

Пирвердиева Эльвира Али-кызы

ассистент кафедры иностранных языков
Тюменского индустриального университета

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация:

В статье рассматривается вопрос о прекариатизации трудовых отношений как негативном явлении в социально-экономической жизни российского общества. Установлены последствия неформальной занятости населения. Исследуются различные источники феномена прекариатизации трудовых отношений. Обоснована необходимость участия государства в регулировании ситуации, сложившейся в социально-трудовом секторе страны.

Ключевые слова:

прекариатизация, заемный труд, занятость, трудовые отношения, социальные гарантии, социально-трудовая сфера, молодежь, лица пожилого возраста.

Pirverdieva Elvira Ali-kyzy

Assistant, Foreign Languages Department,
Tyumen Industrial University

INFORMAL EMPLOYMENT AS A FACTOR OF SOCIOECONOMIC INSTABILITY IN THE RUSSIAN FEDERATION

Summary:

The article deals with precarization of labour relations as a negative phenomenon in the socioeconomic life of the Russian society. Consequences of informal employment of the population are discussed. The author studies various sources of the precarization of labour relations. The necessity of state participation in the regulation of the situation in the social and labor sector of the country is justified.

Keywords:

precarization, outsourced employment, employment, labour relations, social security, social and labor sphere, youth, elderly people.

Всеобщий переход мировой экономической системы на «постиндустриальные рельсы» генерирует новые явления в экономическом, социальном, трудовом секторах деятельности населения. Появляется потребность в извлечении «на поверхность» и исследовании этих новых типов общественной активности для выявления перспективных тенденций в поступательном движении социума. Одним из наиболее ярких и в то же время негативных проявлений будущности социально-трудовой сферы выступает прекариатизация трудовых отношений.

Трудовые отношения представляют собой базисный элемент в экономической системе, являются основным условием осуществления населением экономической активности, повышения благосостояния граждан. В связи с этим изучение феномена прекариатизации требует серьезного и многостороннего подхода.

Определение понятия «прекариатизация трудовых отношений» содержит в себе признаки таких явлений, как незащищенность, нелегитимность труда, нарушение баланса во взаимоотношениях между работником и работодателем, низведение трудящегося до уровня орудия производства и т. д. Данные явления носят вынужденный характер, в истоках их проявления отсутствует желание и добрая воля работника, что приводит к выражению их в широком спектре видов при непосредственном участии и в то же время независимо от работника. К видам проявления прекариатизации трудовых отношений можно причислить использование гражданско-правового договора как альтернативы трудовому договору, вывод сотрудников за штат, заемный труд, нестабильность в оплате труда, несоответствие условий труда общепринятым стандартам, вторичная и неформальная занятость и др.

Прекариатизация трудовых отношений особо воздействует на слои населения с низкой конкурентной способностью – профессиональной или социальной. К таким группам можно отнести молодежь и людей пожилого возраста. По данным Росстата, в 2015 г. доля молодежи (от 18 до 29 лет) от общего числа населения составила 34,7 %, лиц пожилого возраста (от 60 до 72 лет) – 2,5 %. При этом необходимо учитывать гендерную составляющую внутри этих групп. По данным исследователей М.Н. Михайловой и С.Ю. Михайлова, 84 % опрошенных работодателей отмечают низкую вероятность трудоустройства в организацию молодых специалистов [1].

Важнейшую роль в данных условиях играет контроль государственных органов власти в социально-трудовой сфере.

Нельзя сводить негативные изменения в социально-трудовой сфере только к росту уровня безработицы или увеличению численности мигрантов, претендующих на рабочие места. Эти явления, конечно, играют значительную роль, но имеют место и менее заметные, а потому представляющие большую опасность показатели социально-трудовой трансформации.

Российская социально-экономическая система испытывает на себе воздействие финансовых кризисов, которые берут начало в санкционных действиях западных государств. Это выражается в безработице, росте уровня неформальной занятости, распространении нелегитимных видов отношений между работником и работодателем и т. д. Данные явления, будучи порождением макроэкономической нестабильности, приводят к тому, что менеджмент предприятий начинает экономить на социальной безопасности своих сотрудников.

Преодоление проблем в сфере трудовых отношений связано с решением базисных задач в социально-трудовой сфере. Так, во-первых, несмотря на развитие третичного сектора экономики, необходимо создавать предприятия и в реальном секторе. Во-вторых, помимо достойной оплаты труда, требуется обеспечить социальную сторону существования работника. В-третьих, органы государственной власти должны сконцентрировать особое внимание на предприятиях, обеспечивающих продукцию, связанную с импортозамещением. Нарушение равновесия социально-экономической сферы замедляет процесс решения этих проблем, а внешнеэкономическое воздействие усиливает ее негативные трансформации.

Основная трудность, появляющаяся в период нестабильности социально-трудовой сферы, воплощается в уравнивании все снижающейся финансовой результативности и социально-трудовой безопасности работников предприятия. Желание разрешить данный вопрос реализовалось в феномене «эластичной занятости», который включает в себя частичную занятость, неформальные виды занятости, занятость на основании срочного договора, лизинг работников и др. Структурный анализ положения работника, занятого в неформальном секторе экономики, показал, что нестабильность положения на одном месте работы компенсируется стремлением трудящегося двигаться в социально-экономических координатах не «вверх» – по вертикали, а «вширь» – по горизонтальной плоскости трудового рынка и одновременно браться за несколько видов работ, предлагаемых рынком.

Помимо прочего, важную роль играет место жительства работника. Трудящиеся в сельской местности при всем желании не имеют возможности работать в нескольких местах, не говоря уже об официальном трудоустройстве хотя бы в одном из них. В связи с этим большая часть неформально занятых работников имеет гораздо больше возможностей применять свои навыки в крупных областных центрах с развитой инфраструктурой, промышленностью, предприятиями малого или крупного бизнеса.

Главным потребителем теневого сектора рынка труда является малый бизнес, где работник переходит на «теневой уровень» посредством игнорирования официального трудоустройства и сокрытия от контролирующих органов получаемого дохода. Оба данных фактора присутствуют в такой форме трудовых отношений, как «аренда работника», или заемный труд.

Заемный труд – еще одна форма проявления эластичности трудовых отношений. Суть этого явления заключается в том, что потенциальные работники, прежде чем вступить в трудовые отношения с работодателем, должны пройти на своем пути еще один пункт – посредническую организацию, которая распределяет работников по предприятиям-работодателям. Услуги таких посреднических фирм включают в себя: поиск работников, готовых стать «арендуемыми» сторонними организациями; участие в трудовых отношениях в качестве фиктивного работодателя для сотрудников, которые выведены за штат в другой организации; обеспечение организаций сезонной или временной рабочей силой.

Экономическая нестабильность породила неуверенность менеджмента предприятий в стабильности завтрашнего дня, что стало причиной частого использования организациями различных полуправовых способов экономии. Заемный труд для таких организаций в полной мере предоставляет следующие возможности: снижение затрат на обеспечение социально-трудовой безопасности работников путем игнорирования выплат в ПФ РФ, ФСС РФ; финансовые преференции малому бизнесу, такие как возможность работать по упрощенной системе налогообложения; возможность не проводить специальную оценку условий труда предпринимателям без наемного персонала, которые не являются работодателями; возможность быстро мобилизовать трудовой потенциал для решения неспрогнозированных задач без временных затрат на подбор, испытательный срок, проверку квалификации; облегчение процесса увольнения сотрудника, услуги которого не требуются фирме.

Помимо финансовых потерь и социальной необеспеченности, работники, участвующие в заемном труде, подвержены такому явлению, как прекариатизация. Неся в себе все признаки прекариатизации, присущие западным капиталистическим странам, проблемы неустойчивости, опасности, нестабильности в российской сфере труда имеют в своем основании «теневой», неформальный генезис [2]. Трудящиеся, оформленные в соответствии с законодательством РФ, попадают в сферу интересов профсоюзных организаций, чего нельзя сказать об «арендуемых» работниках. «Арендуемый» работник, являясь «вещью в себе» для государственных органов

власти и общественно-трудовых организаций, имеет крайне нестабильное положение в трудовых отношениях с работодателем.

Соответствующий уровень заемного труда является индикатором числа безработных в том или ином регионе. Более того, игнорируя тему уплаты налогов и сборов, явление заемного труда провоцирует нестабильность не только в трудовых отношениях, но и в социальной сфере в целом.

Несмотря на все негативные факторы, которыми изобилует такое явление, как заемный труд (некоторые из отрицательных аспектов преодолеваются с помощью соответствующего законодательства Российской Федерации – составление трудового соглашения на определенный срок, учитывая сезонный фактор или потребность в рабочей силе, и т. п.), его нельзя рассматривать односторонне. Феномен заемного труда в некоторых случаях возникает как объективный запрос рынка. Отсутствие у работодателей времени на изыскание трудовых ресурсов для решения конкретных задач или выполнения определенного объема работы, а также при неожиданном уходе работника с рабочего места по причине болезни или смерти толкает их к взаимодействию с организациями, специализирующимися в сфере «аренды работников». Чаще всего заемный труд носит низкоквалифицированный характер, забота о таких сотрудниках со стороны организации и государства довольно низка и подразумевает только базовые моменты социальной безопасности.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что заемный труд и неформальная занятость, хотя и несут в себе определенные положительные черты, в целом могут быть охарактеризованы как глубоко негативные явления, выражающие стагнацию социально-экономической сферы и в крайних случаях ее падение. В связи с тем, что трудовая сфера в РФ переживает в настоящее время кризисную ситуацию, государственным органам власти необходимо обратить более пристальное внимание на занятость граждан и принять кардинальные меры по устранению негативных явлений и выводу из кризиса всего социально-экономического сектора страны.

Ссылки:

1. Михайлова М.Н., Михайлов С.Ю. Проблема трудовой занятости российской молодежи в условиях социально-экономического кризиса // *Фундаментальные исследования*. 2016. № 5, ч. 2. С. 386–390.
2. Михайлова М.Н. Проблема неформальной занятости работников в современной России // *Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика*. 2015. № 4. С. 37–40.

References:

Mikhaylova, MN 2015, 'Problems of informal employment in modern Russia', *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Sotsiologiya. Ekonomika. Politika*, no. 4, pp. 37-40, (in Russian).

Mikhaylova, MN & Mikhaylov, SYu 2016, 'Problems of youth employment in the context of social and economic crisis', *Fundamental'nye issledovaniya*, no. 5, part 2, pp. 386-390, (in Russian).