Wasieleski, D. (2015). The seasons of the psychological contract: Overcoming the silent transformations of the employer–employee relationship. *Human Resource Management Review*. Vol. 25, Issue 4, P.329-396.

12. Standing G. The Precariat. The New Dangerous Class, 2011.

13. Sustainable Development Goals. Режим доступа: <http://www.undp.org/globalgoals>

14. World Employment and Social Outlook — Trends 2016.

15. World Employment and Social Outlook — Trends 2017.

§ 6.3. Особенности и тенденции распространения прекариата в России: социологический и статистический анализ

1. Введение.

Процессы прекарнизации, затрагивающие рынки труда многих стран, имеют, тем не менее, выраженную национальную специфику. Российские особенности в значительной мере определены постперестроечными условиями развала СССР и экономики страны в конце XX в. [8]. В дальнейшем эти факторы усугубились несколькими финансово-экономическими кризисами. В итоге риск безработицы или несвойственной занятости стал реальным для представителей всех социальных слоев. XXI век принес изменения в жизни россиян, однако условия для воспроизводства прекарнизации не только не изжиты, но и остаются значительными: неустойчивость экономики, недостаточная развитость социальной сферы, поляризация доходов и уровня жизни населения, несовершенство законодательного обеспечения трудовой деятельности, недостатки политики в сфере образования. Перечисленные условия могут быть объединены определением «сохраняющаяся нестабильность жизни и ее трудовой составляющей».

Мы полагаем, что усиление прекарнизации, прежде всего распространение неформальной и нестандартной занятости, стало своеобразным инструментом адаптации экономически активного населения к новым экономическим условиям [12: 5-6]. Показательно, что благоприятную среду для расширения масштабов прекарнизации в условиях современной России

создает сочетание жесткого трудового законодательства со слабым инфорсментом [5, 11]. Изучение проблем, связанных с прекаризацией, в том числе их национальных особенностей, актуально не только в связи с тенденцией роста незащищенности труда и размыванием «среднего класса». Существует мнение, что именно прекарии составляют основу протестного движения [6: 6-7]. Специфичными для России являются и пробелы в организации статистических наблюдений, в результате чего правительство страны не располагает информацией о занятости 38 млн трудоспособных россиян, в среде которых не могут не происходить процессы прекаризации [15]. Значительные контингенты прекаризованного экономически активного населения (незанятого, занятого неформально, нелегально или даже криминально) выпадают из сферы контроля и защиты государства. Применительно к ним первоочередной задачей является выявление и «инвентаризация» форм занятости и масштабов распространения этих форм.

2. Условия и особенности прекаризации отношений занятости и прекариата в России.

Российские особенности проявляются уже на стадии выявления групп риска прекаризации. Угроза прекаризации тем вероятнее, чем ниже социальное положение человека, при этом в России в зону риска попадают не только представители низшего слоя, но и среднего и даже высококвалифицированные работники [2: 96-97; 3: 35; 8; 23: 57-58].

Что касается специфических российских форм и профессиональных групп прекариата, мы разделяем мнение [14], в соответствии с которым предложено выделить три группы занятого населения по степени остроты процессов прекаризации. Первая группа — с наиболее высокой неустойчивостью занятости (6% наемных работников, работающих в формальном секторе, но с которыми не оформлены трудовые отношения) — ядро прекариальной занятости в формальном секторе. Вторая группа — от 50% до 60% наемных работников с неадекватным уровнем заработной платы, низкими социальными правами и гарантиями,

социальной исключенностью, нестандартной продолжительностью рабочей недели и т.п. Для третьей группы характерны периферийные формы проявления неустойчивости занятости — ограниченные возможности средне- и долгосрочного планирования и инвестирования со стороны самого работника, а также членов его семьи; масштабность этой группы является сигналом о высокой степени неустойчивости общества.

В большинстве стран риску прекаризации наиболее подвержены три социально-демографические группы населения: молодежь, женщины и пожилые люди. К прекариату также относят и мигрантов, или, точнее, применительно к этой группе речь идет об особых трудовых отношениях [19]. Согласно социологическим данным, к зоне риска можно отнести порядка 27% работающих россиян. Кроме того, к прекариату примыкают социальные слои с сопоставимым уровнем оплаты труда и положением в организационной иерархии, но с меньшими рисками потери работы [13: 70-73]. Таким образом, российский прекариат «...не является низшим слоем, поскольку по уровню дохода и образования часто приравнивается к средним слоям общества», а в зону «аномальной нестабильности» попадают представители материально благополучных слоев населения, испытывающие опасение потерять работу [26: 12]. Это мнение подтверждают и другие исследователи: «...даже если нашего человека формально можно отнести к salariату — людям с социальными, финансовыми, политическими и др. гарантиями, то на практике он все-таки прекарий. Все мы знаем цену наших гарантий, за которые с недавнего времени еще и приходится платить...» [11].

Таким образом, признаками прекаризации можно считать неопределенность положения с трудовой занятостью, потерю уверенности в будущем, повышенную тревожность. Мы уверены в связи особенностей прекариата с природой и распространением нестандартной занятости. Поэтому феномены прекаризации и нестандартной занятости целесообразно исследовать одновременно. Эта идея была реализована в предпринятом нами социологическом

обследовании стандартно и нестандартно занятого населения Воронежской области, как типичного региона Центральной России (время проведения исследования — декабрь 2016 года; размер выборки — 255 человек, выборка репрезентирует занятое население региона по таким параметрам, как пол, место жительства, социальный статус). Полученные данные подтвердили, что материальное положение, образовательный статус, наличие работы или «подушки безопасности» ни в совокупности, ни взятые по отдельности, не могут в нашей стране являться гарантией отсутствия риска прекаризации. Результаты опроса показывают, что тревогу, чувство нестабильности и неуверенности в завтрашнем дне испытывают представители разных социальных групп. Особо следует обратить внимание на то, что около 80% респондентов полагают, что уверенность в получении занятости, в т.ч. на законной основе, снижается (таблица 1).

Табл. 1. Оценки работниками сдвигов в социальной напряженности (в %% к числу опрошенных)

| Характеристики социальной напряженности: | Направление сдвигов: | |
|---|----------------------|-------------|
| | растет | сокращается |
| Реальная безработица | 75,7 | 5,7 |
| Неофициальная занятость и зарплата | 46,2 | 27,2 |
| Свобода предпринимательства | 16,6 | 45,6 |
| Контроль государства над нарушениями в сфере занятости и оплаты труда | 23,9 | 45,6 |
| Уверенность граждан в перспективности законных доходных занятий | 4,0 | 77,8 |

Специфической чертой российского рынка труда является то, что работники, занятые на условиях лизинга персонала, фриланса и проч., практически лишены всех социальных гарантий и основных трудовых прав [1]. Российской особенностью следует считать высокую социально-экономическую, политическую неоднородность и большую разобщенность прекариата. С другой стороны, многие

признаки прекариата выражены в России более остро, чем в странах Запада.

Вслед за американским социологом Р. Сеннеттом [17] выделим несколько сфер прекаризации: экзистенциальную, социальную, профессиональную, экономическую. В рамках такого подхода феномен прекаризации приобретает характер широкого спектра негативных изменений и потерь. Тем не менее, для России в значительной большей степени, чем для других стран, характерен добровольный выбор работниками некоторых форм ненадежной, незащищенной занятости. «Можно сказать, что прекаризация — это способ человека, имеющего определенный склад психики защитить себя от повывисшегося темпа жизни, интенсивности работы и увеличившейся скорости перемен. В условиях, когда мир охватила лихорадка конкуренции, модернизации, глобализации, эти люди сознательно отстраняются от этой лихорадки. Этим людям нужен более высокий уровень свободы, и через прекаризацию они его получают» [7: 139-140]. Однако некоторые исследователи [20] называют независимость креативных представителей прекариата показной и считают, что она подвержена тем же ограничениям, которые характерны для всего прекариата. Процессы аномии, происходящие на границе между средним классом и прекариатом, приводят к размыванию последнего и в итоге меняют представления, сложившиеся в рамках стратификационной теории [7: 136-140].

Не разделяя точку зрения, что прекариат является новым классом общества, мы, тем не менее, признаем, что в социально-трудовой сфере в настоящее время происходят значительные трансформационные процессы, которые подвергают людей многочисленным и разнообразным рискам ненадежности и нестабильности. Наши социологические данные [13: 70-73] свидетельствуют о том, что часть работников вынуждена, иногда против воли, принимать эти перемены, что ведет к усилению чувства незащищенности. Другая часть работников воспринимает эти процессы как проявление большей свободы выбора, при этом незащищенность рассматривается как плата за такую свободу.

При этом большинство населения предпочитает стандартные формы занятости.

Российская действительность такова, что российский прекариат часто принимает социальную форму субпролетариата [18: 17-18, 34-38]. В этой связи нельзя не согласиться с мнением, что прекариат «по сути депрофессионален, ибо ему присуща частая смена мест приложения труда. И это не внутренняя потребность, а навязанная неолиберальной экономикой линия поведения, что касается огромной массы людей, которые во все большей мере работают не по полученной специальности» [20: 7].

Мы полагаем, что для современной России характерна еще одна специфическая черта прекаризации — распространение вынужденной неполной занятости, усугубляющееся низкой закрепляемостью кадров на рабочих местах. Последнее подтверждается высокой текучестью рабочей силы. Так, по данным Росстата, в 2011-2015 годах были заняты на основном рабочем месте менее года 8,5-11% работников, в 2015 году проработала на одном рабочем месте не менее трех лет только четвертая часть занятых. Показательно, что почти 40% впервые трудоустроившихся меняют место работы в течение первого года [16]. Вполне объяснимо, что вероятность непродолжительной и случайной занятости на рабочем месте тем ниже, чем крупнее предприятие, и наоборот.

С рассматриваемых позиций достаточно информативны данные о годовом движении кадров в экономике и увольнении работников по различным причинам (таблицы 2, 3) [21]. Как свидетельствуют приведенные данные, в среднем по стране доля выбытия персонала с рабочих мест близка к 30% (в расчете к среднесписочной численности персонала). Однако в таких отраслях, как сельское и лесное хозяйство, работу меняют более 40% работников, в строительстве и торговле — более 50%. Причем нигде, кроме торговли, выбытие кадров не возмещалось их приемом. Показательно, что 3/4 выбывших составляют уволившиеся по собственному желанию.

Отличительной чертой российского рынка труда являются значительные объемы неполной, временной и других форм нестандартной занятости населения. При этом могут быть

предложены показатели измерения распространенности этих форм [25: 71-75].

Табл.2. Прием и выбытие работников по видам экономической деятельности, без субъектов малого предпринимательства, в течение года

| Виды экономической деятельности | Принято работников | | | | Выбыло работников | | | |
|--|--------------------|--------|------------------------------|------|-------------------|---------|------------------------------|------|
| | тыс. человек | | в % от списочной численности | | тыс. человек | | в % от списочной численности | |
| | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 |
| Всего | 10114,5 | 9763,8 | 28,9 | 28,0 | 10328,3 | 10205,2 | 29,5 | 29,3 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 461,3 | 457,1 | 38,1 | 39,8 | 518,5 | 490,0 | 42,8 | 42,6 |
| Рыболовство, рыбоводство | 28,4 | 31,1 | 65,7 | 78,7 | 31,4 | 34,0 | 72,8 | 85,9 |
| Добыча полезных ископаемых | 258,0 | 251,5 | 26,7 | 26,7 | 270,9 | 252,9 | 28,1 | 26,9 |
| Обрабатывающие производства | 1591,8 | 1527,6 | 26,6 | 26,4 | 1803,2 | 1768,7 | 30,1 | 30,5 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 405,5 | 387,9 | 23,6 | 23,0 | 425,7 | 434,9 | 24,7 | 25,7 |
| Строительство | 613,2 | 612,5 | 46,3 | 48,5 | 686,6 | 695,5 | 51,9 | 55,1 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 1330,3 | 1336,1 | 56,4 | 53,8 | 1272,9 | 1311,3 | 54,0 | 52,8 |
| Гостиницы и рестораны | 170,6 | 207,1 | 61,2 | 72,8 | 170,6 | 193,4 | 61,2 | 68,0 |
| Транспорт и связь | 892,0 | 862,2 | 28,2 | 27,6 | 924,2 | 930,9 | 29,2 | 29,9 |
| Финансовая деятельность | 419,6 | 388,4 | 37,1 | 33,6 | 366,1 | 395,1 | 32,3 | 34,2 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 772,2 | 763,0 | 29,8 | 28,3 | 734,0 | 742,2 | 28,4 | 27,6 |
| Государственное | 592,7 | 590,7 | 17,3 | 17,1 | 592,5 | 574,5 | 17,3 | 16,6 |

| Виды экономической деятельности | Принято работников | | | | Выбыло работников | | | |
|---|--------------------|--------|------------------------------|------|-------------------|--------|------------------------------|------|
| | тыс. человек | | в % от списочной численности | | тыс. человек | | в % от списочной численности | |
| | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 |
| управление и обеспечение военной безопасности; соц. страхование | | | | | | | | |
| Образование | 1224,9 | 1110,9 | 22,8 | 21,0 | 1188,8 | 1118,9 | 22,2 | 21,1 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 970,5 | 860,5 | 22,5 | 19,8 | 949,0 | 869,3 | 22,0 | 20,0 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 383,5 | 377,2 | 32,5 | 32,3 | 393,8 | 393,4 | 33,4 | 33,7 |
| Деятельность экстерриториальных организаций | 0,1 | 0,1 | 20,1 | 14,2 | 0,1 | 0,1 | 16,3 | 13,4 |

Табл. 3. Выбытие работников по отдельным причинам и видам экономической деятельности, без субъектов малого предпринимательства, в процентах от общей численности выбывших

| | По собственному желанию | | По соглашению сторон | | В связи с сокращением | |
|--|-------------------------|------|----------------------|------|-----------------------|------|
| | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 |
| Всего | 76,5 | 75,0 | 6,6 | 7,5 | 3,0 | 3,2 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 78,6 | 78,1 | 6,2 | 6,3 | 2,1 | 1,8 |
| Рыболовство, рыбоводство | 61,2 | 50,0 | 5,5 | 5,4 | 2,7 | 1,4 |
| Добыча полезных ископаемых | 59,5 | 59,3 | 10,1 | 9,4 | 2,4 | 3,2 |
| Обрабатывающие производства | 73,0 | 70,2 | 7,7 | 9,0 | 3,0 | 3,4 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 61,0 | 57,9 | 8,2 | 8,6 | 4,3 | 5,5 |
| Строительство | 78,7 | 78,3 | 5,5 | 6,1 | 1,2 | 1,8 |
| Оптовая и розничная | 87,5 | 87,2 | 5,0 | 5,7 | 0,6 | 0,7 |

| | По собственному желанию | | По соглашению сторон | | В связи с сокращением | |
|--|-------------------------|------|----------------------|------|-----------------------|------|
| | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 |
| торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | | | | | | |
| Гостиницы и рестораны | 81,7 | 80,2 | 6,6 | 7,1 | 1,0 | 1,1 |
| Транспорт и связь | 65,8 | 63,6 | 7,8 | 9,0 | 2,9 | 3,7 |
| Финансовая деятельность | 79,7 | 73,2 | 7,7 | 12,8 | 3,0 | 4,2 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 75,3 | 74,5 | 7,5 | 8,0 | 2,8 | 2,8 |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование | 71,9 | 73,7 | 5,6 | 6,6 | 10,7 | 6,9 |
| Образование | 81,6 | 80,1 | 5,9 | 6,5 | 3,0 | 3,6 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 82,6 | 82,4 | 4,5 | 4,5 | 3,4 | 4,4 |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 77,5 | 74,8 | 8,3 | 9,0 | 3,0 | 3,6 |

Сравнение с положением в других европейских странах, показывает, что для России характерна более жесткая защита стандартных форм занятости (в соответствии с Трудовым кодексом). Проблемным моментом, по нашему мнению, является то, что непостоянная, нестандартная занятость все более распространяется в неформальном секторе, не регулируемым Трудовым кодексом.

Следовательно, важнейшей особенностью прекаризации и прекариата в России является их симбиоз с неформальной занятостью. В связи с этим в литературе даже появился термин «неформалиат» и встал вопрос о том, что именно — «прекариат» или «неформалиат» присущи современной России [9].

Интересно, что во всем мире, и в России в том числе, в настоящее время наблюдается усиление процессов прекаризации: завоеванные работниками ранее социальные гарантии оказываются снова утраченными. Этой проблеме уделяется большое внимание в специализированных исследованиях [4, 19, 24].

Ни один из доступных российских источников информации не дает количественных сведений о масштабах распространения в стране нестабильной занятости и тем более об уровне прекаризации населения. В отсутствие достоверной статистической информации говорить о тенденциях и особенностях распространения в России отношений такой занятости приходится на основании косвенных данных.

Неформальная занятость концентрируется там, где доминируют небольшие предприятия с коротким сроком жизни. Как свидетельствуют результаты исследований [9], социальный портрет российского наемного работника, подверженного риску неформальной и нестабильной занятости, вполне сопоставим с типичным «прекарным» работником в Европе или США. Если опираться на данные обследования Росстата по проблемам занятости (2015 год), то прекарий — это преимущественно мужчина (55,4%), городской (62,8%), чаще работающий по найму (58,6%), со средним профессиональным (45,4%), средним школьным (30,1%) или даже высшим (17,1%) образованием, работник сферы строительства, торговли или услуг, занятый в небольшой организации, действующей на рынке непродолжительное время [22].

Таким образом, специфическими чертами прекариальной занятости в России являются:

- гендерный аспект (преобладание в процентном отношении мужчин над женщинами);
- высокий образовательный статус прекариев;
- превалирование в числе прекариев лиц зрелой возрастной категории (59,6% — в возрасте от 30 до 50 лет, тогда как молодежи в возрасте до 29 лет, которая в других странах традиционно находится в зоне риска, всего 24,6%).

Мы полагаем, что все неформально занятые имеют риск попадания в группу прекариев даже в случае высокой заработной платы, поскольку не защищены законом и имеют нестабильную, ненадежную занятость с точки зрения риска ее потери, снижения статусности, использования без учета образования и квалификации и т.п. Это приводит к тому, что именно они находятся под угрозой увольнений, невыплаты (выплаты не в полном объеме, задержки) заработной платы, ненормированности рабочего дня в сторону повышения его продолжительности, отсутствия отпусков, оплаты больничных листов и т. п.

Следовательно, прекарий-неформал в России является работником, наименее защищенным законом. Для определения мер государственной помощи этой категории занятых надо прежде всего ее выявить, определив реальные масштабы, а во-вторых, создать необходимые для их легализации условия. Обе задачи пока не решены.

Прекаризация в России имеет тяжелые социальные последствия. Состояние прекария «...приводит к росту самоубийств, по численности которых Россия занимает 4-е место в мире. <...> По мнению экспертов, социальные причины начинают преобладать над медицинскими. Самоубийства все чаще связывают с уровнем тревоги, с кризисом, когда люди не видят выхода из жизненного, экономического, финансового тупика. <...> А эти причины касаются <...> именно прекариата, который активно ищет пути стабилизации своего положения» [20: 188].

3. Выводы.

Проведенные нами статистические и социологические исследования позволяют предложить классификацию российских особенностей прекариальной занятости (табл. 4).

Табл. 4. Классификация особенностей прекаризации отношений занятости и прекариата в России

| Определяющие признаки | Особенности |
|-------------------------------------|--|
| Особенности процесса прекаризации | |
| Специфические факторы прекаризации, | Прекаризация как форма адаптации населения к рыночной экономике, |

| Определяющие признаки | Особенности |
|---|--|
| связанные с распадом СССР, формированием трансформационной экономики | зачастую в кризисных условиях Быстрое и глубокое социальное расслоение населения Смена трудовых мотиваций и приоритетов |
| Сочетание трансформационного кризиса с экономическими, финансовым и др. | в сторону большей терпимости Повышенная готовность населения к социальной и профессиональной мобильности с понижением статуса, уровня доходов Повышение доли прекаризованного экономически неактивного населения |
| Специфика огромной территории, больших природных, экономико-географических различий | Различия в активности процессов прекаризации на межрегиональном уровне, между центрами городской агломерации и глубокой периферией Внутригосударственные национальные и исторические особенности образа жизни, традиций и т. п. как дополнительные факторы прекарного расслоения населения |
| Сочетание жесткого трудового законодательства со слабым инфорсментом | Двухуровневая специфика безработицы (общая и регистрируемая с большим разрывом в показателях) Распространение скрытых, теневых форм занятости и безработицы Дополнительные стимулы для неисполнения законодательства, ухода от налогов и т. п. |
| Формирование новой социальной и профессиональной структуры общества | Консервация повышенной прекарности категорий населения, не востребованных на местных рынках труда, под влиянием низкой территориальной мобильности Возникновение «экономической бедности» и др. специфических категорий высокого риска прекаризации Сохранение высокой социальной прослойки «выживающих» на земле, в домашнем хозяйстве и ЛПХ Возникновение прослойки общества, |

| Определяющие признаки | Особенности |
|---|---|
| | предпочитающей трудовую нестабильность офисной рутине |
| Особенности прекариата как социального слоя | |
| Специфические группы прекариата или повышенного риска прекаризации | Специфический средний класс с риском прекаризации Наличие «интегрированных бедных» Характерная «экономическая бедность» Наличие вторичной, «дисквалифицированной бедности» Широкий слой «неформалиата» Наличие «субпролетариат» и др. подобных сегментов |
| Особые формы нестандартной занятости с повышенным риском прекаризации | Удаленная занятость Аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала Вынужденная неполная занятость с низкой закрепляемостью на рабочих местах |
| Социально-демографические особенности | По социальному составу группы риска прекаризации в России значительно шире, чем в развитых зарубежных странах; Прекариат охватывает часть salariата; Прекаризация может распространяться практически на любую группу населения |
| Сочетание с неформальной занятостью | Неформально занятые — форма нестандартной занятости с высокой степенью прекаризации Возникновение специфически российской группы — «неформалиата» |
| Институциональные особенности | Высокая степень распространения скрытых, неучтенных форм прекариальной занятости и соответствующих категорий населения |
| Степень незащищенности прекариата государством | Повышенная по сравнению с развитыми странами масса прекаризованного населения (не занятого, занятого нестандартно, неформально, нелегально или даже криминально), «выпавшая» из сферы внимания, контроля и защиты |

| Определяющие признаки | Особенности |
|---|--|
| | государства |
| Сочетание добровольного выбора и принуждения | Часто добровольный выбор прекаризованных форм занятости в качестве адаптационной стратегии к условиям рынка труда или предпочтение свободы от жестких условий работодателя. Высокая степень прямого или косвенного (экономического) принуждения к выбору форм занятости с большим риском прекаризации. |
| Масштаб распространения прекариата | Высокий |
| Длительность распространения | На протяжении всего периода трансформационной экономики |
| Напряженность труда | Повышенная — тратится много времени на работу, которая никак не учитывается и даже не оплачивается |
| Социальный портрет прекария | Социальный портрет нестандартно занятого в России совпадает с социальным портретом прекария на Западе |
| Отсутствие в близкой перспективе риска превращения в опасный класс (по Стэндингу) | Не созревшие условия для формирования классового сознания |

Обобщение изложенного выше позволяет сделать вывод о том, что специфика условий формирования прекариата в России состоит в переплетении постиндустриальных и не до конца вытесненных индустриальных технологий, а также перестроечных разломов и кризисов, в результате чего воспроизводится смешение соответствующих отношений и форм занятости. Отсюда и социальные типы прекариев, укорененные в разных эпохах, зачастую более ранних: мелкого товаропроизводителя — ремесленника — мастерского; субпролетария; дисквалифицированного по причине невостребованности работника, вторично интегрированного в профессиональную среду с ущемлениями разного рода;

прекария-неформала; выбравшего свободную форму нестандартной и незащищенной занятости человека, нередко без определенной профессии, и т.п.

Полагаем своевременным формирование системы регулирования отношений нестандартной занятости населения (включая разработку соответствующих нормативных и правовых актов), так как в случае отсутствия подобного регулирования, как было показано выше, многие виды нестандартной занятости имеют тенденцию к прекаризации. Соответствующий проект в качестве пилотного в настоящее время разрабатывается в Воронежской области.

Список литературы:

1. Аутстаффинг: рабство или благо. // RG.RU Российская газета <http://www.rg.ru/2011/11/08/autstaffing.html>
2. Богомолова, Т.Ю. Бедность в современной России: измерение и анализ / Т.Ю. Богомолова, В.С. Тапилина // Социология: 4М. — 2006. — №22. — с. 90-113.
3. Богомолова, Т.Ю. Экономическая стратификация населения в 90-е годы / Т.Ю. Богомолова, В.С. Тапилина // Социологические исследования. — 2001. — №6. — с. 32-43.
4. Болтански, Л. Новый дух капитализма / Л. Болтански, Э. Кьяпелло <http://rutracker.org/forum/viewtopic.php?t=4368006>.
5. Гасюкова, Е. Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. / Е. Н. Гасюкова // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. — 2015. — Вып. 6. — с. 28-45.
6. Голенкова, З.Т. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества / З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова // Социологическая наука и практика. — 2013. — №3. — с. 5-14.
7. Давыдов, А.П. Зинаида Голенкова и российская социология / А.П.Давыдов // Философские науки. — 2014. — №10. — с. 136-151.
8. Дружилов, С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты / С.А.Дружилов // Гуманитарные научные исследования. 2015. №1. Ч. 2
9. Кальк, А. Работники в России: «прекариат» или «неформалиат»? / А.Кальк <https://itunion.info/2016/02/rabotniki-v-rossii-prekariat-ili-neformaliat.html>.
10. Капелюшников, Р.И. Конец российской модели рынка труда? / Р.И. Капелюшников. — М.: Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2009. — 80 с.
11. Кичкаев, В. Прекариат: небезопасный класс. Отдел кадров — 2015. — №9 (176)
12. Колесникова, О.А. Социальная стабильность и занятость населения / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Финансы. Экономика. Стратегия,

Серия Инновационная экономика: человеческое измерение. — 2015. — №9. — с. 5-8.

13. Маслова, Е.В. Проблемы прекаризации занятости в оценках работающего населения / Е.В. Маслова // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. — 2017. — №1. — с. 70-73.

14. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Главный научный редактор В.Н.Бобков. Редакционный коллектив: Артамонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д. и др. — М: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. — 448 с.

15. Новый класс неустойчиво занятых: «непонятно где, непонятно чем» // РИА Новости <http://ria.ru/analytics/20130404/930910280.html>.

16. Обследование населения по проблемам занятости — 2015 год http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm.

17. Сеннетт, Р. Коррозия характера / Р.Сеннетт. Перевод В.И. Супруна. — Новосибирск-Москва: ФСПИ «Тренды», 2004. — 296 с.

18. Сизова, И.Л. Модернизация «консервативного государства благосостояния» в сфере социально-трудовых отношений: социологический анализ. Автореф.дисс. на... доктора социол. наук / И.Л. Сизова. — Н.Новгород, 2009. — 43 с.

19. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.

20. Тощенко, Ж.Т. Прекариат — новое явление на рынке труда / Тощенко Ж.Т. // Ядовские чтения: перспективы социологии: Сборник научных докладов конференции, СПб./ под ред. О. Б. Божкова, С. С. Ярошенко, В. Ю. Бочарова. — СПб.: Эйдос, 2016. — С. 182-191.

21. Труд и занятость в России. М, 2015 <http://www.gks.ru>

22. Трудовые ресурсы <http://www.gks.ru>

23. Федченко, А.А. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества / А.А. Федченко, Е.В. Маслова // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — №4 (194). — с. 54-64

24. Хардт, М. Империя / М. Хардт, А. Негри. Пер. с англ., под ред. Г. В. Каменской, М. С. Фетисова. — М.: Практика, 2004. — 440 с.

25. Цыганкова, И.В. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / И.В. Цыганкова, В.А. Базжина, О.Ю. Никишина // Российское предпринимательство. — 2014. — №24 (270). — с. 71-86.

26. Шкаратан, О.И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) / О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова // Социологические исследования. — 2015. — №12. — с. 12-16.

§ 6.4. Инфраструктура и институты рынка труда в условиях расширения неустойчивых и гибких форм занятости

1. Введение.

Проблематика неустойчивой занятости (далее — НЗ) в работах отечественных авторов рассматривается, прежде всего, применительно к «фазе использования рабочей силы», т.е. сферы занятости, где реализуются отношения между работодателем и работником, являющиеся для последнего неустойчивыми.

Соединение рабочей силы со средствами производства происходит на «фазе обмена рабочей силы», т.е. на рынке труда, где соискатель и принимает решение о вступлении в трудовые отношения, которые могут характеризоваться признаками НЗ. Одна из основных причин такого решения — дефицит «устойчивых» рабочих мест, из-за чего работник вынужден соглашаться на НЗ. Вместе с тем можно полагать, что *недостаточно эффективное функционирование институтов и инфраструктуры рынка труда толкает соискателя к вынужденному выбору в пользу НЗ*. Данную гипотезу мы попытаемся обосновать в настоящей статье, а также сформулируем предложения по развитию рынка труда в связи с расширением как неустойчивых, так и гибких форм занятости.

2. Проблемы в функционирования институтов и инфраструктуры рынка труда, приводящие соискателя в неустойчивую занятость.

По данным Росстата в 2016 г., как и прежде, в рейтинге способов поиска работы безработными первое место занимало «обращение к друзьям, родственникам, знакомым», второе — «непосредственное обращение к администрации / работодателю». Данные способы применяли 68% и 33,6% безработных соответственно. С трудовым посредничеством больше связаны такие способы поиска работы: «обращение в СМИ, Интернет» — использовали 48,2% безработных; «обращение в государственную службу занятости» — 28%; «обращение в коммерческую службу занятости» — 4,4% [1].

Информация о вакансиях, получаемая из таких структур, также как и механизмы регулирования рынка труда влияют на решение соискателя о дальнейшем поведении: отклик на вакансию, продолжение поиска, использование иных способов поиска и т.д. Проанализируем проблемы в функционирования

институтов и инфраструктуры рынка труда, которые могут приводить соискателя в НЗ.

1. Негосударственные элементы инфраструктуры рынка труда, к которым мы относим СМИ, Интернет, коммерческие службы занятости. Публикуемые ими вакансии носят разный формат, и по большей части детально не описывают характеристики рабочего места. Встречаются такие условия: «зарплата обсуждается на собеседовании», «условия оплаты обговариваются с успешными кандидатами», «график по выбору кандидата», «график работы составляется индивидуально», «часы работы в зависимости от загрузки». В вакансиях водителей такси можно встретить «сменный график по 12 часов», хотя согласно приказу Минтранса России от 20.08.2004 г. №15 такая смена может быть при междугородной перевозке при направлении в рейс двух и более водителей.

На условие заключения с соискателем гражданско-правового договора в объявлениях указывается редко или указывается косвенно: «договор о сотрудничестве», **«мы рассматриваем кандидатов, у которых есть собственное ИП, либо они готовы быстро открыть ИП».**

Таким образом, негосударственные посредники публикуют множество вакансий, содержащих признаки НЗ. Данный тезис подтверждает исследование В.Н. Бобкова и И.В. Новиковой, где авторы выявляют и профиль НЗ на интернет-платформах по трудовому посредничеству [2].

Публикуя противоречащие законодательству условия в объявлениях о вакансиях посредники на рынке труда закона не нарушают. Их свобода в этом вопросе ограничивается лишь нормами закона РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в РФ», которые запрещают указывать дискриминационные сведения, устанавливают требования к частным агентствам занятости (далее — ЧАЗ) по предоставлению труда работников. Следует отметить, что Россия не ратифицировала Конвенцию Международной организации труда 1997 г. №181 «О частных агентствах занятости» и не реализует в национальном законодательстве нормы модельного закона «О деятельности частных агентств занятости», принятого постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ от 28.10.2010 г. №35-14. В указанном модельном законе предусмотрено, что заявка работодателя на подбор соискателей вакансий должна содержать описание вакансии: характер, условия и

продолжительность периода трудовой деятельности, размер оплаты труда и периодичность ее выплаты, распорядок рабочего времени и отдыха, возможности обеспечения социальной защиты, медицинского страхования.

Таким образом, человек, находящийся в поиске работы, сталкивается с информацией о следующих типах вакансий:

- относящихся к «устойчивым» формам занятости;
- обладающих признаками НЗ (в ряде сфер преобладают такие вакансии: домашний персонал, риэлторы, фитнес-тренеры и др.), их обилие может подтолкнуть соискателя к вынужденному решению о НЗ;
- внешне «устойчивых» вакансиях, но признаки НЗ могут обнаружиться на этапе собеседования или уже в сфере занятости, в этом случае фактором, способствующем вынужденному решению соискателя станет недостаточность сведений о вакантном рабочем месте.

Ответственность за создание «неустойчивых» рабочих мест лежит на работодателе, но, распространяя о них сведения, негосударственные посредники способствуют подбору персонала и соответствующему расширению НЗ. Возникают закономерные вопросы: необходимо ли в целях легализации занятости, снижения ее неустойчивости усилить законодательное регулирование негосударственных посредников на рынке труда? Необходим ли перечень требований к объявлениям о вакансиях?

Отвечая на эти вопросы, мы исходим из того, что подбор персонала и поиск работы сегодня стали столь нестандартными, творческими и постоянно внедряющими новые технологии сферами, что законодательное регулирование не будет за ним успевать. В числе новых тенденций: использование социальных сетей, дистанционное общение, автоматизация процессов и т.д. [3]. Множество новых сервисов выступают посредниками между человеком, оказывающим услугу, и ее потребителем (фактически между соискателем и работодателем): YouDo.com, Profi.ru, Freelance.ru, Workle.ru и другие. Интернет-сервисы, предлагающие удаленную работу и другие нестандартные формы заработка, слабо поддаются контролю

По нашему мнению, проблему совершенствования деятельности негосударственных элементов инфраструктуры рынка труда необходимо решать следующими более гибкими мерами:

а) Сертификация деятельности по трудоустройству и подбору персонала, что должно повысить качество посредничества, снизить незаконные схемы. В условиях получения сертификата можно предусмотреть перечень требований к публикуемым вакансиям.

На сегодня законодательством предусмотрена государственная аккредитация ЧАЗ на право деятельности по предоставлению труда работников. Мы предлагаем расширить существующие механизмы при условии, что сертификация деятельности по трудоустройству и подбору персонала не обязательно должна быть государственным полномочием.

В качестве варианта предлагаем рассмотреть механизмы саморегулирования, т.е. сертификации профессиональными сообществами. В настоящее время таковые (Ассоциация частных агентств занятости (achaz.ru), Ассоциация консультантов по подбору персоналу (apsc.ru), Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала» (hrdevelopment.ru)) довольно разобщены, не оказывают существенного влияния на ситуацию, не решили задачи профессиональной сертификации.

б) Рейтинговая оценка негосударственных посредников на рынке труда, которая позволит потребителю составить представление о качестве предоставляемых услуг. Рейтинги можно формировать посредством сочетания механизмов саморегулирования и социального партнерства [4].

в) Сбор и анализ информации государственными органами о негосударственных посредниках на рынке труда. В «Руководстве для частных агентств занятости» отмечается, что обобщение и анализ данных о деятельности ЧАЗ государственными структурами позволит дать представление об общих недостатках тенденций и практики, определить потребность в корректировке законодательства [5: 38].

Объявления о вакансиях, публикуемые негосударственными посредниками, следует также рассматривать как источник сведений для мер по легализации занятости, реализуемых регионами. Как уже упоминалось, в информации о вакансиях содержится масса признаков, указывающих на нелегальный характер трудовых отношений, предлагаемых работодателем.

2. Государственная служба занятости населения (ГСЗН) аккумулирует вакансии, характеризующиеся в основном признаками «устойчивой» занятости. Это обусловлено требованиями к государственной услуге содействия гражданам

в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников. Федеральный стандарт указанной услуги (см. приказ Минтруда России от 13.11.2012 г. №524н) требует, чтобы работодатели в бланке «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)» указывали основные условия предполагаемой работы: ее характер (постоянная, временная, по совместительству, сезонная, надомная), режим, размер зарплаты, перечень социальных гарантий.

Однако проблемой работы ГСЗН остается слабый охват работодателей, а значит, и недостаток качественных вакансий. В 2016 году доля обращений работодателей в органы службы занятости за подбором персонала составила 18,9% в общем количестве организаций России [6]. Низкая обращаемость работодателей в службу занятости обусловлена ее недостаточно привлекательным имиджем, необходимостью заполнения множества документов при визите в центр занятости населения (далее — ЦЗН), незнанием законодательства и другими факторами. По технологии трудового посредничества ГСЗН по ряду параметров отстает от негосударственных структур. Последние гибче подходят к публикации вакансий и резюме, например, можно встретить такие объявления:

- вакансии для семейных пар для работы на дому (к примеру, жена — для уборки и готовки дома, муж — для работы водителем и работы в саду);
- работа для бригад (т.е. для коллектива сотрудников);
- вакансии с формулировкой «стажировка», хотя такое понятие не предусмотрено законодательством, но его суть понятна соискателю.

Ценя свое время, предпочитая клиентоориентированный сервис, опираясь на отзывы, работодатель зачастую предпочитает обращаться не в ГСЗН, оказывающую услуги бесплатно, а в другие (платные) посреднические структуры. Как следствие, соискатели, приходя в ЦЗН, не получают информацию о вакансиях, имеющихся на рынке труда.

В последние годы ГСЗН меняет подходы в работе: ориентируется на превентивные меры по профилактике безработицы и развитию рынка труда, на предоставление услуг в режиме «одного окна», развивает информационно-коммуникационные технологии и т.д. Мы поддерживаем эти

изменения, как способствующие повышению устойчивости занятости.

Сложилось мнение, что ГСЗН и коммерческие сервисы по трудоустройству и подбору персонала не должны конкурировать. Но для повышения качества занятости в России необходимо говорить именно о конкуренции — привлечении максимального числа клиентов (работодателей и соискателей) в ГСЗН, поскольку она предлагает добросовестную практику трудоустройства, обеспечивает прозрачность условий в объявлениях о вакансиях, несет ответственность за их актуальность. Новации в работе ГСЗН должны учитывать успешные практики в сфере трудового посредничества, новые тенденции в рекрутинге. Исходя из этих практик и тенденций, предлагаем следующие меры по развитию ГСЗН.

а) Развитие информационно-коммуникационных технологий (далее — ИКТ) ГСЗН (она должна работать в двух форматах «онлайн» и «офлайн»).

В активно развивающемся сегменте «онлайн» необходимо оптимизировать ИКТ сервисы ГСЗН, что позволит создать комфортную пользовательскую среду, исключить дублирование расходов на развитие схожих ресурсов. Речь идет о следующем. Сложно представить, чтобы у популярной российской компании интернет-рекрутмента HeadHunter было бы несколько сайтов, соискатели и работодатели обращаются к одному ресурсу — hh.ru. Однако в случае с ГСЗН пользователи имеют дело с множеством сайтов: интерактивные порталы региональных служб занятости, региональные порталы госуслуг, федеральный портал госуслуг, общероссийский портал «Работа в России», сайты органов власти в области труда и занятости. Существуют еще нужные сервисы, не связанные напрямую с трудовым посредничеством: Онлайнинспекция.рф, «Справочник профессий», «Миграционные квоты» и др. Как не запутаться в этом многообразии человеку, который дистанционно решил обратиться в ГСЗН? Считаем, что вне зависимости от региона проживания у клиента ГСЗН должна быть одна точка доступа к электронным сервисам ГСЗН.

Специалист ЦЗН работает с двумя базами: региональной, из которой он предлагает соискателю вакансии исходя из критериев подходящей работы (прежде всего транспортная

доступность). Вторая база — портал «Работа в России». На наш взгляд, такой сервис также не удобен.

Исходя из доминирующей роли «мобильной платформы в рекрутменте» [3] необходимо разработать единое мобильное приложение для ГСЗН, с тем, чтобы можно было оперативно откликаться на резюме и вакансии. Все более удобным становится дистанционное общение работодателей и соискателей, а значит, в информационные сервисы ГСЗН необходимо внедрять технологии видеорезюме соискателей и презентации работодателей, чаты между клиентами, онлайн-собеседования и онлайн-тестирования (в том числе групповые), онлайн ярмарки вакансий.

Неотъемлемой частью нашей жизни стали мессенджеры (программы для мгновенного обмена сообщениями между пользователями), их возможности также следует использовать для общения между клиентами ГСЗН, для их консультационной и технической поддержки.

Информация на электронных сервисах ГСЗН должна преподноситься простым и понятным для потребителей способом, а не формальным «чиновничьим» языком с использованием оборотов из правовых актов.

б) Новый тренд в рекрутменте и поиске работы — использование социальных сетей, в том числе профессиональных. Социальные сети позволяют разместить информацию о вакансии, о соискателе, оценить на основании аккаунта соискателя его поведение и интересы, обеспечить прямое общение.

ГСЗН необходимо учитывать этот тренд. *Во-первых*, в рамках мероприятий по социальной адаптации на рынке труда в ЦЗН необходимо разъяснять соискателям возможности социальных сетей для самостоятельного поиска работы. *Во-вторых*, в электронных сервисах ГСЗН резюме соискателей и информацию о вакансиях целесообразно дополнить полем, где может быть размещена ссылка на профиль в социальной сети соискателя и работодателя. *В-третьих*, органы ГСЗН должны активно вести себя в социальных сетях, что, кстати, уже реализуется на практике. *В-четвертых*, ГСЗН может участвовать в создании новых социальных сетей для коммуникаций между работодателями, соискателями, образовательными учреждениями участниками рынка труда. Такая сеть может быть востребована в рамках планируемой к реализации программы повышения производительности труда

[7]. Одна из ее задач — поддержка увольняемого персонала, для чего необходимо эффективное и оперативное взаимодействие между участниками рынка труда.

И наконец (хотя это не вопрос ГСЗН) затронем тему о наиболее популярной социальной сети для поиска и установления деловых контактов LinkedIn (по данным Википедии в ней на конец 2015 г. зарегистрировано более 400 млн пользователей, представляющих 150 отраслей из 200 стран). С августа 2016 г. в России LinkedIn заблокирована из-за невыполнения требований отечественного законодательства. Число российских пользователей LinkedIn составляло около 2,4 млн [8], и данный ресурс активно использовался для трудоустройства [9]. LinkedIn принадлежит зарубежной компании, и остается рассчитывать на выполнение ею требований законов РФ (размещение серверов для хранения данных российских пользователей на территории России) и продолжение работы на нашем рынке. Кроме того, как упоминалось выше, надо использовать и создавать альтернативные социальные сети для взаимодействия участников рынка труда.

в) ИКТ в сфере государственного регулирования рынка труда не должны полностью заменять привычные способы получения государственных услуг при обращении в ЦЗН. Часть населения не владеет навыками пользования компьютером или, находясь в непростой ситуации поиска работы, нуждается в личном общении с работниками ЦЗН. У работодателей также сохраняется потребность в визитах в ЦЗН для получения очных консультаций, проведения встреч и т.д.

В режиме «офлайн» ЦЗН необходимо обеспечить максимально качественное и комфортное предоставление услуг. Для современной сферы услуг характерен клиентоориентированный подход, назначение «персональных менеджеров» по услугам для клиента. Считаем, что соискателю, обращающемуся в ЦЗН, также следует определять персонального консультанта (такой подход реализован в Москве).

Услуги ЦЗН необходимо максимально переводить в «одно окно», т.е. клиент не должен ходить от специалиста к специалисту, а максимально получать услуги от своего персонального консультанта.

При отсутствии вариантов для трудоустройства и подбора персонала, клиентам ЦЗН надо не говорить «нет», а

максимально задействовать другие возможности, включая вакансии на надежных негосударственных ресурсах по подбору работы, взаимодействия с образовательными учреждениями и т.д. Офис ЦЗН должен быть привлекательным в плане оформления и материально-технического обеспечения.

г) Необходимо повышать кадровый потенциал ЦЗН посредством повышения уровня профессиональной квалификации персонала. Высокие ожидания от результатов работы, требования «универсального специалиста» должны сопровождаться адекватной системой мотивации и стимулирования труда работников ЦЗН. Таковые не вошли в категории бюджетников, в отношении которых реализуются меры по повышению оплаты труда на основании указов Президента РФ от 7.05.2012 г. Считаем, что общий уровень заработной платы работников ЦЗН необходимо существенно повысить, обеспечить материальное стимулирование в зависимости от результатов работы.

Отметим, что некоторые из установленных приказом Минтруда России от 2.11.2016 г. №602н целевых показателей работы по содействию занятости даны в расчете на одного работника ЦЗН (количество заявленных вакансий в субъекте РФ, численность трудоустроенных граждан и др.). Такой подход будет способствовать увязке системы оплаты труда сотрудников ЦЗН с результатами их работы.

Для реализации высказанных предложений по совершенствованию работы ГСЗН следует корректировать федеральные стандарты предоставления государственных услуг в области содействия занятости. Цель таких стандартов понятна — на всей территории России, вне зависимости от региона, должны оказываться качественные услуги. Однако федеральные стандарты устанавливают жесткую последовательность действий, тогда как деятельность специалиста ЦЗН носит достаточно креативный характер, требует нестандартных подходов.

Мы убеждены, что внедрение новых гибких технологий в работу ГСЗН будет способствовать росту ее популярности как источника для поиска работы и подбора персонала, повысит охват службой занятости работодателей, что позволит увеличить приток вакансий на регистрируемый рынок труда и снизить риски НЗ для населения.

3. *Пособие по безработице* (далее — ПБ), будучи одним из регуляторов рынка труда, также влияет на ситуацию с неустойчивой занятостью.

В России уровень пособия не менялся с 2009 года и остается крайне низким: 850 руб. в минимальном размере и 4900 руб. в максимальном размере. Такое пособие, не выполняя функцию финансовой поддержки человека на период безработицы, стимулирует неформальную и неустойчивую занятость и происходит это следующим образом. *Во-первых*, как отмечают авторы доклада **«Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения»**: «При установлении ПБ на низком уровне индивиды, потерявшие работу и не имеющие альтернативных доходов, не имеют стимулов (и возможностей) для длительного поиска, а вынуждены возвращаться в занятость без промедления, соглашаясь на ту работу, что доступна, и за низкую оплату» [10]. *Во-вторых*, перспектива жить на ПБ вынуждает человека не выходить на рынок труда, а «держаться» за рабочее место с неустойчивыми условиями труда.

Вместе с тем нельзя не отметить, что страны с высоким уровнем ПБ не избавились от неустойчивой занятости. Напротив, в Сингапуре, где нет ПБ, низкий уровень безработицы (в 2016 году — 2,1% [11]), а неформальная занятость практически отсутствует.

Какой путь в политике ПБ должна выбрать Россия? Полагаем, что преждевременно идти по пути Сингапура, отказавшегося от реализации модели «государства всеобщего благоденствия». Возможный путь для России: переход от модели финансирования ПБ из федерального бюджета к модели страхования от безработицы, что позволит повысить размер пособия. Будет также справедливо лишать пособий тех граждан, кто не прилагает активных усилий для поиска работы.

4. *Стратегии профессионального поведения и поиска работы, формируемые на «фазе формирования рабочей силы»* (т.е. подготовки к выходу на рынок труда), также являются факторами, которые могут толкать индивидуума в НЗ. Проиллюстрируем данный тезис на примерах.

Современной молодежи, преодолевающей порог «учеба-работа», свойственна несогласованность профессиональных планов с требованиями рынка труда, завышенные ожидания от трудоустройства [12]. Значительная часть молодых людей

слабо ориентируется на рынке труда: зачастую выпускники вузов без опыта работы не способны подготовить качественное резюме, представить себя работодателю. По личному наблюдению автора настоящей статьи, читающего курс «Рынок труда и политика занятости» у студентов четвертого курса бакалавриата, особый интерес у студентов вызывает практические занятия (мастер-классы), посвященные технологиям трудоустройства. Приходя на такие занятия, большинство студентов слабо понимает, как вести себя на рынке труда, на котором они окажутся через 3-4 месяца.

Старшее поколение, сформировавшееся в эпоху планового распределения рабочей силы и гарантированного трудоустройства, также сталкивается с проблемами при поиске работы. Люди старшего возраста, особенно не владеющие ИКТ, не умеют ориентироваться во множестве ресурсов для трудоустройства, подготавливать резюме, а иногда просто боятся активно самостоятельно искать работу, рассматривать разные варианты, менять направления профессиональной карьеры, переезжать для работы в другой город. Отмеченные проблемы усугубляются незнанием соискателями современного трудового законодательства, тех гарантий, которое оно дает наемному работнику.

Неумение грамотно выстроить стратегию трудового поведения, адаптироваться на рынке труда может подтолкнуть соискателя к вынужденному выбору неустойчивой занятости. Решать эту проблему, по нашему мнению, следует на государственном уровне.

В целях подготовки молодежи к трудоустройству в период обучения в школах и учреждения профессионального образования целесообразно организовывать консультации по развитию и планированию карьеры, мероприятия по социальной адаптации на рынке труда (специализированные уроки, консультации, тренинги в центрах трудоустройства вузов и колледжей и т.д.).

Для людей более старшего возраста мы рекомендуем задействовать ресурсы ГСЗН: расширять масштабы программы социальной адаптации на рынке труда, направленной на развитие навыков самостоятельного поиска работы. Сегодня программа распространяется на зарегистрированных безработных и малочисленна по количеству участников. В 2016 году государственную услугу по социальной адаптации на рынке труда получили 253,2 тыс.

человек — 8,8% от общего числа безработных [6]. Предлагаем распространять действие программы не только на зарегистрированных безработных, но и на тех, кто ищет работу, обращаясь в ЦЗН.

Для повышения уровня информированности граждан о своих трудовых правах на базе ЦЗН целесообразно организовывать консультации по трудовому законодательству, а также популяризировать электронный сервис Онлайнинспекция.рф (позволяет гражданину получить бесплатную консультацию по трудовым отношениям).

В целом функции ЦЗН должны выходить за рамки регистрации безработных и традиционных активных программ. ЦЗН в перспективе — это центр деловой активности, где (как очно, так и дистанционно) встречаются работодатели и соискатели, получая широкий комплекс информационных и содержательных услуг по вопросам труда и занятости.

Мы рассмотрели основные недостатки в функционировании институтов и инфраструктуры рынка труда России, которые могут толкать соискателя к вынужденному выбору в пользу НЗ. Если обращаться к этой теме детальнее (что не позволяют требования к объему настоящей статьи), то следовало бы затронуть проблему привлечения иностранной рабочей силы (наиболее подверженную НЗ), трудоустройства ряда других категорий населения, сталкивающейся с дискриминацией на рынке труда. Отдельной проблемой является работа с индивидуальными предпринимателями.

Переходя к *выводам*, отметим, что источник проблем, из-за которых соискатель на этапе нахождения на рынке труда принимает решение в пользу НЗ, находится в самой сущности данного рынка. Рынок труда — открытая информационно-проницаемая система [13], из-за чего его функционирование зависит от информации из внешней среды. Для операции купли-продажи рабочей силы одним из оснований является информация о наличии рабочих мест и рабочей силы, которая (зачастую в искаженной форме) поступает от других социально-экономических систем, разных сегментов рынка труда, от элементов его инфраструктуры.

При этом для рынка труда свойственно несовершенство информации. Человек, даже прилагая активные усилия для поиска работы, может не подозревать о наличии где-то

вакансии своей мечты. С другой стороны, формальные данные о работнике и рабочем месте не могут дать полное представление о качестве работника и рабочем месте.

Мы согласны с авторами доклада **«Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения»**, отмечающими низкую информационную прозрачность российской модели рынка труда. «На таком рынке труда ищущий работу или устроившийся на новое место человек сталкивается с высокой неопределенностью, поскольку он не в состоянии предвидеть, в какой мере будет исполняться трудовой договор» [10, с. 25].

3. Выводы.

С учетом вышеизложенного, для снижения масштабов НЗ государственные и негосударственные посредники на рынке труда должны обладать максимально возможной, прозрачной, понятной соискателям информацией о рабочих местах. Соискателям важно не только полагаться на посредников, но и грамотно самостоятельно выстраивать стратегию профессионального поведения и поиска работы.

На примере пособия по безработице — одного из институтов рынка труда мы показали, что неэффективные механизмы регулирования данного рынка могут подталкивать соискателей в НЗ. В данной связи, учитывая негативные последствия НЗ, ее риски необходимо минимизировать при разработке новых направлений политики на рынке труда.

Благодарность: Автор текста благодарит Российский научный фонд (РНФ) за поддержку настоящего исследования в рамках научного проекта «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

Список источников:

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики www.gks.ru/

2. Бобков В.Н., Новикова И.В. Выявление профиля неустойчивой занятости на интернет-платформах «Работа в России», Super Job, Head Hunter / Материалы международной конференции молодых ученых — экономистов «Развитие современной экономики России»; IV международной научно-практической конференции «Устойчивое развитие: общество и экономики», IV международная научная конференция Соколовские чтения «Бухгалтерский учет: взгляд из прошлого в будущее». / Ред. колл.: О.В. Маргания, С.А. Белозеров [и др.] — СПб.: Скифия-принт, 2017.

3. Топ новейших трендов в рекрутменте 2015 года www.vedomosti.ru/economics/articles

4. Киселева Т. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности // Менеджер по персоналу. — 2006. — №6. — с. 38-44
5. Руководство для частных агентств занятости // Женева, Международное бюро труда, 2007. — 116 с.
6. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2016 году), Москва, 2017 г. — 56 с.
7. Астапкович В. Производительность труда — один из немногих ресурсов, который можно использовать для экономического роста / Ведомости, 29.06.2017.
8. Разумный Е. LinkedIn будет решать, выгодно ли ей инвестировать в перенос данных ради работы на российском рынке // Ведомости, 12.12.2016.
9. Гринштейн Г. Каким будет российский рынок рекрутмента без LinkedIn — мнения экспертов. habrahabr.ru/post/315358.
10. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Цети и ЛИРТ НИУ ВШЭ для ЦСР. — М.: НИУ ВШЭ, 2017. — 148 с.
11. Labour market report 2016 / Manpower Research and Statistics Department, Ministry of Manpower Republic of Singapore — 74 с.
12. Локтюхина Н.В., Рожков В.Д. Проблемы адаптации молодежи на рынке труда (на примере города Москвы) // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. — 2014. — №5. — с. 126-137.
13. Локтюхина Н.В. Социально-экономические основы российского рынка труда: теория и практика. М.: Изд-во СГУ. 2011 — 268 с.

§ 6.5. Минимальная потребительская корзина и прожиточный минимум: влияние на неустойчивость занятости

1. Введение.

Проблема неустойчивой занятости, а также проблема атипичных форм занятости в современном мире приобретает все более значимый характер. В зависимости от социально-экономических условий страны, в которой наблюдаются эти процессы, они могут носить различную степень обостренности. Основную роль здесь играют степень развитости и динамика экономики и, как следствие, уровень предложения на рынке труда рабочих мест, отвечающих требованиям нормальной занятости, уровня оплаты труда и социальной защищенности работников. На эти условия, в свою очередь, определяющее влияние имеют законодательная и нормативно-правовая базы трудового законодательства, сложившаяся система социального партнерства, социальные стандарты уровня потребления и обеспечения, менталитет общества. Также важнейшую роль играют социально-

экономическая и фискальная политики государства, формирующая либо нет условия социальной справедливости в обществе, приемлемый населением уровень фискальных изъятий. Все это определяет граничные условия по переходу из традиционных форм занятости в ее временные, теневые и неустойчивые формы.

Статистическая отчетность уровня безработицы, количества низкообеспеченных наемных работников и самозанятых и других важнейших показателей рынка труда на уровне социальных стандартов в социально-трудовой сфере. Чем ниже стандарты, тем лучше формальное положение дел с показателями, но, при формально красивой «витрине», при всегда имеющемся дефиците средств, перестают, по сути, решаться проблемы эффективной занятости и она становится все более неустойчивой (прекаризованной).

Наглядным примером этому служат заявления Минтруда о динамике снижении уровня регистрируемой безработицы в 2017 году. Данное снижение в реальности не свидетельствует об увеличении занятости как таковой, а тем более, не об увеличении эффективной занятости, а только о снижении результативных обращений в государственные службы занятости ввиду того, что для соискателей это обращение стало менее привлекательным: пособие по безработице не индексируется уже более 15 лет (min 850 руб., max 4900 руб., понятно, что пятнадцатилетняя инфляция его существенно обесценила), активные программы занятости, эффективно применяемые в период кризиса 2008-2010 годов, впоследствии были переданы федеральным центром в регионы без должного финансового обеспечения и, ввиду отсутствия средств у регионов, были ими фактически свернуты.

Есть и еще один аспект влияния минимальных социальных стандартов в трудовой сфере на неустойчивость занятости. Формально название минимального социального стандарта может не меняться, но изменение методики его расчета, нормативной и законодательной баз, может приводить к выхолащиванию его сути. И если целью является улучшение «витрины», подобные изменения улучшают статистику, но приводят к росту неустойчивой занятости вместо ее решения.

Социальный стандарт «потребительская корзина (ПК)» и ее стоимостное выражение (с учетом обязательных платежей и сборов) — «прожиточный минимум (ПМ)», имеют определяющее значение в качестве минимального стандарта

оплаты труда (стремление довести «минимальный размер оплаты труда (МРОТ) до величины ПМ) и в статистике бедности. Их занижение затушевывает истинные масштабы неустойчивой занятости и неустойчивости общества.

2. Потребительская корзина и прожиточный минимум.

Понятие «прожиточный минимум» ввел своим указом от 2.03.92 г. №210 «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации» [11] Борис Ельцин, цитирую, «на период кризисного состояния экономики». С этим, очевидно, и связано то, что после слова «прожиточный» в скобке было поставлено слово «физиологический». Кстати, прожиточный (физиологический) минимум там был обозначен после «минимального потребительского бюджета» (МПБ), который правительству тоже было поручено разрабатывать и использовать. Что, кстати, так и не было сделано.

Понятие МПБ ввел в оборот в качестве советской черты бедности Михаил Горбачев своим указом летом 1991 года. Если бы его в новой России действительно продолжали рассчитывать, то он был бы примерно в 2 раза «жирнее» прожиточного (физиологического) минимума. Что это значило в начале 1990-х в цифрах? Доля тех, у кого в 1992 году доходы оказались ниже прожиточного (физиологического) минимума, — 34%. Легко посчитать, что если бы параллельно обнародовался МПБ, то зона бедности расширилась бы чуть ли не до 2/3 населения. Конечно, тогдашним властям это было политически невыгодно.

Но принятие указа имело политический смысл ответа на требование Конвенции Международной организации труда №117 «Об основных целях и нормах социальной политики», которая в ст. 25 провозглашает права человека на такой жизненный уровень, «который необходим ему для поддержания здоровья и благосостояния его самого и семьи, а также право на обеспечение в случае безработицы, из-за инвалидности, вдовства или ином случае утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам» [15].

Методическими рекомендациями по расчету прожиточного минимума по регионам Российской Федерации, разработанными в соответствии с указом Президента России от 2.03.92 г. №210 «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации», был определен бюджет прожиточного минимума. Указ Президента

Российской Федерации определял уровень прожиточного минимума на короткий временной «период преодоления кризисного состояния экономики» и ставил перед правительством задачу осуществления поэтапного повышения размера оплаты труда, пенсий, пособий и других социальных выплат. Однако, к сожалению, эту задачу властные структуры так и не смогли решить.

Разработанный в соответствии с Методическими рекомендациями по расчету прожиточного минимума, этот потребительский бюджет не отвечал требованиям по поддержанию здоровья и благосостояния человека и не обеспечивал ни физиологического, ни социального воспроизводства, т.к. в бюджетах прожиточного минимума, фактически до недопустимого минимума были сведены затраты на непродовольственные товары и платные услуги. Временные методические рекомендации по расчету прожиточного минимума претерпели изменения в сторону значительного уменьшения БПМ. Принятые в ноябре 1992 г., они продолжали действовать и в 1996 г. без каких-либо изменений. Доля расходов на питание предусматривалась более 68%, а на остальные деньги, определяемые статистически досчетом, что называется, «живи и ни в чем себе не отказывай».

Исключение составляли отдельные регионы, в которых приняты иные методики по расчету прожиточного минимума. Так, в Москве, на основе трехстороннего соглашения между правительством Москвы, профсоюзами и Московской Конфедерацией промышленников и предпринимателей, был установлен более высокий ПМ.

И хотя указ Президента Российской Федерации «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации» №210 (1993 г) обязывал правительство России определять уровень прожиточного минимума (бюджета прожиточного (физиологического) минимума, характеризующего минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг) и «осуществлять поэтапное повышение размеров оплаты труда и социальных выплат с учетом минимального потребительского бюджета», этот бюджет так и остался лишь величиной, которой определяется черта бедности, не являясь ни основой для определения заработной платы, ни границей, ниже которой не может быть допущено падение жизненного

уровня большинства населения. Процесс обнищания подавляющего большинства населения принял угрожающие размеры в результате реформ правительства Е.Гайдара. Эти документы не явились гарантией государства от бедности, т.к. не устанавливали границу нищеты и не определяли задачи государства по поддержанию благосостояния населения Российской Федерации. Указ №210 о бюджете прожиточного (физиологического) минимума не предусматривал его как минимальной границы допустимого уровня заработной платы, пенсий, пособий и других социальных выплат.

Бюджет прожиточного минимума стал некоей абстрактной величиной, по которой рассчитывалось благосостояние граждан в государстве, и который лишь закреплял черту бедности как теоретическую величину, не связанную с реальной практикой социальной защиты.

Так, если в 1991 г. доходы ниже величины прожиточного минимума, рассчитываемого по методике Министерства труда РФ, утвержденной в ноябре 1992 г., были у 6,1 млн человек, что составляло 4,1% населения страны, то в 1992 г. эта цифра выросла почти в 6 раз и составляла 35,8 млн человек, или 24% населения. «В конце 1992 уровень реальных доходов населения, по данным Госкомстата РФ, уменьшился в 5,6 раза по отношению к началу года» [3].

Своего пика процесс обнищания достиг в I квартале 1993 г., когда доходы ниже прожиточного минимума имели 51,7 млн человек, что составляло 34,7% населения.

В статистической отчетности о бедности приводится та часть населения РФ, по доходам которой у статистических органов имеются данные. Поэтому не учитываются группы маргиналов (мигранты, беженцы, безработные, бомжи, алкоголики и т.п.), которые составляют «около 10 млн человек, т.е. 7-8% от численности работающих» [7].

Тенденции к росту доходов населения, начиная с середины 1993 года, побудили ветви власти предпринять попытки ослабить процесс обнищания населения путем принятия закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», который бы, по мнению его авторов, стал основой новой системы социальной политики. Это должен был быть основной закон в социальной сфере, гарантировавший гражданам более высокие трудовые и социальные права.

Попытки принятия такого закона предпринимались с 1994 года. 24.10.1997 г. наконец был принят закон «О прожиточном

минимуме в Российской Федерации» №134-ФЗ [8], которым предусмотрено, что величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации определяется правительством РФ ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам. Закон «О прожиточном минимуме», был рассчитан на долговременный период, т.к. в нем были заложены возможности изменения прожиточного минимума в сторону увеличения.

Принятие в 1997 году федерального закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», хотя и стало шагом вперед в защите трудовых и социальных прав россиян, тем не менее, не решило задачи формирования минимальных гарантий, позволяющих удовлетворить основные минимальные потребности населения. В нем не предусматривалась модель питания вне дома, были установлены завышенные сроки носки одежды и обуви, отсутствовали целые группы непродовольственных товаров и платных услуг, не предусматривалась возможность пользования потребительским кредитом и минимальные сбережения на непредвиденные расходы.

Хотя в редакции этого закона потребительская корзина определялась как «минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, и были ссылки на рекомендации Всемирной организации здравоохранения, в Методические рекомендации были заложены довольно противоречивые принципы определения минимальной потребительской корзины:

- 1) удовлетворение потребности основных социально-демографических групп населения в пищевых веществах, исходя из химического состава и энергетической ценности продуктов питания;
- 2) сложившаяся структура питания с учетом фактического потребления продуктов в малоимущих семьях;
- 3) выбор продуктов, позволяющих организовать здоровое питание при минимальных затратах.

Так, например, товары — представители для трудоспособного населения подбирались исходя из

«физиологических особенностей организма мужчин и женщин, не занятых тяжелым физическим трудом, а для пенсионеров — с учетом возрастного снижения потребности в энергетической ценности питания» [1].

Совместить **рекомендации Всемирной организации здравоохранения с учетом фактического потребления продуктов в малоимущих семьях с физиологическими особенностями организма мужчин и женщин, не занятых тяжелым физическим трудом,** и при этом организовать **здоровое питание при минимальных затратах** представляется весьма и весьма проблематичным занятием. Трудно себе представить, что для трудоспособного населения в России норма потребления мясopодуков в 37,2 кг, рыбopодуков в 16 кг, а свежих овощей 23 кг в год определялась физиологическими потребностями. Наиболее вероятным представляется принцип определения минимального набора продуктов питания по фактическому потреблению продуктов питания в малоимущих семьях, предшествующих 1999 г.

Положения федерального закона от 24.10.1997 г. №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» послужили основой формирования потребительских корзин в 1999, 2001, 2002, 2004, 2006 гг., (согласно ФЗ обновление ПК предусматривалось не реже одного раза в пять лет...). При пересмотре ПК нормы потребления менялись незначительно и мало отличались по структуре от первоначальной корзины 1999 г.

Принципиальные изменения методики расчета ПМ, но не в сторону увеличения минимальных социальных гарантий, а в направлении их снижения, произошли в 2012 году.

В новой потребительской корзине, введенной с 1.01.2013 г. в соответствии с ФЗ №227 от 3.12.2012 г., непродовольственные товары и платные услуги в натуральном выражении отсутствуют. Натуральный набор оставлен только для продовольственной части минимальной потребительской корзины. После определения ее денежной величины расходы на потребление непродовольственных товаров и платных услуг устанавливаются равными денежной величине продовольственной корзины. А ПМ определяется умножением денежных расходов на продукты питания на 2 и прибавлением обязательных платежей и сборов.

Замена натуральных показателей непродовольственных товаров и услуг 50% соотношением к стоимости продуктовой корзины способствует ее снижению.

Расчеты и многолетние наблюдения показывают, что нормативные расходы на непродовольственные товары и платные услуги, составляющие 50% от стоимости продуктов питания, явно занижены и направлены на еще большее увеличение сроков носки одежды и обуви, сроков службы других непродовольственных товаров. Оплата услуг (практически принудительно) требует более высоких денежных средств, которые населению, при таком определении ПМ, придется изыскивать за счет экономии на питании или непродовольственных расходах.

Это подтверждается статистическими данными в целом по РФ за III кв. 2012 г. Для трудоспособного населения минимальный набор продуктов питания обошелся в 2497 руб., непродовольственные товары — 1000 (40% продуктовой корзины), услуги — 2915 (116,7%), кроме того налоги — 779 (31,2%) при прожиточном минимуме 7191 руб. в месяц. А для всего населения при величине прожиточного минимума 6643 руб. в месяц продукты питания составили в потребительской корзине 2436 руб., непродовольственные товары — 1036 руб. (42,5%), услуги — 2693 руб. (110,6%), налоги 478 руб. (19,6%) [13]. Фактически соотношение одного из показателей стоимости услуг или непродовольственных товаров находилось в пределах 90-120% стоимости продуктов питания.

Таким образом, изменение соотношения стоимости непродовольственных товаров и услуг с одной стороны, и стоимости питания с другой, в новой потребительской корзине на треть снижает реальную величину прожиточного минимума трудоспособного населения [6].

Кроме того, после принятия данной методики, с 2014 года произошло существенное снижение курса национальной валюты. Цены на товары народного потребления довольно жестко привязаны к курсу доллара, поскольку либо произведены за рубежом, либо производятся из импортируемого сырья на импортном, как правило, оборудовании. Цены на сельхозпродукцию выросли, но существенно в меньшей степени, чем на промышленные товары. По укрупненной оценке, это привело к снижению покупательской способности населения на промышленные товары в потребительской корзине еще на треть.

3. Влияние стандартов ПК и ПМ на рынок труда и неустойчивость занятости. Возможные пути решения проблемы.

Если характеризовать состояние дел на отечественном рынке труда по формальным показателям, то оно не благостное, с проблемами, но терпимое, даже имеются положительные подвижки, как это звучит в официальных заявлениях.

На самом деле ситуация довольно тяжелая. Работодатель вправе устанавливать заработную плату не ниже МРОТ. Это позволяет обеспечивать высокую формальную занятость в стране, работодателю выплачивать налоги с фонда оплаты труда с формально низкой заработной платы, производить неформальные доплаты без налогообложения, ориентируясь на низкие стандарты ПК и ПМ, то есть часть выплат уводить «в тень». Подобное рабочее место малопривлекательно и для работника, поэтому в секторах экономики, где подобная схема менее рискована (торговля и сфера услуг, малый бизнес и другие сферы деятельности, за исключением крупных предприятий, где сложно утаить подобные схемы от контролирующих органов) наблюдается высокий уровень ротации персонала. Наибольшая доля занятого населения приходится на вид деятельности «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования», что составляет, 18,9% от общей численности занятых (13,7% — в 2000 г.) [13]. Вместе с таким видом деятельности как «операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» — составляет почти треть официальных рабочих мест. В мегаполисах доля занятого населения по этим двум видам экономической деятельности составляет почти половину от общего числа занятых. Согласно данным Росстата, списочный состав занятых в указанных видах деятельности полностью обновляется менее чем за год, что является индикатором низкого уровня привлекательности этих отраслей для построения долгосрочной карьеры и незавершенности трансформационных процессов в этих сферах экономики.

С низкой формальной заработной платы отчисления в социальные фонды не гарантируют работнику нормальную социальную защиту при наступлении страховых случаев. Планировать свою социальную защиту работник не может в

условиях постоянных изменений в худшую сторону законодательства в этой сфере. Постоянные изменения пенсионного законодательства, отсутствие гарантии полноценной индексации и сохранности пенсионных накоплений не могут быть привлекательными для работника. Подходы к формированию накопительной части ориентированы на интерес бизнеса пользоваться этими привлекательными «длинными» финансовыми ресурсами, а не на интерес будущих пенсионеров.

Даже в Москве наблюдается тенденция увеличения предложения рабочих мест с низкой заработной платой. Так, например, в списке вакансий московской службы занятости на 1 мая 2017 года наибольшее число вакансий представлено по профессиям: стрелок (6074 вакансии со средней зарплатой 23823 руб.), уборщик производственных помещений (3879 вакансий, 26709 руб.), каменщик (3449 вакансий, 25428 руб.), дворник (1952 вакансии, 21070 руб.), повар (1247 вакансий, 26883 руб.), дорожный рабочий (1184 вакансии, 25359 руб.) [17]. Для Москвы, с ПМ около 18000 руб., данные суммы, мягко говоря, непривлекательны.

Для выявления реальных масштабов неустойчивой занятости и принятия мер по ее снижению необходимо решить целый ряд проблем. Среди самых назревших мер — поднятие МРОТ до величины существующего несовершенного ПМ. Это потребует у дотационных (а таких большинство) регионов дополнительных средств, поэтому одновременно следует принять решение о перераспределении налогов между федеральным центром и регионами в пропорции 50:50, как это и определено базовым законодательством. Практика дотаций и субвенций, как благодеяние федерального центра, должна стать исключением. Да и с увеличенного в регионах уровня зарплаты налог с дохода физических лиц частично пополнит региональную казну.

Вторым этапом на этом пути может быть установление регионами своего регионального минимума заработной платы не ниже регионального ПМ. Так сделано и работает в Москве уже 15 лет и доказало свою эффективность. Более того, в кризисные периоды налоги с доходов физических лиц с фондов оплаты труда поддерживали бюджет, и их доля в его доходной части возрастала с 30% до более 40%.

Назревшей мерой по выявлению реальных масштабов неустойчивой занятости и неустойчивости общества и

повышению доходов работников и домохозяйств является введение «нормального» прожиточного минимума, а по сути, социально приемлемого (для домохозяйств) (СППБ) или воспроизводственного (для работника) потребительского бюджета (ВПБ), которые в 2-2,5 раза больше, чем существующий ПМ. Работа по приближению ПМ к этим более высоким минимальным потребительским бюджетам сделает занятость в формальной экономике более привлекательной для работника и позволит сократить неустойчивую занятость и теневую экономику.

Звучат предложения по введению почасовой оплаты труда. Следствием этого, на наш взгляд, станет расширение и легализация временной занятости. Но подобное решение, если его совместить с одновременным ростом стандарта МРОТ, позволит «высветить» и частично решить проблему снижения неустойчивой занятости. Работники перейдут в легальное поле частичной занятости с официальной возможностью по дополнительному трудоустройству.

Более сложным, но кардинальным решением, направленным на снижение неустойчивой занятости, является увеличение предложения новых высокопроизводительных и высокооплачиваемых рабочих мест. Долгосрочное планирование реально возможно в РФ на государственном уровне, но тогда государству необходимо отказаться от базового принципа невмешательства в экономику, регулирования только макроэкономических и монетарных подходов. Создание производственных площадок, условий для ведения бизнеса — полумера, которая эффективно может действовать на отдельных территориях и площадках. Государственное софинансирование бизнес-проектов также имеет ограниченное влияние, поскольку должно опираться на предпринимательскую инициативу, которая явно неадекватна вызовам рынка труда. Активное влияние, а по сути, прямое создание государством новых рабочих мест через создание новых производств и всей связанной с этим цепочки кооперации и сбыта до приведения производства к рентабельному состоянию, с возможной последующей приватизацией, на наш взгляд, краеугольный вопрос выхода экономики России на путь устойчивого развития и снижения неустойчивости занятости.

4. Выводы.

Анализ введения и развития минимальных социальных стандартов, рассмотренный на примере стандартов ПМ и ПК с момента их введения до настоящего времени, показывает несовершенство их с точки зрения реальной защиты трудовых и социальных прав работника и определения порога бедности. Изменение методики их расчета привело к еще большему несоответствию реальному отражению действительности, в том числе, масштабов неустойчивости занятости, в угоду «лакировке» статистических и отчетных показателей. Формально название стандартов осталось прежним, а суть и наполнение существенно изменились.

Оставаясь предельно низкими, социальные стандарты искажают реальное положение на рынке труда. Показываемые в официальной статистике вакансии рабочих мест могут иметь уровень МРОТ, который ниже уровня физиологического выживания. Да и сам ПМ, учитывая изменение методик его подсчета, как было показано выше, уже не соответствует своему назначению. Низкий уровень зарплаты не стимулирует создание высокопроизводительных рабочих мест, способствует росту имущественного расслоения в обществе. Высокие и многочисленные налоги и сборы, взимаемые с бизнеса государством, необоснованно высокие банковские кредитные ставки приводят к стагнации предпринимательской деятельности. Наблюдаемое в последнее время желание государства все большее налоговое бремя переключить на население, будет приводить лишь к росту неплатежей и росту социальной напряженности, а значит, к неустойчивости общества. Все указанные условия способствуют снижению занятости, переводу ее в атипичные и неустойчивые формы, уходу экономики «в тень». Экономическая деятельность переходит в сферу непрозрачности для государства, попытки государства усилить контроль будут приводить лишь к ее ликвидации, а не к легализации и экономическому росту.

Если по состоянию на 2016 год применить к ПК и ПМ методику расчета 1997 года с нормативным, а не нормативно-статистическим расчетом стоимости составляющих потребительской корзины, с корректировкой наполняемости продуктовой части согласно нормам 2013 года, то можно с уверенностью говорить о величине прожиточного минимума в РФ двукратно более высоком. Прожиточный минимум на II квартал 2017 г. утвержден в размере 10.701 руб. [10]. По

нашим оценкам, реально он составляет порядка 25.000 руб. И это при всех недостатках состава потребительской корзины. Если же говорить о рассмотренных выше подходах к установлению более высоких минимальных социальных стандартов доходов, к которым с начала введения «временного» стандарта прожиточного (физиологического) минимума «на период кризисного состояния экономики» (указ 1993 г) должна была бы стремиться власть, минимальный потребительский бюджет составлял бы, примерно, 50.000 руб.

Это привело бы к значительному росту привлекательности занятости в формальном секторе экономики, сжатию неформального сектора, росту собираемости налогов и страховых платежей, снижению неустойчивой занятости. Российское общество успешно решило бы все те проблемы, которые не может решить из-за государственной политики «экономии» на оплате труда работников и на социальной защите домохозяйств, в которых имеются лица с ограниченной трудоспособностью и большим количеством иждивенцев.

Возможно ли в России применить подобные подходы, расширив потребительскую корзину до разумного размера и повысив минимальную зарплату? Вполне возможно. В результате этого произойдет перераспределение национального богатства, выравнивание уровня жизни, возрастет платежеспособный спрос, что будет способствовать созданию новых производительных рабочих мест и эффективной занятости.

Список литературы:

1. Васильева В.В. Новый размер МРОТ: Последствия и тенденции, Изд-во ГроссМедиа, РОСБУХ, 2007.
2. Гулечко А.В. Некоторые аспекты законодательства Российской Федерации о прожиточном минимуме, Представительная власть: мониторинг, анализ, информация, 1996. — №8 (15) / Законы и законопроекты. Комментарий/.
3. Кашенов А.В. Рынок труда в России: некоторые проблемы исследования конъюнктуры. // Общество и экономика. 1995. №1. с. 33.
4. Лахнов П.О. Потребительская корзина как материальная база реализации основных прав человека в России и за рубежом. / Самара, Вестник СЮИ, 2011. с 85-87.
5. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. /Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артамонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д., М.: Издательский дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. — 448 с.
6. Рассадин Б.И., Лихтенвальд А.В. Потребительская корзина должна стать источником формирования здоровой нации. М. Уровень жизни регионов России. 2013, №7, с. 122-128.

7. Римащевская Н. Социально-экономические трансформации в России и население. // Международный журнал социальных наук. 1995. №8. с. 234.
8. Федеральный закон от 24.10.1997 г. №134-ФЗ «О потребительской корзине в Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 3.12.2012 г. №227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации».
10. Постановление Правительства РФ от 20.06.2017 г. №730.
11. Указ Президента РФ от 2.03.1992 г. №210 «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации».
12. Зарубежная государственная статистика // Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. — ecsocman.edu.ru/data/929/512/1219.
13. Россия в цифрах 1992, — 2016 // Росстат. www.gks.ru
14. Россия в цифрах — 2011 //
15. Регионы России. Уровень жизни. Ч И Т. 1994. №2. с. 30
16. Состав потребительской корзины. <http://yurface.ru/finansy/potrebitel'skaya-korzina/>
17. www.dszn.ru.

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Бобков В.Н., заслуженный деятель науки Российской Федерации, д.э.н., профессор, руководитель научного проекта Российского научного фонда «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» (№ 16-18-10140), заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук, главный научный сотрудник научной школы «Управление человеческими ресурсами», Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Москва, Россия, e-mail: bobkovvn@mail.ru

Рольф Дитер Хепп, Координатор международной сетевой группы «Социальная Неопределенность, Прекаризация и Неравенство (SUPI)», Свободный университет Берлина, Германия, Берлин e-mail: Kerghepp@gmx.de

Марко Риччери, EURISPES, Генеральный секретарь, Рим, Италия, e-mail: riccerimarco@hotmail.com

Одегов Ю.Г., д.э.н., профессор, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва, e-mail: hgm-trade@yandex.ru

Павлова В.В., к.э.н., профессор РАЕ, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва, e-mail: vvpavlova@gmail.com

Логинова Е.В., к.э.н., доцент, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва, e-mail: loginova495@outlook.com

Половинко В.С., д.э.н., профессор, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, Россия, Омск, e-mail: rw3@mail.ru

Арзамасцева Л.П., к.э.н., доцент, Воронежский государственный университет, Россия, Воронеж

Шкиренко Г.А., к.э.н., доцент, Воронежский государственный университет, Россия, Воронеж, e-mail: arzamas_lp@mail.ru

Смирных Л.И., д.э.н., профессор, Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, Россия, Москва, e-mail: lsmirnykh@hse.ru

Карташова Л.В., д.э.н., профессор, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва, e-mail: kartashova@rea.ru

Карташов А.С., к.э.н., предприниматель, Россия, Москва, e-mail: kartashov@mail.ru

Квачев В.Г., к.соц.н., ст. преподаватель РЭУ им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва, e-mail: kvachevvg@mail.ru

Колесникова О.А., д.э.н., профессор, Воронежский государственный университет, Россия, Воронеж, e-mail: oakolesnikova@mail.ru

Околелых И.В., к.э.н., доцент, Международный институт компьютерных технологий, Россия, Воронеж, e-mail: irokol@yandex.ru

Патрицио Ди Никола, профессор, Римский университет, Сапиенца, Италия, Рим, e-mail: patrizio.dinicola@uniroma1.it

Зиг Александр, Гумбольдтский университет в Берлине (Институт по азиатским и африканским исследованиям), Германия, e-mail: alexander.sieg@gmx.de

Шевченко С.В., к.э.н., доцент, Институт «Кадры индустрии», Республика Беларусь, Минск, e-mail: sv-instlab@yandex.ru

Ксоба Джудит, профессор, Департамент социологии и социальной политики Университета Дебрецена, Дебрецен, Венгрия, e-mail: csoba.judit@arts.unideb.hu

Абрахам Каталин, доктор наук, доцент, Департамент социологии и социальной политики Университета Дебрецена, Дебрецен, Венгрия, e-mail: abraham.katalin@arts.unideb.hu

Сипос Флориан, ассистент преподавателя, Департамент социологии и социальной политики Университета Дебрецена, Дебрецен, Венгрия, e-mail: sipos.florian@arts.unideb.hu

Одинцова Е.В., к.э.н., Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук, Россия, Москва, e-mail: odin_ev@mail.ru

Токсанбаева М.С. Институт социально экономических проблем народонаселения РАН, Россия, Москва, e-mail: matoksan@mail.ru

Антонов М.В. Всероссийский научно-исследовательский институт труда при Министерстве труда и социальной защиты РФ, Россия, Москва, e-mail: mixail_antonov@inbox.ru

Федченко А.А., д.э.н., профессор, Воронежский государственный университет, Россия, Воронеж, e-mail: faa1711@yandex.ru

Дашкова Е.С., к.э.н., доцент, Воронежский государственный университет, Россия, Воронеж, e-mail: dashkova-82@mail.ru

Дорохова Н.В., к.э.н., доцент, Воронежский государственный университет инженерных технологий, Россия, Воронеж, e-mail: nv_dorohova@mail.ru

Колмаков И.Б., д.э.н., профессор, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва, e-mail: Kolibor@rambler.ru

Кергел Сабин, Свободный университет Берлина, Берлин, Германия

Доброхлеб В.Г., д.э.н., профессор, Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук, Россия, Москва, e-mail: vdobrokhleb@mail.ru

Александрова О.А., д.э.н., Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Финансовый университет при Правительстве РФ, Россия, Москва, e-mail: a762@rambler.ru

Черных Е.А. к.э.н., доцент, МГУ имени М.В. Ломоносова,

Россия, г. Москва, e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com

Новикова И.В., к.э.н., доцент, Амурский государственный университет, Россия, Благовещенск, e-mail: irakrasa@mail.ru

Шичкин И.А., к.э.н., доцент, РЭУ им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва, e-mail: shichkinia@mail.ru

Берешев С.Х., д.э.н., Казахский научно-исследовательский институт труда, Казахстан, Алматы, e-mail: niitruda@inbox.ru

Есимжанова С.Р., д.э.н., профессор, Университет «Нархоз», Казахстан, Алматы, e-mail: saira_sr@mail.ru

Херрманн Питер, Университет Корвина, Институт мировой экономики. Факультет социальных наук и международных отношений, Будапешт, Венгрия; Университет Восточной Финляндии (UEF), факультет социальных наук, Куопио; Финляндия; EURISPES — Институт политических, экономических и социальных наук, Рим, Италия, на данный момент: научный сотрудник в Институте Макса Планка по правам социального обеспечения и социальной политике, Мюнхен, Германия, e-mail: herrmann@esosoc.eu

Санкова Л.В., д.э.н., профессор, Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А., Россия, Саратов, e-mail: sankovalv@sstu.ru

Маслова Е.В., канд. филол. наук, Департамент труда и занятости населения Воронежской области, Россия, Воронеж, e-mail: evmas@yandex.ru

Локтюхина Н.В., д.э.н., доцент, Россия, Москва, e-mail: loktn@mail.ru

Нетеребский О.В., к. полит. н., доцент, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва, e-mail: neterebs@list.ru

Издательство Реал Принт

Издается в авторской редакции

Сдано в набор 01.09.2017

Подписано в печать 02.10.2017 формат 60x90 1/16
Бумага офсетная, 560 стр. Тираж 500шт заказ 400

Отпечатано в ООО Реал Принт

г. Москва ул. Элеатродный проезд д. 16

Тел.: 8 (985) 648 96 96

Е - mail: realprint@list.ru

S.H. Bereshv, D.Sc. (Economics), Kazakh Scientific-Research Institute of Labour, Kazakhstan, Almaty, e-mail: nitruda@inbox.ru

S.R. Yessimzhanova, D.Sc. (Economics), Professor, (Narxoz University), Kazakhstan, Almaty, e-mail: saira_sr@mail.ru

Peter Herrmann, Corvinus university. Institute of world economy. faculty of social sciences and international relations, Budapest, Hungary; university of eastern Finland (UEF), department of social sciences, Kuopio, Finland; Eurispes — istituto di studi politici, economici e sociali, Rome, Italy currently: research fellow at the Max-Planck-institute for social law and social policy Germany, Munich, e-mail: herrmann@esosoc.eu

L.V. Sankova, D.Sc. (Economics), Professor, Yuri Gagarin State Technical University of Saratov, Russia, Saratov, e-mail: sankovalv@ssstu.ru

E.V. Maslova, Ph.D. in philology, The Department of labor and employment, Voronezh region, Russia, Voronezh, e-mail: evmas@yandex.ru

N.V. Loktyuhina, Doctor of Economics, Professor, Russia, Moscow, e-mail: loktm@mail.ru

O.V. Neterbsky, Ph.D. (Political Science), Associate Professor of Human Resource Management Department, Plekhanov Russian University of Economics, Russia, Moscow, e-mail: neterbs@list.ru

M.S. Toksanbaeva, D.Sc. (Economics), Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences, Russia, Moscow, e-mail: matoksan@mail.ru

M.V. Antonov, All-Russian Research Institute of Labor under Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Russia, Moscow, e-mail: mixail_antonov@inbox.ru

A.A. Fedchenko, D.Sc. (Economics), Professor, Voronezh State University, Russia, e-mail: faa1711@yandex.ru

F.S. Dashkova, Ph.D. (Economics), Associate Professor, Voronezh State University, Russia, e-mail: dashkova-82@mail.ru

N.V. Dorokhova, Ph.D. (Economics), Associate Professor, Voronezh State University of Engineering Technology, Russia, e-mail: nv_dorohova@mail.ru

I.B. Kolmakov, Doctor of Economic Sciences, Professor, Plekhanov Russian University of Economics, Russia, Moscow, e-mail: Kolibor@rambler.ru

Sabine Kergel, Freie Universität Berlin, Germany, Berlin

V.G. Dobrokhib, Doctor of Economics, Professor, Institute of Socio-Economic Problems of Population Russian Academy of Sciences, Russia, Moscow, e-mail: vdobrokhleb@mail.ru

O.A. Aleksandrova, Doctor of Economics, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences, Financial University under the Government of the Russian Federation, Russia, Moscow, e-mail: a762@rambler.ru

E.A. Chernykh, D.Sc. (Economics), Lomonosov Moscow State University, Russia, Moscow, e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com

I.V. Novikova, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Laboratory «Regional socio-economic research» of Amur State University, Institute of Socio-Economic Problems of Population Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, e-mail: iraktrasa@mail.ru

I.A. Shichkin, Ph.D. (Economics), Associate Professor of Human Resource Management Department, Plekhanov Russian University of Economics, Russia, Moscow, e-mail: shichkinia@mail.ru

A.S. Kartashov, Ph.D. (Economics), Entrepreneur, Russia, Moscow, e-mail: kartashov@mail.ru

V.G. Kvachev, Ph.D. in Sociology, Senior Lecturer, Plekhanov Russian State University, Russia, Moscow, e-mail: kvachevg@mail.ru

O.A. Kolesnikova, Doctor of Economics, Professor, Voronezh State University, Voronezh, Russia, E-mail: oakolesnikova@mail.ru

I.V. Okoleikh, Ph.D. in economics, Associate Professor, International Institute of computer technologies, Voronezh, Russia, E-mail: itokol@yandex.ru

Patrizio Di Nicola, Contract Professor, Sapienza University of Rome, Italy, Rome, E-mail: patrizio.dinicola@uniroma1.it

Alexander Sieg, Humboldt University of Berlin, Institute for Asian and African Studies, Germany, Berlin

S.V. Shevchenko, Ph.D. in Economics, Assistant Professor, Institute of the industry's human resources, Republic of Belarus, e-mail: sv-instlab@yandex.ru

Csoba Judit, Prof. habil. Ph.D, Department of Sociology and Social Policy, University of Debrecen, Research focus: Sociology of Work, Social Policy, Employment System of Welfare States, Employment Policy, Conditional Benefits, Social Economy, Hungary, Debrecen, e-mail: csoba.judit@arts.unideb.hu

Abraham Katalin, Ph.D., assistant professor, Department of Sociology and Social Policy, University of Debrecen, Research focus: adult education, education policy, Hungary, Debrecen, e-mail: abraham.katalin@arts.unideb.hu

Sipos Florian, assistant lecturer, Department of Sociology and Social Policy, University of Debrecen, Research focus: Political and Civic Participation, Youth Sociology, Discourse Analysis, Hungary, Debrecen, e-mail: sipos.florian@arts.unideb.hu

E.V. Odintsova, Ph.D. in economics, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences, Moscow, e-mail: odin_ev@mail.ru

INFORMATION ABOUT AUTHORS

V.N. Bobkov, Honored Scientist of the Russian Federation, Doctor of Economics, Professor, Head of the Scientific Project of the Russian Scientific Foundation "Precarious Employment in the Russian Federation: the Situation and Directions of Decrease" (№16-18-10140), Head of the Laboratory of Levels and Life Quality Problems of the Institute of Socio-Economic Problems of Population Russian Academy of Sciences, chief scientific officer of the scientific school "Human Resource Management", Plekhanov Russian University Of Economics, Russia, Moscow, e-mail: bobkovvn@mail.ru

Rolf Dieter Hepp, The coordinator of international network group "Social Uncertainty, Precarity and Inequality" (SUPI), Freie Universität Berlin, Germany, Berlin, e-mail: Kerghpp@gmx.de

Marco Ricceri, EURISPES, Secretary Generale, Italy, Rome, e-mail: riccerimarco@hotmail.com

Yu.G. Odegov, Doctor of Economics, Professor, Russian economic University G.V. Plekhanov, Russia, Moscow, e-mail: hrm-trade@yandex.ru

V.V. Pavlova, Ph.D. in Economics, Professor of the Russian Academy of natural Sciences, Russian economic University G. V. Plekhanov, Russia, Moscow, e-mail: vvpavlova@gmail.com

E.V. Logina, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Russian economic University G. V. Plekhanov, Russia, Moscow, e-mail: loginova495@outlook.com

V.S. Polovinko, Doctor of Economics, Professor, Omsk state University, n.a. F.M. Dostoevsky, Russia, Moscow, e-mail: pw3@mail.ru

L.P. Arzamastseva, Ph.D. (Economics), Associate Professor, Voronezh State University, Russia, Voronezh,

G.A. Shkirenko, Ph.D. (Economics), Associate Professor, Voronezh State University, Russia, Voronezh, e-mail: arzamas_lp@mail.ru

L.I. Smirnykh, Doctor of Economics, Professor, National Research University Higher School of Economics, Russia, Moscow, e-mail: lsmirnykh@hse.ru

L.V. Kartashova, D.Sc. (Economics), Professor Plekhanov Russian University of Economics, Russia, Moscow, e-mail: kartashova@rea.ru

6.5. Profanation of the National Living Wage and National Minimum Wage: Impact on Precarious Employment (*Abstract*)

The article represents chronology the main stages in implementation and changing of such social standards as a national living wage and national minimum wage. The objectiveness of applicability these standards to specify poverty and calculation minimum wage was analyzed. In the research is given statistical materials which embraces the entire period of validity these social standards. Influence of standards and methodologies on social and economic sphere is shown. In comparison with Western countries standards, conclusions and proposals has been made to bring these standards in accordance with their initial purpose.

6.4. Infrastructure and Labor Market Institutions in the Context of Expanding Unustainable and Flexible Forms of Employment (*Abstract*)

The article examines the problems in the functioning of such institutions and elements of the labor market infrastructure as non-state structures (media, Internet, commercial employment services), the public employment service, unemployment benefits, as well as strategies for professional behavior and job search. It is substantiated that ineffective functioning of labor market institutions and infrastructure pushes the applicant to a forced choice towards unsustainable employment. Proposals have been formulated to promote development of the labor market in connection with the expansion of both unsustainable and flexible forms of employment.

At the same time, risk of precarization in social structures is much wider in Russia than in developed countries. The situation is exacerbated by the erosion of clear boundaries between the social strata, the convergence of the middle strata with the lowest. The Russian labour market is socially, economically and politically heterogenic and characterized by a lack of cooperation of the precariat. Statistical and sociological research allowed to determine the portrait of informally employed individuals and to develop a classification of the precariatization features in employment relations and the precariat in Russia.

The process of precarization has marked national peculiarities. Unstable forms of employment have become means of adaptation of various categories of employees to new conditions of the labour market in Russia. The peculiarity of the Russian labour market is manifested in the combination of rigid labor laws and weak enforcement. Significant numbers of precarious economically active population fall outside the control and protection of the

(Abstract)

6.3. Features and Trends of an Increase in Number of Precariat in Russia: a Sociological and Statistical Analysis

Choice of strategies to achieve sustainable development goals in economic growth, employment, innovation and infrastructure development will affect the configuration of new equilibrium in labour market due to applying format "sustainability-precarious employment" is mainly determined by the action of institutions. Structure and characteristics of labour market institutions determine the balance of flexibility and employment security. The author elaborated suggestions in order to reduce precarious employment stressing on the following components: policy, programs, promotion and partnership.

The paper considers the current state, problem aspects and precarious employment risks in the context of sustainable development goals and regional specifics. Labour market and employment tends in a global and national levels are analyzed (unemployment, poverty, informal and vulnerable employment, including a new format "stability-precarity", etc.). The author emphasizes the possibilities of interdisciplinary synthesis in researching of precarious employment.

(Abstract)

6.2. Precarious Employment in the Context of Sustainable

15. Smith, Adam, 1776: An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations; London: Methuen&Co.; 1930The Condition of the Firm: The Nature of Diffusion
16. Todolf-Signes, Adrian, 2017: The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?, in: Transfer, Ed.: ETUI; Vol. 23(2) 193–205
17. van der Maesen, Laurent J.G./Walker, Alan, 2012: Conclusion: Social Quality and Sustainability; in: van der Maesen, Laurent J.G./Walker, Alan (eds.) Social Quality. From Theory to Indicators, Basingstoke: Palgrave Macmillan; here: 250-274

economy, collaborative consumption, on-demand-economy or the distribution of the effects nationally, internationally and globally. As such, this scheme should also allow dealing better with the ambiguities and tensions that are inherent in these developments.

References:

1. Belk, Russell, 2013: You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online; in: Journal of Business Research 67 (2014) 1595–1600; <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.10.001>, 13/06/17
2. Brand, Ulrich/Wissen, Markus, 2012: Global Environmental Politics and the Imperial Mode of Living: Articulations of State–Capital Relations in the Multiple Crisis, Globalizations, 9:4, 547-560; <http://dx.doi.org/10.1080/14747731.2012.699928>
3. Coase, R.H., 1937: The Nature of the Firm; in: *Economica*, New Series, Vol. 4, No. 16: 386-405; <http://www.jstor.org/stable/2626876>; 11-06-2017
4. Engels, Frederick, 1884: The Origin of the Family, Private Property and the State. In the Light of the Researches by Lewis H. Morgan; in: *Marx&Engels Collected Works*, Volume 26: Engels 1882-89; Lawrence & Wishart, 2010 [Electric Book]: 129-276
5. Evans, Peter C./Gawer, Annabelle, January 2016: The Rise of the Platform Enterprise. A Global Survey; New York: The Center for Global Enterprise; The Emerging Platform Economy Series, 1
6. Hartl, Barbara/Hofmann Eva/Kirchler, Erich, 2015: Do we need rules for “what’s mine is yours”? Governance in collaborative consumption communities; in: *Journal of Business Research* 69 (2016) 2756–2763; <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.11.011>; 13/06/17
7. Harvey, David, 1982/1999/2006: *Limits to Capital*; London/Brooklyn, Verso: 5
8. Herrmann, Peter, 2016: Social Quality — Regaining Political Economy; *International Journal for Social Quality, International Journal of Social Quality* 6(1), Summer: 88–107
9. Herrmann, Peter, March, 11, 2017: Gamification ...; <https://williamthompsonce.wordpress.com/2017/05/11/gamification/>; 18/06/17
10. Lipietz, Alain, 1986: New tendencies in the international division of labor: Regimes of accumulation and modes of regulation. In A. J. Scott and M. Storper (Eds.), *Production, work, territory: The geographical anatomy of industrial capitalism*; Boston/London/Sydney: Allen and Unwin: 16-40
11. Marx, Karl, 1885: *Capital Volume II*, in: *Marx&Engels Collected Works*, Volume 36; Lawrence & Wishart, 2010 [Electric Book]
12. NASTA, 2016: More than profit: a collaborative economy with a social purpose. Preliminary review of how collaborative economy models can help address social challenges in Europe and the characteristics of current activities; Ref: Ares(2016)4889203 — 31/08/2016; <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/18443/attachments/1/translations/en/conditions/pdf/17/06/17>
13. Ostrom, Elinor, 2010: *Beyond Markets and States: Polycentric Governance of Complex Economic Systems*; in: *American Economic Association (Ed.): The American Economic Review*, Vol. 100, No. 3 (June 2010): 641-672; <http://www.jstor.org/stable/27871226>; 23-06-2015 09:18)
14. Polanyi, Karl, 1944: *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*; Boston: Beacon Press, 1957: 30

This is as such not allowing to a direct and ultimate assessment of — be it in respect of precarity, the effects of the application of digital strategies in the areas debated as gig-economy, sharing

Overview 2: Alternative Assessment Scheme of the Wealth Production and Formula for Polit-Economic Demands

| Economics of Scale | Technology | employment | influencing | large and enterprise bound | small scale or indirectly networked | tendency to large scale | not essential | large scale | varied, in particular depending on sector | in general, large scale, occasionally using smaller units as gateways | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | land, public facilities, information technology | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--|--|---|---|---|---------------|-------------|---|---|--|---|------------------------------------|--|-------------------------|
| Terms From Economics | Secular Terms | employment | influencing | large and enterprise bound | small scale or indirectly networked | tendency to large scale | not essential | large scale | varied, in particular depending on sector | in general, large scale, occasionally using smaller units as gateways | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | land, public facilities, information technology | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" |
| γ capitalised | γ capitalised | employment | influencing | large and enterprise bound | small scale or indirectly networked | tendency to large scale | not essential | large scale | varied, in particular depending on sector | in general, large scale, occasionally using smaller units as gateways | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | land, public facilities, information technology | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" |
| γ fictitious.com | γ fictitious.com | unpaid caring, voluntary engagement, "political grassroots" engagement | low influence, "networking APPs" are useful | small scale or indirectly networked | small scale or indirectly networked | tendency to large scale | not essential | large scale | varied, in particular depending on sector | in general, large scale, occasionally using smaller units as gateways | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | land, public facilities, information technology | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" |
| S capitalised | S capitalised | profit, rent | rationalisation and tendency of the profit rate to fall | tendency to large scale | tendency to large scale | tendency to large scale | not essential | large scale | varied, in particular depending on sector | in general, large scale, occasionally using smaller units as gateways | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | land, public facilities, information technology | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" |
| S decapitalised_public benefits | S decapitalised_public benefits | public parks and facilities | not essential | large scale | large scale | large scale | not essential | large scale | varied, in particular depending on sector | in general, large scale, occasionally using smaller units as gateways | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | land, public facilities, information technology | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" |
| C fixed | C fixed | machines, buildings | varied, in particular depending on sector | large scale | large scale | large scale | not essential | large scale | varied, in particular depending on sector | in general, large scale, occasionally using smaller units as gateways | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | land, public facilities, information technology | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" |
| C circulating | C circulating | n.a. | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | large scale, occasionally using smaller units as gateways | large scale, occasionally using smaller units as gateways | large scale, occasionally using smaller units as gateways | not essential | large scale | varied, in particular depending on sector | in general, large scale, occasionally using smaller units as gateways | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | land, public facilities, information technology | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" |
| C fictitious fixed | C fictitious fixed | land, public facilities, information technology | (in particular large) servers | large scale | large scale | large scale | not essential | large scale | varied, in particular depending on sector | in general, large scale, occasionally using smaller units as gateways | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | land, public facilities, information technology | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" |
| C fictitious circulating | C fictitious circulating | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" | "by nature large scale" | "by nature large scale" | not essential | large scale | varied, in particular depending on sector | in general, large scale, occasionally using smaller units as gateways | use of "hacker systems", permanently appropriating private and public/"commons" data | land, public facilities, information technology | raw material, data and information | highly dependent on latest tech, as far as possible "avantgardist" | "by nature large scale" |

situation is strongly characterised by an at least fourfold hybridisation and reordering. It is about:

(i) the understanding of economic values and the role of commodities/commodity production, i.e. the role of commodification but also the role of different kinds of goods;

(ii) relevant organisational units and the character of their borders, i.e. "the role of the firm";

(iii) the character of work/labour, i.e. the role of employment as mechanism that secures individual reproduction, private accumulation and specific social embedding;

(iv) mode of life, i.e. as people's and peoples' "strategy to cope" and make a living.

One of the issues that arises to a problematic feature in capitalist economies is the tension between use and exchange value. In fact this gives rise for a development that is of increasing importance: we find a factual demarcation between the two which means in the extreme case a purely exchange based system on the one hand⁹⁹ and on the other hand a "subsistence" economy with barter-relationships¹⁰⁰.

Marx and Engels suggested class struggle as driving force of history — and with the enforcement of capitalist hegemony critique had been mainly about the dysfunctions of the system and aiming on defend rights within the set arrangement, not sufficiently taking the historicity into account: this arrangement, progressive at some stage and until a certain point in time, would at point in history turn into letters for further development of its own, inherently contradictory claims. This means at present, talking about development, to look at the distribution of the different elements of societal reproduction nationally and globally — a kind of SWOT-analysis, here oriented on societal production and the assessment of different available capital-gain-arrangements. We can refer to the formula presented on page and redefine (or re-label) the elements.

Some of them would traditionally be considered as "services".
 While with thus c is substantially changed.
 mediated way.

In principle this applies as well for intensification, though there it occurs in a

Coming to some conclusion at least — looking at the variety of aspects as well as scale and speed of changes, anything more would be pretentious — it is significant to begin by emphasising that the

5. Digitalisation, Precarisation and Economies of Chains

— A Preliminary Conclusion
 [nations] or in terms of non-tangible output.
 services or in terms of common goods⁹⁷ [the real wealth of the see as well as societal benefit — be it now in terms of goods and the relative outcome of v and s respectively and consequently we smaller the use of c is in relation to v and as, as higher is obviously also the consequence for sustainability and growth are obvious: actually generates value, is now fully acknowledged. Furthermore, in the capitalist model. Instead, the fact that it is the only factor that capital is not absorbed and depreciated as it is apparently the case enhance the value of the numerator. In other words, the variable accumulation as goal the process aims on utilising it in order to capital is now reconceptualised — instead of taking its value — encompassing social and "commons" value; second, consequences: first, we obtained another foundation to determine For the time being, it is sufficient to note the two most important capital accumulation but sustaining and enhancing social assets. The change is fundamental as the goal of the process is now not

$$\frac{(c_{\text{fixed}} + c_{\text{circulating}}) + (c_{\text{fictional}} + c_{\text{fictional}})}{(v_{\text{capitalised}} + v_{\text{fictional}} + s_{\text{capitalised}} + s_{\text{fictional}})} + \frac{c_{\text{fictional}}}{c_{\text{fictional}}}$$

the reversal of numerator and denominator:⁹⁶
 With this, we arrive subsequently at another major step, namely
 (v_{capitalised} + v_{fictional} + s_{capitalised} + s_{fictional}) + (c_{fictional} + c_{fictional})
 With this we arrive at a new formula:

placeholder for developing an appropriate analytical framework. speak of fictitious capital. At least this can serve tentatively as appropriation of private assets. In this perspective we may also historically all ways of privatisation of social goods or the predatory competition and especially extensive exploitation⁹⁵ is and even the simple extension of production as part and parcel of reasoning behind the latter is that original accumulation, enclosures between social and private capital in a genuine understanding. The

In order to develop a more profound framework that allows understanding the ongoing political-economic and socio-economic development in terms of the tense character of the relations of the mode of production — blocked in terms of further unfolding and not yet sufficiently developed as far as the germs of the new formation is concerned — we have to re-establish the relationship (a) in terms of deriving value from the side of its use and (b) in terms of the factual character of capital, namely the differentiation

- intensification of labour
 - externalising cost
 - on other capital
 - on the state
 - "on the world and the future"
 - depreciation of capital
 - war
 - artificial technological obsolesces
 - charity/bilisation
 - certain kinds of tax exemptions and subventions (e.g. car scrappage scheme)
- In order to understand the overall framework, we have to analyse individual cases and patterns and the distinct 'direction' of each for which we suggest four main options:
1. REDUCTION OF THE SHARE OF C
 - sharing, gig-economy etc.
 - massification of luxury products
 - changing the character of goods-inferior, normal, superior
 - making "veblen-products" increasingly normal
 - also charity/bilisation as amortisation at a "lower rate"
 2. REDUCTION OF THE SHARE OF V
 - start-ups
 - leasing
 - sharing
 - charity/bilisation
 3. INCREASE OF THE SHARE OF V
 - start-ups
 4. UNPAID APPROPRIATION OF V = REDUCTION OF THE SHARE OF V
 - sharing, gig-economy etc.
 - diy
 - self-help
 - hedonist social engagement
 - start-up

is easy to understand that that we are dealing with a relation and relationships that are prone to change — and as such also open to be changed. This, however, also means that we have to assess the forms of producing and distributing wealth not simply as capital — instead point of departure is determining the value, and this means the social dimensions that are in fact and thought defining what value is and how its production is determined. The challenge is to translate this in a reformulated formula of value theory. A first step is a substantially extended version of the formula from above as presented in the following.

$$V^{\text{capitalised}} + V^{\text{decapitalised}} + \frac{C^{\text{fixed}} + C^{\text{circulating}}}{S^{\text{capitalised}} + S^{\text{decapitalised}}}$$

- private investment as source;
- depending on the capitalised means of production;
- including the configuration of fictitious commodities;
- aiming on private gain;
- realised by establishing value ex post, and limited by the reductionist grasp of marketability.

Finally, all these different levelling mechanisms have to be approached — and offset against each other — by considering the level of enterprises / firms, the departments of the economy.⁹⁴ Although this is at first glance not least a matter of localising processes of production in a physical and geographical way, it is substantially a matter of defining the momentum of valuation and devaluation. This can be interpreted in different ways, in particular as proposed in the following:

- reduction of cost
- violence
- utilising market advantage
- rationalisation
- economies of scale and massification of production
- increasing productivity
- extension of working day
- rationalisation

⁹⁴ Department I: production of means of production; Department II: Production of consumables — so far we find this in the work of Marx's classification; Department III, following Luxembourg, comprising financial services; Department IV should be added, this can be seen as non-mediating service

⁹³ the correct, though too cumbersome, formulation would read "in which the social production and distribution of social wealth is organised".

In other words it is proposed to interpret the recent developments not least contrary to the line of argument as it is also used in the debates of the left where we find some "revival" of the issue of primitive or original accumulation. Without denying in any way such subordination of everything under the market rule, we should not forget that a proper interpretation of Polanyi's thesis of disembedding is actually more precisely captured by saying that the "market is the new and solely decisive bed" — markets being utilised and regulated by society as complex system of monetary and non-monetary checks and balances was overturned: a complex system of monetary and non-monetary checks and balances being utilised and regulated by the "rule of the market". The intellectual challenge we face is the emergence of a new society by destructing even the foundations of the old one — this ambiguity is getting obvious when we look at Polanyi's formulation, suggesting that "the control of the economic system by the market is of overwhelming consequence to the whole organization of society: it means no less than the running of society as an adjunct to the market. Instead of economy being embedded in social relations, social relations are embedded in the economic system". [Polanyi, op. cit.: 57] The classification of labour and land as "fictional commodities" had often been neglected in the perception of his work: Taking the given development of the economy as reference, we see that the two fictional commodities, land and labour, are only recognised as factors of production — their true character, being habit and life of people, is omitted. As Polanyi contends, "the crucial point is this: labour, land, and money are essential elements of industry; they also must be organized in markets; in fact, these markets form an absolutely vital part of the economic system. But labor, land, and money are obviously not commodities; the postulate that anything that is bought and sold must have been produced for sale is emphatically untrue in regard to them" [Polanyi, op. cit.: 72] These statements suggest that (dis-)embedding is standing at the very core of both the anthroponomic system, thus (re-)ordering the different dimensions of societal structures and processes.

Following this thread, the intellectual challenge is being serious about understanding capital as social relation[ship], a certain 'form' in which the production and distribution of wealth is organised⁹³. It

$$\frac{C + S}{C + \bar{C}}$$

outputs are increasingly relevant: objects that are a compound of a variety of more or less small items, often meaningless in their own respect, "valuable", i.e. economically meaningful only in combination with others — actually the supposed genius of Steve Jobs consisted in exactly this talent of presenting "compositions", and one may even say that this is a contemporary form of "appropriation of scraps and scams", indeed junk dealing making the whole being more than the sum of its part.

What occurred as matter (i) of division and combination of labour and (ii) ex post verification of the social character, via selling the product on the market, is nowadays countered by two movements: (a) interactions and dependencies are increasing and intensified; (b) the fact that various moments and elements are getting closer together goes hand in hand with their increasing complexity, often resulting in the fact that they are inscrutable, though surely demanding more acknowledgement of the connections across long distances.

In consequence we find — objectively — a highly contradictory process of private appropriation. Although it does not roll trippingly off the tongue, when looking at the dominant news and main pillars of the current formation, the impressions we gain at first sight make us easily overlook some counter movements — and they are easily overlooked as they are actually perfectly integrated into the mainframe. Mentioning a few has to do suffice — the main point is to underline that there are different mechanisms in place that systematically relieve private accumulation, the underlying pattern being that on the one hand cost of private accumulation is reduced by the use of social capital and on the other hand that common pool resources and public goods are made available for private accumulative use. Importantly we can summarise all of them by using a multiple-field tableau in order to allow at least a rough classification of the ongoing processes. Point of departure and indication for this undertaking is the reference to the rate of profit. From here the multiple-field tableau has to look at mechanisms by which the different elements of capital are determined.

• governmental character of employment — and precarity respectively — is in this light clearly defined, gaining meaning on the general level — as reflected in terms as employment-based society and the like — and also in a specified perspective of the employment related "welfare state regimes". Importantly this opens the way towards rejoining analytically market and society — thus posing also the major challenge to overcome the orientation on moral appeals, aiming on an ethical economy as alternative and also to overcome the search for simple political solutions, currently too often limited on countering especially excesses in some areas or even individual cases. Without denying the need for both of these strategies, it is not less important to develop a long-term strategy, allowing to arrive at a proper understanding of the socio-economic localisation of ongoing processes. This will be predicated on the assumption that labour is a fictitious commodity [see Polanyi, op. cit: 68 ff.]. Moreover, with the changes of the composition of capital proper we are also witnessing a process that reinforces this fictitious character by conjoining it with another fictitious commodity, namely the information in form of data. In other words, we face a development of the socialisation of labour of new dimensions and of a new kind: whereas socialisation is so far essentially a matter (i) of division and combination of labour and (ii) an ex-post-verification of the social character, via selling the product on the market, it is now increasingly visible in its immediate and direct social character: division and combination is not primarily based in the firm as "external bodice". Moreover, it is founded in direct, ex ante and unacted interaction and cooperation. We can speak of a process that genuinely and inherently brings together production, distribution and consumption, socio-technically induced by the network effects and consequently also allowing that re-merging occurs as emergence of something new: "A fundamental feature of platforms is the presence of network effects: platforms become more valuable as more users use them. As more users engage with the platform, the platform becomes more attractive to potential new users. ... There are two kinds of network effects: direct network effects (where more users beget more users ...) and indirect network effects where more users of one side of the platform ... attracts more users on the other side of the platform" [Evans / Gawer, 2016: 6]. Already on the level of the production of tangible goods as well as software etc. composite

- An overall questionable, hugely eclectic study by NASTA on the Collaborative Economy with Social Purpose [NASTA, 2016] still provides a useful list of key features of the collaborative economy:
- **Asset / resource** — what is the focus of the collaborative activity? This factor highlights what types of resources and assets are central to the collaborative activity.
 - **Relation between end users and organisation / platform** — how does the organisation interact with its end-users (people who provide or access services and resources through the platform)?
 - **End user interactions** — how do end users of platforms interact through this organisation (including those providing and accessing services or resources)? Activities could include borrowing/lending, renting, selling / buying, exchanging, bartering, and gifting.
 - **Scale of operations** — how big is this activity? This could include participation rates, geographic spread, and (when relevant) turnover.
 - **Type of digital technology** — What types of digital technologies are being used to facilitate this collaborative activity? [ibid.:15, emphasis in original; see as well Todoli-Signes, 2017: in particular 196]
- Notwithstanding the fact that this will need further and systematic elaboration, we can read this as matrix which can be used to assess "patterns of hegemony" in terms of what we can call "appropriateness of appropriation". This cumbersome term reflects the accumulation system as we find the reference to the temporarily stable relationship between "both the conditions of production and the conditions of the reproduction of wage earners" [Lipietz, op. cit.] as hegemony as it had been mentioned earlier. Thus "appropriateness of appropriation" simply means looking for the patterns that are in a given society for a given period "accepted" when it comes to production and reproduction of life — the system concerned with the tensions between
- use value and exchange value;
 - availability and accessibility on the one hand and "limited choice", on the other;
 - understanding and executive skilfulness;
 - individual anxiety and social anxiety; and

historically valorisation as matter of gainification [Herrmann, March, 11, 2017] is only one option, historically specific and only recent (Polanyi, 1944: 30). But even within this capitalist structure — overall and fundamentally a system established on the foundation of coercion — the fine-tuning is based on a specifically shaped relationality of the capital structure. Of particular relevance are

- the relative meaning of and relation between constant and variable capital
- expressed as commodification and decommodification of production, the means of production and the productive factors;
- specifically defining and shaping the meaning of society, now redefined in the spirit of the dominance of the market in the overall perspective⁹²;
- thus specifying the structuration of the processes of overall valuation.

The latter may be formulated as question of valorisation within the capitalist market structures, asking "Who pays the bill?" — We arrive subsequently as well at the core of the definition of the socio-economic definition and location of work, labour and employment proper. However, before focusing on this we have to look a bit more at the user.

(iii) There is a simple reasoning behind looking now at (non-)rivalry and (non-)substractability from the side of the "users" and consumers and their respective relationship to the goods and services: we can determine both, the link between users and producers/products and also the convergence and conflation of production and consumption. — As much as consumption is always part of the overall process of social production it, is also including the production of the social constellation itself. We may return to the definition of accumulation regimes which explicitly makes this reference. Such interpenetration concerns the emergence and permanent solidification of hegemonies as relational matter of accumulation regime, mode of regulation, living regime and mode of life [Herrmann, 2016; though different, also Brand / Wissen, 2012].

⁹² This refers to the debate of Polanyi's work and the thesis of disembedding — the present authors considers the dominant take on this as one-sided, as it is neglecting the fact that the market society is shaping the overall perspective — referring to Gramsci, one could speak of the market as coercive force by which the wider hegemonic system is shaped, and where this hegemonic ideology itself includes some mechanisms of coercion as legitimate use of force — forms of workfare may be taken as one example.

⁹⁰ With the latter formulation alluding to Ferdinand Toennies, though many by and large similar references could be made.
⁹¹ Referring to the dialectical triad, not a holy-trinitarian formula of consolation.

At the very core, this has to be understood as reflection of the process of permanent restructuring and reshuffling of the capital structure, i.e. the structuration of the processes of valuation —

Underlining the political dimension does not aim on throwing a value-theoretical approach over board. Instead it aims on strengthening this perspective by revisiting the category value (i) in the context of understanding the mode of production as form of socialisation, while (ii) understanding socialisation as process of tuning individuals into their relationship to others and to the "rest of the world" — be it built or natural, be it "communitarian" or "societal"⁹⁰. As much as this is a matter of "people's interrelated productive and reproductive relationships", it is also a matter of defining value, i.e. what is socio-economically apt. Such appropriateness can only be understood in the triangular perspective of the constitution of power structures as legitimate rule and the mode of appropriation (which is to some extent also a socio-technological dimension of the mode of production).

- their "inherent character" of public/non-public
- in connection with the attribution of use and exchange value
- and in connection with the character of the category of capital to which they belong (v and c respectively).

Presenting the centrality of two criteria — goods being (non-)rival and (non-)substractable — stands at the core and not less important is that Ostrom speaks about the difficulty of excluding potential beneficiaries, thus emphasising that this is not a matter of nature or technology but equally a matter of political decision. As such the classification of goods and products follows along the lines of

Overview 1: *Characterising Goods* [Ostrom, 2010: 645]

| Subtractability of Use | | Difficulty of excluding potential beneficiaries | |
|--|--|---|--|
| High | Low | High | Low |
| Common-pool resources: groundwater basins, lakes, irrigation of a community, national defense, systems, fisheries, forests, etc. | Public goods: peace and security of a community, national defense, knowledge, fire protection, weather forecasts, etc. | Low | Private goods: food, clothing, automobiles, etc. |
| | Toll goods: theaters, private clubs, daycare centers | | |

88 Department I — production of means of production, II: producing articles of consumption; then variable and constant capital (see Marx, 1885: 395) In a strictly economic perspective we should add that in such case there is no scarcity allowed and producing and consuming would by definition not cause opportunity dilemmas — an unlikely setting as long as there is always something else a person can do.

located⁸⁸ Then we arrive at $c + v$ or more in detail: c_{fixed} and $c_{\text{circulating}}$, thus $(c_{\text{fixed}} + c_{\text{circulating}}) + v$. — We could also say that the different forms of capital are related to each other. This provides one framework for the allocation of different 'components' of work. (ii) Importantly, any analysis of capitalist and even more general: exchange-based economies has to keep in mind that there are two dimensions inherent in most of the products — excluded only those that are solely and directly used by the producer⁸⁹: it is about use value and exchange value. This setting, however, is deceptive. Apparently we find exchange as social dimension — and in strictly economic terms this is true: successful exchange is validating abstract labour as socially useful and necessary. Diving the matter from an implicit economic-reductionist notion, however, we see that the social aspect is essentially not a matter of exchange value but defined by the use value — although this contradicts at first sight the basic assumptions of political economy, it can easily be seen that the wider picture is different as "[a]t Marx's conception of the world lies the notion of an appropriation of nature by human beings in order to satisfy their wants and needs" [Harvey, 1982/1999/2006: 5; see also Engels, 1884: 131 f.]. In other words: it is the real life of real people as social beings — people who are shaping everyday's life, with this defining the social as "an outcome of the interaction between people (constituted as actors) and their constructed and natural environment. Its subject matter refers to people's interrelated productive and reproductive relationships" [van der Maesen / Walker, 2012: 260]. Only now the parameters for any "good" and "product" in the perspective of exchangeability are defined. This is only the prelude to another issue that is of interest — taking a shortcut, we can simply refer to the four types of goods as presented by Elinor Ostrom.

⁸⁷ From the suggested 'social contracts' to the various individual contracts.

⁸⁸ Alain Lipietz, for instance, defines such regime as 'stabilization over a long period of the allocation of the net product between consumption and accumulation [which] implies some correspondence between the transformation of both the conditions of production and the conditions of the reproduction of wage earners.' (Lipietz, 1986: 19)

Coase sees the nature of the firm mainly as organisational and management strategy, aiming on cost-reduction. In other words it is at the very core a container for the capital, "enclosing capital", marking of a specific territory and securing the effective appropriation of the produced value. It is not by accident that a major component of the reception of Coase's work is highlighting the matter of transaction costs as the kernel of the firm. In a wider economic perspective Coase's work is thus concerned with maximising the seize of production units, encompassing manufacturing, productive consumption and distribution. However, as significant as Coase's contribution was, it is in some respect limited since it does not make sufficient reference to the true purpose, namely organising and securing the framing of the production of added value. When looking at the production of value in connection with digitisation in the present understanding, a few major points of a wider range can be taken up.

(i) Centrally we are concerned with the composition of capital and a suitable point of departure is the concern with the two departments of the economy, and within which the different forms of capital are

4. The Condition of the Firm: The Nature of Diffusion

regimes in the perspective of the French theory of regulation'. If we continue the argument along this line, we see two underlying components of the mode of regulation, namely (i) the system of legal regulations which for the contemporary era consists of a varied and multilevel system of contracts⁸⁷ and (ii) the power, reaching from the 'Hello Effect' that establishes a "Vanity Fair" to violence. Referring to a "Hello Effect" on a "Vanity Fair" as first and soft methods, alludes of course to the two 'gossip journals' that are backing the perversely excessive wealth of a tiny minority, satisfies the so-called middle classes and places them into a somewhat uneventful permanent strive, following the Protestant work-ethics. Simultaneously it pushes the self-assessment of the unemployed towards feeling guilty, while praising those who are ready to redefine their status towards entrepreneurship, gig-performers, sharers and the like.

this context we have to explore the new meaning of development. This implies the necessity of shifting attention from economic growth within a system of competing national interests towards securing global sustainable development as driving force. The thesis of the present contribution is that we have to start by clarifying the property and property-transfer rights and then look at the dispossession as matter of going beyond the legal contract. Adding to this, we have to add the socio-economic localisation of such contract-defined relations which is taken as crucial part of the wider process of socialisation. This, in turn, is defined as dispersion, constituting "larger entities", by segmentation of given entities and the re-combination of the functions.

We are witnessing already at an early stage in history of humankind a process of separation of different dimensions of the productive process — originally emerging from the process itself in somewhat technical terms, only later extending into the various social and societal dimensions. For us, the relevant points are linked to the disaggregation of the productive process, constituting production in the strict sense, consumption, distribution and exchange as distinct spheres, although not separate of each other. In part founded in this process, in part as its consequence we face the commodification, namely also the separation of use value and exchange value. Exactly this stage of development is of relevance as we reach the point of establishing new "classes of activities"⁸⁵. With this we are preparing the ground for something else: a different take on socio-economic division of labour, importantly centrally concerned with the definition and organisation of capital: at the core we find the establishment of the "firm": an entity that both, separates the process of production from the process of individual consumption and simultaneously combines the different "elements" of the productive process [cf. Smith, not least technical "elements" of the productive process, reflecting aspects as separation, individualisation, addition, combination, reshuffling and complementing. At some stages, this establishes at least for some time a reasonably stable socio-economic constellation which is akin to the understanding of accumulation

Looking at the mutually complementing and supplementing features, we are facing the need of an integrated approach that allows developing an understanding of the interplay of political, social and economic reasoning. Confronted with a multitude of challenges we see the crucial issues for global governance⁸⁴. In some way at least it undermines the traditional power of the nation state and has also profound influence on people's everyday life. In

3. A brief methodological consideration.

"product".
frame [i.e. the firm], conjoined with the hybrid character of the add the hybrid character of work/labour — and the organisational about" [Belk, 2013] Continuing to argue on this level, one might their reliance on the Internet, and especially Web 2.0, to bring this ownership models of utilizing consumer goods and services and 2) consumption practices: 1) their use of temporary access non-are two commonalities in these sharing and collaborative — Russell Belk, though looking at a different list, suggests "there direction for doing so. One approach is to look for commonalities of the topic and urges us to think through the variety provides some broad brush is helpful as it highlights the need of distilling the core allow identifying easily the underlying pattern. However, such a exclusion of certain actors, are helpful in some respect, they do not Although pragmatic approaches, namely the explicit inclusion or 2015; see the original for the references made by the authors].
consumption" or "anti-consumption" [Hartl / Hofmann / Kirchler, "collaborative consumption", "sharing", "access-based economy" [Heinrichs, 2013] which is often used synonymously for collaborative consumption or similar concepts, such as "sharing highlight that various terms are used in the literature referring to kaleidoscopic, as such lacking substance. Barbara Hartl and others different contexts. As result we arrive at a use of terms that is as sharing, collaboration — are emerging from and implanted into lack of agreeing on a clear reference. The qualifying terms — gig, present the variety of information. One of the major problems is the definitions is systematically misleading, making futile even to the like — the lack of clarity in the distinctions and applied specifically defined players, country and branch-specific views and growth rate, the distortions of an entire area due to some large and Estimates vary hugely — the share is surely not the same as the collaborative consumption, on-demand-economy and the like.

R.H. Coase, in a small essay written in 1937, looked at something that seemed to be a dud: The Nature of the Firm [Coase, 1937]. As much as around that time everybody seemed to know about the meaning of a firm, it seems today a dud as it is still seen in many respects as ineluctable institution, though we see it in meaning in front of our eyes disintegrating. — We surely have to be alert: such statement is easily misleading. Taking a birds eye view, old patterns prevail: traditional mass-production in large plants is in a global perspective very much dominant, and we may say that we are not dealing with the dissolution of industrial work but perhaps for many still just the starting gates towards a long road to modern industrial relations. Important is also that digitisation is reaching far beyond the small area that is at the centre of the present contribution, namely gig-economy, sharing economy,

2. Point of Departure

organised as labour and the second is that society has to and can bear and even accept major inequalities. on two questionable presumptions: the first is that work has to be one route, not suggested but actually taken. But it is a route based on What are and what can be the answers? We see precarisation as

- de-firmisation of working frameworks
- hybridisation of work or to be more precise employment.

captured by two keywords: least in some areas of the economy some changes which can be production, on-demand-economy and the like, we are facing at sharing economy, collaborative consumption, collaborative current trends as they are tied up under keywords of gig-economy, R.H. Coase and Karl Polanyi. However, looking at some of the channelled via the firm — a conclusion we can draw from reading tension between market and society was by and large processed and organisation of work. During the era of "industrial capitalism" the digitisation a contribution towards the changing world of the global in orientation. The aim is to make against the background of The present contribution is crosscutting; mainly theoretical and

1. Abstract/Introduction

Posed by Digitisation

6.1. Precarity: Value Chains or Poverty Chains: Challenges

**LOWERING THE RISKS OF SOCIETY PRECARIZATION —
REDUCING PRECARIOUS EMPLOYMENT —
INSTITUTIONS OF LABOUR MARKET AND SOCIETY:**

**5.1. Labor Legislation as an Instrument for Reducing
Precarity of Employment (*Abstract*)**

The paper considers gaps in legislation that affect the expansion of precarity of employment. The author analyzes international experience of studying these problems. Based on this analysis, proposals are made to modernize Russian legislation to reduce the negative effects of unsustainable employment taking into account the new forms of employment proposed for consideration by the Eurofund.

**5.2. Russian Immigration Law as a Factor in Reducing the
Precarious Employment of Migrant Workers (*Abstract*)**

The paper explores present Russian immigration law. Key milestones of Russian immigration law chronologically were presented. Labour rights and social guarantees of migrant workers are considered. There are factors which determine the precarious employment of labour migrants in Russia were revealed. Possible arrangements have been proposed in order to improve the legal governance of labour immigration towards reducing precarious employment among migrant workers in Russia.

**5.3. Precarious Employment in Kazakhstan: Opportunities
of Legislative Regulation (*Abstract*)**

The article is dedicated to legislative regulation of labour relations in sense of precarious employment. Specific features regarding to work coordination applying for seasonal, remote, home-based workers were discovered. Elements of precarious employment among migrants and self-employed have been explored. Author's proposals implies further development of labour legislation aimed to secure worker's rights under precarious employment.

people and their education. It is shown that completion of continuous education institutions building is required under the conditions of demographic aging of the population. The reason for employment of the elderly in Russia is not only a low level of pensions, but also the motivation for self-realization, including in the labour market. In this context, there is immediacy of the problem of quality-retraining, so that when retirement people have a modern fund of professional knowledge.

4.3. Sustainability of Employment and Salary of Media Workers in the Condition of Feminization of the Media Industry (Abstract)

The article presents the research results of a feminization in the media industry in terms of the employment sustainability, pay and social protection of workers. It is shown that feminization has been caused the outflow of men leaving the media industry against the background of a decline in the level of labor remuneration and the prestige of the profession determined by technological, economic and socio-political reasons. Moreover it is women who more often write on topics, which are less paid. Reducing the state in media leads to an increase in the number of freelancers. Along with rather common informal relations this represents social risk for young women, who make up the majority of media workers, especially at the local level. Rather common is used the reception of employees with a probationary period, after which the employee is not enlisted in the staff, and the work is paid at a minimum level or not paid at all.

4.4. Factors of Precarious Employment of Academic Staff and Researchers (Abstract)

This paper examines the main features of precarious employment regarding to academic staff and researchers. It focuses on the teacher's mental health and consequences of their precarious work. Possible effects of high stress level and disrupted of work-life balance connected with academic staff efficiency has been explored in order to develop arrangements to optimize the situation.

families in a subversive way. Hopes and expectations in part-time jobs by women in the 1980s who thought to be able to combine employment, family and education on the basis of part-time arrangements have been disappointed. Due to the fact that even atypical employments get into the mechanical order of a functionally controlled business organisation taking place under the allocation conditions at present, specially those actors who work in atypical employments, are under a massive pressure that also stays with them outside their professional sphere thus determining their entire social life.

References:

1. Bourdieu, Pierre (1984): Die feinen Unterschiede, Frankfurt/Main, Suhrkamp
 2. Botanski, Luc, Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz, UVK
 3. Brinkmann, Ulrich, Dörre, Klaus, Rebenack, Silke: (2006) Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn, Friedrich Ebert Stiftung
 4. Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz, UVK
 5. Dörre, Klaus (2005): Entscherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekariisierung, in Widerspruch 49/05
 6. Dölling, Irene, Ferichs Petra (1997): Ein alltägliches Spiel — Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Frankfurt/Main, Suhrkamp
 7. Durkheim, Emile (1992): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften, Frankfurt/Main, Suhrkamp
 8. Gebauer, Gunter, Wulf, Christoph (Hg.) (1993): Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus, Frankfurt/M. 1993. Suhrkamp
 9. Geißler, Rainer (1992): Die Sozialstruktur Deutschlands, Opladen, Westdeutscher Verlag
 10. Maruani, Margarete (1997): Die gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In Dölling, Irene, Ferichs Petra (1997): Ein alltägliches Spiel — Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Frankfurt/Main, Suhrkamp
 11. Kraus, Beate (1993) Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt, in Gunter Gebauer, Christoph Wulf, (Hg.), Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus, Frankfurt/M. 1993. Suhrkamp
 12. Sennett Richard (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin, Siedler

4.2. The Labor Market in Russia: Employment of Older People (Abstract)

Labor and social protection of workers in the labour market is connected with two directions: on the one hand, the social institutions regulating the relations of wage labor and capital, in the broadest sense — the employer and the employee, on the other hand, with the volume of the human potential of the employee. The article confirmed the relationship between employment of older

conditions of generating, these kinds of attitudes depict the consolidation of a social situation being set up due to continuously being employed under precarious conditions" [Dörre 2005, p. 5].

The disintegration and destruction potential being inherent in the flexibilisation considering the present situation on the market as Sennett (1998) has shown impressively, makes sure that a certain level of social insecurity being thought to have been overcome by now, has again entered into society. Dependencies that could be absorbed, inter alia, by allocation mechanisms of the labour market, gain new dimensions when they are undermined. This is how the pressure on the actors increases. In order to maintain employments, nowadays works councils are also primarily interested to secure temporary jobs even though the permanent staff may shrink. Concessions regarding the flexibility of wages, working hours and working conditions are usually the price to be paid for employment guarantees, though this way precarious and insecure living conditions enter into former secured employments undermining them from within. Boltanski / Chiapello (2003) have shown how by outsourcing and falling back upon temporary employment agencies and due to flexible work conditions the amount of permanent staff members could be cut down.

This increases the pressure on employees, particularly on women, who in turn have to coordinate the flexibilisation requirements of their workplaces with their other remits. In this context I would like to give the example of employees of the service sector like sales assistants whom we have interviewed for a Berlin study. In the period from 1998 to 2002 the number of employees has been reduced by 30% in the food industry. An aggravating fact is that almost 60% of the remaining workplaces were changed into mini-jobs or part-time positions. So we were told by a shop assistant who was working in the branch of a supermarket chain that she though being paid for 20 hours only had to work for 12 to 16 hours. She was afraid that she might have to work for the missing hours when needed any time, and she did not know how to coordinate that with her family duties.

Atypical employments increase social dependencies in society. On the one hand employment relationships like part-time, mini-jobs, limited contracts are a typical domain of female labour. On the other hand, also more and more men come into these dependencies by atypical employments thus loosening their legitimization regarding male independence that was linked to a normal employment. This will intensify conflicts within affected

employment under certain transpositions as symbolic mechanisms of power.

In this context Brinkmann, Dörre and Rebenack point out in their study "Precarious work": "Standard employment has always been a men's domain, basing on the idea of a complementary household with men in the dominant position. To date females are responsible primarily for household and family duties; gainful employment is carried out by them rather secondarily, temporarily and periodically" [Dörre, 2006, 12].

Low wages for women will ultimately lead to a fundamentalism of power relations since their work performances are directly related to those of men with the effect that normal employment will assume a main role in the battle of sexes by developing differences and distances. Though women participate in public space or the world of work, even then their activities being generally a kind of wage labour will be considered as societally lower than the ones of men. However, this does not correspond with the sex as shown above but with social attributions dividing the world into a male or female one.

Women are often met in service and nursing professions with low payment. Frequently it is mentioned that women earn 'additionally' or work on a casual basis even though they would work fulltime at the till of a supermarket or in an office. As nowadays generally one single income isn't sufficient to cover the costs of living men have lost the legitimation for their dominance though they might still earn much more than women. In these contexts problems can come up when on the one hand a joint household could only be financed with a joint income, how on the other hand the income of women could be considered as merely additional. Either the quantitative distance will become the decisive feature of power, or tendencies of explanation and legitimation factors are developed subversively that base on old divisions and separations in a way that the comprehension regarding the joint income is based on traditional explanatory models that men and women concerning their daily activities may adapt within their friction patterns breaking up in conflict situations.

"The discipline of the market can lead to the fact that traditional forms of gender-specific division of labour could be revitalised. Sales assistants often experience themselves as being additional earners even if their income for a long time has been ensuring the livelihood of the family due to unemployment of their spouse. Being valid in the form of hysteresis effects beyond their

thus filling public spaces, private as well as public spaces are still gender-specifically occupied regarding its peculiarities and characteristic fine differentiations. On the one hand merely the argumentation of the quantitative expansion of women's employment seems to show to what extent women have been integrated into the economic process during the last 35 years. In the year 1965 there were 39.6 million women employed in the EU, in 1999 this figure rose to already 60 million. During the same period the amount of employed men declined slightly. In 1965 there were 83 million males employed, in 1999 81.8 million (Maruani 52). But though it seems that male dominance is slowly dissolving, even then this is still the determining factor when observing the internal chances of participation in the labour market, specially considering the present social situation on the labour market.

According to such types of structured work profiles, female occupations still continue to depend a lot on household chores kind of activities. During the transformation processes into the sphere of economy the traditional division of labour seems to resonate being intensified by a gendered segregation within the labour market. A survival of female spaces is particularly created by such kind of recruitment practices reproducing the traditional gender separations in the sphere of employment thus cementing societal divisions and separations.

"According to common ideas in the labour market research, there are specific workplaces for women because women simply have got an 'affinity' to female activities and, if 'thronging' on the labour market, search for jobs suitable to their abilities and preferences. This means in relation to the formation process of women's workplaces and female segments of the labour market that there is the basic assumption that to a certain extent women would 'take along' their activities from their household chores into the sphere of economy which is regulated by market rules, fulfilling their employments this way" [Kraus 1993, 236 f.].

Due to these kinds of transfer performances and in spite of the quantitative expansion of female employment, there are categorisations and structures taking place following ultimately traditional classifications and divisions of the gender axis and fixing those accordingly. A consolidation of these separations and divisions as well as their inherent effects suggest that the gendered cathexes still have got their effects in the form of parameters. These separations and divisions still continue working through the components of integrating women into the process of

expectations of employment will be linked to different kinds of contents, perspectives and distinction patterns according to their initial social situations. Following Bourdieu it would have to be taken into account that in case of insufficient reflection of concrete interests, i.e. when social contexts and social factors are compared to or matched with each other only in an insufficient way, these parts will have to be abstracted from this social difference. These are the reasons why there are no general female upstream interests as those are broken down in terms of social positionings. Despite of the femininisation of the labour market, occupational profiles are still strongly based on gender-specific premises. Geisler points out that girls even with better school marks and depress mainly focus on only a few occupations.

"In spite of better marks and partly higher levels of education these young women are the losers in the competitions for qualified apprenticeships and work trainings. [...] Girls are — similar to the female students at university degree courses — crowded together into just a few occupations. In 1989 55% of the female trainees in the Federal Republic of Germany grouped around the ten most common occupations in contrast to merely 38% of the males. Girls — like twenty years ago — are mainly to be found in service occupations with activity profiles like nursing, helping, selling, social and medical assistance, but rarely in productive or technical professions". [Geisler, p. 241, 1992].

These gendered distributions don't depict only a German-specific problem but similar groupings exist as well at least in other Western European countries, as Maud Maruani explains taking France as an example where the choice of occupation seems to be highly feminised with this factor being still a dominating constant on the labour market regarding women's employment. This oppositional relation woman / private — man / public has survived on the level of symbolic representations up to now. The divisions and separations based on that have implanted themselves in the societal perceptions and classifications thus gaining forms of independence and autonomy regarding symbolic markings. Due to these distributions and sub-divisions they acquire a state of implicitness and self-reference not being questioned as these gender-specific evaluations and appraisals are engraved into the everyday life contexts. Thus the different gender-specific structures of the social spaces are reflected in demonstrative cathexes by these kinds of demonstrative attributions and classifications. Though women have been increasingly integrated into the labour market

An appropriate consideration of the different social starting positions of women of the lower respective middle classes is followed by further distinct divergences regarding their employment. Whatever women express regarding their

[53]. aspirations des familles et de jeunes, CREDOC und CNAF, o. J. S. quotation within the quotation Nicole Tabard, Besoins et think of when hearing the word 'work'" [Bourdieu 1984: 291, common with that kind of work women of the bourgeois circles underpaid and tedious manual work that has got nothing in only fact they can count on, and that in this case it is all about as implicitly being perceived by women of working classes, is the space to another one. If women consider women's work in one case kinds of realities when changing from one extreme of the social the homogenous character of the survey covers up entirely different mind when reading statistics, as the nominal equality enforced by decrease with an increasing status. These findings should be kept in supported by the fact that the rate of female employment does not hand and perceive work or profession as their own choice. This is husband increases', females of the privileged classes on the other consider 'labour as a force that loosens up when the wage of the shown something very fundamental: Women of the working class "Nicole Tabard's study of attitudes towards women's work has

kind of self-affirmation and self-realisation. traditional occupations who consider their own employments as a not only to teachers or academics but also to women with term 'qualification' may be perceived as a floating one as it refers affirmation and aspiration for independence. In this context the qualified women consider their occupations more as a form of self- relate their professional activities rather to economical constraints, identification with their job profiles. While less qualified women additional burden while qualified women develop a rather strong non-qualified women consider their employment rather as an Nicole Tabard shows in her study about women's labour that

the next contract renewal. way that she did not avoid them out of fear to face consequences at temporary. At her workplace she reacted to additional demands in a renewals of her contracts, appeared to her as precarious and "vulnerable", because her employment, in spite of repeated situation the interviewee perceived herself as, according to Castel, unemployment benefit would be cut. Due to her professional

professional life. That this interaction of the women's intentions to be integrated into the professional life could have been an important factor in the implementation of atypical employment has been pointed out by Dörre and others.

"On a dynamic, highly regulated labour market these uncertain employment not being meant for securing their livelihoods seemed to be acceptable to many female additional earners. This was the reason why employment dynamics slowing down and certain deregulation measures could enforce contemporary forms of precarious work. Passed down gender-specific divisions of labour may suggest the 'voluntary' performance of such type of activities. Accordingly, atypical, non-standardised forms of employment are the domains of women up to now. The identification with the role as mother and housewife allows the arrangement with precarious jobs to appear necessary and viable". [Brinkmann, Dörre, Rebenack 2006: 79].

During the last decades many women expected a better combination of household chores and integration into the labour market. Since part-time jobs have now become highly flexible as well due to the labour market situation, hopes regarding a better coordination have been lost. I would like to illustrate this with the help of an interview with a woman who was working at a telephone support for computer problems, at a call centre of an insurance company. There was an unpaid break between 12 and 2 pm as insurance agents did not use to phone to the support service during this time because of their lunch breaks. Simultaneously there was the implicit demand that whenever required she should be ready to work overtime. The interviewee told that she was able to work like this only because her daughter was already 16 years old who could stay alone at home if she had to work longer. At the same time she complained about having difficulties in keeping her private appointments because she never knew when this situation of more work would occur, and because of that she often had to cancel her appointments at short notice. This way of working would restrain her social contacts. She considered her existence being dominated by social insecurity although her income was higher by 200 Euros than the social benefit "Hartz IV" allowing her to live from that together with her daughter making both ends meet. Since her contracts were renewed only every six months, she always had to report to the unemployment office three months before expiry of her contract to announce her being potentially unemployed because otherwise in case of non-extension of her contract, her

support the productive factor especially on the consumption level. On the one hand there is labour power being produced, and on the other hand family produces new qualified labour power by the socialisation of their children. In this way socialisation within the family generates those particular skills and social predispositions that are indispensable for the production of new generations of workers. Especially the continuous criticism of the falling of the family shows which burden of societal expectations weighs upon families.

Häusermann / Siebel are setting the development of a gender segmented labour market into an exaggerated relation with traditional female tasks by pointing out that women entering the labour market would lead them from household tasks directly into the service economy thus into the system of market and state. In this context they take a look at service companies under the premises of the opposition of the production of goods/consumption services (?) and reproduction services. The male labour market consists mainly of the commercial production of goods, the female one of the publicly organised consumer services. It could be said that the gender axis is set up with social reference points being related to those immanent oppositions thus assuming far-reaching social areas under this opposition of male and female classifications. Those highly complex abstractions are getting more simplified by being reduced to gender oppositions. This example shows the difference between goods production and consumer services as a homology for the male / female relationship.

The real relational structure between the sexes is still based on gender attributions and cathexes in a way that those discursive pursuances generate life elements for the female existence characterised by the fragility of gainful employments. This does not mean that all women are employed in precarious jobs but that there may exist a specific proximity between women specific occupations and occupational tasks being characterised by forms of job insecurity. By these kinds of female life contexts matching those gender attributions and divisions of labour women are put into positions on the problematic labour market that corresponds to uncertainty. This is how insecurity is amplified being codified by their employment contracts in case women looking at their life perspectives have gone for atypical contracts. This is the reason why women with their focus on private and gender contexts of life perceive those forms of atypical working conditions as a chance to combine different spheres in order to be able to be integrated in the

IV.
WHO IS IN DANGER OF PRECARIOUS EMPLOYMENT
AND HOW DO AVOID RISKS?

4.1. Features of the Precarious Employment of Women
(Practice in Germany)

The gender axis provides a fundamental aspect of the social division of labour involving men and women into different interrelated contexts of life. The inside/outside separation within the bourgeois society has caused women to be confined to the private and domestic area and men to the public sphere working outside their homes. This dependence corresponded with the femininity so far as women had been basically excluded from the sphere of employment by specifically female assignments. Their integration into the labour market was marked by being 'preliminary, additional, complementary, temporary, resulting in part-time and temporary employment contracts as forms of their integration as an equivalent to the societal status of femininity. Thus the diktat of the hegemony of labour in society up to now defined fixed term contracts, precarious employment and part-time work as female forms of access to the working world. But the changed premises of the labour market in terms of fragile and precarious employments, categories referring mainly to women earlier, are increasingly similarly applicable to men. In this context there could a discourse be coming up asking how far these changes of the labour market could be potentially changing the relation between the genders as well, as those attributions referring mainly to females detach more and more from femininity. Still traditional preconceived notions or cathexes regarding the structure of men/women-relations are still persisting in society thus being charged symbolically.

Emile Durkheim looks at the societal development considering forms of division of labour differentiating the society. The gendered division of work between males and females where each of them has got their own specific assignments related to each other in the whole as a family are most relevant for Durkheim. The differentiations of the division of labour in the family are decisive criteria as women are integrated by their position in this by the reproductive activities being allocated to them. Consumption in the form of reproduction of labour power includes several layers of production levels. Reproductive strategies within family relations being managed and provided primarily by women emphasise and

3.10. Models of Multivariate Estimates of a Number of Informally Employed (*Abstract*)

Precarious employment has occupied a steady position in the labor markets of many countries. Precarious employment entirely includes informal employment. Occupying part of the market, more than informal employment, unstable employment ahead of the legal process to ensure its existence. Precarious employment occupies bigger part of market than informal employment does. At the same time precarious employment is underregulated. In order to understand scope of future work for integration precarious employment in Labour code the paper presents some estimates of the number of precarious workers in terms of estimates of informal employment, which are based on multivariate regression model. Estimates of the quantity of precarious employment are based on expert indexes which determine the share of informal employment in total volume of precarious employment. The expert indexes are based on the analysis of labour market and demographic data.

3.9. Study of Informal Employment in Region: an Integrated Approach (*Abstract*)

The relevance of informal employment issue in Russian Federation and Voronezh region is substantiated in the paper. Certain positive and negative effects of this phenomenon applied to national economy are described. A methodical approach to evaluation of informal employment is proposed, including methods of sociological research, mathematical statistics and mapping. Approval of the methodical approach based on case of Voronezh region enabled to assess the causes and scope of informal employment in the region; create a "portrait" of informal worker; determine the interdependence between the scope of informal employment and level of social and economic development in region's territories. In result of achieved research and taking into account a long-term forecast (up to 2030) of social and economic development with respect to Voronezh region, two scenarios of informal employment dynamics in the region have been proposed.

Small business growth is encouraged in Russia, meanwhile it is not always taken into consideration that it contributes to precarious employment and reduce employees social security. In the paper a small business in Moscow influenced by precarious employment has been examined. The analysis is based on sociological surveys conducted in 2015 by questionnaires and expert interview, and also focus group research method. In result of research there was revealed the scope of precarious employment in small business is not only higher than in big and medium-sized ones but also varies considerably by its status. Similarly worker's social security less in a small companies. Actually a control over the implementation of labour laws in small business is insignificant or absent. Employees have to protect personal interests themselves.

3.8. Precarious Employment in Small Business with Diverse Status (*Abstract*)

The article presents evaluation of the of precarious employment incidence in the formal economy among employees in Russia (taking into account the shape and / or conditions of employment) on the basis of data of Federal State Statistics Service and Russia Longitudinal Monitoring survey of HSE. In the paper identified precarious forms of employment and graded it's different types on the basis of employment conditions evaluation (moderate, medium, high and highest). The groups of employees with moderate, medium, high and highest precariousness of employment are identified and quantified. The prevalence of precarious employment (defined by form of employment; employment conditions; form and conditions of employment in summation) among employees is estimated.

3.7. Precarious Employment in the Formal Economy: the Prevalence Among Employees in Russia (*Abstract*)

16. Scharie Agota (2012): "Jóléti és munkanélküli ellátások". in Fazekas Károly, Scharie Agota (eds.) Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990-2010. Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet — MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, pp 134-142
17. Szivós, P. — Tóth I.Gy. (eds) 2013: *Egyenlőtlenség és polarizálódás a magyar társadalomban*
18. TÁRKI Monitoring Jelentések, TÁRKI Budapest
http://www.tarki.hu/hu/research/hm/monitor2012_teljes.pdf

decision-making power over the social care distribution system that decreases the weight of social investment in welfare strategies also point toward the same direction.

References:

1. Bakó, T.; Cséres-Gergely, Zs.; Kálmán, J.; Molnár, Gy.; Szabó, T. (2014): *People on the verge of the employment market and the budget* <http://www.parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KT+A+munkaker%20C5%91piac+perem%20C3%A9n+1%20C3%A9v%20C5%91K+%20C3%A9s+a+K%20B%20C3%A9gvet%20C3%A9s+ja%20C3%ADtot.pdf>01c982-873e-416c-8b7f-c6684fe55db8
2. <http://www.parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KT+A+munkaker%20C5%91piac+perem%20C3%A9n+1%20C3%A9v%20C5%91K+%20C3%A9s+a+K%20B%20C3%A9gvet%20C3%A9s+ja%20C3%ADtot.pdf>01c982-873e-416c-8b7f-c6684fe55db8
3. Cséres-Gergely, Zs.; Molnár Gy. (2015): *Public works programmes in the public employment system, 2011–2013 – Basic facts*. In: Fazekas, K. and Varga, J. (eds.): *The Hungarian Labour Market 2015*. Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences, Budapest, 86–100. <http://econ.core.hu/file/download/HLM2015/23.pdf>
4. Csoba J. (2010): *„Job Instead of Income Support”: Forms and Specifics of Public Employment*. Review of Sociology of the Hungarian Sociological Association 6(2): pp. 46-69.
5. Csoba, J. (2014): *Managing the Unemployment in Hungary*
6. Metszetek - Társadalomtudományi folyóirat 3:(4) pp. 78-90. (2014)
7. Csoba, J. (2015): *Decent work: Full employment: Utopia or Chance of the 21st Century*
8. Bremen: Wiener Verlag für Sozialforschung, 2015. 264 p.
9. Csoba J, Nagy Z E. (2012) „The evaluation of training, wage subsidy and public works programs in Hungary”
10. In Fazekas K, Kézdí G (szerk.) *The Hungarian labour market, 2012*: in Focus: the evaluation of active labour market programs. 320 p. Budapest: Research Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences ; National Employment Non-profit Public Company, pp. 55-79.
11. Fazekas, K.- Neumann L. (2014): *The Hungarian labour market 2014* Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences & National Employment Non-profit Public Company Ltd. Budapest
12. <http://www.krtk.mta.hu/publications/THE-HUNGARIAN-LABOUR-MARKET-2014/74/>
13. Fekete, E.- Lipták K. (2014): *„Közfoglalkoztatásból szociális szövetkezett? (Social cooperative from public employment)”* in: Lukovics M. — Ziti B. (eds.) *A területi fejlődés dilemmái Szeged, STE Gazdaságtudományi Kar* pp. 123-142 <http://www.eco.u-szeged.hu/download.php?docID=40071>
14. Gábos Andras — Branyiczki Réka — Barbara Lange –Tóth István György (2014): *„Az aktív korúak foglalkoztatottsága és szegénysége az Európai Unióban és Magyarországon: válság előtt, alatt és után”* in Kolosi Tamás-Tóth István György (eds.) *Társadalmi Ríport*. pp. 179-203.
15. Mózer Péter- Tausz Katalin- Varga Attila (2014): *„A segélyezés rendszerének változásai Magyarországon”* *Esély* 24. 3. pp. 43-67.

smaller nurseries. It offers more limited and less professional services and receives less normative support; therefore almost all of these institutes collect fees. For this reason, those poor families that were primarily targeted with this alternative service cannot afford them, and frequently clients from upper middle class use them. The number of places in "family day cares" increased by 12 times⁷⁹ between 2007 and 2013, reaching 20% on national level⁷⁹. These forms of nurseries are more popular in those regions where the settlement system is fragmented, and local municipalities cannot finance a traditional nurseries (e.g. in Nógrád county it reached 50%) and also in the most developed regions, (Central Hungary) where the labour market creates demand for these services.

The Law on National public education 2011⁸⁰, stipulates that children from the age of 3 must enrol for kindergarten. By lowering the compulsory age from 5 to 3, the government recognized the importance of kindergarten education in further success in school education and mitigating the effects of poverty.

Conclusion

After the 2011 speech of the Prime Minister⁸¹, which declared Hungary as a welfare, not a welfare society, the expression of social investment became excluded from political discussions. The situation remained unaltered after the Social Investment Package's appearance. Alternative tendencies — e.g. radical decrease in passive services, elimination of social aid from social transfer system by 2018, and general duty of public employment — seem to dominate in strategic plans and realized actions as well⁸². The decrease of social protection expenses⁸³ and the local relocation of

⁷⁹ Kisgyermekkek napközbeni ellátása, 2012 — Bölcsődei gondozási díjak. *Statisztikai évkönyv*, 2013/58. CX/C/2011 Law on National public education.

⁸⁰ Speech of president Viktor Orbán at a plenary session of Conference of Parliamentary Committees for Union Affairs of the European Union (COSAC) *Budapest, 2011. május 30. http://www.archiv.parlament.hu/en/2011/sites/default/files/orban_viktor_w_beszede.pdf*

⁸¹ The preparation of education policy strategy — Hungarian national adjustment strategy II., Midterm Strategy against drop out without certificate, the Lifelong learning policy strategy and the public education strategy have been created in 2013 before the appearance of SIP, thus they do not contain any reference to the document.

⁸² The social protection expenditure decrease after the 2008 crises only happened in Hungary including the decrease in expenditures in passive services and active tools. Approximately 10% less resource is provided by the government compared to the before crises level. 2015. County report — Detailed research on Hungary's macroeconomics balance deficit prevention and adjustment

filed an amendment of Act XXVI of 1998 aiming to broaden the definition concept including people with communication and psychosocial impairments. This paragraph also lays down that subsidies can be granted to those who employ disabled people and need grant for the adaptation of work and workplace. This provision is also strengthened by an decree of NFM Nr. 14 of 2012 (6 March) prescribing the conditions of wage subsidies (75% of the expenditures emerging because of the special needs can be covered). The subsidy can be applied for adaptation of the workplace, employing an assisting person and costs of transportation.

5. Early childhood education and care

To facilitate the employment of active-age parents, institutions providing day care for children also began to develop rapidly. Regarding early childhood education, the government aimed at increasing the number of available places in nurseries. To cover these costs, it allowed nurseries to collect childcare fees from the parents from 15 January, 2012, which had controversial effects. The rate of children enrolled in nurseries increased between 2005 and 2011 and stopped after it. In 2013, 13.7% of the age group attended nurseries.

A fundamental aim of the efforts to increase places in nurseries and kindergartens is securing ECEC (Early childhood education and care) services even in the most disadvantaged regions. In the framework of the European Regional Development Fund and the TAMOP program, flexible forms of day care services are supported for children under 3 years (child hotel, child supervision, playgroup, etc.). Local governments are obliged to establish nurseries only in settlements of more than 10,000 inhabitants, therefore Family Day Care homes provide a more flexible solutions in minor settlements.

A new form of nursery has been dynamically spreading since the Millennium, the "family day care home". This alternative from of day care provides a more flexible framework for establishing

⁷⁷ About the regulation of employment disabled people see more: Jakab, N.: Employment Policy of Employees in special legal status in Hungary- is it in compliance with the EU standards? http://www.matarika.hu/koz/ISSN_1588-6735/vol_10_no_1_2013_eng_059-069.pdf

⁷⁸ Helyzetkép a kisgyermekek napközbeni ellátásáról 2013. *Statisztikai tükör* 2014/82 (Hereafter Helyzetkép, 2013).

and Labour Centers on the county level. With the termination of NES, this role has been distributed between four different institutions. The Chief Medical Office is dealing the employment and labour protection. The training area belongs to the National Office of Vocational and Adult Education. The tasks related to labour intermediation remained the county Labour Centers⁷⁴ and district offices exercised, while the public work-related tasks were previously taken over by the Ministry of the Interior. In the redistribution of the tasks, the documents did not address the services. The services played a minor role in the former year, it was not considered necessary to pointed out separately.

Between 2011 and 2015 the centralized employment services were organized by the local (county or city) Labour Centers. The usual service forms were job recommendations and consultancy. 113 billion HUF was offered for this program⁷⁵.

The county Labours Centers organize Rehabilitation Information Center for disabled people where they can access information about job opportunities. From 1 July 2012 onwards, these were formed within the County Government Offices the National Rehabilitation and Social Office. The NRSO is responsible for the supervision of the disable people and the job consulting.

Between 2012 and 2015 TÁMOP-2.6.2. program was organised for "Strengthening the capacity of the NGOs providing labour market services" The total budget was 1.6 billion HUF and the NGOs got 5-8 million HUF to organise various services.⁷⁶ The program was only temporary and, with the end of the support, the services discontinued.

The employment policy in Hungary has been transformed into a supportive and motivating system in the case of the disabled people too, aiming at the growth and sustainability of employment of the disabled people. The definition of people with changed working abilities can be found in § 2 of Act CXCI of 2011 (in force since 1 January, 2012) on the services of people with changed working abilities. Definition of disabled person is laid down in § 4 of Act XXVI of 1998 on the rights of persons with disabilities and assurance of their equal treatment. In April 2013, the Government

⁷⁴ Labour Centers are part of the County-Level Government Offices (Prefecture)
⁷⁵ Szociális Jelenítés Magyarországon 2014
⁷⁶ <http://ec.europa.eu/social/BlotServlet?docId=11712&langId=hu>
<http://palayazar.gov.hu/doc/3579>

Cooperatives⁶⁷ was founded in 2010 with the aim of supporting and representing independent social cooperatives. However, in its latest statement, it heavily criticised social cooperatives within public employment, which it regards as being totally⁶⁸ opposite to the original goals of the social cooperative movement.⁶⁹ The same idea was emphasised in a 2014 study of Fekete and Lipták.⁶⁹ The most important innovation of the government which combines public employment with the idea of social cooperatives is causing a lot of controversy these days.

On 1 January 2013, the "Job Protection Action Plan" was created, which aimed to help the employment of disadvantaged people with the use of specific tax allowances. The target audiences of the plan are employees under 25 and above 55 and unskilled employees between 25 and 54 who get 50% off their employer fees. In the case of employing long-term unemployed individuals, this means a 100% fee reduction in the first two years.⁷⁰

TÁMOP funded four innovative programmes in 2014: measure⁷¹ 2.3.6. had the goal to "Help young people become entrepreneurs"⁷¹ and it supported the establishment of businesses by individuals under 35. Program 2.1.6. "Studying again"⁷² funded the education of individuals with a lower level of education or those with outdated qualifications. 2.4.3.D — "Improving social economy" aimed to establish social enterprises.

Most programs since 2011, however, focused on supporting public employment somehow⁷³ [Csoba 2014, Csoba 2015].

4. Social Services for the persons seeking employment

Until 1 January 2015, the National Employment Service (NES) was the responsible for the coordination of employment services

⁶⁷ See the website of the Association with their mission and founding documents here: <http://www.szozsozov.hu/szozvetsegi>

⁶⁸ <http://www.szozsozov.hu/allasfoglalas-az-eu-szocialis-gazdasag-fejlesztesere>

⁶⁹ Eva, Fekete and Katalin, Lipták (2014): Social cooperative from public employment (study)

⁷⁰ Law CXLVI of 2012 on modifying certain laws in order to implement the contents of the Job Protection Action Plan

<http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/2012-evi-cxlvii-torteny-a-munkahelyvedelmi-akcioeroben-foglaltak-megvalositasara-erdekben-szukseges-egy-es-tortenyek-modositasarol>

⁷¹ Find the website of the program here: <http://palyazat.gov.hu/doc/3581>

⁷² Find the website of the program here: <http://palyazat.gov.hu/doc/351>

⁷³ Find the website of the program here: <http://palyazat.gov.hu/doc/4054>

and enterprises⁶³. The major target groups are the jobseekers under the age of 25, mothers with young children, the long-term unemployed, people with low education, and people over 55 who are approaching retirement. Until 2014, 890,000 people took part in this scheme, including 150,000 young people⁶⁴.

The active labour market measures are regulated basically by the Law IV of 1991⁶⁵. The law lists the various active labour market tools and services. The implementation of the law is governed by the 6/1996. (VII.16). MüM, according to this, the employment promotion grants as well as the treatment may be granted by the Labour Market Fund of employment crisis and the 30/2000. (IX.15.) GM describes the regulation about the labour market services and provides that linked support may be granted.

The public employment wage is regulated by a separate regulation and not by Labour Code (170/2011. (VIII.24.) Government Decree about the public employment wage and public employment guaranteed wage, which provides that the level of the benefit of public employment be substantially lower than a "normal" salary.

The LXXVII. Law of 2013 Adult Education Act provides the framework for the labour market education courses too. The law tightens the conditions of professional training. It sets a higher number of contact hours of training, imposes more stringent conditions by the education program and enables less number of the professions.

Since 2011, the highest priority task of the Deputy State Secretariat for Public Employment and Water Management is to help the establishment and operation of social cooperatives based on public employment⁶⁶. The National Association of Social

⁶³ The measures are aimed to cut social contribution tax and vocational training contributions for five prioritized groups up to a gross wage of HUF 100 000 forint. In order to assist employees and jobseekers who are unskilled or below the age of 25 years and above the age of 55 years the contributions payable by the employer will be halved which means that contributions will be 50 percent lower. <http://2010-kormany.hu/download/e/8c/9c0000/job%20protection%20action%20plan.pdf>

⁶⁴ With the extension of the Job Protection Action Plan from 1th July 2015 the 2014 kormany.hu/download/e/8c/9c0000/job%20protection%20action%20plan.pdf cent of the up to 100 thousand forints gross salary) http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99100004.TV

⁶⁶ <http://kozoglalkozatas.kormany.hu/szocialis-szovekezesek>

methods were used less and less often and, in 2014, these methods⁵⁸ barely made up 20% of total funds used for public employment".

The "social welfare" system was transformed in the last 10 years into an "incentive to work" system. The nature of the work test intensified and the integral role of ALMP measures reduced. Until 2009, the strengthening the programs of the Active Labor Market "Way to Work" Public Employment Program declined the importance of all other active measures and most of the resources were grouped to the public employment⁵⁹. Public work became the most dynamic employment program since 2010 and its further extension is expected for 2015.

The total amount of ALMP expenditures almost doubled between 2009 and 2013⁶⁰, but the greater part (c. 80%) of this amount was spent for public work programs⁶¹.

The Job Protection Action Plan⁶² was launched in January 2013 to provide tax incentives to employers. The 10 points program aims to improve the situation of disadvantaged employees, jobseekers,

of organising the programme and about its results.

⁵⁸ Tamás Bakó, Zsombokozfalkoztatásas.kormany.hu
<http://www.kozfoglalkoztatásas.kormany.hu>
 Tibor Szabó (2014): People on the verge of the employment market and the budget
<http://www.parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KTI+A+munkaer%C3%A9n+l%C3%A9v%C3%A9v%C5%91k+%C3%A9s+a+k%3%B6lts%C3%A9gvet%C3%A9s+jav%C3%ADt.pdf/ba01c982-873e-416c-8b7f-c6684fe55db8>

Szeptember
<http://www.parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KTI+A+munkaer%C3%A9n+l%C3%A9v%C3%A9v%C5%91k+%C3%A9s+a+k%3%B6lts%C3%A9gvet%C3%A9s+jav%C3%ADt.pdf/ba01c982-873e-416c-8b7f-c6684fe55db8>

⁶⁰ In 2010 the expenditure of the active measures was 0,43% of the GDP and in 2013 0,78% of the GDP

⁶¹ Bakó Tamás et al.: *A munkaeöpiac perein levk es a köllségei*. 2014. Szeptember,
<http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LMPEXP&lang=en>

⁷³ p.

<http://www.parlament.hu/download/e/8c/90000/job%20protection%20action%20plan.pdf>

Támogatás EGYT⁵⁰ is defined in Social Law at 46:642 HUF/per month⁵¹ for clients who are registered disabled or care about a child under 14 years in the family. This amount should be paid by the local government if they have enough own income. If not, they can apply for the needed money from a Special Fund of the national government. At this moment, is not really clear, how the new system will work in the practice.

The local governments and the district offices⁵² manage the social assistance system. Various social assistance benefits are granted by the local governments. The Ministry of Human Resources (*Emberi Erőforrások Minisztériuma*) is responsible for the supervision.

3. Active labour market policies

The Social Inclusion National Strategy (NSIS) promised the organisation of complex activities as well as using active methods of the employment market that are specific for target audiences and individuals⁵³. The NSIS action plan for the time frame between 2012 and 2014 still included 8 measurements regarding employment, which aimed to employ underprivileged groups of society and to integrate them in the employment market,⁵⁴ however, this era was marked by the increasing presence of public employment programmes⁵⁵. In average, there were 219.958 individuals employed in public employment in June 2015⁵⁶, which is 37.8% of the total number of registered jobseekers⁵⁷. Active

⁵⁰ <http://officina.hu/befoeld/43-szocialis-segely-2015>
⁵¹ This amount only 23 862 Ft/per month, when one member of the family also got Employment Support Replacement (FHT).
⁵² Capital and County Government Offices
⁵³ http://www.kormany.hu/download/1/9c/20000/Magyar%20NTFS%20II%20-%20mell%20_NTFS%20II.pdf
⁵⁴ Trainings and services for underprivileged groups; employment programmes for underprivileged individuals; public employment with training; Roma women programme; investments of underprivileged territories that create jobs; employing individuals with lower qualifications; supporting local programmes similar to social farms; improving vocational training and adult education; acquiring elementary education
⁵⁵ Law CVI of 2011 about public employment and the modification of laws related to public employment and other laws
⁵⁶ http://romagov.kormany.hu/download/6/67/20000/MK149_1_1.pdf
⁵⁷ http://kozfoglalkoztatás.kormany.hu/download/5/24/11000/Havi%20tájékoztató_2015_jun.pdf

On 25 March 2015, the government launched a new website for the public employment programme, in order to inform the public about the circumstances

vouchers to buy food products ready for consumption. The social control is higher than before for the clients of social benefits. The number of beneficiaries and the value of the support is continuously decreasing. (The value of basic social provisions has not been increased since 2008). The result of this process is that the rate and depth of the poverty in Hungary has not been reduced in recent years^{45,46,47}

The situation is especially difficult in case of the young unemployed people. 71% of the under 25 years registered jobseekers do not receive cash benefits due to unemployment. Only the 25% of young job seekers aged under 25 means tested social supply (employment replacement allowance FHT)⁴⁸. This tendency affects mainly the Romani communities pushing them into deep poverty⁴⁹.

There is no uniform minimum income of the Hungarian social security system. There are nearly fifty cash benefits defined in different forms for different target groups as the minimum income level.

In determining the form of social benefits, in most cases, the officials use the amount of the minimum old age pensions. In recent years the benefits have lost much of their value in real terms, because the amount was not increased since 2008.

The financial background for most of the forms of minimum income was the State Budget. The social benefits (like support of housing, extraordinary child protection benefits) was abolished and the system of social protection has totally changed in year of 2015. From 1 March, 2015, the municipalities are responsible for the support of socially disadvantaged people. To fulfil this task, the local governments can only receive state subsidies, if they have not enough own income to pay the different social benefits which is defined in different Laws. For example, the "Damage to health and childcare support" (Egészségkárosodási és Gyermekfelügyeleti

45 Szociális Jelentés Magyarország Magyarorszag
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11712&langId=hu>
 2014

46 Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia Jelentés
http://romagov.kormany.hu/download/b/54/80000/NFTS_eves_besz.pdf
 2013

47 Egyenlőtlenesség és polarizálódás a magyar társadalomban. TÁRKI Monitor Jelentések 2012, Szívós, P. — Tóth I.Gy. (eds), 2013 April. p. 41.
http://www.tarki.hu/hu/research/hm/monitor2012_teljes.pdf
 2014

48 Szociális Jelentés Magyarország Magyarorszag
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11712&langId=hu>
 2014

49 Civil Society Monitoring Decade of Roma Inclusion 2005-2015 pp. 7-8.

employment areas⁴² were integrated into the apparatus of the Ministry for National Economy. Occupational health and hygiene areas are now controlled by the Office of the Chief Medical Officer, public employment tasks have already been received by the Ministry of Interior, while jurisdictions related to labour recruitment are still controlled by county job centres and district branch offices of the government office. Adult education has been moved to the National Vocational Training and Adult Education Office (established on 15 December, 2014), which is a background organisation of the Ministry of National Economy. The formerly independent Employment and Public Employment Database has been moved to the Central Office of Administrative and Electronic Public Services back in September 2014⁴³.

2. Minimum income.

During the last 10 years Hungary has been moving gradually from the general minimum income scheme to the conditional — mainly work linked — cash transfer based system. Significant changes — as by the unemployment benefit — were implemented in the social care system on 1 March 2015. Old formats of the regular social benefits were completely cancelled. Only those individuals will receive substitute employment benefits, who reach retirement age within five years or who are entitled to receive the benefits based on the government's regulations. Another way of receiving benefits (besides regular social benefits) is benefits for health impairment and child care, which can be claimed if the individual either has health impairment or is not able to provide child care for his/her less than 14 years old child. In the case of the last two benefits, the amount received cannot exceed 90% of the net public employment wage, which is a maximum of HUF 46.662 per month. If another member of the family is entitled to claim substitute employment benefits⁴⁴, the maximum amount of benefits is HUF 23.862. In addition to the recent changes, the law (2012 CXVIII.55) permits that a portion of social assistance formerly provided in cash can only be provided in

⁴² Tasks related to employment policies are controlled by the minister in charge of employment policies in the Ministry for National Economy, while he also supervises the work of the undersecretary of employment market and training, who has two deputy undersecretaries, namely the deputy undersecretary for employment market and the deputy undersecretary for vocational training and adult education.

⁴³ <http://www.munka.hu>

⁴⁴ The amount of substitute employment benefits is HUF 22.800 per month

society",³⁸ the amount of monetary support towards the long-term unemployed has been decreased. Law CXVIII of 2012³⁹ makes it possible to provide non-monetary benefits instead of monetary benefits.

By 2012, the ratio of public employment (20%) and passive expenses (40%) in the National Employment Fund changed, and active programmes, especially public employment, started to become more and more substantial. In the last 10 years the Public Employment Programs were financed by the National Employment Fund, but other kind of ALMP programs were financed exclusively by EU Structural Funds.

Determining and issuing state-regulated mandatory benefits are now under the jurisdiction of districts since 1 March 2015⁴⁰. The institutions of the national employment organisation have been significantly rearranged accordingly in 2015. On the 1 January 2015, the National Employment Office (NEO) ceased to exist without a legal successor⁴¹. With the end of the NEO, its tasks and jurisdiction were divided and the former centralised control was dispersed. Occupational safety and

³⁷ Not only passive income will be increased. Government decree 170/2011. (VIII. 24.) on determining public employment pay and guaranteed public employment pay' has reduced public employment workers' incomes to 77% of the minimum wage (85% for individuals with secondary education)

³⁸ Viktor Orbán's announcement at the 21st congress of the European People's Party on 19 October 2012 <http://www.fidesz.hu/hirek/2012-10-19/orban-nem-joleti-allam-hanem-munka-alapu-tarsadalom-epul-kepek/>

³⁹ CXVIII law of 2012 on the modification of certain social and other laws <http://www.complex.hu/kzldat/1200118.htm/1200118.htm>

⁴⁰ Previously, social benefits were issued by municipalities while job seeking allowances were issued by local job centres. The modification implemented on 1 March 2015 concentrated all social and unemployment benefits in district government offices in order to establish "single-window service". These benefits are namely: benefits for the elderly, benefits for economically active individuals (substitute employment benefits, health impairment and child care benefits), hospitalisation cost, universal and normative public healthcare as well as the eligibility for healthcare services.

⁴¹ Afterwards, the National Employment Service consists of organisations of the capitals and the counties' government offices that deal with employment and the employment market (i.e. the job centres), as well as organisations of the capitals and the counties' government offices' district offices that deal with employment and the employment market (i.e. branch offices). The organisation ceased to remain independent and (after its reputation has been substantially damaged) it became part of the centralised government office's three-level (country, county, district) system.

percentage dropped to 0.6 between 2009 and 2012²⁹, and the active employment market programmes to public employment. From 2009 to 2013, the expenditure of the unemployment insurance decreased from 0.45% to 0.15% of the GDP and the expenditure of employment assistance also decreased from 0.29% to 0.19% (2010-2013) of the GDP³¹. The full expenditure of the labour market programs and benefits decreased between 2010-2013 from 1.35% to the 1.11% of the GDP, and the full unemployment benefits decreased from 0.71% to 0.36% of the GDP³². The jobseeker's allowance can now only be claimed for 90 days³³, and only 13.6% of jobseekers could claim the benefits in June 2015. Furthermore, it became more difficult for the long-term unemployed to claim social benefits³⁴. Only a 35.65% of jobseekers could receive substitute employment benefits for the long-term unemployed based on their need, while 50.7% of jobseekers received no benefits at all³⁵.

From 1 January 2015 on, sanctions related to employment have become stricter. If a jobseeker does not accept a job offer that would be suitable for him/her, as a consequence, he/she should be excluded from public employment for three months. The government plans to banish all social benefits for the long-term unemployed by 2018, and implement public employment on a regular basis instead³⁶³⁷. With the introduction of "work-based

²⁹ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

³⁰ Cseres-Gergely and Molnár 2015: 185

³¹ <http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LMPFEXP&lang=en>

³² <http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LMPFEXP&lang=en>

³³ Law CVI of 2011 about public employment and the modification of laws related to public employment and other laws. A job-seeker who worked for at least 360 days in the three years before becoming a job-seeker is entitled to a job-seeker benefit for every ten days worked. This means that the minimum entitlement is for 36 days, and the maximum 90 days.

³⁴ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100106.TV

³⁵ Tamás Bakó, Zsombor Cseres-Gergely, Judit Kálmán, György Molnár és Tibor Szabó (2014): People on the verge of the employment market and the budget [http://www.parliament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTRK+KTI+A+munkaer%C5%91piac+perem%C3%A9n+1%C3%A9v%C5%91k+%C3%A9s+t+k%C3%B6lts%C3%A9gvet%C3%A9s+jav%C3%ADtot.pdf?ba01c982-](http://www.parliament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTRK+KTI+A+munkaer%C5%91piac+perem%C3%A9n+1%C3%A9v%C5%91k+%C3%A9s+t+k%C3%B6lts%C3%A9gvet%C3%A9s+jav%C3%ADtot.pdf?ba01c982-873e-416c-8b7f-c6684fe55db8)

³⁶ <http://www.vg.hu/kozelet/politika/orban-kozeledunk-a-tejjes-foglatkozatolatsaghoz-438113>

the EU, some programs were designed to improve human capital and support people's participation in economic and social life.

1. Unemployment benefits

In the last 7 years, Hungary transformed radically its unemployment benefit system. The transformation included abolishing the former unemployment assistance, tightening access to social assistance, and reducing the duration of unemployment insurance (now called jobseeker's allowance "*állaskeresési járadek*"). [Fazekas et al 2014; Gábos et al 2014]

The first separate monetary fund for expenses related to unemployment called "Employment Fund" was established in 1988²³. Unemployment benefits are regulated by chapter V of Law IV of 1991²⁴ as well as subparagraph I in §25 of Law III of 1993 on social administration and social care²⁵, social benefits are regulated by Law III of 1993 as well as government decree No. 63/2006. (III.27.) on the rules of applying for, determining and issuing monetary and non-monetary benefits²⁶. Law IV. of 1991 ordered the establishment of the Solidarity Fund from employers' and employees' contributions. The two funds were merged in 1996 into the Unified Employment Market Fund²⁷ in order to substitute the amounts paid from the budget. In the first two decades, the payments were dominated by passive benefits²⁸. The source of this fund has always been the current budget. Its function was to cover active employment market methods. Three methods have been prioritised, namely, funding public employment, training, and creating jobs, but almost all known active employment market methods have been used in the system in the past twenty-five years. The direction of the employment policy budget was defined in the past seven years by two items: passive unemployment benefits and public employment. (Scharle 2012; Mőzer et al. 2014) The Ministry for National Economy (*Nemzetgazdasági Minisztérium*) is responsible for the unemployment insurance system. Expenses of the past twenty-five years made up 1% of GDP on average, but this

²³ Decree no. 52/1987 (X.15.) of the Council of Ministers on the establishment of the Employment Fund and allowing early retirement with employment policy http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99100004.TV,
²⁴ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99300003.TV,
²⁵ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0600063.KOR
²⁶ § 18 of Law CLXVI of 2011 (I) modified § 39 of Ft. (2) and established the Unified Employment Market Fund
²⁷ Law CLXVI of 2011 on the modification of certain laws prior to Hungary's budget in 2012.

3.6. From Passive Care Policy to Active State Regulation of Employment (Practice in Hungary)

Introduction

After the change of regime till the mid-90's the models of providing passive benefits were dominant by the Hungarian government in support of those who are long-term unemployed. The governmental election in 1994 was won by the liberal-social coalition. As a result, from 1995 to 1996 the social expenses fell from 29.5% to 24.3% when the comprehensive reform of the welfare system was implemented. In 1995, the "Bokros package"¹⁹ cut the welfare benefits and active labour market programs were emphasized. After 1998, when the first Orbán government came to power, it continued to cut the passive benefits by the various social groups²⁰. (Csoba 2010) The introduction of the conditional cash transfer and the compulsory participating in public work programs show that, in real, the conservative government uses a liberal model on the labour market regulation. But this policy proved unsuccessful, and with the drastically raising the minimum wage in 2001, the unemployment rate increased intensively²¹. Albeit it was the aim of the policy documents between 2002-2008 to ensure the conditions of employability²², the resources allocated for them were not sufficient. The rate of spending on employment policy was below 1% of the GDP during the whole 20 years, and nearly 70% of them were paid for passive measures. The main active measure was the public employment program, which dates from 2011, and it became compulsory for claimants of welfare benefits. A fiscal consolidation rather than social investment characterised in the last 20 years. However, in particular areas, for example in ones with focus on child poverty and on early intervention, some points can be generally seen in this direction. Even since 2013, when social investment policies were defined in

¹⁹ The program, named after the Hungarian Minister of Finance, Lajos Bokros, comprised a series of austerity measures announced by the Cabinet of Prime Minister Gyula Horn in Hungary on 12 March 1995. It included the radical reduction of welfare benefits and has been characterized as the most radical adjustment program in Hungary.

²⁰ For example: the 12 months of unemployment benefit was reduced to 9 months in 2001. (2001XXIV. law)

²¹ In January 2001, the first Orbán government raised the minimal wage from HUF 25,500 to HUF 40,000. From this increase of the minimum wages they expected to have a serious impact on employment incentives and increase the employment rate and the number of open labor market statuses.

²² In this two election cycles the Hungarian Socialist Party was in government.

- References**
1. Atkinson, Rowland (2015): *Losing One's Place: Narratives of Neighbourhood Change, Market Injustice and Symbolic Displacement*. In: *Housing, Theory and Society* 32 (4), 373-388.
 2. Botanski, Luc / Chiapello, Eve (2006): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
 3. Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Röbenack, Silke (2006): *Prekäre Arbeit*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
 4. Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage*. Konstanz: UVK.
 5. Bourdieu, Pierre (1998): *Prekarität ist überall*. In: *Gegenfeuer*. Wortmeldungen im Dienste des Widerstandes gegen die neoliberale Invasion, 96-102.
 6. Bude, Heinz / Willisch, Andreas (Hrsg.) (2008): *Exklusion. Die Debatte über die „Überflüssigen“*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
 7. Dörre, Klaus (2013): *Das neue Elend: Zehn Jahre Hartz-Reformen*. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 3/2013, 99-107.
 8. Ehrenberg, Alain (2008): *Das erschöpfte Selbst*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
 9. Ehrenberg, Alain (2012): *Das Unbehagen in der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
 10. *Frankfurter Allgemeine Woche* 35/2017.
 11. Habermas, Jürgen (1981): *Theorie des kommunikativen Handelns*. Band 1: *Handlungsrationale und gesellschaftliche Rationalisierung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
 12. Marchart, Oliver (2013): *Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Präkäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben*. Bielefeld: transcript.
 13. Motka, Mona (2015): *Prekarisierung*. Bielefeld: transcript.
 14. Neckel, Sighard / Wagner, Greta (Hrsg.) (2013): *Leistung und Erschöpfung. Bournout in der Wettbewerbsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
 15. *Techniker Krankenkasse* (Hrsg.) (2015): *DepressionsAtlas — Auswirkungen zu Arbeitsunfähigkeit und Arztneiverordnungen*. Hamburg: Techniker Krankenkasse.
- 3.5. Factors Shaping the Situation on the Belarus Labor Market. The Country's Rating According to ITUC Global Rights Index (Abstract)**
- The paper is aimed on describing the current state of the Belarus labor market and the factors that has led to the increase in the demand on precarious types of employment in the country. The author also analyses the Belarus government's latest measures to regulate the shadow employment and economical inactivity of working-age population and explores their contribution to the worsening of Belarus ranking according to ITUC Global Rights Index.

market policy, in particular through the promotion of unsafe working conditions, are affecting every social milieu of precarious working and living conditions.

Ultimately, this means that new social inequalities arise and, historically, social inequalities that have long since been overcome are resurrected. This creates a social structure, the negative social and political costs of which can not yet be foreseen in the context of overall social integration.

5. Discussion and Conclusion.

The Hartz laws, according to the present study, have failed in that they provide an army of workers, but the conditions and consequences of this practice are, in consequence, counterproductive. Or, as Klaus Dörre puts it, "producing misery". The results of Klaus Dörre's analysis of the 10-year introduction of the Hartz laws continued, with the exception of a few corrections. The consequences of the Hartz laws in social, political and cultural areas have become even more acute in recent years. This model has not only failed, but should be a warning for other systems.

Jürgen Habermas already pointed out in 1981 in the preface of "Theory of Communicative Action" that the then social-state compromise in the Federal Republic now demands "growing socio-psychological and cultural costs". These expenses have radically exacerbated since the introduction of the Hartz laws.

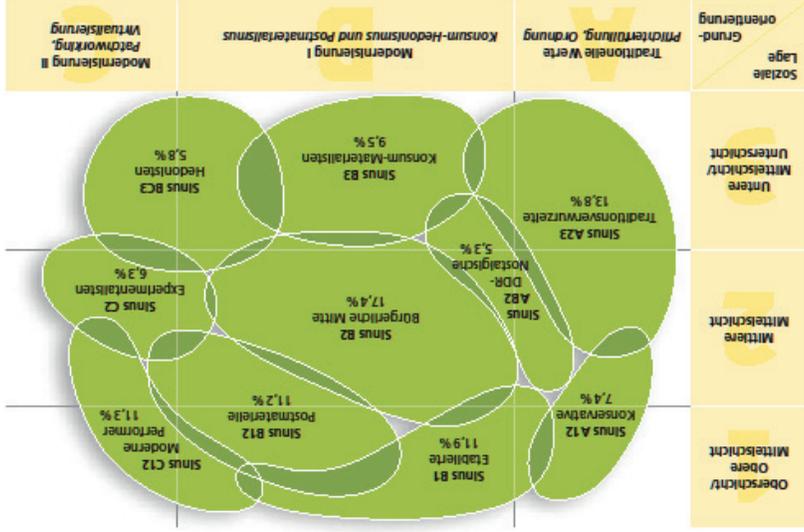
The so-called "modernization losers" in the vicinity of the electorate of the right-extremist alternative for Germany (AfD), which now accounts for about 11 percent, is a not-to-be-neglected side-effect of the social-state reforms with regard to the neo-liberalization of the labor market. In addition, a continuous resistance is also formed on the left-hand side. The SPD, which is perceived as initiator and advocate of the Hartz laws in the population, is constantly losing approval. This means the Hartz laws contribute to increasing political instability.

From the arguments put forward here, the proposal does not take place as some political parties are demanding revision, but the abolition of these laws. A viable solution to the end of the misery of the Hartz laws in the Federal Republic would be an appropriate Unconditional Basic Income. Despite some initiatives, however, this alternative does not appear to be implemented immediately for ideological reasons. Until then, the task of critical social science is, with the help of empirical surveys and analyzes, to further investigate the emergence and consequences of precarious working and living conditions.

4.4 Social structural Change

Here, I argue that the social structure has also changed as a result of the Hartz legislation and the resulting massive precarious working conditions and the resulting living conditions. Klaus Dörre (2013: 106) shows, using the example of statistical material, that the apparent dismantling of unemployment leads to a circular mobility. This is characterized by a chain of precarious employment or temporary employment, socially promoted employment and unemployment. People who received a job atypical, poorly paid work from the job center were relatively quickly backed up by the job center (Dörre 2013: 107). Ultimately, a new social group emerged in the shortest possible time, for which circular mobility has become the hallmark. In the descriptions of the SINUS Institute this social group is described as a "precarious milieu" and is characterized not by temporary, but by permanent fighting with precarious working and living conditions.

This can be shown easily with two graphics by the renowned SINUS institute, which at the time shows the social structure of Germany. The first graphic from the year 2002 shows a social structural composition, which is characterized by constructed social milieus, which the society formation of the Federal Republic is characterized since the reunion.



Heidelberg, 2002

Graphik I: SINUS-MILIEUS 2002 Source: Sinus Sociovision —

Berlin-Kreuzberg or in the north of Berlin-Neukölln, therefore in the inner city area, but are "alien" in the formerly by the restructuring of the infrastructure or the gentrification "Own" residential district. As a result, they are no longer able to participate in social life because the price level has risen sharply in the surrounding area and the public of cafes, pubs, restaurants and shops does not meet their own social and cultural needs¹⁵.

4.3 Psychosocial Consequences

The work of Alain Ehrenberg (2008, 2012) can already be seen as the classical basic literature for the discussion of the effects of precarious working and employment conditions. Ehrenberg investigated the psychosocial consequences of modern working and living conditions in France and concluded with the result of the "uneasy society".

Indirect starting point of the analysis of Ehrenberg are again the researches of Boltanski and Chiapello (2006), which elaborate the characteristics of postmodern management. These are autonomy, flexibility and project work. However, not in the emancipatory sense, as they were demanded in the labor struggles of the last century, but as a prerequisite for the greater integration into the production process. The model of modern management is installed as a model at all levels of the social hierarchies. Jobcenter requirements for the unemployed are also characterized by the terms autonomy, flexibility and project work. However, this means that the majority of unemployed II recipients are overstretched, since these requirements are subject to a high degree of uncertainty, and not the desired safe workplace. According to Ehrenberg, statistics show a continuous rise in social pathological conditions and diseases in France. In Germany, a similar scenario has emerged¹⁶.

On the one hand, the Hartz laws produce exclusiveness. On the other hand, they also lead to the fact that people are increasingly taking up several low-paid jobs in order to be able to support their livelihood. This often leads to an overburden and to burnout states and consequently to depression. The pressure on the people also increases the pressure on those who are still in regular working conditions, since they do not want to have the experience with the jobcenter¹⁷.

¹⁵ See e.g. Atkinson 2015.

¹⁶ See Depressionsatlas 2015.

¹⁷ See for example Neckel / Wagner 2013.

Displacement means here in this connection the physical and the symbolic displacement of persons from her habitual spatial life cohesion.

The development that people are massively threatened by evictions is relatively new in Germany. This is not least a product of the Hartz laws. The physical displacement of the people from inner cities is a consequence of these laws, but these are hardly discussed in the media.

According to the Hartz IV Act, the jobcenter assumes only a fixed sum of the rental costs. This amounts to, for example, warm-rent in Berlin-Mitte 431 Euro. For this price, however, there are hardly any apartments in Berlin-Mitte on the housing market. In addition, rental prices have risen continuously for rented apartments in recent years. The consequence of this is that recipients of unemployment allowance II have to use a portion of their financial resources, which is provided for basic security (food, electricity, telephone, clothes, etc.), for the rental costs. This leads to a life below the subsistence minimum and in the long term — almost — is this not possible. An alternative would be the move from the residential area to the social apartments on the outskirts of the larger cities, whose rental costs are also not much more favorable. Or there is a risk of the house being evicted with the result of homelessness.

This form of physical displacement is gradually spreading in the German cities. Recently, however, an increasing resistance has developed. Numerous smaller and larger initiatives have emerged, with the initiative "To whom does the city belong?"¹³ These initiatives repeatedly organize successful demonstrations and information events.¹⁴ Investigations on a scientific basis on the problem of physical displacement have only arisen in connection with the so-called gentrification problem. There are no detailed studies on the relationship between repression and the Hartz IV laws.

A second rarely observed aspect in this context is the effect of "symbolic displacement". For example, people in social housing estates or in poorly equipped apartments can live in backyards in

¹³ German: "Wem gehört die Stadt? "

¹⁴ See e.g.: <http://www.taz.de/!5443158/> (accessed 12. September 2017), <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1063253.tommeh-tanzen-ausverkauf.html> (accessed 12. September 2017), <https://www.jungewelt.de/artikel/317734.termine-mieterdemos-rund-ums-wochenende.html> (accessed 12. September 2017).

displacement, cultural consequences, socialstructural change and not least psychosocial consequences.

4.1 Social and social cultural Consequences.

The status of Hartz IV recipients is different from that of the classic unemployed. The support is provided at the jobcenter and not at the employment office (Bundesanstalt für Arbeit). Thus, the institution of the "Bundesanstalt für Arbeit" is upgraded. The difference between unemployment benefit I and unemployment benefit II divides the unemployed and the potentially unemployed.

Symbolically charged by repeated recurring specific reports in the boulevard press, but also in "serious" media and in specific TV formats, recipients of unemployment benefit II (also called Hartz IV) are systematically discredited. In order to escape the stigma Hartz IV and / or jobcenter take people work to the far below their qualification are¹¹. In addition, the new labor market regime promotes atypical and precarious employment following the Hartz legislation. As a result, the planning of the future, especially for many young people, is either unsafe or impossible at all. The factors that are important for social and cultural integration, such as the renting of one's own home, the marriage or the birth of children, are accompanied by a high risk. For example, through the construct of the "need community", the job center could lead to a marriage between an unemployed man and a working woman in financial losses, since the woman's income is now included in the calculation of the unemployment benefit II. In addition to the denial of social recognition, long-term recipients of Hartz IV also face a variety of forms of social isolation, since they can no longer participate in various social activities due to their very limited social resources.

The transition from a Fordist economy to a precarious working-class society also involves cultural change. This includes, in the forefront, an anti-empiric program which, by means of specific discipline techniques and social compulsion, prescribes an "autonomy"¹² and "flexibility" adapted to the needs of the neoliberal economy.

4.2. Displacement.

A potential social consequence of the Hartz laws is the repression of recipients of unemployment benefit II from their residential areas.

¹¹ This information is based on Dörre 2013 and own surveys.
¹² See Dörre 2013 and Boltanski / Chiapello 2006.

characterized by other untypical conditions. For example, the Hartz legislation does not only affect people who are unemployed, but also people who are exposed to a working environment dictated by precarious working conditions.

Through the state-supported reforms on the labor market in Germany, the Hartz laws, and especially the Hartz IV Act, conditions have been created that permanently install precarious working and living situations among millions of people¹⁰. This in turn leads to further consequences which aggravate the situation of people who are either unemployed or precarious under the direct and indirect conditions of the Hartz laws.

After I have presented some figures, I would like to draw attention to specific implications and consequences which were often neglected in the debate on the consequences of the Hartz laws.

Even if the following consequences do not always apply to all individuals or groups, I would like to describe the scenario of "total precarity". This concept, based on Emile Durkheim, of the total social fact, describes a situation in society that presents a dilemma for many protagonists from which escape from precarious living and working conditions is virtually impossible despite work. The Hartz laws are a crucial foundation for this development.

Important consequences are similar to physical displacement and exclusion. Just as important are some general cultural consequences (not marriages), and especially social-structural change. The psychosocial consequences of precarious working and living conditions are a particularly inadequate consequence of the manifold uncertainties forced and manifested by the Hartz laws. In the following section, I would like to discuss the consequences more intensively.

4. Consequences.

The growing number of low / badly paid and with a considerable uncertainty risk workplaces, which are increasingly forced by the Hartz laws, produce on the one hand massively precarious working and living conditions. Their well-known typical features are uncertainty at the level of future planning and the fight against uncertain material conditions of existence. On the other hand, there are many different and varied consequences, which are not worked out in the discussions about the consequences, in particular by the Hartz IV law. In the following, we will focus on the most important levels of non-observance. However, these are: social consequences,

¹⁰ See in particular Dörre 2013.

In West Germany, from the 1950th to 2004 unemployment was accompanied by difficult living conditions, the start of an activity, which was usually equipped with an indefinite employment contract, usually ended this circumstance. With the efforts of the neoliberal invasion since the 1990s in Western Europe (Bourdieu 1998) the situation on the German labor market also changed. More and more employment contracts were limited for new contracts or were considerably late.

Many of the people affected by sanctions and cuts bring lawsuits before the social courts and are also largely right. However, judicial proceedings are protracted because of the overloaded judicial system, and those in need receive their financial benefits

pressure and discredit as potentially non-working. contents, put the recipients of state benefits under increasing formulated individually, which, in their language and their discipline. In addition, so-called "integration agreements" are unemployed, who do not unconditionally submit to dictation and million a year) are being raised again and again against the implementation of the labor market reforms, penalties (about one repressive practices of jobcenter, which is responsible for the allow many people to plan ahead for the future. Through the time contracts, zero-hours contracts and temporary contracts do not working conditions also arise in these activities. For example, part-implies precarious living conditions. In addition to this, precarious least by circumventing the minimum wage — is at a level that other services such as delivery services. Their remuneration — at areas such as call centers, security areas, cleaning industry and Thus, a great number of new jobs have emerged, but mainly in increasing supply of workers in the low-wage sector.

which do not correspond to the training of jobseekers, leads to an restrictive with the introduction of the Hartz laws, even in activities able to refer largely to their occupational status. The much more unemployment benefit and then unemployment benefit and were Prior to the Hartz laws, the jobseekers were initially given

3. Development: from unemployment to radical instability work- and living conditions.

Clemens Fuest from the IFO institute in Munich, the development does not show any mistakes. On the other hand, Matthias Machnig (SPD) from the Federal Ministry of Economics which regards this development as fatal (FAW 2017: 5).

level and meant a social decline for a large part of the many recipients.

The application for unemployment benefit II should no longer be submitted to the employment office. The so-called "jobcenter" was set up nationwide, which, in addition to applying for the unemployment allowance, very restrictively forced the "reintegration" of the unemployed into the labor market, mostly under previously unacceptable conditions.

The unemployment allowance II corresponded to the level of previous social assistance. Only with the difference that now special services, such as the financing of a new refrigerator or a washing machine, was no longer taken over. In addition, the unemployment benefit was not calculated as previously, but within "needs groups", including the income of the spouse or life partner.

The previous unemployment benefit, also known as unemployment benefit I, is suspended after one year — in the case of older applicants after two years — and replaced by unemployment assistance II.

2. The starting point of the discussion.

Since the 1990s, numerous publications have explored and discussed aspects of the precariousness of the Western European societies from a variety of perspectives. In the first place, the various and theoretical discussions focused on the definition of the direct effects on working and living conditions (see for example Bourdieu 1998, Castel 2000, Brinkmann / Dörre / Røbenack 2006, Bude / Willisch 2008, Marchart 2013, Motaker 2015).

The starting point for our consideration is that the number of those in Germany who are pursuing a job is more and more threatened by precarious living conditions and by poverty after the introduction of the Hartz laws. In 2010, nearly one million people were required to apply for a supplement to the rent or livelihood, despite the fact that they were paid slightly. Today, about 4.3 million people are affected by precarious living conditions.

The development of the employment figures and their significance in the context of the precarious living conditions thus promoted and the expansion of social inequality are controversially discussed. While most of the social researchers, for example,

⁹ The concept of "poverty" is often used in the medial confrontations with this problem. We find that this concept (relative poverty, absolute poverty) is not a useful term to describe developments in the course of a neoliberal offensive since the 1990s and the introduction of the Hartz laws in the course of installing Agenda 2010, as a government program to promote neoliberalism interests.

3.4. From Unemployment to Strongly Precarious Work and Living Conditions: Over 15 Years Hartz-Laws.

1. Introduction: The History of unemployment benefits in the Federal Republic of Germany since 1956

From 1956 to 2004, the organization of unemployment benefits in the Federal Republic of Germany was taken over by the local responsible employment agency of the Federal Employment Agency. Over a period of one year, 60 per cent, or 67 per cent (if children were part of the household) of the last salary were paid as unemployment benefits up to a fixed ceiling. From this practice resulted a differentiation of the unemployed according to the amount of the unemployment benefits. After two years of unemployment benefit, there was a transition to unemployment benefit — called "unemployment assistance", which amounted to only 53 per cent, or 57 per cent (for the most deprived with children) of the previous wage. There was no time limit for unemployment assistance. Persons who were not fully or not available to the labor market or who were still not entitled to unemployment benefits or unemployment assistance (mainly young people) had the possibility to apply for social welfare assistance. Social welfare assistance was a basic guarantee for the livelihood and also included the cost of accommodation. The sum for the livelihood was based on a regional fixed rate and was generally the same for all recipients. Social welfare assistance also came when certain purchases, such as a new washing machine, could not be paid by benefit seekers

This system was abolished in the course of the so-called AGENDA 2010, in particular by the "Fourth Act for Modern Services in the Labor Market", which regulated the provisions of the unemployment assistance II introduced on 1 January 2005. The unemployment assistance II thus replaced the previous permanent unemployment benefit, which existed from 1956 to 2004, which was based on the level of previous income. The unemployment allowance II was now the same for all recipients (apart from minor regional differences). As a rule, it does not matter whether a beneficiary had never worked or, for example, 20 years before the receipt of unemployment benefit I.⁸ The unemployment assistance II corresponded to the basic principle of a very low subsistence

⁸ Anyone who has been in a compulsory insurance contract for more than 24 months and who is older than 50 years will, under certain conditions, get longer unemployment benefits.

hiding behind the lie that, by reducing workers' protection, more employment could be created. Whether this assumption it is a false one, it is demonstrated by obvious evidence, illustrated so far: the rate of joblessness among women is, despite the strong increase of the recent years (more due to the cultural evolution of society than to targeted policies), considerably higher than that of males, while the female activity rate is 20 points lower than the male one; unemployment among young people exceeds 35%, three times the average value, and 70% of the jobs they do are precarious; the South is burdened by unemployment at 22%, more than twice the size of the North and the employment rate, is just 42%, against a national average, already low than the EU, of 56%. Nevertheless, there are no real signs of changes: just enough to suspect that this condition is sought, more than suffered.

References:

1. Manfredi Alberti (2016), Senza Lavoro. La disoccupazione in Italia dall'Unità a oggi, Bari, Laterza.
2. Elisabetta Ambrosi, Alessandro Rosina (2009), Non è un paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce, Marsilio, Venezia.
3. Backhouse, Roger E. and Bateman, Bradley W. (2011), Capitalist Revolutionary: John Maynard Keynes, Cambridge, Harvard University Press.
4. Bank of Italy (2001), Relazione del Governatore, Rome.
5. Maurizio Del Conte, Carlo Devillanova, Stefano Liebman, Silvia Morelli (2003), Measurability of Employment Protection Systems, Bocconi, Milan, Research Paper No. 06-03
6. Patrizio Di Nicola, Francesca della Ratta-Rinaldi, Ludovica Ioppolo, Simona Rosati (2014), Storie precarie. Parole, vissuti e diritti negati della generazione senza, Edisse, Roma.
7. Istat (2017), Annual Report, Rome.
8. Karl Marx (1964), Il Capitale. Critica dell'Economia Politica, Roma, Editori Riuniti.
9. Ministero del Lavoro — Anpal (2017), Documento di monitoraggio, 21 luglio 2017
10. Agnieszka Piasna and Martin Myant (Eds. 2017), Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation, ETUI, Brussels.
11. Giulia Rosolen, Francesco Seghezzi (2016), Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte, ADAPT University Press.
12. Francesco Seghezzi, Francesco Nespoli (2017), Jobs Act, per un bilancio oltre "la guerra dei numeri", ADAPT Working Paper, n. 3.

19.3% to 24.3% in 8 years, while those aged between 30 and 34 have risen by 8 points, from 22.5% in 2008 to 30.4% in 2016. And the targeted policies launched by the European Union, such as the Youth Guarantee, in Italy, despite the € 1.5 billion allocated, only worked partially. The latest Ministry of Labor monitoring report shows that, with about 1.2 million young people enrolled in the program, those who entered in touch with an employment center are 968 mila (80%), and those who have had a training, internship or job offer were just 514,000 (42.8%). An important figure, but to say it with Tiraboschi (2016), "which in itself certifies the bankruptcy of the plan and casts a dark shadow on the illusions of those 600,000 youths who got nothing". The phenomenon of the Nets, which according to Eurostat costs 1.2% of the continental GDP, in Italy costs 2 points of GDP, or 36 billion a year.

As some Italian commentators noted, the above is the most obvious demonstration that Italy is not a country for young people [Ambrosi, Rosina, 2009]. And in fact, these, when they have the chance, emigrate (about 100,000 youths leave Italy every year, 90% of them are graduates) toward Countries where to young people are offered more job opportunities and career opportunities. Employment precarity, which, before the Jobs Act interested more than 3 million people was not reduced: indeed, paradoxically, there are many more employed in a precarious conditions, since it is now possible to interrupt easily within the first three years even the open end contracts. The phenomenon is of particular social gravity, because of the precariousness of work is often associated with a reduction of citizenship rights, and this leads to "postponing" the entry into adulthood, the decision of marriage, the choice of having a son [Di Nicola et al., 2014]. It seems that in Italy somebody decided to experience a worsening strategy to understand up to where it is possible to go. Otherwise, we would find ourselves facing a systemic inability of politics to operate for a better labor market. The decision, pursued as early as the 2000s and accelerated during the economic crisis, of deregulate the employment relationship introducing a bad form of flexibility (intended as ease of dismissing workers with standard contracts and full freedom of employing workers with precarious contracts) and keeping wages low, responded to a precise neoliberal ideology,

mainly in Italy and Spain) comes to two clear conclusions:
 1) that deregulation of the labor market since 2008 has not increased employment nor has it reduced unemployment for specific target groups (such as women or young people);
 2) deregulation has had a negative effect on segmentation, leading to worsened conditions for employees in the form of more precarious employment and fewer, rather than more, opportunities to find permanent and secure jobs.

4. Conclusion

Ultimately, Italian workers have experienced a growing deterioration of their conditions since the crisis in 2008: for employees, two measures at distance of a few years, introduced a reduction in protection in the event of dismissal, reducing even the welfare in case of unemployment. In Italy finding a new job is very difficult, especially for persons over 50 years, and the difficulties are exacerbated by the reduced functionality of Employment Centers. The public centers have a staff (mostly with fixed-term and short term contracts) of little more than 8.000 employees (one tenth of Germany, where the unemployed are half that in Italy). Every operator in Italy should help 150 unemployed, while in UK the ratio is 1 to 24 and in France 1 to 48⁵. The Pension reform, meanwhile, has extended the retirement age to 67 years: a decision that can be understood in the light of the demands made by the international financial authorities, which hold such an important portion of the Italian public debt to imposed its own policies, pending the nation's financial failure, but absolutely absurd when applied during a deep global economic crisis that saw Italy lose one quarter of GDP and a growing number of unemployed and discouraged people who are no longer looking for work (the sum of unemployed and discouraged reach 25% of the population).

Even worse has gone to the unemployed: for them, as we have seen, policies have been designed to make recruitment less burdensome, but companies have opted for temporary contracts or for the transformation of precarious contracts held by people already present in the enterprise. The numbers are crystal clear: the unemployment rate, which was 6.7% in 2008, rose to 11.7% in 2016. Among the young people up to 24, the unemployed, who were 21.2%, have grown up to 37.8% in 2016. Net (Not in Education, Employment or Training) up to 29 years rose from

⁵ <http://www.fondoforte.it/newletter/newletter-19/i-servizi-per-limpiego-in-italia-e-in-europa/>

⁴ Interview of the Prime Minister to national TV Rai 1 on 07/03/2015, the day in which Jobs Act entered in force.

issue the collaboration contracts, unless for specific cases covered by a union agreements or for highly specialized jobs. Reform ultimately had the task, at least in the idea of the legislator, to represent the solution to what had been wrong in the previous decades, "driving the country out of the dregs" of unemployment and to make the changes required by Europe⁴. To this aim, the reform reduced the various contractual forms introduced over time which have led to increased precariousness. The objective is therefore to give birth to a new contractual form (the contract with increasing protection) that can convince the companies to assume, providing monetary incentives for the first three years and, for the same period, attenuating the protection against dismissal. It is a strategy that in part has worked, but not as much as the government would like. By mid-2017 the unemployment rate is still higher than 11% and that of youth is over 35%, even if the new type of contracts with "growing protection" have first exploded in 2015 when the state contribution was greater (932 thousand new contracts issued, while temporary contracts dropped by more than 250,000 units), then they quickly reduced. During the first semester of 2017, 1.5 million contracts finished, an increase of 24% over the previous year. At the same time, only 32,000 more open end contracts were signed, while fixed term contract rose of 221,000.

These contradictory numbers gave rise to a "number war", in which three public institutes provided different data, derived from sampling survey in one case (Istat), administrative sources in the other two (National Pension Board and the Ministry of Labor). As noted by the ADAPT Study Center of the University of Modena and Reggio Emilia, the Jobs Act has not really led to the reversal of long-term employment trends, as costs (20 billion euros in three-years) might have to hope [Seghezzi, Nespoli, 2017].

Moreover, maybe, in order to increase employment, it is not enough to offer temporary tax relief to companies: firms will use more workforce not at when it costs less, but when demand of goods increases, and the additional production is not achievable with the increase in productivity linked to the introduction of new technologies. This is also confirmed by a recent study by ETUI [Piasna, Myant 2017], which analyzes the reforms that have led to the deregulation of the labor market in several countries (and

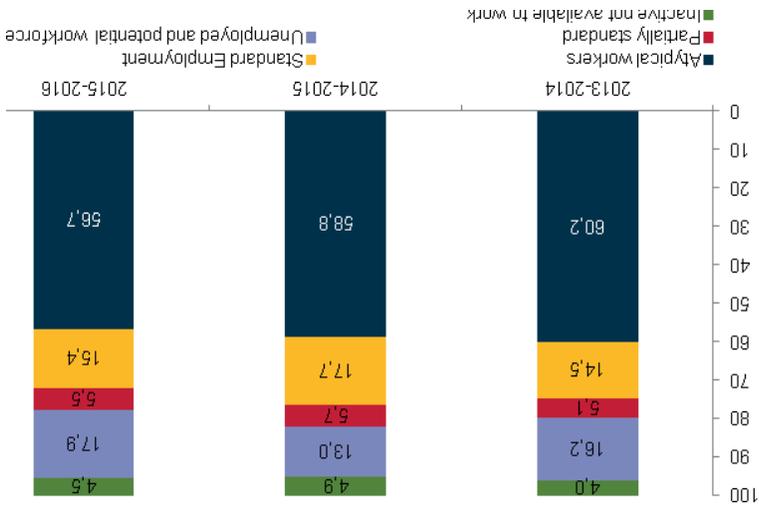
Policy (ANPAL) which should be born (in fact, will only become operational by the end of 2016) to improve the matching between demand and supply. The goal is to encourage the fast redeployment of the worker, through personalized pathways and acquisition of new skills. Redeployment of unemployed will be done using a special "relocation" contract.

- Decree 22/2015 is dedicated to welfare in case of unemployment and it is based on three instruments: a downward subsidy for up to 24 months for employees who have lost their employment (called NASPI); a subsidy — for a maximum of 6 months — for collaborators who lost the employment after having working at least three months in the current year and one in the previous. In addition, for the most disadvantaged people there is an involuntary unemployment allowance that may be required once the NASPI has been completed.

- Decree 80/2015 is devoted to parental care for maternity and paternity, and introduces the possibility for parents to apply for leave on a per-hour basis or to opt for part-time work. In addition, paternity leave is also granted to self-employed workers and professionals. The rights to parental leave have also been extended to adoptive parents, whatever the age of the child, for the first 12 years of entering the family.

- But the most important part of the Job Act is decree no. 81/2015. Here it is stated that 'The open end contract constitutes the common form of employment relationship' and is devoted, in the original intentions of the Government, to combating the precariousness of work. The law introduces various tools to make the standard contract more attractive to businesses. The most important is a new contract form, applicable to new employees, called "growing protection contract", which for the first three years permits the worker's dismissal without any motivation, in return for a payment of a bonus related to seniority. Even more important is the economic incentive (up to € 8060 / year per three years), for companies who recruit new staff or transform short term or fixed end contract in the new "growing protection contract" within the end of 2015. The incentive, according to many commentators and scholars, was the main reason for most companies' interest in the law. Unfortunately, this is a remedy that certainly reduces the cost of labor, but is not permanent, and there is the risk that after the three years of relief (end 2017) the new workers can be dismissed, quite using the rules introduced by the same legislation. The decree, inter alia, has canceled the possibility for companies to

and 80% of the jobs offered to young people are short term and part time.



Fourth Quarter 2013 — Fourth Quarter 2016 (percent) Source: Istat, Labour Force Survey

3. The Great Reform of the Renzi Government: the Jobs Act

The Jobs Act is a comprehensive structural reform promoted in Italy by the government chaired by Matteo Renzi that has profoundly changed the labour market. It is divided into five main decrees, which address crucial issues for the functioning of the labor market.

- Decree 23/2015 deals with the disciplines of redundancies, in the sense of expanding the job already begun by the Monti Government, increasing the possibility of dismissal a worker for the mere payment of a monetary compensation. The right of the fired worker to reinstate in employment remains only in the event of a discriminatory dismissal or in case of false disciplinary contest. For all other cases the worker will have a compensation from 4 to 24 months of wage according to seniority (from 2 to 6 for small businesses). Reintegration is no longer due, even in the case of collective redundancies, when the employer does not respect the criteria for choosing the staff to be dismissed.

- The Decree 150/2015 reorganises employment services and active policies by proposing a new labor market model. The intention is to build a modern network of employment services with the establishment of the new National Agency for Active Labor

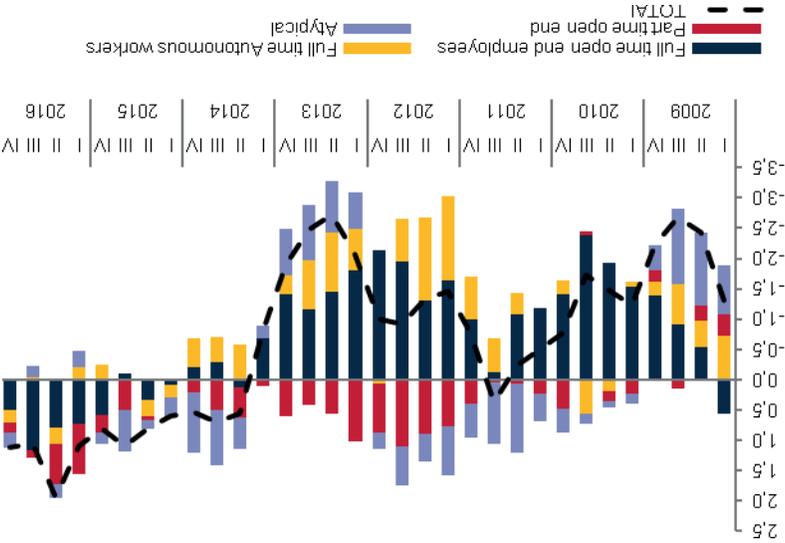
The young people seems disadvantaged even when employment is up: in July 2017 the number of employed has exceeded 23 million, the highest since October 2008. Youth unemployment, even in this positive context, however has remained above 35%, experience, remain unemployed (Fig.2).

The Institute of Statistics, using the Fourth Quarter Flow Data, shows that over the past three years there has been a reduction in the overall stay of young people up to 34 years in precarious jobs. In fact, in the period 2013-14, 60.2% of youths were employed in atypical jobs. This number reduced at 56.7% two years later. However, this is still a very high and even worse value considering that only 15.4% passed from precarious to standard jobs, while increase the number of young people who, after a precarious

job or a collaboration (almost one in three for women)" [Istat, 2017:151].

Precarious jobs and young age are closely related. As Istat notes, "Overall, nearly six atypical out of ten have a contract with a duration of less than 12 months and about 17 percent have a one-year contract. Atypical work is more widespread among young people aged 15-34, of which just over one in four have a fixed term

Fig. 1 Employed 2009-2016 (percent values on variation of employment) Source: Istat, Labour Force Survey



discussed in the next paragraph. But the three-quarters of jobs offered to unemployed in 2017 were precarious contracts.

employed (-27% between 15 and 34 years and -5.8 between 35 and 49), offset by a substantial rise in over 50 (+39.3%). (This is probably the direct consequence of the reform of the pension system approved in 2010 and 2011 by two successive governments, which have raised the retirement age to 67, with a bi-annual revision based on life expectancy).

Employment recover between 2008 and 2016 has had particular characteristics compared to previous years: female employment is characterized by lower average wages than men: -26% if we refer to employee income declarations, -3.7% for public sector employees, and -19.6% for private sector if we refer to the unbalanced gender pay gap calculated by the European Union. The value rise to 43.7%, according to the "overall" gender differential, calculated by Eurostat considering the hourly wage, the average monthly number of paid hours and the female employment rate. Foreigners, mostly immigrants and refugees resident in Italy, are also characterized by high temporal instability of jobs, and they work mainly in non-specialized manual jobs in the agricultural sector and services to persons, often with low wage. According to The Foundation Moresa data, a foreign employee earns on average 23% less than an Italian and the difference is over 30% for women.

The two above-mentioned phenomena lead to the assumption that the laboriously created employment after 2008 was characterized by low wages and precarious jobs, in spite of laws that stimulated standard job recruitment by reducing the cost of labor for businesses.

Another confirmation of an increase in labor market precariousness comes from ISTAT. As can be seen from the figure 1 below, during the period considered the loss of employment (bars below the central line) had a three-stage trend:

- At the beginning of the crisis, companies (and public administrations) released mainly atypical workers (co-workers, temporary workers, etc.) to whom the contracts were not renewed.
- Then, starting from 2010, businesses have reduced the number of employees with a standard long-life contract. This was mainly due to the business crisis (collective redundancy), against which Unions and workers cannot easily oppose in court. At the same time, the companies that needed staff had almost exclusively employed atypical and part-time workers.
- The third phase, which begins in the second half of 2015, sees a resumption of indefinite and part-time employment, a phenomenon driven by the legislative changes that will be

market more flexible started from the abolition of Article 18 of the 1970 Workers Statute (or at least the sterilization of its effects for enterprises). This article deals with the protection of the worker in the event of unlawful dismissal; it states that in companies with more than 15 employees, any dismissal is valid only if there is a just cause or justified reason. In the absence of these conditions, the worker could do recourse to the labor court and the court, if it recognized the unlawfulness of the dismissal order, can impose the employee's reintegration into the workplace, plus condemning the enterprise to pay an indemnity of at least 5 monthly salary to the employee. The main request from the business organisations was to replace the cancellation of the dismissal and the subsequent reintegration of workers into the company with an economic compensation. It is to be said that the various governments that followed up to the first decade of the 2000s have never been able to change that article because of the strong mobilization of the unions. It was only in 2012 that a technical government, led by Prof. Mario Monti, makes an important change — justifying it with the need to "save Italy" from the bankrupt and the subsequent patronage by the international finance institution (the so-called Troika). Modification to Article 18 applies to individual redundancies due to company's economic problems and disciplinary issues. In both cases, before the reform, if a judge had determined that the reasons presented by a company were not true, reintegration was mandatory. After the reform [Law No 28 of June 28, 2012], the reintegration cannot be ordered, being replaced by an economic compensation; the annulment of the dismissal is still valid only in cases of discriminatory or illegal dismissal. This change, in the government's intentions, would have increased the flexibility of the labor market by reducing the so-called "barriers at exit" from work (entrance barriers were already cut off by the large percentage of temporary contracts issued since 2000). In this way companies could easily reduce workforce in periods of crisis, with costs spanning from 12 to 24 months of wage, as stated in the new law.

2. Unemployed, atypical and precarious: some numbers

To fully understand the conditions of the labor market in Italy the most reliable source is the annual report that Istat publishes in May of each year and which illustrates in an exhaustive manner the work of Italians also in comparison with previous years. The 2017 report, based on the surveys conducted in 2016, opens with an interesting summary of employment, as shown in Table 1 below.

Employment in Italy, at 8 years since the beginning of the 2008

hubs of flexible labour were published in 1997 (Law 196) which introduced interim work, further extending the possibilities of term employment. In 2003, with the implementation of Law 30, the Government introduced many other flexible contract schemes. According to Trade Unions, the new law offered to firms over 40 precarious and atypical contractual types, from "project based" work to "on call jobs".

This legislative production, rooted in a prolonged period of strong economic uncertainty for businesses and a reduction in public welfare spending, created the emergence of the labour market precariousness that still remains today. To say it very briefly, while emphasising "flexsecurity", the Government created a flex-insecurity system [Berton et al. 2009].

When rigidity is a stereotype.

It is at least strange, but it's worth talking about it. The great debate between politicians, scholars and entrepreneurs on the excessive rigidity of the Italian labor market increased in the late 1990s, after the publication by the OECD of the "Index of Employment Protection Legislation". EPL was aimed at comparing, for all developed Countries, the strictness of the regulation on dismissals and the use of temporary contracts. In the case of Italy, among the costs that companies had to bear to lay off an employee, the OECD also calculated the termination indemnities (in Italian *Trattamento di Fine Rapporto*, TFR). This was wrongly considered a cost that the firm had to bear when dismissing an employee. Instead, TFR is a kind of mandatory saving, around a monthly salary every year, that a worker can only get at resignation or retirement, and which is normally used by the company as a form of self-financing or at least a loan at an extremely convenient rate. This amount (that, for workers who retired from work after 30 or 40 years of work in the same company, could reach significant values) was, if calculated in the EPL index, ranked Italy among the countries with the more "rigid" labour market in the world. The error was reported by the Bank of Italy in 2001 and by a team of Bocconi scholars in 2003. The OECD readily revises its estimates, but it was only in 2014 that, with an article appearing in the national press, the whole story became public, clearly demonstrating that the Italian labor market was not so rigid as politicians and entrepreneurs were used to thinking, but more flexible than in Germany and France. But by now the stereotype was rooted and the legislation changed. The attempt of many governments interested to make the labor

Starting from the 1980s, the Italian labour market was involved in a long process of deconstruction of labour protection aimed at mitigating the 1970 Workers' Statute, a law that established a body of rules to protect the work of employees. The first attempt of flexibilisation of work is established with law No. 863 of 1984, which created the training contract for young people (even though the young people who entered the companies possessed much more education than ever in the past) and provided the possibility of establishing the so called "solidarity contracts" aimed at reducing working time (and salary) in the event of a business crisis: a questionable application of the rule of "working less to ensure work for everyone" [Aznar 1994]. In 1991 Law No. 223 reduced the restrictions on collective lay-offs due to industrial crises or restructurings. The Memorandum of Understanding of July 1993, introduced the idea that flexibility could contribute to increasing employment but, as noted by Luciano Gallino (2007), it even proved that the work of human beings, in various respects, is simply a commodity. In 1995, the Pension Reform came up with the introduction of a minimum social security benefit for temporary workers, raising the figure of the "collaborator": a young woman, mostly female, who worked with a temporary contract mid-way between autonomous and dependent worker, for an average of seven months a year and a gross monthly salary of 700 Euro [Di Nicola 2009]. In 2013, temporary "collaborators" had grown up to one million units including over 100,000 in the public administration. However, the laws unanimously considered the

1. Flexibilization of the labour market

times, as we shall see later.

The latter law, which is still in force, has been amended several times, as we shall see later. The obligation of re-employment in the event of the worker's victory. have the right to legally oppose the decision, with consequent having a "just cause" to dismiss an employee. If not, the employees, of worker, such as the obligation, for firms above 15 employees, of number of previously non-existent protections in favor of the of 1970, better known as the "Workers' Statute", the introduced a employment. The decade closes with the preparation of law no. 300 especially in certain sectors, represented a large share of imposing a series of limitations (in terms of reasons, duration and hand, defines the "normal" employment contract as open end, organizations. The Law of 18 April 1962, no. 230, on the other translated in gangmastering system), organized mainly by criminal

use them in unproductive jobs (such as digging holes and then filling them again). This practice, however absurd, it would still have the positive effect of enlarge the richness of a Nation, giving spending money to people who did not have it before [Backhouse, Bateman, 2011].

Employment precariousness is therefore somehow the precondition for the existence of modern industrial systems. It must, however, be as concealed as possible, made "physiological" and in some way "guilty" to unemployed themselves. It is not by chance that in Italy the discovery of involuntary unemployment occurs late at the end of the nineteenth century. Until then, it was preferable to think to unemployed in moralistic way, like disfigured man who refused fatigue and preferred to live of charity and expedient [Alberti, 2016]. It was with the crisis of 1929 (when the unemployed in Italy reached 15% of the workforce) that unemployment was seen in a new perspective and the studies discovered many characteristics of unemployment, as its distribution on the territory (with a division between more and less industrialized areas), and by gender (with the women in fertile age most penalized than males). In particular, it was discovered the indispensability of interventions on the field, which would require large investment to improve the employment offices³: according to the Milan Humanitarian Society, in that city, public facilities could only find a job to 8-9% of the unemployed (incidentally, this is a better result than the one obtained in 2017 by Public Employment Centers). But at the time these were data to hide: the fascist regime has every interest in masking the phenomenon, certainly not flattering. It was therefore necessary to wait for the fifties to find out the peculiar characteristics of the "Italian model" of unemployment and insecurity, which penalizes in particular women, young people and citizens living in the South.

This situation seemed to be going to change positively with the participation of the Socialist Party in the country's government in the sixties. In that decade, in fact, new rules aimed to give more rights to workers have been passed: Law no. 1369/60, for example, introduced the prohibition of labor brokering, in an attempt to limit the use of the illegal practice of the "caporalato" (it can be

³ A theme that is still discussed over 90 years after: see the recent contribution "To find job are needed centers for employment 4.0", of Francesco Giubileo and Francesco Pastore, <http://www.lavoce.info/archives/48510/trovare-lavoro-servono-centri-impiego-4-0/>, 05.09.17

The history of the Italian labor market is characterized by very high levels of precariousness and unemployment. This is not a casual or typically Italian condition: Marx (1964), in the first book of the Capital, reminds us that unemployment is indispensable for the existence of the entire capitalist system, which requires some of the labor force without work. Work must not be neither stable nor sufficient for everyone, otherwise there will be no competition among workers and it will be difficult for the capital to maximize the entrepreneur's profit through wage moderation. In this sense, technological and organizational innovations allow to overcome the old working methods and reduce the need for labor, maintaining a high share of unemployment while expanding production. Keynes was also convinced that capitalism could never reach full employment without public investment aimed at re-absorbing unemployment through job creation. He provocatively argued that the government should directly give a job to unemployed even to

3.3. Italy: precarious jobs laboratory? 1. Introduction

The article is devoted to the problem of non-standard employment and its interrelation with precariat. The authors examine the origin or these types of employment, its characteristics and factors, development trends and tasks for the government regulation.

3.2. Precarious Employment as a Part of Non-Standard

The article is devoted to basic Western scientific approaches to precarious employment. The latest theories of precarious employment connect economic, sociological, philosophical, political aspects of the problem. Russian science at the moment needs to integrate relevant foreign and national intellectual achievement in understanding of precarious employment. Complex multidimensional analysis of precarious employment could promote the process of decision-making in state labour market policy.

3.1. Foreign Researches of Precarious Employment (Abstract).

FUTURE OF WORK: FLEXIBILITY AND PRECARIETY OR FLEXIBILITY AND STABILITY WITHOUT PRECARIETY?

2.3. Current Issues of Precarious Employment (*Abstract*)

The paper deals with actual issues of formation and development of non-standard forms of employment in the contemporary labour market. The authors have studied current state, factors, causes and consequences of non-standard forms of employment focusing on non-permanent (temporary), part-time (partial), remove, outsourcing, out-staffing, freelance. Certain positive, negative and neutral implications of their wide-spreading from employee and employer perspectives have been analyzed. There was argued concerning multi-faceted effects caused by non-standard forms of employment on the labour market (increased flexibility, expand the involvement of different groups of labour forces to economic activities) and workers status (increasing the number of economic, social, cultural and ethical risks). It is concluded there is necessity a legislative definition of the concept and criteria for classifying employment forms as non-standard and further enhancement of regulatory framework its governance.

2.4. Which Enterprises Use Temporary Workers? (*Abstract*)

The article discusses the incidence and concentration of temporary employment in the Russian enterprises in 2009-2015. Using survey data of enterprises, we identified the basic characteristics of enterprises using temporary workers. The analysis results show that there is growing demand for temporary workers by the enterprises. During the 2009-2015 the incidence of temporary employment and its concentration in Russian enterprises increased significantly. The extent of temporary employment grew in 2009-2010, the concentration of temporary workers increased in 2015. The author of the paper has found that enterprises using temporary employment often compete on globally but have relatively low technical and technological level.

2.5. Flexible Employment — an Alternative to Layoffs: (*Abstract*)

The paper considers the prospects for spread of flexible employment on the Russian and international labour markets; the opportunities it provides for employers, employees and society, as well as obstacles for the application of flexible forms of employment in practice. There is highlights a role of non-standard and flexible forms of employment in preventing adverse effects of staff reductions.

2.2. New Forms of Employment Relationships and the Criteria for Their Selection (*Abstract*)

The article discusses the formation and epistemology of new forms of employment and labour relations as well as the features of a modern system of labour relations for subjects of labour relations. The author presents the foundations and the classification of new forms of labor relations. Provided original classification allows predicting the emergence of new forms of employment arising as a result of the Fourth industrial revolution and the digital economy. On the basis of classification provided processes of outsourcing, insourcing, crowdsourcing etc. as the new forms of precarious employment. The paper discusses the advantages, disadvantages and application of these forms of labor relations in the conditions of market economy, provides examples of their implementation in the Russia. The author also describes the HR functions and staff performing in the light of implementation of new forms of labor relations.

2.1. Technological Innovation and the Response of the Labor Market (*Abstract*)

Structural shifts in the economy and in the labour market, changes in the organization of production led to a substantial revision of the ways of using labour resources as traditional methods in many cases outdated, proved to be ineffective and do not meet the requirements of the modern economy. The paper deals with topical issues of labor market transformation in the transition to a new technological structure of the economy, as well as related changes in the requirements for human resources in the era of technological change.

Scientific and Technical Progress and Development of New Forms of Employment

II

25. UNITED NATIONS (UN): 2030 Agenda for Sustainable Development, New York, 2015
26. UNITED NATIONS (UN): Science-Policy Interface (SPI) Program, NY, 2015
27. Valenduc Gérard, Vendramin Patricia: Work in Digital Economy: Sorting the Old from the New, ETUI, Brussels, 2016
28. Watson Rory, Stafford Owen: Shaping the New World of Work, ETUI, Brussels, 2016

behind". We are faced with a further element to assess the most appropriate policies to be introduced urgently within each nation state for the better management of the digital economy-driven change processes, to adapt national legislation and, finally, to call on the major development players to take and practice precise responsibilities not only in their own field of interest but also in relation to the community of reference. Ultimately, a proper legislation is based on the recovery of a precise, shared social responsibility.

References

1. Bodei Romano: The Shared Future or Global Uncertainty, International Letter n.106,
2. (www.letterainternazionale.it), Milano, 2010
3. Cafaro Ciro : Il lavoro agile (smart working), ISRI, Roma, 2017
4. Deygse Christophe: Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets, ETUI, Brussels, 2016
5. Deygse Christophe: Shaping the World of Work in the Digital Economy, ETUI, Foresight Unit, Brussels, 1 January 2017
6. Drabokopili Jan: The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship, ETUI, Brussels, 2016
7. Einaudi Luigi: Introduzione alla politica economica di C. Bresciani Turroni, Einaudi, Torino, 1942
8. EUROFOUND: "New Forms of Employments", 2015
9. Glazev S. : Strategy for Growth in the Contest of the Global Economic Crisis, European Academy of Natural Sciences, Hanover, 2015
10. Graham Mark: Internet Geographies: Data Shadows and Digital Division of Labour, 2014
11. Hoffman R., Casnocha B and Yeh C.:The Alliance: Managing Talent in Networked Age, Harvard Business Review Press, 2014
12. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO): Illo Decent Work Country Programme. A Guidebook, Geneva, 2011
13. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO): Non-Standard Employment around the World, Report, Geneva, 14.11.2011
14. Maschke Manuela: Digitalisation: Challenges for Company Competition, ETUI, Brussels, 2016
15. Rodrik Dani: China's Robot Revolution, The Financial Times, 6 June 2016
16. Schumpeter J.: A Theory of Economic Development, Progress, 1982
17. Siou Chew Kuek (et al): The Global Opportunity in Online Outsourcing, World Bank, June, 2015
18. Solari L, Galardi A, Colombo C, Donadio A e Marini V.: The Human Side of Digital, Digital Era, Human Capital, New Paradigm, Guerini Next, Milano, 2016
19. OSSERVATORIO SMART-WORKING : Report 2016, University Politecnico di Milano, Milan, 2016
20. Özbekhan Hazan: Toward a General Theory of Planning, USA, 1968
21. Röpke Wilhelm: Human Economy, 1960
22. Sennett Richard: The Culture of the New Capitalism, Ed II Mulino, Bologna, 2006
23. Sennett Richard: The Flexible Man, Ed Feltrinelli, Milano, 1999
24. Standing Guy: Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and the Work Does Not Pay, Biteback Press, London, 2016

European countries, have been called conciliation/consultation policies. It is the scenario of a real concerted action, that of a collaborative economy.

Conclusive remarks

On June 7-8, 2017, the organization of major industrialized countries, the OECD, held the periodic "*Meeting of the OECD Council at Ministerial Level*" in Paris; an important meeting in which the positive and negative aspects of the globalisation process, the costs and benefits produced and the remedial policies to be promoted in the near future have been thoroughly evaluated. Three decades of progress in the globalisation process — this is the reading of the positive aspects — "have facilitated productivity gains and global economic growth, the integration of emerging economies in global markets and the lifting out of poverty of hundreds of millions of people, while also bringing important non-economic gains as well, with greater linkages among our societies and culture, and better knowledge of other cultures". A fundamental function is carried out by the dissemination of technological advances and, in particular, the digitization of the economy closely related and functional to further advances in global processes.

But globalisation has also produced great economic and social inequalities ("inequality levels have remained very high"), creating large and widespread dissatisfaction, protests, and even risky breaks in geo-economic and geopolitical balances. In this situation, the OECD states, "a policy response is therefore urgently needed to make globalisation work for all and avoid prompting a damaging retreat from economic openness". The change suggested by the OECD is concerning a key point in the traditional approach of economic and social policy: "we need to replace the 'growth first, distribute later' with a more integrated approach in which the low income groups are better placed to contribute to the growth process, and are also able to benefit from it. We should avoid the silo approach with growth policies determined in one place while social issues are handled in another one. It is not only a question of redistribution. It is about providing people with the means to succeed in line with the Productivity-Inclusiveness Nexus approach developed at the 2016 MCM (Ministerial Council Meeting)".

The document of the ministers gathered by the OECD marks therefore a precise policy shift in the approach to development issues. It is an authoritative voice that is added to many others geared to the basic principle of UN 2030 Agenda: "leave no one

reference to the family and the needs of professional qualification, for example, by acquiring new knowledge.

For the trade union, the greatest open problems are concerning the labor representation, to be exercised in these new conditions, and the organization of adequate forms of protection. A union that stands firm in representing and protecting traditional forms of work is destined to lose any function and active role in the society, with the risk of leaving open the door to the spread of the phenomena of precariousness, inequality and social injustice. The same questions arose for the entrepreneurs and managers, are also for the workers organizations: what organizational model to adopt for the future? What strategies, policies, actions can be more useful?

The problem is well reflected in the considerations, for example, of the European Trade Union Confederation (ETUC) and is well defined in the documents of its research institute ETUI (2017): "The key question for social and trade union movements is without doubt to find the means to ensure that the principles of collective action find their way into these "virtual factories". This means creating the capacity to negotiate with platforms and / or contractors and enforcing their respect for social norms to avoid downward spiral of competition. The questions raised are numerous, while the answers are far from clear. Would it be relevant to begin to reflect on the idea of network trade unionism, which could transcend national boundaries in order to adapt to cross-border platform capitalism? ... Labour movement ... has to avoid to be caught in the trap if it had to choose between organizing the crowd of precarious workers and defending traditional jobs in which an increasing number of the tasks involved are outsourced online, threatening their very existence" Facing the social precarity, social polarization and economic inequalities increasing in our societies, we cannot forget that labour organization have a key role to play "in maintaining and strengthening economic and social cohesion. This could be realized in particular through the intervention of governments... on investment policy, profit sharing (robot rents, basic income, reduction of working time), the combating of tax heavens, respect for existing legislation and the adaptation of legislation to the new realities".

The management of changes started by the digitization of the economy essentially requires the practice of a continuous confrontation and a collaboration between the main actors of development — government, business, trade unions — as well as the recovery and a new start of those practices that once, in many

function of work. This is one of the major challenges open to contemporary society.

A third crucial point to be addressed concerns the actual ability by the main players of development and growth to adapt to the new conditions of the current process: business and labour with their respective promotion and protection associations. That is the innovation of the organizational structures of the company, on one side, and of the industrial relations system, on the other. One thing is certain: in itself, the amendment and definition of a new legal framework will never be sufficient to ensure effective protection of new forms of work unless it is accompanied and integrated with concrete agreements between the parties in the concrete reality of companies, factories and related production systems and services. That is, between the entrepreneur, involved in the reorganization of the enterprise, and the union, engaged in the construction of new forms of employee representation, consistent with the new needs of the digital economy.

Both players, businesses and trade unions, are now urged to demonstrate a real capacity for change and adaptation to be introduced into the traditional organization of their structures: the capitalist enterprise and the representation of workers.

For companies, the following is true: insofar as the spread of new forms of work creates new conveniences and allows for increased levels of productivity and business innovation, it is clear that the challenge moves to the entrepreneur, forcing him to abdicate always more to the series of traditional powers it holds in the organization of the company itself. First of all the governing power and control of the worker and its performance in certain spaces and times. As already stated, the increasingly widespread consolidation of work autonomy requires, in essence, entrepreneurs and managers a great effort to adapt to the new conditions of production, a radical modification of hierarchical relationships with the abandonment of ancient forms of vertical management and direct control on labor performance.

The possibility of distant working, for example in the way of smart working, allows the company to reduce the cost of the physical presence of a worker in his buildings, reduce the tax burden and social benefits contribution to employee when in parallel the states approve measures for the protection of self-employed workers; on the other hand, smart working allows a worker to better organize his / her private life, with particular

both at the community level, and in the workplace and in private life. Again: what future we want to build? One of the leading promoters of strategic planning, the Turkish-American scientist Hazan Ozbekhan, (1968), co-founder and first director of the famous Club of Rome, invites us to reflect on the fact that "planning a truly sustainable economic and social progress is not to project the present into a future that we wish to build, but, conversely, to trigger in the present time an idea of the future that we imagine as possible and worth living ... the main subject of planning is the willed future".

The second fundamental point concerns the evaluation of the work and the figure of the worker as such, whether self-employed or dependent, for an indefinite or determined time. This applies to the legislator and the labor law system as well as to enterprises and labor unions and their working conditions agreements. A recent ruling by an English Judge (Case No. 2202550/2015 Asiam-Farrar) concerning a dispute over the qualification of Uber's drivers has paved the way for a decisive change of direction and approach to this order of problems. It represents a significant example of the need to operate this conceptual change. Faced with the difficulty of defining and qualifying the workers of the new technological era, according to the traditional legal schemes that the digital revolution has put into crisis, the judge concluded that these workers are first of all simply workers, and not necessarily employees.

In essence, the digitalisation of the economy is also leading to the (re) emergence of questions concerning the value of work. A job is not only an activity that provides for the worker's needs — it is also a means of social inclusion and recognition. This social function of work is vitally important for the well-being of individuals and the cohesion of the society as a whole. The major risks in the process of digitalisation of the economy are precisely linked to this fundamental point: if, on the one hand, this process opens up a scenario of great opportunities for growth and development, on the other it may erode the very fundamental social

possible evolution in the medium and long term. What shared, political and ethical values should this process be based on? What future to build that is worth living? The more our communities are involved in this process, the more the need is increasingly felt of a fundamental clarification among the main public and private players of contemporary economic development on the ultimate ends of laws and actions. And indeed, at this stage of growing uncertainty, more and more the people are, for example even authoritative economists, who face the problem of the ultimate goals of science, technology and economic initiative.

From post-industrial society, we have now entered into what we define as a knowledge society. The challenge facing at public and private decision makers to work on emerging problems, requires for incorporating the trinomial Information, Communication, Knowledge with a fourth fundamental factor: that of Wisdom. This in order to try to give a valid answer even the basic questions: where are we going? Where can we go? What is the real meaning of things we're doing? The things we are doing make any sense? The great correction to the current development model that member states have approved the UN with 2030 Agenda according to the principle of sustainability in the long run, means to imagine growth paths other than the current ones, more balanced and valid; it means to imagine and build different opportunities for individuals, communities and states; means to plan a better future.

Wisdom, experienced in the search for the meaning of human things, is, in particular, the real university heritage. A heritage that the university grows constantly, in a close collaboration process between teachers and students; it is the real contribution that the university offers both society to better orient his choices, both to students to help them cope as best as possible the challenges of the future job, together with the baggage of appropriate skills, competences and specializations.

For a long time I was thinking — wrote one of the most important representatives of Italian liberal economic school, Luigi Einaudi (1942) — that the economist's task should take care of the means, not of goals; but today I believe "that the study of the goals is part of — economic — science, on the same basis of the study of the means".

The same great technology innovations are anticipating new economic and productive systems, offering new opportunities of shared progress, unimaginable until very recently, and pushing all people a refine the ability to think in terms of different scenarios,

The first fundamental point to be clarified refers to the availability by political decision-makers, legislators, economic and social players to a common effort aimed to try to gain a shared idea of the ultimate meaning of the current process, its implications and

work and society. The important thing to point out is that the spread and the protection of these new forms of work requires everyone a great conceptual change, which deals with a basic clarification on some fundamental aspects of this epochal challenge; with the aim of organizing legislative systems and measures appropriate to the and, consequently, to minimize the negative impact on the world of

7. For the amendment of the legislative system

to respect precise productivity tasks. Working space and was required to operate with the only constraint of workers (so-called *squad*) to have a wide free choice of time and adopted a working method called *Scrum* which allowed each team foreman for what concerns a practice of smart working and in London, and overseas offices in 58 states. This enterprise was known is the case of the Swedish company Spotify, headquartered telephone companies, the BNL bank and many more. Much well pharmaceutical multinational Ely Lilly, the Vodafone and TIM American Express Company, in Italy we can report the work organization include, for example, Virgin Airline and device. Examples of companies that first experienced this new platform that the company made available by means of a mobile outside the company space, thanks to the link with the virtual working time, that is to operate according his personal preferences, outcome with the enterprise without any constraints on space and the autonomous choice of the employee to reach the agreed hierarchical constraints are radically changing: what is prevalent is and perform his activity in a predefined area and these vertical to the obligation for a employee to observe a precise working time With the spread of smart working these conditions related both collaborations.

performance characterized by so-called coordinated and continuous as is the case related to a third widespread type of work, refers to the vertical and hierarchical organization of the company, they are based on a coordination constraint, which nevertheless of precarious work is obviously a term hierarchical constraint); or they are based on what is called a vertical bond (which in the case, reference to the hierarchical organization of the company, that is,

a person accesses to work on job orders coming from different companies or people. American authors such as R. Hohmann, B. Casnocha, C. Yeh, in studies conducted in the US Bay Area (2014), have defined this type of work as a *tour of duty*, making reference to a military service that has a beginning and an end. That is because every work order taken on the virtual platform and accomplished is actually a professional challenge for the worker who can acquire know-how and experience to address later other new challenges.

Different is the case with another form of work — the smart working — always connected to the use of a virtual platform. In this case, the virtual platform is placed within a single reference company, which is organized so as to distribute in many channels the digital information flows intended to drive the performances of the employees, channels interconnected and interacting with each other. This type of enterprise that operates through the virtual platform is characterized by radical changes in organizing spaces and working times.

Change and adaptation of the work spaces and, as a result, of the essential function of the material venue (building, office, factory, etc.) so that, thanks to the replacement of physical space with the virtual one, each worker can choose where to perform its own work. Change and adaptation of working times because each employee will not be required to observe the traditional working hours but only to achieve a result within a defined time limit, according a specific productivity and quality plan.

One example: according to a recent survey conducted by the Smart-Work Observatory of the Politecnico University of Milan, 67% of Italian companies have already launched some initiatives in this regard, but to date (2017) only 8% it really does adopt a model, i.e. it has developed a systemic plan and introduced digital technology tools, adequate organizational policies, new organizational behaviors, and physical layout of spaces (estimated to rise to 19% in the next 2 years).

In essence, the spread of smart working, modifying traditional working conditions related to organization, space and working time, has opened up the prospect of a profound change also in the way of identifying and defining the two main work categories: subordinate work and precarious work, that is, the two categories that over the last twenty years have been the reference of politics, labor law, trade union agreements. Indeed, these two forms of work are substantially based on vertical relationships constructed with

of outsourcing has the threefold advantage of being very quick, very cheap and completely unregulated (the real negative aspect of this phenomenon, according to the European trade union confederation).

Whereas for what concerns the world of work, it is necessary to distinguish between work performed by a person in full autonomy (in this case, the expression crowd work) and the work done by a person employed by an enterprise, indefinitely or determined (in this case the smart working expression is used).

In the Eurofound report of 2015 entitled "*New forms of employments*", crowd work is defined as the form of work whereby a person is performing his / her work in favor of another person on the basis of work orders received by an on-line platform.

In general, regarding work supply, it is possible to distinguish these work platforms in two main categories: *microwork*, i.e. very badly paid work by the task and requiring few qualifications, and *on-line freelancing*, where by qualified self-employed workers (translators, accountants, etc.) can find new clients and set their own conditions and charges. For the World Bank (2015) "this online outsourcing (OO) has become a promising alternative to traditional employment in today's digital era. It has transformed where, when, and how work is performed". The World Bank also reports that there were 145 online work platforms in 2013 but only a few big global players. These platforms attracted close to 50 millions crowdworkers, a number that has undoubtedly increased in subsequent years. Numerous estimates confirm an exponential growth of crowd work: in 2020, at least 11% of workers will experience it in America, while in 2015, in Europe, according to the European Commission, the earnings generated by it amounted to about 28 billion Euro.

ETUI (2017) also draws attention to the Internet geography, with reference to the territorial distribution of these on-line platforms. "The demand for tasks comes essentially from companies in the English-speaking world (United States, United Kingdom, Canada, Australia, etc.) while the crowdworkers themselves are more spread out, being mostly found in the USA, India, the Philippines and other Asian, African and European countries. This geographical bias also means that crowdworking on these few world platforms is principal carried out in English, making access to this form of work unequal".

The platform used for crowd work consists of a virtual "procurement station" (e.g. UberEAT, Foodora, Deliveroo) to which

parallel growth in employment; this fear is opposed to the opinion of those who argue that these processes are designed not only to destroy but also to create many new jobs. Which jobs are most at risks in each sector and what jobs might emerge in those sectors? In addition, there is also the widespread question of what will be the real condition of workers in smart factories and offices, i.e. where production processes are automated, optimized and controlled by sophisticated information flow management software. In this regard, there are two opposing views of this development. According to the first view, employees are to become mere executors of the will of machines. Hence the question: at what point does this become a real risk? According to the second view, by contrast, some industries that have taken robotisation as far as it can go have ultimately dismissed robots because, unlike workers, they are not capable of reflecting on production processes or on their own development. According to this view a company which is fully robotized would be one whose organization would no longer develop. Its procedures would be stilted, which would be unhelpful in a constantly developing world. This therefore raises the question of how to move towards inclusive and intelligent robotisation, i.e. by having workers take part in the process. A last, big, open question concerns the excessive control of citizens and workers. The new technologies now offer a whole range of monitoring tools: RFID microchips, surveillance camera, geolocalisation tools (GPS), surveillance software, smartphones, etc. According to the ETUI (2017) "unfettered control of employees could lead to a breakdown in trust between them and management. This phenomenon can already be seen both in the United States and in Europe, but to what extent can an employer control his or her employees?"

6. Platform economy

As already mentioned, the rapid development of digital platforms has led to the emergence of many new business models (almost as many business models as digital platforms) and new ways in offering and running work performance. As far as business is concerned, this phenomenon is related in particular to local services, small and medium enterprises (SMEs) and multinational companies which increasingly rely on external sources to achieve certain goals: it deals with the phenomenon of *online outsourcing*. In production processes, the new technologies use digital platforms to facilitate the *crowdsourcing* of certain tasks and part of the organization of work. For the employers, this form

Starting from this basic consideration, it is legitimate to wonder what the effects of robotisation may be, for example, in European countries that in recent years have partly transferred their industrial plants to China or other parts of the world; what consequences can have in Eastern Europe in those countries which have instead registered a major development just of the manufacturing industry; or in the same China or in the countries of South East Asia where the process of economic development so far based on industry and low-cost labor is likely to be pressed toward what the Financial Times described as a "premature de-industrialisation" (2016). Beside to industrial robotisation is also what the experts have called "virtual robotisation" and that spreads in services and offices. Automation and dematerialisation of increasing numbers of tasks in trade, distribution, banking, insurance and other sectors (automatic document reading, content management procedure and process automation, etc.) bring about profound changes in the organization of work and undoubtedly a gradual erosion of traditional employment in these sectors.

In summary, in the countries most affected by these different forms of robotisation, the main open issues can be summarized as follows:

- a) digitalisation of tasks, jobs and workplaces and what this implies for the future prospects of jobs in industry and services, including public services
 - b) changes in value chains in industry and the potential relocation of sites and jobs
 - c) collective bargaining, information / consultation and anticipation of changes
 - d) social responsible restructuring
- These questions are added to those that have long been on the table of the political, economic and social operators related to the quality of work: for example, seeking adequate solutions in terms of flexibility and security, health protection in the workplace due to intensification of work for the dissemination of computer technology, skills and qualifications, working times, managerial control and protection of personal data of workers, the balance between private and working life.

It is widely believed that the process of robotisation in industry and services poses major problems in the organization of work, but above all presents many risks in terms of mass unemployment. In all European countries there is widespread fear that in the near future we may have a very strong economic growth but without a

factories; and secondly the creation of mass workforce, whose labour was divided into small tasks in the same manner that now occurs on those digital platforms offering online outsourcing (which could be considered a new form of digital Taylorism). The difference is that, in this contest, robotisation does not lead to the creation of mass employment. Furthermore, the new technologies have made it possible to isolate each individual from what is really only a virtual "crowd". Alongside real factories (Bosch, Renault, etc.) which announce fewer and fewer human jobs and more and more intelligent robots, there are now virtual factories (e.g. FoulFactory, AMT), where the labour force is massive but is dispersed throughout the world. This way of seeing the digitalisation of the economy reveals that the issue facing social and trade union movements is twofold: there are the robots and there is the crowd".

With a specific reference to the main social risks and challenges open by the digitalisation process of the economy (Robotisation and Platform economy), ETUI has the following overview:

- a) Social risks
- Jobs at risk: Automation, Computerisation, Offshoring and online outsourcing
 - Fragmentation of Labour Market: Digital labour, Freelancers, Crowdworkers
 - Quality of Jobs: Flex-security, Workers participation, Skills, Working with robots
 - Health and Safety: Intensification of work, Working time, Psychosocial risks, Work / life balance
 - Management: Digital surveillance, Data protection, Transparency
- b) Social challenges
- Unemployment and rising inequalities
 - Deregulation (labour law, wage-setting, collective bargaining)
 - Tax erosion, social protection funding
 - Growing social polarization
 - New social risks and redistribution

5. Robotisation

According to the ETUI, "the social challenges posed by the robotisation — in both private companies and public services and companies — are significant, yet their disruptive nature depends largely on the level of industrialization of countries and regions".

of the progressive affirmation of a growing autonomy of the work performance connected to the possibilities offered by the links between the worker and the virtual platforms.

The main risk is related to the fact that this new situation of progressive employee autonomy with respect to the business organization of reference is primarily managed by external players, specifically by web giants (such as Amazon, Google, Facebook, Apple), which, as written by the sociologist Guy Standing in his reflections on "corruption of capitalism" (2016) tend to act as a *job broker*, taking an annuity on each transaction. It is certain that power is increasingly concentrated in companies controlling the technology, as it is equally certain that the protection of work by legislators, businesses and trade unions goes through the identification and definition of new work identities.

Following the indications of an authoritative European research institute, the European Trade Union Institute — ETUI (2017) and simplifying the concept of *digitalisation of the economy* to a maximum, we consider useful to focus on two main components of this process: robotisation in all its forms (materials and virtual) and the new forms of business related to the development of the so-called platform economy. The definitions offered by ETUI in this respect are as follows:

a) Robotisation: the phenomenon "encompasses" all the computerisation and automatization phenomena that enable robots to carry out non-routine manual and cognitive tasks. Robots may be either real (smart factories, driverless cars, 3D printers, etc.) or virtual (software, algorithms, production process management and control systems, artificial intelligence, etc.).

b) The Platform economy, meanwhile, has been made possible because ubiquitous connectivity, data and mobile devices that allow people to network via digital platforms (Facebook, LinkedIn, etc.) to have access to new services (e.g. Uber, Airbnb), including commercial services (Amazon, Leboncoin.fr, etc.) and in particular to develop new business models based on online outsourcing (Upwork, Amazon, Mechanical Turk, Freelancer, etc.). This platform economy has brought a new player into the labour market: the "crowd", available 24/7 all or almost all over the globe and prepared to work at often the very low rates.

This conceptual simplification of digitalisation of the economy — ETUI adds — "allows a parallel to be drawn with the first industrial revolutions, which were also characterized by two phenomena: firstly, mechanization and the development of

As has happened in the past, also the current revolution, as has been said, has an epochal impact on the world of work, because it starts a deletion process of the categories created by the previous three revolutions, on which so far the organization of the capitalist enterprise has been founded, and that is: vertical and horizontal relationships of work, space and working time. All this in the sign them.

It is a computer system, already applied in the industrial field, in which technological devices communicate with each other and at the same time with the man through the computational, communication and control capabilities that have been applied to interaction takes a precise shape by creating a structure known as *Cyber Physical System (CPS)*.

Alongside the wealth of the technological innovations introduced, a great value is made up by the interaction between each of these new technologies and between these technologies and the man; this One of the distinctive features of this industrial revolution is that, that many open issues are still unanswered.

Experts have identified eleven major scientific and technological innovations that affect the worlds of production and work: *robotics, collaborative robotics, the Internet of things, big data, cloud computing, IT security, 3D printing, simulation, intelligent materials*, in addition to the aforementioned *nanotechnologies* and *biotechnologies*. It is the digital economy that is opening an endless array of doors: new knowledge, new ways of producing and consuming, distributing and delivering products, all processes that are particularly related to the new typologies and working conditions. All this, it should be added, although today it is still difficult to have a clear idea of what the digital economy really is, what implications are related to the spread of this process for the world of work and society; for example, in this regard, there is still a significant shortage of sound data and projections with the result that many open issues are still unanswered.

4. The digital economy

the base of valid methodologies, confirmed by forecasting models. they are proven as such by the scientific point of view, assessed on reporting of the "emerging problems", defined in these terms when scientific world should achieve concerns also the identification and sustainable, socially desirable". One of the main tasks that the ensuring that such processes are still ethically acceptable, objectives); it must also promote the desired innovative processes must direct its efforts according to specific values and social follows: "science must consider well its social responsibility (i.e. it

a new balance all these elements, on the basis of a different and more appropriate interpretation of the values and rules that govern the civil coexistence of a society. According to the German liberal economist, Wilhelm Röpke (1960) "The fate of the market economy, with its admirable mechanism of supply and demand, it will be decided beyond supply and demand".

3. UN: The great correction

Compared to this process of our time — globalisation with its structural changes — the United Nations made a fundamental choice with the approval of the 2030 Agenda for Sustainable Development, adopted in 2015 by the General Assembly. The 2030 Agenda, and its action plan, articulated into 17 Goals and 169 specific Targets, commit all member states in a great correction of the current development model, in particular, first to achieve an adequate understanding of the nature and implications of these changes on the lives of individuals and their communities; therefore, to better organize the management of these change processes, preventing to take uncertain and contradictory positions, and to ensure that these epochal challenges can be transformed into new opportunities, able to guarantee the peaceful progress of people and states.

UN have also identified and approved the new tasks and duties that relate to the scientific world and the relationship between science and politics, the so called program of *Science-Policy Interface (SPI)*, a useful tool to promote a regular and systematic exchange and dialogue between scientists and policy makers. The scientific community, and the related bodies as universities and research centers, are called to offer to major development players a fundamental contribution of analysis and studies based on a methodological *interdisciplinary and systemic approach*, for the best assessment of these complex processes.

The United Nations recall also the importance of supporting and integrating the interdisciplinary approach even with another method of analysis and study defined as *trans-disciplinary*. That is a method combining interdisciplinary approaches and participatory ones, with the involvement in the research processes of the various actors external to the scientific community (i.e., economic players and unions' organizations) as well as of the various communities (local communities, user groups and consumers, non-governmental organizations, up to public opinion). Additional advices have been clearly defined and approved by the Scientific Advisory Board of the UN Secretary-General as

long-term bonds". It deals with a time dimension in which the past has no value (the history is meaningless, a nonsense, as already Henry Ford stated in the last century), but also the future does not make sense. The new culture that favors the present time, destroys any notion of past and future. In this respect, the Italian scholar Remo Bodei (2010) highlights that contemporary society "is drastically reducing the ability to imagine a collective future, to imagine it beyond the private expectations... We are facing the desertification of the future".

We are, therefore, immersed in a process that produces benefits and costs, opens unexpected scenarios and opportunities, connecting the world and mankind; but at the same time it requires all of us a profound change in our way of thinking and acting. The difficulties in finding a just governance of this process, that we can define as a creative chaos, are evident in the attempts of the international summits, such as the G20, BRICS, etc.

As regard structural changes we can affirm that surely, when such type of changes happen, as in the current time, it may be possible to have a proper interpretation of the causes that led to the new situation. But it is not clear at all, indeed it is nearly impossible, to get an idea of the way out; and this because when the changes are structural, the various systems come into a new situation, influenced by many imponderables and heterogeneous variables, of the most different nature. Consequently, it is also very difficult to make sound and valid predictions about the future; it is virtually impossible to imagine what will be the final outcome of this new situation.

Sure is just this: history teaches us that all systems involved in this type of changes come out deeply transformed in comparison to the initial conditions. Always, structural changes led to the emergence of completely new and unexpected situations, indeed very different from the starting conditions. Structural changes, in short, are always characterized by a discontinuity that deeply changes the previous order as well as the balance of a society.

In this situation, only the recovery of an interdisciplinary and systemic approach, only the coordinated contribution of the most different scientific disciplines may help in having at least a proper understanding and assessment of such evolutionary processes; in fact, the re-regulation of a system involves the reconstruction of a new order of relationships between factors, interests, subjects who express complex needs, old and new, and of a very different nature. Only politics can acknowledge, represent and try to reassemble into

the widespread penetration of new technologies. As in the past, even in the current situation, the more a society will be able to promote, manage, adapt its public and private structures to the new needs of this new scientific and technological phase, the more it will be able to guarantee its members adequate economic development and civil progress. For its characteristics, the fourth industrial revolution, like the revolutions of the past, also manifests its "creative destruction" that economist J. Schumpeter had already well-identified in 1982 in his *A Theory of Economic Development*. It deals with a process, it must be added, that is at the basis of the current economic globalisation and of the profound changes in the way of life and working of people. In particular, the whole world of business and production as well as the world of work are in the front line of these radical changes.

2. Reflections on global processes

Before addressing the open issues of the new scientific and technical phase and its implications on labor market system is necessary, in my view, clarify and share some basic concepts regarding the nature of the current globalization, process, the meaning of the structural changes taking place in our societies, the meaning of the great correction to the current development model initiated by the United Nations with 2030 Agenda on Sustainability (2015). Globalisation's impact is all over the world, and this phenomenon is very different from the previous one of the internationalization, which was identified with the increasing dimension of the international trade. Globalisation is a process of much broader scope which invests not only the economic system but also the set-up of the society as well as the life of individuals and communities, profoundly changing the traditional ethical, cultural, social, values of reference. In particular, the constant impulse to innovation, change, mobility, adaptation and flexibility has led to affirm a completely different idea of the fundamental categories of space and time. For the global elite, for example, which is ready to invest in every part of the world where he finds the best profit opportunities, the ties with a territory are less and less important, the boundaries of the states have less and less meaning, geography is nonsense. But also the idea of time undergoes a profound change. In fact, what prevails with the current globalisation process is the culture of the present, of the profit realized in short term, of the not lasting bonds. "Enough with the long term!" — states Richard Sennett in *The flexible man* (1999) — the occasional relations of association are more useful than

One thing is certain and demonstrated by scientific studies: the replacement of technological phases always involves profound changes in institutional, economic and social systems to remove normative, organizational and cultural barriers, and thus facilitate

working out numerous hypotheses, perspectives and possible future scenarios. The fourth industrial revolution is characterized by: a) transition from an economy based on the predominant use of capital and human and natural resources to a knowledge-based economy, the development of its scientific, technical and intellectual potential; b) refers to a new scientific discipline — *Knowledge based economics* — whose foundations mark a removal from traditional economic science; c) proceeds according to the impetus of a structural change factor — scientific and technological progress (STP) — which is crucial for economic development and focuses mainly on three sectors: nanotechnologies, biotechnologies, information-communication technology (S. Glaziev, 2015). As has happened in the past, the emergence of this new scientific and technological progress is characterized by its particular evolutionary mode, on which experts, economic operators and political authorities are

working out numerous hypotheses, perspectives and possible future scenarios. The fourth industrial revolution is characterized by: a) transition from an economy based on the predominant use of capital and human and natural resources to a knowledge-based economy, the development of its scientific, technical and intellectual potential; b) refers to a new scientific discipline — *Knowledge based economics* — whose foundations mark a removal from traditional economic science; c) proceeds according to the impetus of a structural change factor — scientific and technological progress (STP) — which is crucial for economic development and focuses mainly on three sectors: nanotechnologies, biotechnologies, information-communication technology (S. Glaziev, 2015). As has happened in the past, the emergence of this new scientific and technological progress is characterized by its particular evolutionary mode, on which experts, economic operators and political authorities are

working out numerous hypotheses, perspectives and possible future scenarios. The fourth industrial revolution is characterized by: a) transition from an economy based on the predominant use of capital and human and natural resources to a knowledge-based economy, the development of its scientific, technical and intellectual potential; b) refers to a new scientific discipline — *Knowledge based economics* — whose foundations mark a removal from traditional economic science; c) proceeds according to the impetus of a structural change factor — scientific and technological progress (STP) — which is crucial for economic development and focuses mainly on three sectors: nanotechnologies, biotechnologies, information-communication technology (S. Glaziev, 2015). As has happened in the past, the emergence of this new scientific and technological progress is characterized by its particular evolutionary mode, on which experts, economic operators and political authorities are

1.3. The value of work in the context of the digital economy

1. The 4th Industrial Revolution

5. C. Jencks, P. Peterson Hrsg.: The Urban Underclass, Washington 1991, S. 3, zitiert nach Pierre Bourdieu, Loïc Waquant: Die List der imperialistischen Vernunft, a.O.

investigation

While on the one hand based on the processes of individualization (Beck) a disintegration of traditional assignments will be registered, and that the forms of incorporation hedonistic lifestyles (sine studies) and the experience society are oversubscribed ideally, has Vester (1992, 2001) suggests that social inequalities since the mid-eighties accelerated increase in West German society. The model of leveled middle-class society (Schelesky), in which also the political battles in the fight for the "new center" oriented, designate a constellation that may have sketched the early eighties the company, but seem to be now obsolete against new confrontation lines. Berger (2000) points out that all recent attempts to explain the social structure highlight different facets, but underestimate the dynamics of social inequality development processes in their explanation horizons. Schultheis (1996) points out that the acquisition of social structure by the Federal Statistical Office still oriented in the survey, a record that has remained unchanged since the twenties, while in France, INSEE the in their concepts in a comparative study recovery of their data set was subjected to a reconstruction process in the fifties, seventies and eighties, which is based on the recent developments of the forms of social inequality. This can be loud Schultheis understand why Bourdieu (1982) a intermeshing thinking of objective social attributions, i.e. classes and socio-structural components contrasts with distinctions and stylized forms of different social groups and exposed in their interaction, while in the German discussion drifting apart is to register assignments of objective and subjective life styles

While in the French sociological discussion about such interfaces connecting elements and affinities between subjective expressions and structural terms and conditions can be produced, the German discussion focuses on the disintegration of these coordinates, so that important terms are both epistemologically as well as contextually filled with other content.

References:

1. Luc Boltanski, Eve Chiapello: Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz 2003.
2. Pierre Bourdieu, Loïc Wacquant: Die List der imperialistischen Vernunft, a.O.
3. Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Rebenack: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsfornen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn, Friedrich Ebert Stiftung, 2006
4. Robert Castel: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Loharbeit, Konstanz 2000

socio-structural coordinates and contexts. Here they meet on social and individual predispositions that decode the new requirements as expropriation of social conditions, binding the related facts and certainties.

"It seems, in fact, that new relationship structures have emerged between economic and social concerns, triggered by the increasing insecurity of employment relationships, which has taken the place of the then prevalent stability. Until then believed most wage and salary earners, their future was secure, they believed in social progress. Today we are confronted with mass unemployment and look to an ever more uncertain future that is now again subject to chance. [Robert Castel: Die Metamorphosen der sozialen Frage, a.a.O., S. 14.]

Although the term "precariousness" was already in use in the German research by Theodor Geiger, but as an analytical concept can take little impact on socio-structural descriptions. Only the use of this term in the horizon of the theory of Pierre Bourdieu, the current social predicaments under the auspices of social restructuring analyzes, opens up the possibility of dedicated studies of restructuring and change processes within the social space. His use of the term will carry out a conscious break with the concepts of social exclusion, to replace those associated with them idea of consisting of insiders and outsiders dualistic society, as it has to some extent reflected in the research horizons and policy programs, through a dynamic perspective. Bourdieu favors a study of the social forms of restructuring processes inherent fragility of professional, employment and the life course. While these qualitative aspects are emphasized in their symbolic mediation, the social consequences and their influence can be found on societal processes, so that such tendencies can be counteracted. The emphasis on the concept of precariousness and the casualization should also direct sight of the fact that the phenomena of social destabilization no longer be limited only to the "bottom" of society, but increasingly spreading to the "middle class". Over the corresponding transpositions and placement lines penetrate tendencies social insecurity and achieve the social space now also part of the "middle class" and "middle class", are firmly into the social structuring. An overly tight fixation of the current research on the administrative documents specified in unemployment and the social dimension of a defined form of poverty these subversive advancing in the center of social elements and forms of social insecurity are just excluded a priori from the point of view of the

regulated process of their functional relationships. Social guarantees have been very closely connected to social insurance for the majority of stakeholders with regular employment, so that social and property rights are directly linked to the workplace. "Wage-labor society seems to be supported by an inexorable rise to motion what. In the accumulation of goods and wealth, the creation of new positions and completely new opportunities, the growth of entitlements and guarantees, including the increase of collateral and hedges expressed" [Robert Castel: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz 2000, S. 285]

This historical self-understanding of the adult wage-labor society is contrary to the conditions of social insecurity, which are written on the allocation mechanisms of the labor market into society. Castel considered the separation between workplace and non-workplace owners as a trend that can develop into a qualitatively new barrier dividing line in society, thus producing new divisions and "zones" with their inherent effects. As long as the re-orientation within the social fabric of the pairs of opposites full employment / labor market needs and the new economy, persistence / change stoppage / labor market flexibility, old versus new thinking, security are considered versus uncertainty, the situation of the 60s either retrieved forming or is to be surmounted reference to denounce or to restore old relationships, stop both the situation as well as the analysis on an insufficiently reflected status. The point is to gain knowledge of instruments by which the complex situation and the dangers and conflict potential at the current situation in itself, can be analyzed.

"The precariousness of certain jobs, however, is not the only notable result of shifts if you do not close their eyes to the effects that these shifts have had on the social structure in its entirety. Furthermore, namely the labor force has been split and the labor market has been fragmented with the formation of a double market: Qualified on the one hand, relatively well-paid and most unions in companies organized workers in stable employment, on the other hand, low-skilled and low-paid workers with weak social protection into the affiliated service companies in unstable employment. [Luc Boltanski, Ève Chiapello: Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz 2003, S. 276]

Only this specific relationship splittings and shifts create the structure within which manifest the forms of a new poverty and provide a framework that will be new conditions prevail within the

planning = orientation difficulties, integrations, etc., can be difficult to integrate into the analytical concept or trivialized as boundary conditions. But they constitute priorities for the issue of precarity, this settles within the social order to the same extent. The conditions of precarity can not be equated with an immediate exclusion from the employment system, social isolation or political apathy. The different levels of this social processes not included, analytically with, there is the danger that with old equipment, methods and recipes encounters a new high potential for conflict within the society and the conflict is reduced to horizon always been known phenomena .

The restructuring of the labor market effects inherent within which the normal working conditions are softened, take the coordinates of atypical and precarious employment and inherent tendencies of precarisation into the center of the social order. This push these changes in work processes to social conditions through the development pattern of the social systems in European society, particularly those in the 20th Century, are marked. Only because of special arrangements may be considered, the development of social systems owe their existence and characterize the specific situation under which prevail in the developed European societies, associated with them social and normative self-understanding dimensions, new and re-orientation. Qualitative shifts are taking place that affect the social structure as a whole, these rearrange, put together and restructure. It may not be to restore the old employment, but to strengthen social components of the relationship and the achievements of the society as a legacy of a civil society, as the social components form an essential element of the social context, as under the terms of the European development have emerged.

The current process of change, which are subject to European societies, fueled primarily of conversions and transformations in the economy and the labor process, so be reflected in the development of fundamental restructuring and reorganization within the structure of the society. While on the one hand tried to respond with traditional methods and recipes on this new demand potential, held extensive restructuring and social situation shifts that challenge the welfare state foundations. The shift and expansion of forms of social insecurity and precarious living conditions now form a relevant element of social reality.

Work in modern societies takes a prominent position, since the positions of individuals and their participation in social life are

employees." [Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Rebenack: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsförmen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn, Friedrich Ebert Stiftung, 2006, S. 17]

If a precarious life situation is only defined by the fact that the person is presumed under it, must fall below a minimum level of protection, integration and income levels, which is located beyond the social average or will be, the discussion of precarity primarily centered on poverty debate and puts them through a new context. It then just gets the extra dimension of social process of reorientation out of focus or just wins as inlet boundary condition in the perception of the processes of precarity. The herein are expressing shift within the social structure structured compositions, produced and combined only in the interaction and integration of different areas of this new quality of social forms of conflict.

The problems of integrating societies are analytically mostly locates in the periphery and associated with the non-integrated groups that carry the highest risk of failure due to their sensitive position. As a result, this conflict areas is attributed to an external perspective. The danger of the decomposition process is thus assigned to the outer, the stranger, so that the problem contexts are located outside the center of society. Michael Vester and others make reference to the German society points out that even the most integrated part of society — the traditional service providers — is hardly in a position to adequately deal with forms of social insecurity, because this undermines their lifestyles contrary. If collectively applicable standards are set within a society that defines itself by working overridden certainties crumble, orientation and context of behavior. The social space of standards and everyday life is full differently occupied, structured and aligned. [Vgl. Ulrich Brinkmann u.a.: Prekäre Arbeit, a.O., S. 17]

If defined by casualization victims formally so that their lives must fall under one income, protection and social integration level, which is defined as the standard in contemporary society and the majority recognized that this phenomenon is reduced underlying social process on the issue of poverty and to focus on dealing with outsider groups. Honorary, temporary and part-time employment contracts, employment risks and unsafe living conditions fall then, if it does not directly affect the question of poverty or are associated with it, potentially from this sample out so that relevant levels, such as job insecurity, the loss of meaning, recognition deficits, the conditions associated with these uncertainties in

The study "society in the reform process" of the Friedrich-Ebert-Foundation where it was not primarily concerned with findings of social inequality, but were for political milieu and values settings and in October 2006, only parts known since it only in February 2007 was published in full, has led to short-term overt restructuring of social space have been discussed in public. The authors point out that the term "underclass" not "used" in this study was still "thinking". Straighten this misconception was a concern of the writer to contain discourses that have been caused by such associations in the public debate.

So Gero Neugebauer accentuate: "This study confirms what is known from previous studies: The rapid economic and social, political and cultural changes produced in parts of the population uncertainty, dissatisfaction, fear of the future and politics. But there are not only victims and losers, but also winners and beneficiaries. In the economic and political spheres of many sources, on the one hand promote social mobility and satisfaction, on the other hand also cause doubts about the capacity of the state and contribute to a growing distance between society and political actors and accelerate processes of disintegration."

The study "society in the reform process" aims to develop values and political preferences typologies to develop new statements about "political environment". But just to her the qualitative changes in the social space were discussed and added "terms" as precarity and lower classes in the discourses. Simultaneously by the Friedrich Ebert Foundation is already in the summer of 2006, the study "Precarious work. Causes, extent, subjective and social consequences of processing forms of precarious work" was published, which deals directly with this problem area without being able to develop such a media explosiveness. In this study, the expansion and integration of relational and enrollment of precariousness are described in the forms of social structuring in the first place, but this is qualified by the fact that the study on the poverty issue — oriented and combines precarious living conditions of poverty.

"A labor relationship can be described as precarious, if the employees fall significantly due to its jobs under an income, protection and social integration level, which is defined as the standard in contemporary society and the majority recognized. And precarious employment is also, if it is associated with subjective meaning losses, recognition deficits and planning uncertainty to an extent, the social standards significantly corrects the detriment of

their target direction, or change once they are transposed into different kind of social spaces. Bourdieu / Waquant show based on the American concept of class discussion, how to solve content from contexts, these forms over and rearranged in different contexts of meaning and accept altered meanings.

When European researchers "class" hear, they believe that here to a new position within the structure of urban social space reference, while their American counterparts under hear and think about hordes of dangerous and immoral poor — in a Victorian perspective and rassistoiden.

These remarks indicate that this kind of closed contexts of meaning neither adequate nor reasonable interpretation pattern policies can be won if the item is not scientifically decidedly interwiewed and the social contexts of meaning that constitute its context, contrasts. The provisions of such foreign invading into the American debate connotative significance levels are characterized by Jencks and Peterson in the preface to the book "Urban Underclass" as follows.

"The suffix 'class' is the least interesting part of the word. Although he refers to the relationship between two social groups, but the relationships remain undetermined unless the common word is 'under' added. 'Under' suggests something base, inferior, passive, resigned, but also something shameful, dangerous, sinister, sinister, even demonic. And in addition to these personal attributes, it also raises the idea of subjection, subordination and emergency." [C. Jencks, P. Peterson (Hrsg.): *The Urban Underclass*, Washington 1991, S. 3, zitiert nach Pierre Bourdieu, Loïc Waquant: *Die List der imperialistischen Vernunft*, a.a.O., S. 14.]

By a chain of association that arbitrarily summarizes properties and hereby classified social groups, gets dangerously close to the science of prejudiced classifications that bring out the compaction of different assignments negative fears and prejudices and confirm. Such a list can be any analytical coherence missing and replaces them with defamation of socially underprivileged to be sorted out about this form of mappings from the circle of social assignments and seem to threaten social peace as potential trouble spots. Dangerous classes thus need not to exist in reality, but are designed conceptually.

Bourdieu Waquant remarks: However, the semi-journalistic, semi-academic term underclass lacks both any semantic coherence as well as any social existence. [Pierre Bourdieu, Loïc Waquant: *Die List der imperialistischen Vernunft*, a.a.O., S.15]

In this connection the question remains how sustainable economic growth may still be achieved considering the limitations of productivity and flexibility while ensuring a certain quality of life, especially in the context of the present extensive economic crisis and its up to now unpredictable impacts on social structures.

In the new conceptual version of "precarity" reflects structurally rooted tendencies of social insecurity. The concept of precarity is designed to capture the qualitatively new modes of social transformation processes structuring mechanisms analytically because the social situation changes faced by the individuals dine from a variety of changes in the social positioning. The detachment from traditional social ideas and social orientations forcing individuals into a flexibility that will be appreciated more positive in the German discussion among subject-centered assumptions, as they are addressed accent shifted with Pierre Bourdieu rather under the premises of the disintegration of the social bond elements. From these shifts now resulting questions can turn out the gains of the new forms of social inequality decided.

In the last twenty years, a creeping disappearance of the normal working conditions can be stated. In Germany, although these still form the bulk of employment, new hires, but this ratio has been reversed. These are manifest signs of recombination within the social structure, the existentially engaged in the social contexts and transforms this term. Similarly, running processes can be observed in other core countries of the EU such as France, Italy or the UK. Due to different conditions of national output and power constellations, these processes start by not uniform, but take differing forms and differentiations out.

In late autumn 2006, in the short term in Germany a public debate about the changes within the German social structure arising within which "terms" such as "underclass" or "precarity" as paraphrasing or re-formation of the proletariat have been included under modernized conditions in the public media. The competent minister had also mixed into the discussion and emphasized that there would be no division and no precarity and sensitively determined that such associations for the signified are defamatory and stigmatizing. Even if he's right on that note, since the signify engages itself in the signification, reinforces this and aligns so still it must be noted that the shifts of recent years have drastic changes brought about in the social structure and in the meantime much of the population of such trends are detected. In addition, terms that are obtained from the analytical grid sociological associations, lose

36. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 2009, VOL. 74 (February):1–22)

37. Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann, Peter; Kalaycioglu, Sibel (Eds.) Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011

38. Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation) / ed. by Rolf-Dieter Hepp, Springer, 2012

39. Rifkin, J. (1995). The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. Putnam Publishing Group. — 400 p.

40. Sennet R. The Corrosion of Character — The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998

41. Senneth, R The Culture of the New Capitalism. Ed Feltrinelli, Milano. 1999 — 214 p.

42. The future of work century initiative. Report of Director General International Labour Conference 104th Session, 2015, P.5-6.

43. Vosko L. F. Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London, Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006.

44. Wemer Eichhorst and Verena Tobisch Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. Brussels, Economy and Scientific Policy European Parliament. 2017.

http://www.europarl.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI(2017)602025_EN.pdf

45. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rossstat/main/rossstat/tруд>

46. Индикаторы

47. Сайт исследования RLM5-HSE: <http://www.hse.ru/rims>

48. Работа в России <https://trudsem.ru/>

49. HeadHunter <https://hh.ru/SuperJob> <https://www.superjob.ru/>

1.2. Precarious conditions embedded in society

Specialty in the field of economy and labour is the validity of the existing societal notions are jeopardised. The realistic basis, on which those notions were formed, has changed so drastically over the last years that they have lost their potential legitimacy with the effect that new patterns of social uncertainty and precarious living conditions are becoming a social reality in the different European countries challenging established norms, traditional ways, secured existence and future perspectives so that a big gap has emerged between the existing notions, their associated expectations, attitudes etc. and the realistic situation regarding especially the field of employment and secured existence.

- организация труда, Департамент политики в области занятости, Женева: МОТ, 2013. — с. IX.
19. Нооферизм — новый путь развития: коллективная монография. В 2-х кн. / Под научн. ред. Г.М. Имамова и А.А. Горбунова. — СПб.: Астерион, 2017. — 920 с.
20. О будущем европейской социальной модели» <http://do.gendocs.ru/docs/index-238535.html?page=6/>
21. Опыт становления Европейской социальной модели в контексте повышения эффективности социальной политики в России. <http://www.pandia.ru/text/77/203/77369.php>
22. Пути формирования европейской социальной модели <http://www.coolferat.com>
23. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексигибилитации. Уровень жизни населения регионов России. 2014, № 4 (194), С. 44-53
24. Сидорина Т.Ю. Цивилизация труда: замески социального теоретика. — Saint Petersburg: Алетейя, 2014. — 400 с.
25. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. — М.: Поматур, 2005
26. Стэндин Г. Прекариат: новый опасный класс. М: Ад Маргинем Пресс, 2014,
27. Сурето А.И. Критика «экономического разума»: Научная монография. — СПб. - Кострома: КТУ им. Н.А. Некрасова, 2008. — 508 с.
28. Тощенко Ж.Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015, № 6, с. 3-13
29. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Тасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) // Социологические исследования. 2015, № 12, с. 99-111
30. Beck U. Brave New World of Work. Cambridge, Malden: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000.
31. Bobkov V.N., Bobkov N.V., Hertmann P. Searching for a New Way of Thinkins Society for Today — Noospheric social Quality. // Экономика региона. 2016, №2, с.451-462
32. Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery and Arjan Keizer Reducing Precarious Work Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. UK. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester. 2016 <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf>
33. ILO. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. — Geneva: ILO, 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf
34. ILO. Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda // International Journal of Labour Research. ILO, Geneva, 2013 Vol. 5 Issue 1; 2012.
35. ILO. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office — First edition — Geneva: ILO, 2012. P. 175. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_183859.pdf

3. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. — 152 с.
4. Бобков В.Н. (рук. авт. колл.) Уровень и качество жизни населения в современной России. - М.: ВПУЖ, 2007. — 718 с.
5. Бобков В.Н., Вердун О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. — М.: ТЭСИ, 2014. — 96 с.
6. Бобков В.Н., Качев В.Г., Локтохина Н.В. Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда // Экономика региона. №3, 2017, с. 81-86.
7. Бобков В.Н., Качев В.Г., Локтохина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия. // Вестник Воронежского государственного университета. Серия Экономика и управление 2016, № 4, с. 81-85;
8. Бобков В.Н., Новикова И.В. Выявление профиля неустойчивой занятости на интернет-платформах «Работа в России», SuperJob, HeadHunter. Материалы международной конференции молодых ученых-экономистов «Развитие современной экономики России», IV международная конференция «Устойчивое развитие: общество и экономика», IV международная научная конференция Соколовские чтения «Бухгалтерский учет: взгляд из прошлого в будущее»/Ред. колл.: О.В. Мартьян, С.А. Белозеров [и др.] — СПб.: Скифия-принт, 2017, — с. 508.
9. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011, №5, с.13-25.
10. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М: Новое литературное обозрение, 2011.
11. Буягин А. В., Колганов А. И. Глобальный капитал — М: Едиториал УРСС, 2004. — 512 с.
12. Тимпльсон В., Капелешников Р. 2005. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05, 2005, — с. 36
13. Голенкова З.Т., Голуцова Ю.В. Российский прекарнат: проблемы накопления человеческого капитала. // Вестник института социологии. 2016, №3(18), с. 57-69
14. Капелешников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06. — М.: ГУ ВШЭ, 2004
15. Каргалова М.В. Европейская социальная модель <http://ru-docs.echdat.com/docs/index-12513.html>
16. Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В. Формы занятости населения в инновационной экономике. Учебное пособие. - М.: МАКС Пресс, 2008. — С.256
17. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества/Главные научные редактор В.Н. Бобков, М: Издательский Дом «МАГИСТР — ПРЕСС», 2015. — 448 с.
18. Неформальная экономика и достойный труд: руководство о средствах политики — содействие переходу в формальную экономику. Международная

professional skills, balancing work with family life, including care for children and the elderly, etc

From all this it follows that, when studying non-standard employment, it is necessary to identify the motivation of the employee, to find out whether he is voluntarily or forcedly placed in conditions different from the standard labor relations.

6. Conclusion

6.1. "Precarious employment in Russian Federation: present situation and reducing methods" is an important link in the ongoing sustained research work to identify the nature and characteristics of precarious employment in our country. Publications by the Project researchers will help to bring together the positions of researchers of this problem.

6.2. Research work on the Project is carried out in cooperation with the international scientific community. An important role in the understanding of the global aspects of precarious employment and the development of ways of reducing it is given to the international scientific-practical conference "Precarious Employment: International and Russian Contexts of Changing Labor and Employment Legislation" to be held in the framework of the Project in Moscow, hosted by the Plekhanov Russian University of Economics, on 26-27 October 2017.

6.3. The final scientific result of the Project will be the publication of a collective monograph (2018) which is expected to provide a generalization of international and Russian theoretical, methodological and practical approaches to identifying, assessing and reducing the scale of precarious employment.

6.4. The practical results of the Project will be aimed at developing proposals to the state authorities and the bodies of local self-government on the reduction of precarious employment in the Russian Federation. They can become an important part of the future National Employment Strategy in the Information Society (and it is high time we started working on it).

Acknowledgments. The author thanks the Russian Science Foundation (RNF) for the support of research ongoing as part of the research project: "Precarious Employment in the Russian Federation: Prevailing Conditions and Ways to Reduce It", No. 16-18-10140.

References

1. Bayman З. Индивидуализированное общество. М: Логос, 2005.
2. Визюков П., Янин А., Шершуква Л., Нойнхёффер Г. «Неустойчивая занятость и ее последствия для работников», пикет брошюру по проекту «Экономическая экспертиза для работников». М: ЦСТП, 2007

employers at the same time and so forth. In actual fact, these advantages of informal employment are more than offset by its disadvantages. The low wages of informally employed workers increase but slowly. They lose much more, losing all or a significant part of labor and social guarantees — labor protection, holidays, sick leave sheets, pension rights, etc. As regards the advantages of “flexibility”, they can also be implemented as part of the formal economy provided labor laws continue to be improved. Indeed, the flexibility of employment is not in itself a characteristic of its precariousness. It characterizes the non-standard nature of employment. Employment becomes precarious due to a forced loss by the employee of labor and social guarantees ensured in the standard employment, and the impossibility of offsetting such losses with benefits from the precarious type of employment both because of low competitiveness and personal circumstances.

The following question is also frequently discussed: Can voluntary non-standard employment be precarious? Some researchers believe that any worker who does not receive the protection of labor and social rights corresponding to the standard employment becomes automatically subject to precarious employment. In our opinion, this is an erroneous point of view.

Voluntary work in a flexible workplace is not an instance of precarious employment even if it formally displays its external characteristics. Only *forced* non-standard employment can be viewed as precarious where the employee has to do not what he would want to do while accepting the loss of part or all of the labor and social rights that characterize standard employment. In the case of voluntary non-standard employment, employees will receive more benefits than losses. As a rule, this applies to competitive employees. High wages or income allow them to pay for health services, regulate the mode of work and rest, create social guarantees themselves in the system of voluntary social insurance, etc. Persons who for various reasons have savings or additional income from property, or other income supporting them can also voluntarily choose non-standard employment. Such workers are also found among individuals with a domination of needs for self-fulfillment. These values are very often of great importance to people engaged in creative work. Often, despite the costs, they voluntarily prefer non-standard employment.

Non-standard employment can be voluntary also under circumstances of a personal nature — need to study, obtaining new

Of the many discussed issues relating to precarious employment, in this article we will touch upon the following. Does precarious employment, especially within the informal economy, provide any advantages over employees employed according to the standard model? An affirmative answer to this question is quite often expressed when discussing the causes of precarious employment. This is argued by the fact that in the informal economy the employee has the opportunity to receive income that is income tax free, to enjoy flexible working conditions, be employed by several

5. Discussion

on the extent of prevalence of precarious employment and to describe it using a set of criteria as a whole for the entire country, and with regard to regions and individual economic entities and also to develop proposals on reducing precarious employment. The reduction of the scale of precarious employment depends on all of the subjects that determine employment and business relationships. Workers should be as motivated to increase their competitiveness as much as possible, employers should be motivated to retain competitive and socially protected employees in the prevailing conditions of flexible employment while the government should be motivated to actualize the attractiveness of conditions for the organization by business of new jobs and the development of human potential. To this end should be motivated the main institutions: the individual, the family, the system of vocational and continuing education and vocational guidance, employment-, labor relations and social security, economic entities with a demand for labor, public administration and local self-government and civil society organizations. The reduction of precarious employment depends on their work directly. In our view, the main effort should be focused on reducing the risks of precarious employment and providing conditions for decent work and the pursuit of entrepreneurial activities in the formal sector of the economy while, inter alia, taking into account the characteristics of public and private employment sectors. Also, in our opinion, a prominent role in understanding the global aspects of precarious employment and the development of ways to reduce it could be played by the international scientific-practical conference "Precarious Employment: International and Russian Contexts of Changing Labor and Employment Legislation" to be held in the framework of the Project in Moscow, hosted by the Plekhanov Russian University of Economics, on 26-27 October 2017.

| Item No. | Generalized PE criteria | Quantitative PE probability estimate (%) | Qualitative PE probability estimate | Criterion definition method | Points (units) |
|------------------------------------|---|--|-------------------------------------|---|----------------|
| 14. | Fictitious self-employment | 85.7 | High | Employee information | |
| 15. | Distance employment | 0 | - | Employee information | |
| 16. | Self-employment | 0 | - | Employee information | |
| 17. | Working on private land plots | 0 | - | Employee information | |
| UNSTABLE WORKING CONDITIONS | | | | | |
| 18. | Low wages | 80.0 | High | If wages are below the subsistence level for working population | |
| 19. | Weak protection from termination of employment | 91.4 | Very high | Employee estimates | |
| 20. | Lack of access to social protection arrangements and benefits associated with standard employment | 97.1 | Very high | Employee estimates | |
| 21. | Lack of access or restricted access by workers to the exercise of their rights in the workplace | 94.3 | Very high | Employee estimates | |
| | Total points — the degree of precarious employment | | | | |

Table 4.3 can be used as a basis for identifying precariously employed workers in economic organizations.
A brief analysis of the analytical materials found at the disposal of the Project implementers makes it possible to obtain reliable data

its Russian peculiarities. As a result, we defined criteria and the probability of precarious employment with regard to its Russian features and present them in summary form in Table 4.3.

Table 4.3. Generalized criteria and precarious employment (PE) [6]

| Item No. | Generalized PE criteria | Quantitative PE probability estimate (%) | Qualitative PE probability estimate | Criterion definition method | Points (units) | CONTRACT DURATION | | | | | |
|----------|--|--|-------------------------------------|------------------------------|----------------|----------------------------|----|----|----|----|----|
| | | | | | | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. |
| | | | | | | NATURE OF LABOR RELATIONS: | | | | | |
| 7. | Employment based on verbal arrangements | 97.1 | Very high | Information | | | | | | | |
| 8. | Informal employment | 97.1 | Very high | No legal entity registration | | | | | | | |
| 9. | Forced nature of employment relations | 90 | Very high | Employee estimates | | | | | | | |
| 10. | Employment as a result of fraud | 90 | Very high | Employee estimates | | | | | | | |
| 11. | Employment under civil-law employment contracts | 82.8 | High | Contract based | | | | | | | |
| 12. | Multilateral hire relations | 70.7 | High | Contract based | | | | | | | |
| 13. | Hidden hire | 91.4 | Very high | Employee | | | | | | | |
| 1. | Casual labor | 94.3 | Very high | Contract based | | | | | | | |
| 2. | Seasonal work | 91.4 | Very high | Contract based | | | | | | | |
| 3. | Per diem work | 88.6 | High | Contract based | | | | | | | |
| 4. | Employment during trial period | 90.0 | Very high | Contract based | | | | | | | |
| 5. | Temporary employment | 85.75 | High | Contract based | | | | | | | |
| 6. | Employment under fixed-term employment contracts | 77.4 | High | Contract based | | | | | | | |

Specialist sociological studies of the spread of precarious work conducted by the Project researchers showed the following. Mass survey of 1002 respondents aged 15 to 72 years, according to a specially developed questionnaire and a representative sample revealed their status on the labor market as follows.²

Table 4.2. Distribution of respondents' quotas by economic activity and employment in the formal and informal economy

| Status on the labor market | | Percent |
|---|--|---------|
| Employed officially (including temporarily absent from work due to illness, vacation) / self-employed | Employed without proper documents / informally self-employed, without legal registration | 77.7 |
| Looking for a job / trying to start own business | | 16.7 |
| | | 5.6 |
| Total | | 100.0 |

The results of the specialist survey show that 16.7% of the economically active population is employed within the informal economy. This is somewhat lower than the official data of Rosstat (20.5%, 2015). And the rate of unemployment which we classify as most acute form of precarious employment roughly coincides with the statistical data defined according to the ILO methodology.

The statistical and sociological methods of study of precarious employment allowed project implementers to receive a variety of data on the gender, age, educational and territorial criteria of the economically active population involved in precarious employment relations. The forms of their contractual agreements, the types of economic activity and their status in employment have been determined. The conditions of work of employees have been studied — the length of the working week (in hours), the reasons for its deviation from the normal duration, the distribution of the main places of work and secondary employment, the amount of the income on the main and side jobs. We also obtained self-estimates by workers in precarious employment of their material well-being and their perceived protection by employment relations and also their assessments of compliance by the employer with the conditions of employment contracts, assessments of employment, with possible loss of jobs and the reasons for continuing job search, the probability of dismissal and other data.

Using questionnaires to interview experts helped identify generic criteria and the degree of precarious employment in view of

² The survey was held during September 13-29, 2016. The sample was differentiated by gender, age, region of residence and status on the labor market.

uploaded: 192,836 résumés to get remote jobs, 411,767 résumés for partial employment which constituted 27.3% of the total number of résumés. In modern conditions both these forms of employment are precarious [8].

Table 4.1. Contractual agreements for employment on the basis of deviation from the standard employment contract in the formal economy (main job, 2016)

| As a percentage of the number of hired employees to do a main job* | Forms of employment |
|--|--|
| 3.8/7.5** | Employment on the basis of a verbal agreement without proper paperwork |
| 3.7 | Employment on the conditions of a fixed-term (temporary) employment contract |
| 0.9 | Employment on the basis of a civil law contract |
| 0.04 | Employment under an employment contract to provide work from home |
| 0.01 | Remote employment (under an employment contract to do work by remote access) |
| 8.4/12.2** | Total |

*Based on data released by Rosstat [45].

**Based on data of the wave 25th of RMBZ research [47]. Data on employees working in economic organizations

Sample studies of unstable forms of employment on the Russian Internet portals showed an even larger spread of its individual forms in the formal sector of the Russian economy. Thus, for example, a study of job seeker résumés on the HeadHunter internet portal revealed the following. At the time of the survey on April 20 2017, 2.215.242 job seekers were registered on it. Job seekers had uploaded: 192.836 résumés to get remote jobs, 411.767 résumés for partial employment which constituted 27.3% of the total number of résumés. In modern conditions both these forms of employment are precarious [8].

Precarious employment in the formal economy is supplemented by the tremendously widespread precarious employment in the shadow economy. According to Rosstat's estimates, the share of the informal sector in general employment in 2015 was 20.5 percent [46]. In this sector of the Russian economy, all basic employment and social rights of workers are violated as they are forced to work in violation of Russia's labor and civil laws.

among 60 experts and more than a thousand respondents, including migrant workers. Sociological data complement the statistical information on precarious employment and allow researchers to obtain estimates of the workers themselves about their employment situation. When and if necessary, spot surveys of respondents and experts are conducted to enable Project implementers to further clarify the arising questions.

4. Obtained Results

The constraints of this article do not make it possible to expound in detail the significant results obtained so far in the course of Project implementation which is still continuing. The statistical and sociological monitoring of precarious employment is constantly updated, its interim results are reflected upon and set forth in publications by members of the team behind the Project. Below we provide a brief essay which only gives some explanation on the extent, forms and criteria of precarious employment taking into account their specifics in our country and an assessment by experts of its likelihood and degree of manifestation.

Conditions for the spread of precarious employment in modern Russia were formed within the formal (official) sector the economy. It is this fact that motivates employers and employees to use the shadow forms of employment.

Table 4.1 presents data evidencing the fact that, by type of contractual agreements, from 8.4 to 12.2 percent of employees engaged in the formal economy were working:

a) on the basis of a verbal agreement without proper paperwork;
b) under the conditions of fixed-term (temporary) employment- and civil law contracts;

c) from home;

d) via remote access.

In modern conditions, all of the above forms of employment are precarious, that is, depriving workers in whole or in part of employment and social rights common under the standard conditions of employment; or infringing on their working hours, on their right to paid leave, or sick pay, or also infringing on the right to be guaranteed safe working conditions, etc.

Sample studies of unstable forms of employment on the Russian Internet portals showed an even larger spread of its individual forms in the formal sector of the Russian economy. Thus, for example, a study of job seeker resumes on the HeadHunter internet portal revealed the following. At the time of the survey on April 20 2017, 2,215,242 job seekers were registered on it. Job seekers had

The result of the spread of the precarious employment model manifests itself in the underutilization of opportunities for economic growth, in the shortfall in collected tax and social insurance payment by the treasury. The economic and social interests of employees subject to precarious employment, on the one part, and of business and the modern capitalist state, on the other part, are diametrically opposed. As regards the latter two subjects of employment relations, their interests are also significantly different.

The prevalence of the precarious employment model is one of the most acute contradictions of modern capitalism, limits opportunities to improve macro-economic efficiency and to uphold social justice leading to increased social tensions and instability of modern societies.

In identifying precariously employed population these authors are using the *model* of the insecurity, doubtfulness, danger, instability of labor's relations prevailing under the flexible forms of employment in capitalist societies. The characterization of the precarious employment model requires two stages of its study: first, the identification of its criteria on the theoretical level; secondly, their verification by means of empirical research.

Empirical studies of precarious employment under the Project are carried out with the help of a number of databases:

1. Statistical data released by Rosstat [45]. In addition to general information on the labor market and employment published in Rosstat bulletins called Labor Force, Employment and Unemployment in Russia and Survey of Population on Employment, the research team works with data obtained by monitoring precarious employment levels and dynamics and also indicators of Decent Work [46].
2. Database of economic status and health monitoring of the Russian population by the HSE (RMEZ) [47]: arrays of data on individuals (a representative sample) and household data.
3. Databases by the largest Russian job-hunting online platforms: Job in Russia [48], HeadHunter [49] and SuperJob [50]. Taken together, they will make it possible to obtain diverse and complementary information on large arrays of workers experiencing precarious employment.
4. Databases produced by the Project researchers using special sociological surveys of experts and respondents by using the questionnaires and specially designed thesauri, including the Internet and social networks. Sociological surveys were conducted

the labor market and in entrepreneurial skills, their lagging behind the ever-changing standard of competitiveness. The forced submission of a large part of employees to new organizational and technical requirements for employment is manifested for them in the destruction of the standard open-ended employment contracts based on a full working week. This implies an increase in the risks of depriving workers of a number of labor and social guarantees in the field of occupational safety and health, its payment, insurance payments and others that are secured under standard employment. The more so that labor individualization characteristic of flexible forms of employment leads to the weakening of the role of trade unions and collectively bargained relations which are ones of the more important characteristics of standard employment.

Precarious employment may be found in any area of activity. However, it tends to be more prevalent where there is lower competitiveness of workers. It is more typical of professional activities with routine types of labor. The creative forms of professional work are less prone to succumb to it.

On the one part, precarious employment is expanding the options of employers in saving costs on labor and encourages their interest in upholding precarious employment and in expanding areas of its application. On the other part, precarious employment prevents them from making full use of the labor and entrepreneurial potential of employees and leads to increased transaction costs on the labor market. In this way, the modern scientific and technical progress can "work" both in the interests, and contrary to the interests, of capital.

The modern capitalist state *suffers huge losses* from the increasing volatility of employment and under-utilization of the human potential of employees. This is reflected in inadequate returns on education costs and the costs of raising children and young people, in additional expenses on health care, law enforcement and other forced expenses. The drive to offset these costs through the increase in the tax and insurance burden on business, to shift on to businesses the cost of the education of the modern worker increases businesses' interest in expanding the shadow economy and informal employment. Paradoxical though it may be, some of the low paid employees are also interested in the latter because they have lost all hope. Benefits from precarious employment are also derived by corrupt officials who have become involved with the shadow business. This is partly the reason why there is a lack of adequate national labor and social legislation.

3. Methodology, Methods and Data

From the point of view of the methodology of study, precarious employment presupposes not only the application of deductive (theory) but also of the inductive method of analysis of the experience and the practice of deviations of the actual social and labor relations from the prevailing, standardized employment relations based on indefinite employment contracts and based on the full working week followed by their synthesis.

In disclosing the content and form of precarious employment, it is necessary to examine its both sides — *organizational and technical and socio-economic*. From the organizational-technical point of view, this type of employment stems from changes in the technical and technological basis and in the organization of modern production of goods, services and information. In this aspect, modern employment indifferent to its socio-economic content can be described as non-standard and unable to adapt to rapidly changing technological and informational innovations. As a consequence of the above, the organization of modern employment is undergoing revolutionary changes:

a) its structure is changing, jobs are disappearing in the traditional sectors of the economy, at the same time new working places are being created in innovative areas: science, culture, education, management and etc. There's growing demand for the results of the activities of health and social protection, particularly care for the elderly;

b) time periods between the beginning and the end of labor and business relations are getting shortened, labor regimes are becoming more flexible;

c) workplaces are increasingly moved outside the territories controlled by the employer, especially with regard to distance employment;

d) the scope of wage labor is getting reduced, self-employment is getting expanded as are other forms of labor organization. Therefore, the organizational and technical aspects of the new model of employment are objectively determined and characterized by the transformation of its areas, duration, conditions and organization.

Secondly, the socio-economic aspect of modern employment derives from the compelled transition of a significant number of wage employees, self-employed people and entrepreneurs to a new organizational-technical aspect of labor and business relations. This stems from their unpreparedness for an increasing competition in

multitude of problems that have acquired urgency in the area of labor. The ILO report raised the question of the risks of replacement of "... strong social networks ... emanating from the stable labor relations with ... situations, in which individuals lose their social identity which is defined by their work and become isolated, insecure and alienated because of their inadequate work experience ...". These processes are directly linked by the ILO with such characteristics of the economy and labor as the "informal economy", "non-standard forms of work", the spread of flexible, short-term and transitional forms of employment where workers are increasingly mobile in spatial and functional terms [42].

Russia enters this new stage in the development of flexible employment and its unstable forms enriched by the world experience in solving the problems involved, results of research in the field of Russian specifics of precarious employment and as an active geopolitical subject of international relations.

This is the basis that creates preconditions for reducing the scale of precarious employment. On the other hand, Russian capitalism has failed to overcome its predatory and plutocratic nature and cannot (or will not) get rid of its dependence on natural resources in the economy and its lag in the development of a number of innovative industries. If these conditions persist, the increase in the role of the Russian nation state in influencing the course of precarious employment can lead to the exacerbation of existing problems and can increase the instability of Russian society.

Russian and foreign scientists have also studying an alternative to capitalist globalization consisting in the evolutionary process of overcoming it and in creating the conditions for the formation of a spiritual, ecological, noospheric socialism which would be based on human development running ahead of ongoing growth in the complexity of modern technical and technological and natural systems; the law of cooperation of the human community in solving global problems of today and the formation of scientific-educational societies of the controlled socio-natural evolution [19, 31, 39 etc.].

All of these conditions create the need to continue the paradigmatic scientific study of precarious employment and such study is an effective tool for analysis of the multitude of events falling under the various characteristics of the instability of modern societies and the process of their transformation into a stable social system.

publication on the science-of-science analysis of the Russian theory of precarious employment. In the immediate future it will appear in one of the Russian journals.

We believe that the second decade of the 21st century is the beginning of the second stage of the transformation of precarious employment as a global phenomenon. This is due, above all, to the scientific and technological revolution of the so-called era of post-industrial civilization (the end of the 20th through the beginning of the 21st century). It leads to a rapid spread of computerization, 3D technologies, robotics and other modern means and objects of production and new technologies. A tremendous transformation is taking place in the requirements to the employee due to the displacement of traditional activities in the areas of service, sales, management and administrative work and due to changes in the content and forms of employment in the fields of education, law, communications, arts and mass media. States and national communities will need to find mechanisms to increase the competitiveness of workers under flexible employment and to protect their less competitive peers, to come up with adequate reaction to the uncertainty and instability of country-specific development caused by capitalist globalization. [33, 34, 35].

Another group of factors that characterize the advance of a new stage of transformation of employment and societies is linked to the reconfiguration of the international relations and the strengthening of the role of nation states. Contradictions between globalism and nation states have significantly intensified. The European Union is currently going through a crisis, including due to the problems of external migration from the Middle East and the post-socialist states. Faced with the attempts to isolate it economically and politically, Russia is also making efforts to find new domestic sources of socio-economic development, including paying attention to the large-scale under-utilization of the country's human potential in the field of employment. A re-formatting of the US role in global geopolitics has begun — in its relations with Russia and other countries of the world community.

In 2015, on the eve of its 100th anniversary (in 2019), the International Labor Organization (ILO) published the report called "The Future of Work" [42]. In it, it called on all member states to discuss — during the years 2015-19 — the most acute problems of labor and to identify solutions to overcome them. With all those who are there to protect the interests of labor, the ILO initiative strengthens the hope for international support in solving the

The amount of published work on precarious employment is increasing rapidly. If in 2016 (August) the query “precarious employment” in the one of the basic Russian online resources for publishing scientific papers elibrary.ru returned 65 publications, in 2017 (July) the number was already 114 publications. Researchers turn to this topic while studying the theoretical aspects of the philosophy, economics and sociology of labor, the issues of living standards and wages, labor migration, the characteristics of employment and the labor market situation of different socio-demographic population groups (addressed are the issues of precarious youth employment and precarious older generation employment), systems of social partnership, etc. The problems of precarious employment are tackled in the context of individual regions, groups of regions, single-industry towns.

A great interest in the phenomenon of precarious work and a wide range of issues under study are not only the result of filling in the gaps in its understanding left during the previous period but are also due to the significant features of the formation and development of the Russian labor market and employment. The conditions of the transition to the modern labor market in Russia are fundamentally different from other countries. The Russian labor market was formed as a result of the destruction of the Soviet Union and continues to suffer the impact of the residual effects of the planned economy and the mindset which was formed by it. Russia is experiencing the formation and development of a model of employment fundamentally new to it. Because of that the Russian labor market and employment have many features that distinguish them from the functioning arrangements of labor markets and employment situations in countries that, unlike the present-day Russia, have developed market relations in the process of transition from less to more developed socio-economic formations (civilizations).

All of the above allows us to put forward an argument concerning the impact of the study of precarious employment in general on the understanding of labor economics and on the formation at the present time of a Russia-specific theory of precarious employment which has a set of characteristics corresponding to the modern criteria of “scientific” theoretical knowledge. This article does not attempt to justify the substantial provisions of the theory. Its right to life is due to the fundamental features that determine the condition of Russia’s domestic labor market. The team of researchers behind the Project *has prepared a*

2) In the 1990s and the 2000s, precarious employment came to be widely represented in the Russian employment structure. However, this period is characterized by a certain euphoria and being “dazzled by the carrot of Russia’s returning to the mainstream of world civilization development”, that is, to the bosom of modern capitalism. This fact, along with the emergence of vested interests (research consumers) obtaining benefits from such transformations, resulted in the prevalence in the 1990s and 2000s of studies devoted to the effect on employment of scientific and technical progress and to the new forms of organization of labor. In such studies, emphasis was placed on the study of new organizational forms of employment. A deep enough analysis was made of the so-called new forms of employment, precarious employment, flexible employment and other aspects of it related to the rapid development of labor market flexibility [12, 14, 16, 25].

However, the social and economic analysis of today’s global capitalism, its unstable forms of employment and high social differentiation remained for a long time overshadowed by the so-called “mainstream” in this area of research into economics and labor sociology. Works focusing on violations committed against the employment- and social rights of working people by capital and Russia’s “liberal” — but in actual fact plutocratic — government serving its interests were not numerous at all [2, 4, 11, 27 and others.]. The socio-economic side of consequences on working people emanating from the development of labor market flexibility began to attract the attention of Russian researchers in a big way only at the beginning of the second decade of the 21st century.

During this period, a contribution to the exploration of the problems of labor transformation, and also to the Russia-specific characteristics of precarious employment were made by: P. V. Bizyukov [3] V. N. Bobkov, O. V. Veredyuk, R. P. Kolosova, T. I. Kazumova [5] Chernykh, Ye. A. [9] Golenkova, Z. T., Golusova, U. V. [13]; Sankova, L. V. [23]; T. Yu. Sidolina [24]; Toschenko, Zh. T. [28]; O. I. Shkaratan [29], and others. A noticeable impact on the study of modern Russian and international problems of labor transformation was generated by an international research and practical conference held in Moscow in 2014 titled: “The instability of Employment (Precarization): Specific and General Aspects” Taking into Account Integration Efforts of the State and Society” and a collective monograph published based on the results of the conference [17].

the requirements of growth quality. Thus, as an example, one of the more developed themes abroad is the concept of so called "flexible security" (flexsecurity). We are talking here about strategies aimed at enhancing labor market flexibility, the modernization of its organization and labor relations related to the security and social protection of wage earners, the balance between their productive activity and private life, opportunities for training and retraining throughout their lives; by implementing measures to help vulnerable and disadvantaged groups of working people already on the labor markets or having difficulties in entering them [15, 20, 21]. Publications by the research team behind this Project are going to provide a generalization of the achievements of the foreign thought in the study of the precariatization of employment and its characteristics in terms of globalization [6, 7].

As a result of integration of international research and verification of precarious employment, the International Labor Organization (ILO) has formulated a sufficiently broad and reliable theoretical platform of its criteria, and namely:

A. By type of contractual arrangements:

I. Limited term of the contract (a contract for a fixed term, contract for a short time, temporary, seasonal, per diem and casual labor);

II. The nature of labor relations (non-direct but multilateral and hidden employment relations, fictional (false) self-employment, subcontracting and agency contracts).

B. Unstable working conditions:

1) low wages;

2) weak protection from termination of employment;

3) lack of access to social protection arrangements and benefits and advantages traditionally associated with standard employment;

4) lack of access or restricted access by workers to the exercise of their rights in the workplace [33]. This classification is widely used by the international community of researchers and science practitioners taking into account the national characteristics of specific countries.

In Russia, the development and understanding of precarious employment started much later than abroad. This is due to the following specifics in the development of our country:

1) in the Soviet Union and Soviet Russia there was no precarious employment as a mass phenomenon and could not have been;

¹ Derives from the Latin term *precarious*, which means “obtaining something by solicitations” and “subjecting oneself to another”.

conflicts in the West-European countries were disrupted. The results of the technological revolution of the mid-20th century allowed big capital to challenge the ideas of high social justice and economic well-being of the working class and also the leftist movements by taking advantage of growth in productivity, the formation of a flexible labor market and to “launch” a large-scale restructuring of employment relations. The stability of employment began to be replaced with instability, as a mass phenomenon, there arose the so-called precarious employment meaning unreliable, questionable, dangerous and risky employment and threats to stable employment.

Having unfolded widely in the 1990s due to increased competition, including competition for cheap labor, capitalist globalization exacerbated the chaotic nature and uncertainty of world development. The developing precarity of employment acquired not only a broader international scale, but also secured a more adequate environment for its further spread. The migration of international capital and external, first and foremost labor migration, — have grown significantly. Under these conditions the global elites, global players on the capital markets have achieved a much less restricted status than the majority of people living, working and operating within the traditional national institutions. [41] Globalization has contributed to the widening of the impact of employment volatility on the instability of societies. Precariousness has transcended the working place and contributed to the instability of social systems in the entire world community.

This period is marked by wide coverage in the foreign studies of the content, forms and social consequences of precarious employment. A significant contribution to the development of its conceptual framework and its impact on the instability of societies was made by Z. Bauman [1], U. Beck [30] L. Boltanski and E. Chiapello [10]; L. F. Vosko [43] A. Kalleberg [36], R. Hepp [38], F. Herrmann [37] G. Standing [26], R. Sennett [40] W. Eichhorst and V. Töbsch [44], D. Grimshaw, M. Johnson, J. Rubery and A. Keizer [32] and others. The main thrust of these publications is a search for answers to questions about improving the quality of public systems and their adaptation to new conditions in the internal contradictions of capitalist globalization themselves and recommendations to promote remedial actions in accordance with

brought to bear by the processes of transformation of labor and employment in Western Europe.

It is therefore expedient to view the Europe of the 1950-80s in the past century as the so-called "reference point" preceding and leading up to the emergence of the concept and category of "precarious employment" and consequently of the corresponding area of socio-economic relations. Following the victory of the USSR and its allies in World War II, the working class organized by left-wing political and social movements in Western Europe achieved as a result of the political struggle significant economic successes, significant social gains for the population and widespread employment security [22].

This was reflected in laying down the foundations of the values that came to be known as a "European social model" in the 1990s in the past century. One of its foundations was stable employment- and social guarantees: Indefinite employment contracts and a high degree of worker protection. In the USSR and Soviet Russia, workers enjoyed an even wider and higher level of employment guarantees. The influence of the Soviet Union on the formation of the European social model was very significant in the 1950-80s. Eventually, the main socio-oriented transformations of that period in Western Europe determined the content and nature of the term "standard employment":

The periodization of development of precarious employment is conditioned by the change in its contents, forms, scope and in its impact on the stability of nation-state communities. In this article, we turn to the development of ideas and the transformation of precarious employment in Russia, especially in conjunction with the development and transformation of the West-European continental employment model. It is necessary to bear in mind that, under modern conditions, the Russian model of employment is impacted not only by the continental West-European model but also by the Anglo-Saxon model of employment which we propose not to review in this work due to its lesser significance and limitations on the scope of this article. But the latter model also needs to be analyzed in any further work on the periodization of development and transformation of precarious employment.

The *first phase* in the rise of precarious employment was due to the rapid modernization and the encroachment of capital on standard employment in Western Europe at the *end of the 1980s and 1990s in the past century*. At that point in time, social relations developed in the 1950-80s that had worked to smooth out the social

Without doubt, certain segments of employment were unstable long before the identification of the concept of precarious employment, starting with the emergence and development of capitalism. The study of the socio-economic genesis of the concept of precarity of employment has shown that it is the product of understanding the transformations that have occurred in the productive forces and in the capitalist relations of production, beginning with the second half of the 20th century. The biggest impact on the Soviet Union and then on Russia was and is being

2. Theory

regulating employment in the information society.

(d) constantly improving and evolving legal framework
 (c) effective forms of contractual agreements;
 business-, and social rights;
 making it possible to combine employment flexibility and decent working conditions with the protection of employees' employment-
 b) creating modern jobs and employment management systems
 knowledge and skills throughout their working lives;
 a) reproduction of competitive employees developing their
 to provide at least for the following:
 and flexible forms of employment. In this Strategy, it is necessary
 adequately suited to the conditions of today's information society
 initiated only by developing a national employment strategy
 information and communication means of production can be
 of the rapid spread of new "self-operating" technologies and
 precarious employment in our country under the modern conditions
 The *research hypothesis* is that the downward trend in
 and social rights of employees.

measures to reduce it and to ensure the security of the economic-
 employment in the Russian Federation and to develop a set of
 prevalence and categories of workers affected by precarious
 forms of manifestation of precarious employment, areas of its
 scientific explanation of the nature and prevailing conditions of
 and reducing methods" (hereinafter: the "Project") is to provide
 "Precarious employment in Russian Federation: present situation
 The *purpose* of the Russian Science Foundation project:

could provide employees with social security [2, 9, 37, 40, etc.].
 adequate to the current and future means of production and which
 models of employment and business relations which could be
 expanding research into the problem with a view to develop new
 over the prevalence of precarious employment is manifested in
 Concern on the part of the international scientific community

I.
PRECARIOUS EMPLOYMENT — CHALLENGE TO
DECENT WORK

1.1. Project “Precarious Employment in Russian Federation:
Present Situation and Reducing Methods”
Introduction.

Research relevance: Precarious employment represents a *forced* surrender by employees of standard employment relations based on an indefinite employment contract guaranteeing a full working week. Such relations are replaced with those of non-standard employment:

– *by type of contract:* Temporary employment, employment as part-time work etc.; and also contracts with the deformed nature of employment relations (fictitious or false self-employment, subcontract, agency contracts etc.);

– *by working conditions:* inadequate protection against termination of employment, lack of access to social protection measures traditionally associated with standard employment.

Along with the formal sectors of national economies, these relations also include shadow (informal) sectors. In addition to the above-named characteristics, the distinguishing feature of both of them in Russia is low wages. Under these forms of employment, the employment- and social rights of working people to decent wages, health and safety, paid vacation, compulsory social insurance, etc. are entirely or partially restricted.

Precarious employment is widespread in the modern world. It is difficult to precisely estimate its scale because of the multitude of forms that precarious employment takes and the specifics of its manifestation in different countries. According to estimates of the International Labor Organization (ILO), informal employment which constitutes only part of precarious employment accounts for half of the total labor force in the world and is closely associated with a deficit of decent work and quality jobs, with the working poor, low productivity, discrimination and social isolation, unstable and vulnerable position on the labor market. [18]

The huge scale of informal employment is the result of capitalist employment — and entrepreneurial industrial relations with unstable forms of employment caused by rapid structural changes in the production of goods, services and information and also caused by the expansion of labor market flexibility in capitalist societies.

| | |
|-----|---|
| 97 | (Practice in Germany)..... |
| 105 | 4.2. The Labor Market in Russia: Employment of Older People..... |
| 106 | 4.3. Sustainability of Employment and Salary of Media Workers in the Condition of Feminization of the Media Industry..... |
| 106 | 4.4. Factors of Precarious Employment of Academic Staff and Researchers..... |
| 107 | V. Labour Legislation and the Future of Work: Modernization or Conservation? |
| 107 | 5.1. Labor Legislation as an Instrument for Reducing Precarity of Employment..... |
| 107 | 5.2. Russian Immigration Law as a Factor in Reducing the Precarious Employment of Migrant Workers..... |
| 107 | 5.3. Precarious Employment in Kazakhstan: Opportunities of Legislative Regulation..... |
| 107 | VI. Institutions of Labour Market and Society: Reducing Precarious Employment — Lowering the Risks of Society Precarization. |
| 108 | 6.1. Precarity: Value Chains or Poverty Chains: Challenges Posed by Digitisation..... |
| 108 | 6.2. Precarious Employment in the Context of Sustainable Development Imperatives..... |
| 125 | 6.3. Features and Trends of the Spread of the Precariat in Russia: a Sociological and Statistical Analysis..... |
| 125 | 6.4. Infrastructure and Labor Market Institutions in the Context of Expanding Unsustainable and Flexible Forms of Employment..... |
| 126 | 6.5. Profanation of the National Living Wage and National Minimum Wage: Impact on Precarious Employment..... |
| 127 | Information About Authors |

| | |
|---|----|
| I. Precarious Employment — Challenge to Decent Work..... | 5 |
| 1.1. Project "Precarious Employment in Russian Federation: Present Situation and Reducing Methods"..... | 5 |
| 1.2. Precarious Conditions Embedded in Society..... | 27 |
| 1.3. The Value of Work in the Context of the Digital Economy..... | 36 |
| II. Scientific and Technical Progress and Development of New Forms of Employment..... | 54 |
| 2.1. Technological Innovation and the Response of the Labor Market..... | 54 |
| 2.2. New Forms of Employment Relationships and the Criteria for Their Selection..... | 54 |
| 2.3. Current Issues of Precarious Employment..... | 55 |
| 2.4. Which Enterprises Use Temporary Workers?..... | 55 |
| 2.5. Flexible Employment — an Alternative to Layoffs: International and Russian Experience..... | 55 |
| III. Future of Work: Flexibility and Precarity or Flexibility and Stability Without Precarity?..... | 56 |
| 3.1. Foreign Researches of Precarious Employment..... | 56 |
| 3.2. Precursors Employment in the Non-Standard Structure: Similarity and Difference..... | 56 |
| 3.3. Italy: Precarious Jobs Laboratory?..... | 56 |
| 3.4. From Unemployment to Strongly Precarious Work and Living Conditions: Over 15 Years Hartz-Laws (Practice in Germany)..... | 70 |
| 3.5. Factors Shaping the Situation on the Belarus Labor Market..... | 80 |
| 3.6. From Passive Care Policy to Active State Regulation of Employment (Practice in Hungary)..... | 81 |
| 3.7. Precarious Employment in the Formal Economy: the Prevalence Among Employees in Russia..... | 95 |
| 3.8. Precarious Employment in Small Business with Diverse Status..... | 95 |
| 3.9. Study of Informal Employment in Region: an Integrated Approach..... | 96 |
| 3.10. Models of Multivariate Estimates of a Number of Informally Employed..... | 96 |
| IV. Who is in Danger of Precarious Employment and How Do Avoid Risks?..... | 97 |
| 4.1. Features of the Precarious Employment of Women..... | 97 |

УДК 331,5
ББК 65.240.51

Precarity of Employment: Global and Russian Contexts of the Future of Work: Monograph / Head Science Editor Doctor of Economics, Professor V.N. Bobkov. Editorial collective: N.V., Odegov Yu. G., Meshkov V.R., Novikova I.V., Odintsova E.V., Pavlova V.V., Shichkin I.A. Moscow: Publishing House Real Print, 2017. 560 — p.

The authors of the monograph: Abraham K. (3.6.); Aleksandrova O.A. (4.3.); Antonov M.V. (3.8.); Arzamastseva L.P. (2.3.); Bereshev S.Kh. (5.3.); Bobkov V.B. (1.1.); Chernykh E.A. (4.4.); Csoba I. (3.6.); Dashkova E.S. (3.9.); Dobrokhib V.G. (4.2); Dorokhova N.V. (3.9.); Yessimzhanova S.R. (5.3.); Fedchenko A.A. (3.9.); Herrmann P. (6.1.); Hepp R. (1.2.); Kartashova L.V. (2.5.); Kartashov A.S. (2.5.); Kergel S. (4.1.); Kolesnikova O.A. (3.2.); Koltmakov I.B. (3.10.); Kvachev V.G. (3.1.); Logimova E.V. (2.1.); Loktyuhina N.V. (6.4.); Maslova E.V. (6.3.); Nerebetsky O.V. (6.5.); Novikova I.V. (5.1.); Odegov Yu.G. (2.1); Odintsova E.V. (3.7.); Okolelikh I.V. (3.2.); Pavlova V.V. (2.1); Patrizio Di Nicola (3.3.); Polovinko V.S. (2.2); Ricecary M. (1.3.); Sankova L.V. (6.2); Sipos F. (3.6.); Shevchenko S.V. (3.5.); Shichkin I.A. (5.2); Shkirenko G.A. (2.3.); Sieg A. (3.4.); Smirnykh L.I. (2.4.); Toksanbaeva M.S. (3.8).

ISBN 978-5-9908607-3-5

The book includes papers presented at the International research and practice Conference “Precarious Employment: International and Russian Contexts of Changes to Labour and Employment Legislation” (October 26-27 2017, Russia, Moscow, Plekhanov Russian University of Economics).

Monograph was supported by Russian Scientific Foundation (RSF) as part of the scientific project “Precarious employment in Russian Federation: present situation and reducing methods” (project No. 14-12-34567)

© Bobkov V.N.
© Plekhanov Russian University of Economics
© Publishing House Real Print

Moscow 2017

Real Print



PRECARITY OF EMPLOYMENT: GLOBAL AND RUSSIAN CONTEXTS OF THE FUTURE OF WORK

