

А.М. Колот

Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации

Рассматриваются факторы, дестабилизирующие социально-трудовую сферу и вызывающие многочисленные асимметрии в ней. Доказано, что среди указанных выше факторов одно из основных мест занимает трансформация института занятости и разновекторность, противоречивость изменений на рынке труда.

Обозначены причины развития явления, получившего название "прекаризация". Приведены индикаторы, характеризующие масштабы прекаризации.

Ключевые слова: нестандартная занятость, прекариат, прекарии, прекаризация.

The article considers factors that destabilize labour and social spheres and cause numerous asymmetries in it. It is proved that one of the major factors mentioned above is the transformation of the institution of employment and multi-vector and contradictory changes in the labour market.

The reason for the phenomenon known as precarisation have been identified. Indicators characterizing the extent of precariousness have been revealed.

Keywords: non-standard employment, precariat, precarisation.

Мы являемся свидетелями происходящих во всех сферах общественной жизни глобальных разновекторных изменений, которые касаются всех и каждого. При этом совершенно очевидно растущее значение социальных последствий этих изменений. Справедливым считается распространенное мнение о том, что именно социальные проблемы будут определяющими в новом столетии. В этом нас убеждают тенденции развития социально-трудовой сферы последних двух десятилетий. Действительно, и Украина, и Россия, и мировое сообщество в целом пережили за последние двадцать лет масштабные многовекторные изменения, которые трансформировали едва ли не все составляющие социально-экономического бытия. Между тем эти изменения так и не приблизили нас к стабильности, не придали социально-экономическому развитию устойчивую динамику, не устранили асимметрию экономических результатов, с одной стороны, и социальных завоеваний абсолютного большинства населения – с другой. Зато появились новые и углубились прежние риски, расширилось поле сегментов нестабильности, усилилась непредсказуемость последствий хозяйственной деятельности. Особенно наглядно динамика нестабильности, асимметрий в различных их проявлениях прослеживается на примере **социально-трудовой сферы**, в центре которой – экономически активный человек и которая является институциональным пространством формирования,

функционирования и развития социально-трудовых отношений, все больше приобретающих нездоровые признаки.

Вынуждены констатировать, что асимметрии в экономическом и социальном развитии, неустойчивость в самом широком ее понимании, десоциализация отношений в сфере труда, снижение социальной сплоченности, распространение социального отторжения – это все тренды, реальность начала нового века, и в этом видится едва ли не главный парадокс нашего времени.

Факторы, дестабилизирующие социально-трудовую сферу в мировом ее измерении и вызывающие многочисленные асимметрии в ней, носят как объективный, так и субъективный характер. Наиболее значимые среди них следующие:

- глобализация мировой экономики и рост открытости национальной в их нынешнем формате;
- трансформация в сторону ухудшения возрастной структуры населения в целом и экономически активного в частности;
- либерализация социально-экономической политики, составной частью которой является т.н. **экономический центрзм**;
- замедление темпов экономического роста;
- снижение роли социального диалога в оптимизации отношений между ведущими социальными силами;
- низкая, неадекватная реальным потребностям роль государства в обеспечении устойчивого развития социально-трудовой сферы;
- недостаточное научное обеспечение этой проблематики, несформированность современного экономического мышления и мировоззрения у многих членов социума;

Колот Анатолий Михайлович, доктор экономических наук, профессор, Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана (Киев).

© Колот А.М., 2014

- растущая сегментация социально-трудовой сферы, в которой уживаются доиндустриальные, индустриальные и постиндустриальные уклады, методы регулирования;

- трансформация института занятости и разновекторность изменений на рынке труда.

Среди выделенных выше факторов, обуславливающих неустойчивое развитие социально-трудовой сферы, особое место принадлежит трансформации института занятости и разновекторности, противоречивости изменений на рынке труда.

В развитие предыдущего тезиса акцентируем внимание на том, что современный рынок труда в глобальном его измерении — это мир контрастов, мир противоречивых трендов, мир неоднозначных по последствиям изменений. Результаты проведенных автором исследований дают основание выделить ряд взаимосвязанных процессов, произошедших за последние 10–15 лет, приобретающих все большие масштабы и интенсивность, трансформирующих мир труда и устоявшиеся параметры рынка труда. Среди них:

- распространение новых, нестандартных форм занятости и атипичных моделей организации рабочего времени;

- повышение гибкости рынка труда, распространяемой на все его параметры – спрос, предложение, цену рабочей силы;

- децентрализация коллективно-договорного регулирования отношений в сфере занятости;

- нарастание дифференциации сегментов рынка труда, в котором причудливо уживаются элементы доиндустриальной, индустриальной и постиндустриальной эпох;

- усиление тренда, когда существенная часть работ высокой и сверхвысокой сложности уживается с такой же долей работ низкой и сверхнизкой сложности;

- разновекторность процессов, происходящих в содержании и характере труда. Подобно тому, как в начале XX века появились сотни тысяч рабочих мест на конвейерных линиях с монотонным примитивным трудом, на заре XXI века подобные рабочие места появляются в офисах, в других структурах при использовании современных информационных технологий.

Перечень явлений и процессов, изменяющих контуры, формат рынка труда, как и мира труда в целом, приведенным выше не ограничиваются, их можно продолжить. Однако важно осознавать, что трансформация института занятости – это прежде всего небывалые ранее масштабы применения нестандартных (атипичных, нетрадиционных) форм занятости и среди них:

- занятость на условиях неполного рабочего времени или неполная занятость;

- занятость на условиях срочных трудовых договоров;

- временная, непостоянная занятость, в т.ч. заемный труд;

- вторичная занятость;

- дистанционная занятость;

- занятость на основе договоров гражданско-правового характера;

- неформальная занятость, в т.ч. самозанятость;

- незарегистрированная занятость в формальном секторе.

Следует учитывать, что границы между различными формами нестандартной занятости размыты и подвижны. Что касается самого понятия “нестандартная занятость”, то определяя его сущность и характерные черты, большинство исследователей рынка труда и занятости вполне оправданно отталкиваются от обратного, а именно – дефиниции “стандартная занятость”. Под последней понимается занятость в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора и на стандартном рабочем месте.

Рассматривая природу феномена нестандартной занятости, акцентируем внимание на том, что долгосрочным и глубинным ее источником является симбиоз двух факторов, которые действуют в пространстве и во времени: увеличивающаяся потребность работодателей (спрос на нетипичную занятость) сочетается с одновременной трансформацией предложения труда.

Среди факторов, обуславливающих повышение спроса на нетипичную занятость, выделим:

- структурные сдвиги в процессе перехода от массового конвейерного производства к производству, существуемому новой экономике (экономике знаний);

- усиление глобальной конкуренции;

- значительное расширение сектора услуг;

- небывалые ранее масштабы применения информационных и коммуникационных технологий;

- возрастание гибкости рынка труда и производства.

Изменения в структуре предложения рабочей силы стимулируют такие факторы:

- возрастающее включение женщин, молодежи, в частности студентов, в экономически активную жизнь;

- повышение благосостояния домохозяйств;

- компьютеризация и увеличение технического оснащения домохозяйств;

- постепенное превращение “человека экономического” в “человека творческого”;

- повышение значения нематериальных мотивов в жизнедеятельности экономически активного населения.

Статистические данные, материалы специальных исследований свидетельствуют, что распространение нестандартной занятости характерно для большинства стран мира. Как отмечают российские исследователи этой проблематики В. Гимпельсон и Р. Капелюшников, расширение масштабов нестандартной занятости – это не кратковременная аномалия и не политический просчет, которые можно легко удалить с помощью соответствующих “правильных” законов или других рычагов государственной экономической политики. Здесь проявляется глобальная тенденция, которая имеет глубокие социальные, экономические, политические и технические корни [1].

Как согласуется распространение феномена нестандартной занятости с интересами наемных работников? Каким является соотношение выгод и потерь субъектов социально-трудовых отношений от применения нетипичной занятости? Становятся ли в этих условиях более “здоровыми” отношения в сфере непосредственного приложения труда? Ответы на эти вопросы являются ключом к

получению объективной оценки последствий применения нестандартной занятости.

Пытаясь ответить на поставленные вопросы, будем учитывать, что применение тех или иных форм нестандартной занятости во многих случаях носит добровольный, мотивированный характер. Это желание сочетать учебу и работу по атипичному трудовому договору, работа неполную смену с возможностью ухода за детьми; временная или другая нестандартная занятость с возможностью иметь больше свободного времени для самореализации в других сферах жизнедеятельности.

Однако есть и другая, более сложная и нежелательная для экономически активного человека сторона этой проблемы. Результаты специальных исследований, многочисленные публикации по вопросам рынка труда и занятости убеждают в том, что применение нестандартных форм занятости все больше и больше имеет не добровольный, а вынужденный характер. Последнее связано с дефицитом рабочих мест и отсутствием возможности работать на условиях стандартного трудового договора (не ограниченного определенным периодом и полной нормой рабочего времени).

Заслуживает внимания трактовка неустойчивой, нестандартной занятости, что содержится в материалах Международной организации труда (МОТ), имеющей прямое отношение к прекаризации, о которой речь пойдет позже. Неустойчивую занятость МОТ предлагает рассматривать через призму контрактных соглашений и неустойчивых условий трудовой деятельности [2].

В странах ЕС основные причины распространения нестандартной занятости – стратегии работодателей (гибкость и снижение затрат как основа конкурентоспособности); государственные стратегии (изменения в законодательстве, способствующие распространению нестандартной занятости); глобальная конкуренция; ограниченная или слабая оппозиция [3, с. 3].

Отметим, что увеличение нестандартной занятости охватило практически все страны мира, в т.ч. и экономически развитые. Так, в странах – членах ОЭСР нестандартной занятостью по различным оценкам охвачено от 15 до 25% работающих. В целом в мире десятки миллионов людей работают на рабочих местах, находящихся вне сектора постоянной занятости. Среди них немало людей, имеющих высшее образование, которое все меньше становится гарантией стабильного социального положения.

Приведем такой показательный пример. Во многих странах – членах ЕС тенденцией в сфере занятости является массовое создание т.н. практикантских рабочих мест для выпускников высших учебных заведений. По данным опроса, проведенного в Германии, численность выпускников, которые получают после окончания высшего учебного заведения не постоянное, а практикантское место, стремительно увеличивается, причем 39% опрошенных работают полный день бесплатно, половина опрошенных жалуется на “ущемление” и воспринимает ситуацию как “унижение достоинства” [4]. Массовое создание “практикантских” рабочих мест приводит к тому, что сотни тысяч молодых специалистов многие годы находятся между миром образования и миром труда.

Развитие нестандартных форм занятости и неустойчивость социально-трудовых отношений – *основные причины развития явления, получившего название “прекаризация”*, которое, как свидетельствует практика, дестабилизирует социально-трудовую сферу, обуславливает десоциализацию отношений между трудом и капиталом и “работает” на снижение качества трудовой жизни.

Термины “*прекариат*”, “*прекарии*”, “*прекаризация*” (от англ. precarity, фр. precarite – неустойчивость, нестойкость) пришли на постсоветское пространство из зарубежной литературы и практики. Впервые на прекаризацию как общественное явление зарубежные исследователи обратили внимание в 80-х годах прошлого века. Автор этой статьи одним из первых на постсоветском пространстве [5] обратил внимание на эту важнейшую проблему социально-трудовой сферы. *Прекариат в самой общей трактовке* – это общественный слой, который находится в затруднительной, нестабильной социальной ситуации. Соответственно *прекарии* – это люди, находящиеся в нестабильных трудовых отношениях, на которых распространяются нестандартные (неустойчивые, атипичные) формы занятости; все, кто перебивается от подработки к подработке, от одной социальной помощи к другой. Что касается термина “*прекаризация*”, то его можно трактовать как распространение многообразных форм нестандартной занятости и одновременно как общественное явление, связанное с увеличением прослойки людей, которые чувствуют шаткость, ненадежность, нестабильность своего положения, своего социального бытия.

Проблематика прекаризации если не полностью, то в значительной мере сводится к отклонениям: от стандартных отношений занятости; стандартных отношений по поводу трудовых доходов; стандартных отношений защищенности от социальных рисков; стандартных, законодательно закрепленных трудовых прав.

Факторы потенциального и реального приобретения экономически активным человеком статуса “прекария” это:

- отсутствие стабильной работы и неуверенность в завтрашнем дне;
- низкий уровень трудовых доходов из-за вынужденной нестандартной занятости;
- снижение уровня социальной защищенности;
- теннизация социально-трудовых отношений;
- коррозия трудовых прав;
- полный или частичный демонтаж стандартного трудового договора.

Гай Стендинг в своей работе “Прекариат: новый опасный класс” [6], рассматривает понятие “прекариат” как социологический неологизм (по аналогии с пролетариатом), используемый для обозначения неоднородной группы трудящихся и безработных, живущих в условиях социально-экономической незащищенности. По результатам исследования, проведенного Международным фондом им. Фридриха Эберта, прекариат определяют как растущую группу тех, кто находится за чертой бедности или вообще оторван от цивилизованных общественных стремлений [7].

По Г. Стендингу [6, с. 10], прекариат состоит из людей, которые испытывают недостаток в семи формах

связанной с трудом безопасности, представленных в программе «промышленного гражданства», разработанной после Второй мировой войны для рабочего класса или промышленного пролетариата:

1) безопасность рынка труда (адекватные возможности получить доход. На макроуровне это воплощенная приверженность правительства к “полной занятости”);

2) гарантия занятости (защита от незаконного увольнения; положения, регулирующие найм и увольнение; наложение штрафов на работодателей при нарушении правил и др.);

3) гарантия труда (способность и возможность сохранить существующее место занятости, а также барьеры для профессиональной замены части квалифицированных работников неквалифицированными и возможности для “вертикальной мобильности” с точки зрения статуса и дохода);

4) безопасность труда (защита от несчастных случаев и профессиональных заболеваний посредством, например, положений, регулирующих безопасность и здоровье, ограничивающих рабочее время, работу в ночную смену и т.д.);

5) воспроизводство квалификации (возможность получить навыки с помощью ученичества, профессиональной подготовки и др., а также возможность использовать компетенции);

6) безопасность доходов (гарантия соответствующего стабильного дохода, защищенного посредством, например, установления минимального размера оплаты труда, индексации заработной платы, всестороннего социального обеспечения, прогрессивного налогообложения);

7) безопасность выражения мнения (коллективное право голоса на рынке труда через, например, независимые профсоюзы, которые имеют право на забастовку).

Для комплексной характеристики категории “прекарии” последнюю следует рассматривать, на наш взгляд, как минимум с четырех позиций. Прекарии – это экономически активное население:

1) частично или полностью исключенное из состава официально работающей рабочей силы, и это удаление имеет вынужденный характер;

2) испытывающее социальную опасность (незащищенность) из-за нестабильной занятости;

3) в отношении которого имеет место полный или частичный демонтаж стандартного трудового договора не по его инициативе;

4) не имеющее возможности реализовать свое право на достойный труд.

Продолжение см. в №3 (2014) журнала.

Список используемой литературы

1. *Нестандартная занятость в российской экономике* / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшниковой. – М. : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. – С. 386.
2. *ILO.2012. From precarious work to decent work: outcome document to the workers symposium on policies and regula-*

tions to combat precarious employment/ International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012. – P.86. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (accessed: 07.05.2013)

3. *Maarten Keune. Precarious employment in the EU: the role of trade unions. Workers Symposium on Policies and Regulations Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment ILO, Geneva 4–7 October, 2011. – 13 p.*

4. *Електронний ресурс.* – Режим доступа : <http://www.studentsatwork.org/UNI113303240005739/doc129458A.html>

5. *Колот А.М. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів / А.М. Колот // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Випуск 14. – 2009. – Тернопіль, “Економічна думка”. – С. 76–84.*

6. *Guy Standing. The Precariat: The New Dangerous Class. New York, Bloomsbury Academic. – 2011. – 192 p.*

7. *Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack, Klaus Kraemer, Frederic Speidel. Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006. – 108 p.*

Стаття надійшла 12.03.2014

Ярмарок вакансій для осіб з обмеженими можливостями провели у Рівному

З метою сприяння працевлаштуванню інвалідів 18 червня в Рівненському міському центрі зайнятості пройшов міні-ярмарок вакансій «Робота для тебе» за участю роботодавців: Рівненського професійного ліцею, КП «Рівнекнига», КАТП – 1728, ПП «Кондор-ВВС», маркетів «Епіцентр», «Фреш», ПП «Афіша інком» та ін. Це лише один із низки заходів, спрямованих на вирішення проблем працевлаштування безробітних та осіб з обмеженими фізичними можливостями. Роботодавцями було заявлено 35 вакансій за 19 різноманітними професіями та посадами. Ярмарок відвідали майже 40 осіб з інвалідністю.

Представники роботодавців розповіли про свої підприємства та наявні вільні робочі місця для осіб з обмеженими фізичними можливостями: майстра виробничого навчання, слюсаря-ремонтника, робітника з комплексного обслуговування й ремонту будинків, психолога, охоронника, сторожа, приймальника товарів, продавців продовольчих та непродовольчих товарів, касира торговельного залу, прибиральника службових приміщень тощо.

(Продовження на с. 15)