

НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

А.В. Попов

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Вологодский научный центр Российской академии наук»,
Российская Федерация, ai.popov@yahoo.com

Одной из тенденций развития сферы социально–трудовых отношений является трансформация занятости. Под влиянием изменения отраслевой структуры мирового хозяйства, усиления глобализации, внедрения результатов НТП и действия иных факторов происходит отказ от привычной для XX века модели занятости, основанной на бессрочных трудовых договорах, полном рабочем дне и предоставлении работникам полных социальных гарантий [12]. В современном обществе все большее распространение получают новые формы трудовых отношений: срочная занятость, работа на условиях неполного рабочего времени, «многосторонний заемный труд», фриланс, телетруд и т.д. Согласно докладу «World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs», в настоящее время стандартная модель занятости характерна для менее чем четверти наемных работников [14]. Хотя наибольший вклад в данный результат внесли слаборазвитые страны, с конца прошлого века повсеместно наблюдается глобальный процесс дестандартизации занятости. Так, с 1984 по 2016 гг. в странах ЕС было зафиксировано увеличение масштабов временной (с 8 до 14%) и неполной (с 12 до 17%) занятости [1]. Показательным представляется пример Японии, где, несмотря на функционирование системы «пожизненного найма», в период 1986–2008 гг. произошел рост доли «нерегулярных работников» с 17 до 34% в общей численности занятых [11]. Данные тенденции в полной мере характерны и для Союзного государства России и Беларуси. Как показывают исследования, еще в 2004 г. вовлеченными в нестандартные трудовые отношения были около 25–30% российских работников [6, с. 28]. При этом в 2013 г. удельный вес нестандартно занятых в Беларуси оценивался на уровне 30% [8, с. 67].

В то же время распространение атипичных форм занятости оказывает противоречивое воздействие на устойчивость развития территорий. С одной стороны, нельзя не отметить положительные эффекты для субъектов рынка труда. Снижение трудовых затрат, повышение трудовой активности социально уязвимых групп населения и гибкости занятости в целом, сокращение фонда рабочего времени и т.д. позитивно сказываются на показателях экономического роста. С другой стороны,

наемные работники при нестандартной модели трудовых отношений подвержены множеству рисков и угроз, которые в академическом сообществе связывают с появлением такого феномена, как неустойчивая занятость (в зарубежных источниках – *precarious work*) [6, с. 10; 9, с. 9]. Несмотря на то, что данное понятие активно используется в научной и практической литературе, все еще не выработано единое представление о его сущности. В наиболее общем виде под неустойчивой занятостью понимается ситуация, при которой работодатель перекладывает на работника риски и ответственность, связанные с организацией трудового процесса. Как правило, это приводит к снижению и невыплатам заработной платы, непредоставлению законных социальных гарантий, ухудшению условий труда, уязвимости и т.д., что не только отражается на качестве трудовой жизни работников [13], но и сказывается на устойчивости социально-экономического развития территорий [3, с. 50].

К настоящему времени сформировано большое количество подходов к определению сущностных основ неустойчивой занятости. Широкое распространение получила точка зрения, в соответствии с которой данный феномен рассматривается как негативное проявление нестандартных трудовых отношений [2, с. 37; 10]. Мы придерживаемся иного мнения и определяем неустойчивую занятость как самостоятельную научную категорию. Это обусловлено несколькими причинами:

– неустойчивая занятость может быть присуща любому работнику вне зависимости от формы трудовых отношений (стандартная модель занятости не гарантирует абсолютную защищенность, что, например, проявляется в существовании категории «работающих бедных», заработок которых не позволяет им удовлетворить базовые человеческие потребности);

– неустойчивая занятость является следствием вынужденных обстоятельств, а не носит добровольный характер (в случае с нестандартными трудовыми отношениями работник самостоятельно принимает решение);

– неустойчивая занятость всегда приводит к ухудшению качества трудовой жизни работников (многие нестандартные формы занятости, наоборот, позволяют заметно улучшить условия труда).

Наиболее информативным показателем, характеризующим динамику распространения неустойчивой занятости, является «занятость в неформальном секторе». С 2001 по 2017 гг. значения данного индикатора в России увеличились с 14 до 21%, достигнув максимума за рассматриваемый период. Расчеты Е.В. Ванкевич и О.В. Зайцевой за 2013 г. показывают, что около 10% трудовых ресурсов Республики Беларусь являются неформально занятыми [5, с. 144]. Сильная отрицательная связь между уровнями душевого ВВП и долей неформально занятых [4, с. 94] позволяет говорить о том, что сложившаяся ситуация наносит огромный урон экономической устойчивости Союзного государства.

Таким образом, глобальный процесс трансформация трудовых отношений помимо позитивных изменений, несет в себе множество угроз, одной из которых выступает снижение устойчивости положения работников на рынке труда. Как показывают исследования, это влечет за собой ухудшение условий труда и трудового процесса в целом, что в конечном итоге негативно сказывается на показателях социально-экономического развития территорий. Распространение данного явления в России и Беларуси наиболее четко иллюстрирует занятость населения в неформальном секторе экономики. В то же время отсутствие статистической информации, позволяющей в полной мере проанализировать масштабы, причины и последствия распространения неустойчивой занятости, а также ограниченность эмпирических исследований, диктуют необходимость разработки методических подходов к ее исследованию.

Список использованных источников:

1. База данных Организации экономического сотрудничества и развития // ОЭСР. – URL: <https://data.oecd.org> (дата обращения: 10.02.2018).
2. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости / П.В. Бизюков. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. – 152 с.
3. Бобков В.Н. Неустойчивость занятости как современная проблема и исследовательская категория / В.Н. Бобков, О.В. Вередюк // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184). – С. 43–51.
4. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. – М.: ИД Высшей школы экономики, 2014. – 535 с.
5. Ванкевич Е.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирования / Е.В. Ванкевич, О.В. Зайцева // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 3. – С. 129–146.

6. Гимпельсон В.Е. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
7. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
8. Шевченко С.В. Применение в Республике Беларусь гибких форм занятости / С.В. Шевченко // Труды БГТУ. Серия 5: Экономика и управление. – 2013. – № 7. – С. 66–68.
9. Cranford C.J. Precarious Employment in the Canadian Labor Market: A Statistical Portrait / C.J. Cranford, L.F. Vosko, N. Zukewich // Just Labour. – 2003. – No 3. – Pp. 6–22.
10. Fudge J. The Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers / J. Fudge. – URL: <https://ssrn.com/abstract=1958360> (accessed: 10.02.2018).
11. Futagami S. Non-standard employment in Japan: gender dimensions / S. Futagami. – URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—inst/documents/publication/wcms_192841.pdf (accessed: 10.10.2018).
12. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects // International Labour Organization. – URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (accessed: 10.10.2018).
13. Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe / Eds.: G. Rodgers, J. Rodgers. – Brussels: International Labour Organisation, 1989. – 301 p.
14. World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs // International Labour Organization. – URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_368626.pdf (accessed: 10.10.2018).