

Михайлова Мария Николаевна

ассистент кафедры иностранных языков
Института менеджмента и бизнеса
Тюменского государственного
нефтегазового университета

ПРЕКАРИАТИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация:

В статье рассматривается вопрос прекариатизации трудовых отношений как негативное явление в социально-экономической жизни общества. Охарактеризованы последствия неформальной занятости населения. На основе анализа феномена прекариатизации трудовых отношений определены такие его источники, как аутстаффинг, фриланс и др. Выявлены тенденции, которые, как предполагается, в будущем будут активно влиять на характер формирования трудовой занятости населения.

Ключевые слова:

прекариатизация, занятость, трудовые отношения, молодежь, аутстаффинг, фриланс, социальные гарантии.

Mikhailova Maria Nikolaevna

Assistant, Foreign Languages Department,
Institute of Management and Business,
Tyumen State Oil and Gas University

PRECARIZATION OF LABOUR RELATIONS

Summary:

The article discusses precarization of labour relations as a negative phenomenon in the social and economic life of the society. The consequences of informal employment are investigated. Studying the phenomenon of labour relations the author considers such its sources as outstaffing, freelance and others. The analysis has revealed the tendencies, which affect the formation of employment forms in the future.

Keywords:

precarization, employment, labour relations, youth, outstaffing, freelance, social guarantees.

Основной проблемой для всего корпуса социологических наук является эклектика социально-стратификационной структуры общества. Сильнейшее воздействие на генезис теории социальной стратификации оказал Карл Маркс, поставив социальное разделение в зависимость от производственных отношений. Социальная стратификация как непреложная характеристика любого типа общества, дифференцирующая людей на классы в иерархическом порядке, свидетельствует о наличии социального неравенства в области экономики, политики, профессиональной принадлежности. Соответственно и нисходящие течения также имеют две формы: первая заключается в падении индивида с более высокой социальной позиции на более низкую, не разрушая при этом исходной группы, к которой он принадлежал; другая форма проявляется в деградации социальной группы в целом, в понижении ее ранга на фоне других групп или в разрушении ее социального единства [1].

Оценивая существующие учения о социальных стратах, можно обнаружить одну, которая наиболее сильно выделяется на фоне остальных, – прекариат.

Понятие прекариатизации труда сформировано в работах следующих социологов и философов – Антонио Негри, Паоло Вирно, Майкла Хардта и др. Все они сходятся во мнении, что прекариатизация труда в современных капиталистических государствах – это естественное явление в постиндустриальном обществе. Ускоренный технический прогресс, высокие требования к уровню образования современного работника, вывод производства в третьи страны и другие приметы постиндустриального общества провоцируют возникновение нестабильности, прекариатизации в трудовой сфере развитых капиталистических государств.

В своей книге «Ситуация человека» Ханна Арендт провидчески говорит о размывании границ между классами, что превратит большинство в «одну громадную, неорганизованную, бесструктурную массу озлобленных индивидов», существующих под гнетом тоталитарных движений, во что в итоге и должен переродиться прекариат под действием вышестоящих классов. Вообще это воздействие, а точнее – прессинг на прекариат в структурно-иерархическом смысле довольно высок, о чем говорит диспозиция прекариата по Г. Стэндингу.

Пролетариат эксплуатировался капиталом, но подобная эксплуатация была прикрыта мифом о свободном и равном обмене. Антонио Негри и Майкл Хардт в своем памфлете о «триумфе неолиберализма» и его результатах «Декларация» определили прекариат следующим образом: раньше преобладали массы наемных рабочих, пролетариат, сейчас же преобладают «множества» временных работников, так называемый «прекариат», между владельцами товаров. Прекариат продолжает эксплуатироваться, но его отношение к капиталу больше не объясняется равным обменом, скорее, оно характеризуется на основе иерархии, где должник должен подчиняться кредитору.

Прекариатизированный труд и сопутствующие ему элементы (нездоровая конкуренция, возникновение таких явлений, как «кароси», аутсорсинг, статусное несоответствие работников, флексибельность трудовых взаимоотношений, пространственная динамика рабочей силы и др.) – продукт постиндустриального общества [2].

Термин «прекаризация» сегодня охватывает не только сферу труда, но и всю социальную сферу, меняя традиционную структуру общества в развитых и развивающихся странах. Для «прекариата» как нового класса нестабильное существование воспринимается как нормальное состояние (включая не только работников с низкими доходами, временных работников, безработных, но и занятых с высоким образованием, не соответствующим качеству рабочего места) [3].

Одним из важнейших факторов, связанных с условиями труда работников, является такой показатель, как гигиенические нормативы условий труда. По информации Федеральной службы государственной статистики (ФСГС) в Российской Федерации в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, в 2013 г. трудилось в соответствии с дифференциацией по видам экономической деятельности (в % от общей численности работников организаций):

- добыча полезных ископаемых – 46,8 %,
- обрабатывающие производства – 34,4 %,
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 32,8 %,
- строительство – 23,6 %,
- транспорт и связь – 26,9 %.

Следует выделить увеличение числа занятых на тяжелых работах как один из показателей всеобщей тенденции к прекариатизации на примере ключевой для социально-экономической стабильности России сферы добычи полезных ископаемых (табл. 1) [4].

Таблица 1 – Численность работников, занятых на тяжелых работах, 2010–2012 гг.

Федеральные округа РФ	Заняты на тяжелых работах (в % от общей численности работников организаций по добыче полезных ископаемых)		
	2010	2011	2012
Центральный	22,8	25,5	26,6
Северо-Западный	22,9	25,0	25,9
Приволжский	17,5	19,0	21,1
Уральский	16,8	18,1	19,1

К показателям прекариатизации некоторые исследователи относят стремление организаций к сокращению издержек на социальную защиту работников. В таблице 2 показана доля затрат предприятий основных секторов российской экономики на пособия по временной нетрудоспособности работника.

Таблица 2 – Суммы пособий по временной нетрудоспособности работника в 2009 г.

Виды экономической деятельности	Суммы пособий по временной нетрудоспособности за счет средств организаций в 2009 г. (в % от затрат организаций на соцзащиту работников)
Добыча полезных ископаемых	1,1
Обрабатывающие производства	1,7
Строительство	1,8
Транспорт и связь	1,6
Финансовая деятельность	1,2

К вогнанному в «прокрустово ложе прекариатизации» работнику, трудящемуся на тяжелых работах, во вредных или попросту опасных условиях труда, работодателем применяется наиболее беспринципный вид воздействия – задержка заработной платы (табл. 3). По данным ФСГС в 2012 г. предприятия-работодатели имели просроченную задолженность по заработной плате перед 53,1 тыс. человек.

Таблица 3 – Численность работников, перед которыми имелась просроченная задолженность по заработной плате, 2012 г.

Виды экономической деятельности	Численность работников, перед которыми имеется просроченная задолженность по заработной плате, тыс. человек
Сельское хозяйство	11,5
Рыболовство, рыбоводство	0,6
Добыча полезных ископаемых	2,5
Обрабатывающие производства	22,9

Другим показателем прекариатизации в РФ, касающимся правовой стороны вопроса, является аутстаффинг. Аутстаффинг – технология кооперации кадровых процессов путем передачи ряда функций по управлению персоналом внешним организациям [5]. Сущность механизма аутстаффинга заключается в выводе персонала за штат компании и оформлении его в штат компании-аутстаффера (провайдера) с последующим предоставлением этого персонала компании-заказчику от имени аутстаффера за вознаграждение [6].

Сегодня более 24 % различных российских компаний применяют аутстаффинг для ведения бизнеса. К тому же наблюдается тенденция роста интереса российских компаний к данному инструменту кадровой политики [7].

Аутстаффинг позволяет компании снизить издержки на оплату труда работников, а также дает возможность людям устроиться хоть на какую-то работу (хорошо известно, что в условиях высоких социальных гарантий и защищенности рабочих мест работодатели крайне неохотно принимают людей на работу; снятие защиты с рабочих мест решает эту проблему). Тем не менее с точки зрения производственных отношений это не просто откат к полному отчуждению работника от средств производства, это еще и феномен отчуждения работника от работодателя или, если можно так выразиться, двухступенчатого отчуждения работника от средств производства [8].

Нельзя исключать и влияние неформальной занятости экономически активного населения на рост уровня прекариатизации труда в РФ.

По информации ФСГС численность занятых в неформальном секторе экономики РФ увеличилась с 11 343 тыс. человек в 2004 г. до 14 096 тыс. человек в 2013 г. Данные по численности занятых в неформальном секторе экономики РФ по видам экономической деятельности на 2013 г. представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Численность занятых в неформальном секторе экономики РФ по видам по видам экономической деятельности на 2013 г.

Виды экономической деятельности	Численность занятых в неформальном секторе по видам экономической деятельности, тыс. человек
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	3 445
Рыболовство и рыбководство	36
Добыча полезных ископаемых	21
Обрабатывающие производства	1 286
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	35
Строительство	1 565

Российская социально-экономическая сфера, перенимая инновационные методы развитых стран Запада, получает вместе с ними и негативные явления, одним из них является прекариатизация трудовой деятельности. Для российского общества необходим комплекс мер, устраняющих негативные явления между работником и работодателем, которые в первую очередь обеспечат защиту труда работающих. Также необходима поддержка государства по правовым вопросам, так как сегодня прямое взаимодействие прекариата как класса и государственных органов происходит лишь на риторическом уровне.

Ссылки и примечания:

1. Сорокин П. Социальная стратификация и мобильность // Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992.
2. Standing G. *The Precariat. The New Dangerous Class*. London ; New York, 2011.
3. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11 (189). С. 93–101.
4. Таблицы 1, 3, 4 составлены по данным, предоставленным Федеральной службой государственной статистики (www.gsk.ru).
5. Слесаренко З.Р., Гафарова В.Р. Прекариат как признак незащищенности труда в мировом процессе // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 6–2. С. 202–204.
6. Иванова М.М. Аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала: правовые аспекты // Международный бухгалтерский учет. 2010. № 17. С. 38–43.
7. Кибирева А.А., Белоганов В.А. Фриланс // Актуальные проблемы социально-экономических исследований : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (20 января 2014 г.). Махачкала, 2014. С. 30–32.
8. Котляров И.Д. Аутсорсинг персонала и аутстаффинг как инструменты усиления отчуждения труда // Вестник Ивановского государственного университета. Серия «Экономика». 2012. Вып. 1. С. 44–46.

References and notes:

1. Sorokin, P 1992, 'Social stratification and mobility', in Sorokin P, *Man. Civilization. Society*, Moscow.
2. Standing, G 2011, *The Precariat. The New Dangerous Class*, London, New York.

3. Kolot, AM 2013, 'Transformation Institute of Employment as part of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precarization', *The standard of living of the population of regions of Russia*, no. 11 (189), p. 93-101.
4. Tables 1, 3, 4 are made up of data provided by the Federal State Statistics Service (www.gsk.ru).
5. Slesarenko, ZR & Gafarova, VR 2015, 'Prekariat as a sign of insecurity in the world's labor', *Actual problems of the humanities and the natural sciences*, no. 6-2, p. 202-204.
6. Ivanova, MM 2010, 'Outsourcing outstaffing, staff leasing: legal aspects', *International accounting*, no. 17, p. 38-43.
7. Kibireva, AA & Beloganov, VA 2014, 'Freelance', *Actual problems of socio-economic research: materials Intern. scientific and practical Conf. (20 January 2014)*, Makhachkala, p. 30-32.
8. Kotliarov, ID 2012, 'Outsourcing and outstaffing as tools to strengthen the alienation of labor', *Herald of Ivanovo State University. Series "Economy"*, vol. 1, p. 44-46.