

Масштабы и направления прекаризации занятости в современном российском обществе

Салтанова Анастасия Юрьевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: ta-ma68@yandex.ru

Нестандартная занятость становится все более распространенной во всем мире и в России. Она приводит к сокращению традиционной стандартной модели занятости, трудовых и социальных прав работников на гарантированную и устойчивую занятость. Это одна из проблемных областей современных общественных отношений, усугубленная промышленной революцией, глобализацией мировых отношений во всех сферах. Пандемия стала катализатором неизбежного процесса оцифровки коммуникаций, стремительно меняющего организацию и технологии трудовой деятельности миллионов сотрудников по всему миру. Рост безработицы, переход значительного числа профессиональных групп к дистанционной работе из-за необходимости внешней изоляции для минимизации распространения Covid-19 в 2020-22 гг. приводят к радикальным изменениям на рынке труда [2].

Одним из путей поиска ответов на новые вызовы дерегулирования производственных отношений является изучение процессов прекарности на рынке труда. Сформулируем основные тезисы, раскрывающие масштабы и направления прекаризации занятости в современном российском обществе.

Во-первых, следует сказать о нетипичных формах занятости из-за нерешенных проблем адаптации договорных отношений и условий труда в формальной экономике к расширению гибкости занятости и неспособности законодательства защищать трудовые и социальные права таких работников. Преодолеть эту проблему можно только тогда, когда трудовые и деловые отношения будут развиваться в стабильной экономике со встроенными механизмами гибкого реагирования на изменения в сфере труда и занятости. Актуальность таких механизмов стремительно возрастает, т.к. нетипичные трудовые отношения, не требующие бессрочного контракта с полной рабочей неделей, конкретными часами или местом работы, указанными работодателем, становятся все более распространенными [1].

Во-вторых, в нашем обществе сейчас также играет большую роль нестандартное рабочее время. В связи с кризисом, падением спроса на продукцию или разорением компаний работодатели предпочитают не увольнять своих сотрудников, а переводить их на неполный рабочий день или отправлять в неоплачиваемые отпуска [5]. Или, наоборот для того, чтобы не нанимать новых сотрудников, вводят ненормируемые рабочие дни с сохранением прежней зарплаты.

В-третьих, нельзя забывать о сочетании меняющегося предложения потенциальной рабочей силы и растущего спроса на нестандартные рабочие места со стороны работодателей. На предложение рабочей силы влияет включение женщин, молодежи, студентов в трудовую жизнь, повышение благосостояния отдельных домохозяйств, компьютеризация и повышение технической оснащенности домохозяйств, постепенное превращение «человека экономического» в «человека творческого», повышение значения нематериальных мотивов в жизни трудоспособного населения. К факторам, способствующим увеличению спроса на нестандартные рабочие места со стороны работодателей, относят: структурные

изменения в переходе к экономике знаний, усиление глобальной конкуренции, значительное расширение сектора услуг, широкое использование информационных и коммуникационных технологий и повышение гибкости производства и рынка труда [6].

Четвертый тезис связан с тем, что в настоящее время в российской экономике сложилась ситуация, когда люди, претендующие на подходящую работу в соответствии со своими способностями и навыками, получают низкооплачиваемую и непрестижную работу. В сознание граждан проникает чувство несправедливости, формируется ощущение незащищенности. Неуверенность в завтрашнем дне передается членам семьи, ближайшее окружение заставляет задуматься о путях выхода из сложившейся ситуации. Это особенно сложно для молодых людей, которые только начинают свою жизнь и готовы принять предложенные условия, в то же время надеясь, что это будет краткосрочным явлением с вынужденными экономическими издержками [3].

В-пятых, полученное обучение не гарантирует эффективного трудоустройства. Большинство выпускников колледжей с трудом находят работу. Многие работодатели предпочитают опытных соискателей. В результате у молодых специалистов меньше шансов заполнить вакансию [4]. В такой ситуации учащимся приходится набираться опыта в более поздние годы и, таким образом, отказываться от полноценного использования своего образования.

Таким образом, прекарная занятость очень быстро меняет масштабы и направления в российском обществе. В новом цикле трансформации общества мы можем наблюдать не только уязвимость секторов рынка труда, но и изменения в способах работы сотрудников организаций. Надо признать, что при нынешнем уровне экономического развития эта негативная тенденция сохраняется и следует ожидать обострения проблемы в ближайшем будущем, что приведет к снижению социально-экономического благополучия и ухудшению здоровья населения.

Источники и литература

- 1) Анисимов Р.И., Тощенко Ж.Т. Прекарный труд в России: состояние и тенденции // СПЭК2019 «Форсайт «Россия»: будущее технологий, экономики и человека». Экономическое возрождение России. 2019. № 2(60). С. 93–103.
- 2) Беляев В.И., Кузнецова О.В. Неформальная занятость как источник формирования прекариата в России: методология исследования и оценка потенциала // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2020. №52. С.308-324.
- 3) Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекарнизация в России: введение в анализ / М.: ТЕИС, 2014–96 с.
- 4) Булатова Л.Х. Стратегии и практики неустойчивой занятости молодежи // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. – 2020. – №. 1 (4). С.150-157.
- 5) Гасюкова Е.Н., Карачаровский В.В., Ястребов Г.А. Разный прекариат: об источниках и формах нестабильности социального статуса индивидов и групп // Общественные науки и современность. 2016. № 3. С. 48–63.
- 6) Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London, Verso Books, 2003.