

Новые формы занятости в современном российском обществе

Научный руководитель – Барков Сергей Александрович

Тюхтяева Ксения Германовна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: kseniya1102@gmail.com

Модель классических трудовых отношений получила значительное распространение лишь в конце XIX - начале XX века. В первую очередь это было связано с процессами индустриализации и развитием массового производства. Общество, в котором стандартизация играла такую большую роль, существовало вплоть до 1970-х годов XX века. Масштабные и быстрые изменения, в обществе начавшиеся в середине XX века, связанные с такими процессами как телекоммуникационная революция, глобализация, либерализация труда и торговли, увеличение гибкости организаций, рост производительности труда, за счет его автоматизации, смещение акцентов производства в сторону демассификации, увеличение роли сферы услуг, демографические сдвиги в структуре рабочей силы, рост безработицы - все эти многочисленные и взаимосвязанные факторы приводят к появлению в конце XX века новых форм занятости.

В научной литературе нет единого определения понятия «нестандартная занятость». Как отмечает А. М. Колот, «наиболее эффективным способом описания нестандартных форм занятости служит их противопоставление традиционной модели занятости».[1]

Стандартная занятость, как утверждает американский социолог Арне Л. Каллеберг, не является естественным состоянием организации трудовых отношений, которые на протяжении всей истории существовали в виде разнообразных форм нестандартной занятости.

Сегодня же The World Employment and Social Outlook 2015 (WESO) приходит к выводу, что в большинстве стран (имеющиеся данные охватывают 84 процентов мировой рабочей силы), три четверти работников имеют нестандартную занятость: по временным или краткосрочным контрактам, без какого-либо контракта, то есть неформально занятые, самозанятые или работают бесплатно в семейном бизнесе. Более 60 процентов всех работников не имеют трудового договора. Тем не менее, даже среди наемных работников, менее половины (42 процента) работают на постоянном контракте.[4]

Новые формы занятости позволяют компаниям быстрее реагировать на конъюнктурные изменения рынка товаров и услуг, что способствует увеличению производительности труда, улучшенному обслуживанию клиентов и внедрению инноваций. Однако не следует забывать также, что для работника нестандартная занятость, прежде всего, связана с отсутствием социальной защиты. К объективным недостаткам нестандартной занятости для работников можно отнести и низкую оплату труда, отсутствие контроля за безопасностью рабочего места и, в большинстве случаев, отсутствие перспектив карьерного роста.

Важно подчеркнуть, что сокращение численности и роли «стандартных» работников в экономике способствовало «размыванию» социальной базы профсоюзов. Ослабление последних, в свою очередь, облегчает работодателю дальнейшую ликвидацию «дорогих» (социально защищенных и обеспеченных разнообразными льготами) стандартных рабочих мест или перевод их в разряд более «дешевых» нестандартных.

Однако есть и другая позиция, согласно которой экономический прогресс последних десятилетий резко поднял уровень жизни и качественно изменил жизненные стандарты. Это

привело к возрастанию автономности личности и увеличению значимости далеких от труда измерений жизни. Во все большей степени признается, что люди нуждаются в отдыхе и образовании не только для ведения профессиональной деятельности, но и для того, чтобы соответствовать требованиям жизни за пределами сферы труда. Сторонники этой позиции утверждают, что новые формы занятости способствуют развитию творческих способностей и установлению оптимального рабочего графика. Она дает возможность работнику удачно сочетать обязанности по работе с личными делами, больше времени проводить с семьей, не тратить время на дорогу.

Для более детального изучения данной проблемы, было проведено исследование, посвященное определению степени готовности россиян к увеличивающейся роли новых форм занятости в мировой экономике и в частности в России.

Большая часть респондентов была работниками, работодатели менее охотно участвовали в опросе - только 15,3%. Большая часть работников имело нестандартную занятость - 45,9%. Большая часть сотрудников, имеющих нестандартную занятость, не очень удовлетворены своей работой - большая часть ответов варьируется в пределах от 2,8 до 4,2 баллов. Ориентация на использование нестандартных форм занятости в своей карьере весьма противоречивая, несмотря на низкую удовлетворенность своей работой нестандартно занятые собираются продолжать работать на таких условиях в будущем. Работодатели тоже позитивно относятся к использованию новых форм занятости в своем бизнесе.

Источники и литература

- 1) Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшниковой. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. 400 с.
- 2) Чеканов А. Е. Нестандартные формы занятости в предпринимательских структурах // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. №14. С. 40 – 43.
- 3) Kalleberg, A.L. (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26: 341–365.
- 4) World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015