



ФЕДОРОВА Алёна Эдуардовна

Кандидат экономических наук, доцент
кафедры экономики труда и управления персоналом

Уральский государственный экономический университет
620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45
Контактный телефон: (343) 221-17-57
e-mail: dekan_2002@mail.ru

ПАРСЮКЕВИЧ Антон Мечиславович

Генеральный директор

ЗАО «Специальное техническое снабжение»
624130, РФ, Свердловская область, г. Новоуральск, ул. Походная, ба, стр. 2
Контактный телефон: (343) 221-17-57
e-mail: a030363@yandex.ru



Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников

Ключевые слова: прекаризация занятости; прекаризованная работа; формальная неустойчивость занятости; неформальная неустойчивость занятости.

Рассматривается тенденция расширения процесса прекаризации занятости, обусловленной распространением негарантированных и незащищенных трудовых отношений в российской экономике. Оцениваются масштабы прекаризации занятости в стране на основании первичных и вторичных данных социологических исследований и статистики. Характеризуются негативные последствия нестабильности социально-трудовой сферы для экономически активного населения.

Экономический кризис обострил противоречия в сфере социально-трудовых отношений, одним из следствий которых является усиление прекаризации труда (неустойчивые формы занятости), которая в последнее время приобрела огромные масштабы и изощренные формы, ведущие к практически полной потере работником социально-трудовых прав (заниженная заработная плата; отсутствие оплачиваемого отпуска, больничного листа и других социальных завоеваний). Массовая неустойчивая занятость выходит за рамки только трудовых отношений; она затрагивает человеческое бытие, негативно влияя на всю сферу межличностных отношений и ущемляя человеческое достоинство. Именно поэтому, по нашему мнению, прекаризацию следует рассматривать как один из основных факторов социального загрязнения, возникающего из-за экономической деятельности хозяйствующих субъектов [1].

Неустойчивая занятость в разных странах имеет свои особенности, но в целом подчиняется общим законам. По мнению зарубежных экспертов, правила в социально-трудовой сфере определяются мировым рынком, свободным от каких-либо социальных обязательств. Капитал использует различные формы неустойчивой занятости для решения целого комплекса задач, прежде всего стремясь минимизировать затраты на труд путем использования бесправных заемных работников либо за счет вывода производства в страны с более низким уровнем экономического развития и более низкой стоимостью рабочей силы. Стратегия прекаризации рассматривается также как эффективный инструмент управления через страх и покорность. Например, в Германии

менеджеров по персоналу обучают технологии поддержания страха и неуверенности среди наемных работников [2].

В нашей стране исследования проблем растущей прекаризации занятости проводит коллектив ученых Всероссийского центра уровня жизни, возглавляемый заслуженным деятелем науки РФ, профессором В. Н. Бобковым. Установлено, что в российской экономике наиболее широкое распространение получили такие формы формальной неустойчивости занятости, как занятость, регламентированная срочными трудовыми договорами, заключаемыми с работниками предприятием; занятость в режиме неполного рабочего времени; договоры аутстаффинга, заключаемые с работниками агентствами занятости; занятость на основании трудовых договоров с условием работы вне места нахождения работодателя.

Хозяйствующие субъекты значительно расширяют использование неполных и временных форм занятости в периоды экономических кризисов и дестабилизации развития. В 2009 г. доля российских работников со срочными трудовыми договорами равнялась 5,2%; в 2010 г. – 5,5% общего количества занятых в экономике страны. Доля предприятий со срочными трудовыми договорами в 2012 г. составляла 39,8%, а с договорами аутстаффинга – 3,9% [3].

Такие формы заемного труда, как лизинг и аутстаффинг, широко распространены в странах с развитой рыночной экономикой; они призваны способствовать свободному перемещению рабочей силы по территории страны, позволяя нанимать специалистов для выполнения тех или иных краткосрочных заданий и др. Фактически применение заемного труда приводит к прекаризации занятости: трудовые права работников ущемляются тем, что страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, незарплатные затраты работодателей на рабочую силу не соответствуют реальным условиям. По отношению к заемным работникам также не действуют нормы ответственности работодателей по задолженностям выплаты заработной платы, за нарушение безопасности труда и др. Фактический работодатель не несет перед заемными работниками реальных обязательств.

Огромные масштабы приобрела неформальная неустойчивость занятости. В целом неформальная занятость определяется тем, в какой мере фирмы или индивидуумы следуют установленным формальным правилам и законодательным нормам, касающимся использования и оплаты труда. Ключевым признаком неформальности найма является отсутствие формального (письменного) контракта, в котором констатируется факт наличия трудовых отношений между конкретным работником и работодателем. При этом контракт может существовать в различных предусмотренных законом формах: срочный или бессрочный трудовой договор; гражданско-правовой договор; запись в трудовой книжке; приказ о приеме на работу на основании личного заявления работника. В свою очередь, неформальные работники подразделяются на две группы: неформальные наемные работники формальных предприятий и неформальные наемные работники неформальных предприятий и домохозяйств.

По результатам исследования Е. Я. Варшавской и И. В. Доновой «Неформальная занятость по найму: масштабы и характеристики», включающего эмпирические данные за 1998–2011 гг., следует, что:

- неформальная занятость по найму представляет собой относительно небольшой, но устойчиво воспроизводящийся сегмент российского рынка труда. Во второй половине 2000-х годов доля работающих по устной договоренности в корпоративном секторе стабилизировалась на отметке 5,5–6,0%. С учетом различных маргинальных групп, как минимум, 6,0–7,0% работников предприятий и организаций не имеют оформленных трудовых отношений;
- социально-демографический профиль неформальных нанятых работников сдвинут в сторону мужчин (60,0%), более молодых (15–29 лет) и менее образованных групп.

Молодые готовы жертвовать социальной защищенностью в обмен на относительно высокую заработную плату, которую обеспечивает им неформальная занятость. Отсутствие профессионального образования повышает вовлеченность в неоформленный найм. Уровень участия в неформальном найме среди работников с образованием не выше общего среднего составляет 8–10%; среди имеющих среднее профессиональное образование – 4–5; среди обладателей высшего профессионального – 2–3%;

- неформальная занятость по найму, сконцентрированная в сегменте низкоквалифицированных рабочих мест, имеет выраженную отраслевую специфику. Четверть «неформалов» являются неквалифицированными рабочими, каждый пятый – работником сферы обслуживания или квалифицированным рабочим;

- неформально нанятые работники недополучают в первую очередь социальные льготы, гарантированные ТК РФ;

- для неформально нанятых работников характерно нецелевое использование и недоиспользование человеческого капитала. Для 68% основная работа не имеет ничего общего с полученным профессиональным образованием; 40% считают, что их уровень образования выше, чем требуется;

- неформальный найм для большинства работников – временное состояние. Более чем для 60,0% респондентов неформальная занятость по найму на предприятиях и в организациях ограничивается годом. Тем не менее пятая часть занятых по устной договоренности работают таким образом, как минимум, три года. Наибольший отток с неформальных рабочих мест в формальном секторе происходит на официальные рабочие места в том же секторе. Лидерами среди «поставщиков» на неформальные рабочие места в формальном секторе выступают безработные, а также занятые в этом секторе [4].

Авторы статьи разделяют точку зрения В. Старостина, который утверждает, что «прекаризация – это форма снятия ответственности с капитала за персонал, который ему приносит прибыль» [5]. В частности, Старостин описывает несколько сформировавшихся в нашей стране разновидностей прекаризованного труда.

В сфере индивидуального предпринимательства существует такая форма социально-трудовых отношений, когда собственник малого бизнеса нанимает работника, имеющего свидетельство частного предпринимателя, на основе гражданского договора двух равных предпринимателей. Однако равноправным такой договор можно назвать лишь условно. Помимо того, что зарплата у наемного «предпринимателя» невысока, ему приходится самостоятельно выплачивать налоги от прибыли и в социальные фонды, которые он платить бывает не в состоянии, и поэтому скрывает свой доход (со всеми вытекающими отсюда последствиями).

В секторе малого бизнеса также можно встретить предприятие, ведущее производственную деятельность, в штате которого находятся только директор и бухгалтер. Методы и подходы сокрытия участия теневых работников в увеличении прибыли у таких фирм различаются. Существуют предприятия, где вообще не заключаются трудовые договоры, а продолжительность рабочей смены значительно превышает законодательно установленную норму, но работников привлекает то, что заработная плата может выплачиваться каждую неделю. Однако если имеет место факт производственного травматизма, то работник остается абсолютно незащищенным.

Другой формой теневого использования работников можно назвать привлечение к работе «диких» бригад. Например, некая строительная фирма, в штате которой состоят руководитель, бухгалтер и прораб, главным образом занята поиском заказов, для выполнения которых привлекаются «дикие» бригады рабочих. При этом с бригадой заключается кабальное письменное или устное соглашение по уровню заработной платы, срокам выполнения работы и условиям труда. Договор с заказчиком заключает сама фирма, она же является распределителем прибыли. Споры, как правило, возникают по результатам вознаграждения и остаются безрезультатными для членов «диких» бригад.

Наемных работников, не имеющих оформленных отношений с работодателями или имеющих оформленные отношения, нарушающие трудовые права, В. Н. Бобков называет «работниками-невидимками» [3]. Масштабы такой занятости значительны как среди тех, кто работает на домохозяйства, так и среди юридических лиц. К «работникам-невидимкам» относится не только иностранная рабочая сила, но и многие российские работники, занятые сезонными строительными работами, гувернантки, няни, повара, садовники, водители, учителя, репетиторы и представители других профессий по обслуживанию домохозяйств.

Стремление уйти от налогов породило явление так называемых фирм-однодневок. Всего «действующих», зарегистрированных в ФНС России коммерческих организаций, – 3,9 млн; реально действующих, которые проводят платежи через банковскую систему, – около 2 млн. Из числа организаций, проводящих платежи через банковскую систему, 11% организаций не платят никаких налогов; еще 4–6% организаций платят чисто символические суммы [6].

Становится очевидным, что фирмы-однодневки стали неотъемлемой частью российской экономики. При этом они не только способствуют коррупции и уходу от налогов, но и выплачивают теневые зарплаты. Таким образом, в зоне риска находятся работники около 2 млн российских фирм-однодневок, где имеет место множество возможностей для нарушений трудового законодательства со стороны работодателей на фоне социальной незащищенности работников.

В крупных организациях наблюдается наём персонала в посреднические фирмы, созданные в интересах распорядителей финансовых средств. Посреднические организации создаются как подрядчики для выполнения работ, нужных «материнским» фирмам для уменьшения размеров их прибыли, перекачивания средств «своим людям», возвращающим их заказчикам (нередко чиновникам), или других целей. Нанятые находятся, как правило, не в штате; они оформлены по срочным или гражданско-правовым договорам, заключенным для выполнения конкретной работы, а трудятся непосредственно на рабочих местах в организации, которая это инициировала, или в организации, которая играет роль нужной «крыши». Работникам не оплачивают больничные листы, не производят выплаты за вредные условия труда, отпуск; они не имеют других гарантий, которые есть у занятых по стандартным трудовым договорам [3].

Рассматриваемая в данной статье классификация разновидностей прекаризованного труда как фактора социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов (см. таблицу), безусловно, требует дополнения, так как изучение проблемы прекаризации в России в настоящее время находится на начальной стадии.

В целом в формальной и неформальной формах неустойчивости занятости в российской экономике в 2012 г. пребывало более 20 млн чел. [3]. Огромные масштабы неустойчивости занятости, когда трудовые отношения между работодателями и работниками строятся на срочной основе, не соответствуют их формальному содержанию или не оформляются, обрекая работников на ущемление их трудовых и социальных прав.

Как отмечает профессор В. Н. Бобков, под особые формы неустойчивости занятости своей значительной частью подпадает и трудовая миграция – как внешняя, так и внутренняя. Возрастающий спрос на иностранную рабочую силу из-за ее дешевизны и непритязательности предъявляет, прежде всего, неформальная экономика. Нелегальные рабочие, как правило, соглашались на непрестижные, вредные и тяжелые работы за минимальную плату без каких-либо социальных гарантий.

По мнению экспертов, в России численность иностранной рабочей силы по отношению к занятости населения превышает 12,0%, тогда как работающих по трудовым договорам – лишь 0,5%, но большинство заключаемых контрактов носит краткосрочный характер [3].

**Разновидности прекаризированного труда
как фактора социального загрязнения от экономической деятельности
хозяйствующих субъектов в России**

Форма прекаризированного труда	Признак
<i>Формальная неустойчивость занятости</i>	
Занятость на основе срочного трудового договора	Трудовые отношения, регламентированные срочными трудовыми договорами, заключаемыми с работниками предприятия
Занятость в режиме неполного рабочего времени	Трудовые отношения при работе в режиме неполного рабочего дня или недели
Занятость на фирмах-посредниках	Найм работников в фирму, предоставляющую за денежное вознаграждение предприятиям-клиентам сотрудников требуемой квалификации
Удаленная занятость	Наемный труд на основании трудовых договоров с условием работы вне места нахождения работодателя
Наемное предпринимательство	Найм собственниками индивидуальных предпринимателей, не имеющих возможности осуществлять собственный бизнес
<i>Неформальная неустойчивость занятости</i>	
Занятость в неформальном секторе	Наемный труд в неформальном секторе экономической деятельности, осуществляемой на базе домохозяйств или индивидуально
Теневая занятость	Наемный труд без оформления трудовых отношений с работодателями или с оформлением, нарушающим трудовые права работников
Занятость на фирмах-однодневках	Найм работников в фирмы, которые основываются главным образом для уклонения от налогов
Занятость на фирмах-«крышах»	Найм работников в посреднические фирмы, созданные в интересах распорядителей финансовых средств

В июле 2013 г. авторами данной статьи методом случайной выборки было опрошено более трехсот жителей моногородов одного из муниципальных образований Свердловской области с общей численностью населения 87,4 тыс. чел. (2012 г.). Экономически активное население составляло здесь в 2011 г. 54,3 тыс. чел. (62,3% численности постоянного населения).

Респондентам было предложено ответить на вопрос закрытого типа «Работаете ли Вы в настоящее время?» со следующими вариантами ответов: «Имею постоянную работу», «Имею временную работу», «Пока работаю, но есть угроза увольнения», «Нигде не работаю», «Пенсионер». Немногим более половины опрошенных (54,2%) указали, что имеют постоянную работу. Временными работниками себя обозначили 17,6% респондентов, а 9,8% отметили, что несмотря на наличие работы, для них существует угроза увольнения. Нигде не работают 8,6%; находятся на заслуженном отдыхе в связи с выходом на пенсию 9,8% ответивших. Таким образом, на момент исследования более трети (36,0%) опрошенных жителей моногорода ощущают на себе неустойчивость социально-трудовой сферы.

Можно утверждать, что в исследуемом муниципальном образовании сформировалась прослойка социально уязвимых трудящихся – прекариат, т. е. экономически активное население, не имеющее социально-экономической защищенности и уверенности в завтрашнем дне.

Отсутствие гарантий на трудовую занятость и нестабильность социально-трудовой сферы – наиболее важные факторы, негативно влияющие на здоровье населения, как утверждают американские исследователи из Университета Мичигана и Калифорнийского университета, которые проанализировали многолетние данные национальных

репрезентативных выборок, включавших свыше 1700 чел., с целью определить воздействие на здоровье граждан трудностей на рынке вакансий отдельно от случаев фактического увольнения. Оказалось, что драматические изменения на рынке труда привели к серьезному ухудшению здоровья трудящихся – в большей степени, чем курение или диагностированная гипертония. Кроме того, высокий уровень неуверенности в трудовой занятости порождает большие проблемы со здоровьем, чем безработица или потеря рабочего места. Психологи выявили ряд причин неблагоприятного психологического и физического состояния работников: неопределенность будущего, неспособность принятия решений, отсутствие регламентированности рабочих обязанностей и поддержки со стороны начальника и коллег [7].

Исходя из вышеизложенных фактов, можно представить масштабы вовлеченности российских трудящихся в процесс расширения прекаризации занятости и усугубления нестабильности социально-трудовой сферы. Приходится констатировать, что при современном уровне развития экономики сохраняется эта негативная тенденция, а в ближайшей перспективе следует ожидать обострения проблемы, что приведет к снижению социально-экономического благополучия и ухудшению состояния здоровья экономически активного населения. Работодатели, расширяющие практику использования нестандартных форм занятости с целью получения экономического эффекта, производят социальное загрязнение, так как вызывают снижение не только качества жизни наемных работников и их семей, но и качества человеческого потенциала страны.

Источники

1. Федорова А. Э., Парсюкевич А. М. Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата // Управление. 2013. № 4.
2. Прекаризация и социально-трудовые права. Стратегия профсоюзов: материалы круглого стола (19 февраля 2009 г.) // Интернет-сайт территориальной профсоюзной организации работников по найму «Содействие». Режим доступа: http://profsoouz.moy.su/index/prekarizacija_i_socialno_trudovye_prava_strategija_profsojuzov/0-25.
3. Бобков В. Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни. Режим доступа: <http://mosnarodsobor.ru/?page=news&id=1657>.
4. Варшавская Е. Я., Донова И. В. Неформальная занятость по найму: масштабы и характеристики. Режим доступа: <http://fs.nashaucheba.ru/docs/46/index-6217101.html>.
5. Старостин В. «Прекаризация»: ликвидация трудовых прав работников. Режим доступа: <http://www.ikd.ru/?q=node/124>.
6. Плотонова О. Интервью – Сергей Игнатьев, председатель Банка России // Vedomosti.ru. 2013. 20. февр. Режим доступа: http://www.vedomosti.ru/library/news/9291871/11_organizacij_ne_platyat_nalogov_sergej_ignatev_predsdatel.
7. Нестабильность в работе хуже влияет на здоровье, чем увольнение // Мед. инф. сеть. 2009. 1 сент. Режим доступа: <http://www.medicinform.net/news/news14943.htm>.