

Научная статья
УДК 316.3:331.5
<https://doi.org/10.24158/spp.2021.6.5>

Прекаризация как проявление аномии в трудовой сфере

Марина Анатольевна Сигитова¹, Ксения Владимировна Филиппова²

^{1,2}Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск, Россия

¹003829@pnu.edu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5312-6649>

²008322@pnu.edu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0398-5530>

Аннотация. Статья посвящена анализу актуального социального феномена – прекаризации, рассмотренной с позиции проявления аномии в трудовой сфере. Прекаризация охватывает множество сфер и слоев трудоспособного населения, при этом оказывая негативное воздействие на различные стороны жизни индивидуумов и социума в целом. В статье структурируются и описываются объективные и субъективные причины, способствующие распространению масштаба прекариата. Так, к объективным причинам авторами были отнесены следующие: отсутствие опыта работы у молодых специалистов; требования современного рынка товаров и услуг, в условиях которого руководители ориентируются на снижение издержек, связанных с содержанием штата; инноватизация и цифровизация производственных и управленческих процессов. Субъективные причины распространения прекаризации, как правило, связаны с аномией трудовых ценностей у руководителей организаций: восприятие работников как «неодушевленного» фактора производства; непризнание ценностью личного (свободного) времени работника; дисбаланс ответственности за выполнение трудовых функций с превалированием обязательств работника по частичному осуществлению обязанностей руководителя; увеличение масштабов теневой экономики. Ключевыми последствиями прекаризации, по мнению авторов, являются следующие: увеличение масштабов бедности; активизация миграционных процессов; деформация профессиональной структуры; ухудшение материального и психоэмоционального благополучия человека.

Ключевые слова: прекаризация, аномия, рынок труда, бедность, цифровизация, теневая экономика

Для цитирования: Сигитова М.А., Филиппова К.В. Прекаризация как проявление аномии в трудовой сфере // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 6. С. 36–40. <https://doi.org/10.24158/spp.2021.6.5>.

Original article

Precarization as manifestation of anomie in the labor sphere

Marina A. Sigitova¹, Ksenia V. Filippova²

^{1,2}Pacific State University, Khabarovsk, Russia

¹003829@pnu.edu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5312-6649>

²008322@pnu.edu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0398-5530>

Abstract. The present study analyzes the current social phenomenon – precarization, considering it from the standpoint of manifestation of anomie in the labor sphere. Precarization covers many areas and strata of the working-age population, while having a negative impact on various aspects of the life of individuals and society as a whole. The study structures and describes the objective and subjective reasons that contribute to the spread of the scale of the precariat. So, the authors attributed the following to the objective reasons: lack of work experience among young specialists; requirements of the modern market for goods and services, where managers are guided by the reduction of costs associated with maintenance of the staff; innovation and digitalization of production and management processes. Subjective reasons for the spread of precarization, as a rule, are associated with the anomie of labor values among the leaders of organizations: the perception of a worker as an “inanimate” factor of production; non-recognition of the value of personal (free) time of an employee; imbalance of responsibility for the performance of labor functions with the prevalence of employee’s obligations to partially fulfill the duties of a manager; increasing the scale of the shadow economy. The authors believe that the key consequences of precarization are as follows: increase in the poverty incidence; activation of migration processes; deformation of the professional structure; deterioration of the material and psycho-emotional well-being of a person.

Keywords: precarization, anomie, labor market, poverty, digitalization, shadow economy

For citation: Sigitova M.A., Filippova K.V. Precarization as manifestation of anomie in the labor sphere // Society: Sociology, Psychology, Pedagogics. 2021. No. 6. P. 36–40. (In Russ.). <https://doi.org/10.24158/spp.2021.6.5>.

Разрушение системы трудовых ценностей на уровне индивида и общества – частная характеристика состояния аномии. Ее латентное влияние на сферу труда проявляется в смене трудовой

мотивации, различных девиациях трудового поведения (положительных и отрицательных), применении деструктивных практик кадрового менеджмента. Аномия подрывает эффективность социального управления, ослабляя роль социальных институтов. «Существование прошлой нормативно-ценностной системы и нарождающейся новой нравственной и правовой системы норм сопровождается конфликтами, моральными коллизиями, дезорганизованностью в обществе» [1].

В современном обществе последствия аномии в трудовой сфере проявляются в различных формах, в том числе в виде прекаризации, представляющей собой ущемление прав наемных работников, изменение в худшую сторону условий труда по инициативе работодателя. Данный феномен привел к образованию к началу XXI в. нового социального класса – прекариата, включающего слои общества, обладающие профессиональными знаниями, компетенциями, квалификацией и стремящиеся выстроить рациональные взаимосвязи с социумом и государством, при этом данный класс работников характеризуется нестабильным социальным положением с неопределенной, флексибильной занятостью и неустойчивой системой оплаты труда. Они полностью или частично лишены доступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты [2].

Увеличение масштабов прекариата зачастую приводит к уменьшению занятых групп населения, относящихся к среднему классу. Данные категории все чаще сталкиваются с такими явлениями на рынке труда, как временная, неполная, частичная занятость, занятость на условиях гражданско-правового характера. Так, например, в учреждениях высшего и среднего образования части преподавателей предлагается перейти с категории штатного сотрудника, занятого на условиях трудового договора, на выполнение образовательных услуг на основе договора гражданско-правового характера, который не обеспечивает социальных гарантий, принцип равенства оплаты за равную работу, оплата по договору может производиться по факту выполнения всего объема работ, т. е. в конце учебного семестра.

Прекаризация проявляется и в том, что работники отказываются от профессионально-должностного статуса в пользу низкоквалифицированного труда в сфере услуг, обеспечивающих больший доход и возможность уклонения от выплаты налогов. К примеру, врач в России зарабатывает в среднем на 20 % больше водителя, тогда как в США эта разница составляет 261 %; в Германии – 172 %; в развивающейся Бразилии – 174 % [3]. Происходит не просто недооценка труда специалистов, но и их депрофессионализация, когда ученые, инженеры, учителя уходят из своей профессии ради более высоких заработков в beauty-сферу, торговлю, охранную деятельность, таксомоторные перевозки. В результате в числе работников торговли, охраны, среди водителей такси, т. е. там, где достаточно общего среднего образования, около 40 % имеют высшее образование [4].

В настоящее время численность прекариев имеет стабильную тенденцию к увеличению, что можно объяснить как объективными, так и субъективными причинами.

К объективным причинам прекаризации относятся факторы, не связанные со стилем руководства, личностными характеристиками и ценностями руководителя. Ущемление трудовых прав молодых работников объясняется отсутствием у них опыта работы, в связи с чем данная категория выстраивает свои трудовые стратегии на основе более низких требований к условиям трудовых взаимоотношений: это вынуждает соглашаться на невысокий уровень оплаты труда, негарантированную занятость, неполный пакет социальных гарантий и т. д.

Следующей причиной, обуславливающей рост численности прекариев, можно назвать требования конкуренции на рынке товаров и услуг, детерминирующей необходимость снижения цен на продукцию, что приводит к выбору стратегии низких издержек и осознанной экономии на фонде оплаты труда и прочих затратах на персонал. Ориентация руководителей предприятий на уменьшение издержек, связанных с содержанием штата сотрудников, приводит к необходимости сокращения численности персонала. Это вынуждает высвобождать (и в форме сокращения, но чаще в форме увольнения по собственному желанию) следующие категории сотрудников: имеющих наименьший стаж работы, лиц пенсионного возраста.

Развитие научно-технического прогресса также влияет на масштаб прекаризации. Так, инноватизация деятельности хозяйствующих субъектов способствует переводу части сотрудников компании за штат или вовсе сокращению рабочих мест за счет автоматизации производственных и управленческих процессов. В этих условиях работники для сохранения рабочего места соглашаются на условия, характерные для прекариата.

Цифровизация экономики также является одной из наиболее значимых объективных причин, способствующих росту численности прекариата. Так, процессы уберизации приводят к тому, что добавленную стоимость создают не работники организаций, а алгоритмы цифровых платформ. Безусловно, для бизнеса такие технологии имеют множество преимуществ: убер-платформа заменяет посредников, при этом появляется возможность сократить затраты на содержа-

ние штата. Для работников это означает поиск новых рабочих мест, который не всегда заканчивается удачно. В результате процесса уберизации и виртуализации сократилось число государственных корпораций в США, превратившимися во все более анахроничные формы. Публичные же корпорации отказываются от традиционных стандартов корпоративного управления в пользу новых схем деятельности [5].

Таким образом, цифровизация обусловила исчезновение некоторых профессий в настоящем или ближайшем будущем. По оценкам ЦМАКП, около 45,5 % работников России (20,1 млн человек) подвержены рискам потери рабочего места в результате цифровизации и автоматизации; в результате реализации программы «Цифровая экономика» к 2024 г. около 10 млн рабочих мест может быть сокращено по тем же причинам [6].

Еще одним источником, создающим предпосылки прекариата, является расширение практик аут-технологий в кадровом менеджменте. Ответственность работодателя в данной схеме найма размыта. Поскольку одна организация создает и осуществляет формальные трудовые отношения, а другая – организует трудовую деятельность и контролирует ее выполнение, возникают условия для прекарности: затруднена процедура контроля соблюдения норм трудового законодательства, условий труда и занятости в целом.

Субъективные причины прекарности наибольшим образом объясняются аномией трудовых ценностей у руководителей организаций и структурных подразделений. Среди них можно выделить следующие:

1. Восприятие работников как «неодушевленного» фактора производства, находящее отражение в формулировках руководителей: «уйдут эти – наберем по объявлению», «за дверь очередь...». Данное отношение лишает работников ощущения стабильной занятости, провидит к ущемлению их интересов, уменьшению стимулирующих выплат и т. д.

2. Непризнание ценностью личного (свободного) времени работника, что выражается в требовании сверхурочной работы, наличия на рабочем месте после окончания рабочего времени вне зависимости от необходимости выполнения трудовых функций (принцип «сиди на месте, пока не отпустит начальник»), требованием выхода на работу в выходные дни и во время текущего отпуска, выполнение объема работ в нерабочее время на дому (при возможности дистанционного осуществления трудовых функций) без возмещения отклонений условий труда ни компенсационными, ни стимулирующими доплатами. Речь идет о фактическом нарушении трудового законодательства, однако данное обстоятельство нигде не фиксируется. Такие условия приводят к профессиональному выгоранию сотрудников, психоэмоциональным и физическим перегрузкам, снижению мотивации.

3. Дисбаланс ответственности за выполнение трудовой функции с превалированием обязательств работника по частичному осуществлению обязанностей руководителя обуславливается восприятием менеджером своих обязанностей только в области осуществления функций контроля, ответственность за достижения результата перекладывается на работника без должного осуществления прочих управленческих функций. При этом частичное выполнение руководящих функций формально не фиксируется и не оплачивается.

4. Превалирование субъективного (личностного) отношения к работнику над оценкой его профессионально-квалификационных характеристик.

Значимой причиной, обуславливающей рост численности прекариев, является увеличение масштабов теневой экономики. Согласно оценкам Федеральной службы по финансовому мониторингу в 2009 г. сектор теневой экономики составлял 7,8 трл р. (19 % от ВВП), в 2018 г. – 20,7 трл р. (20 % от ВВП) [7]. По прогнозам АССА, в 2025 г. доля теневой экономики увеличится до 39,3 %. Эксперты отмечают, что ключевым фактором, стимулирующим рост теневого сектора, является уклонение от уплаты налогов. Данная позиция обусловлена нивелированием жизненных ценностей, характеризующих отношение к государству: социальная справедливость и ответственность, патриотизм, законопослушность и др. Это может также проявляться в несоблюдении норм трудового законодательства по отношению к работникам.

Еще одной причиной, способствующей увеличению численности прекариата, является страх пополнить ряды безработных. Данная причина относится к группе субъективных, однако она не обусловлена феноменом аномии. По данным Левада-Центра, на октябрь 2017 г. 30 % россиян убеждены в том, что число безработных растет, несмотря на относительную стабилизацию, и почти столько же (29 %) утверждают, что происходит сокращение кадров (увольнение) или это произойдет в ближайшее время [8]. Поэтому в условиях угрозы полной безработицы люди вынуждены приспосабливаться к предлагаемым условиям, соглашаться на неформальные условия труда и на любую работу в ущерб профессиональным возможностям, ценностям, ориентациям и интересам.

Увеличение масштабов прекариата приводит к возникновению непредвиденных социальных, политических, культурно-нравственных эффектов, деструктивно воздействующих на социум.

Наиболее социально значимым последствием прекариата является увеличение масштабов бедности, обостряющее проблему социального неравенства. В настоящее время в России распределение доходов характеризуется тем, что 1 % граждан получает 20–25 % всех доходов в стране [9]. Неравномерность распределения доходов между различными социальными слоями подтверждает индекс Джини, который на протяжении 30 последних лет имеет стабильную тенденцию к увеличению. К примеру, в 1992 г. индекс приравнивался к 0,289, а в 2018 г. – 0,411 [10].

Усилению проявления социального неравенства способствует пассивная политика государства, не способного оперативно реагировать на изменения и требования современного рынка труда. Отсутствие стратегической корректирующей политики государства приводит к искажению и деформации профессиональной структуры. Согласно результатам обследования населения по проблемам занятости, наибольшая численность занятых приходится на водителей автомобилей (чуть более 7 % общей занятости) и продавцов на торговых точках (около 7 %). Почти 1,3 млн человек – это охранники. При этом в высокотехнологических отраслях, таких как микроэлектроника и фармацевтика, доля занятых составляет всего лишь 1 %. Более того, наблюдается уменьшение занятых в производстве электро-, электронного и оптического оборудования – с 780 тыс. в 2005 г. до 630 тыс. в 2016 г., т. е. сокращение составляет 20 % за 11 лет [11].

Отсутствие гарантий стабильной занятости, возможности улучшить свое материальное благополучие активизирует миграционные процессы. В последнее время фиксируется рост настроенности молодежи на переезд в страну, предоставляющую, по их оценкам, более привлекательные условия профессиональной реализации и/или проживания. Исследователями отмечается омоложение мирового миграционного потока: 24,7 % мигрантов – это молодые люди в возрасте от 16 до 29 лет (в 2000 г. – 20,5 %) [12]. При этом более 40 % российских граждан, мигрирующих за рубеж, имеют высшее образование и владеют высокими профессиональными навыками [13]. Одной из причин миграции являются лучшие условия труда и более высокое качество трудовой жизни.

С одной стороны, проявлением, с другой – следствием прекаризации называют негативное состояние человека, его материальное и психологическое неблагополучие, вызванное неопределенностью и неустойчивостью его трудовой занятости; общими проявлениями этого состояния является эмоциональная нестабильность, тревожность, чувство неуверенности в будущем [14].

Люди теряют уверенность в себе, испытывают психологический дискомфорт, что проявляется в самых различных формах. Некоторые пополняют ряды пауперизированных и люмпенизированных классов, формируя при этом благоприятную «питательную среду» для преступности, наркомании, абсентизма, проституции и других форм девиаций в социуме. Определенная часть прекариев смиряется со своим положением и выбирает тактику приспособления к новым условиям жизни, даже за счет утраты прежде завоеванных социальных позиций. Третьи вступают с позиций фрустрации – активного противостояния этому положению, которое реализуется в форме рутинного ежедневного сопротивления, участия в протестных мероприятиях, проявления различного рода агрессии, депрессивного состояния.

Распространение прекаризации приводит к тому, что значительная часть представителей этого класса лишена возможности или ограничена в получении более качественного медицинского обслуживания, образовательных услуг их детям, проведения отдыха и досуга.

Таким образом, в силу объективных причин, связанных со сложившейся конъюнктурой рынка товаров и услуг, масштабной цифровизацией и дигитализацией, а также по ряду субъективных причин, обусловленных anomией ценностей, наблюдается масштабное увеличение прекариата. Последствия этого социального феномена – экономические, социальные, психологические – в конечном счете, приводят к тому, что представители прекариата рассматриваются лишь как «неодушевленное» средство производства. Сами же прекарии находятся в условиях нестабильности и неустойчивости на протяжении длительного времени. У представителей данного социального класса нет уверенности в будущем, а их трудовые права носят лишь декларированный характер.

Список источников:

1. Кох И.А. Социальная anomия и социальное управление [Электронный ресурс] // Известия Уральского государственного университета. 2006. № 1. URL: <https://journals.urfu.ru/index.php/izvestia3/article/view/342> (дата обращения: 19.04.2021).
2. Тощенко Ж.Т. Прекариат : от протокласса к новому классу : монография. М., 2018. 350 с.
3. Там же.
4. Гимпельсон В.Е. Нужен ли российской экономике человеческий капитал? Десять сомнений // Вопросы экономики. 2016. № 10. С. 129–143.

5. Davis G.F. What Might Replace the Modern Corporation? Uberization and the Web Page Enterprise [Электронный ресурс] // Seattle University Law Review. 2016. Vol. 39. № 2. P. 501–515. URL: <http://digitalcommons.law.seattleu.edu/sulr/vol39/iss2/13/> (дата обращения: 19.04.2021).
6. Развитие цифровой экосистемы: прямые и косвенные эффекты для экономики [Электронный ресурс] // IV Санкт-Петербургский экономический конгресс «Форсайт Россия: новое индустриальное общество. Будущее». СПб., 2018. С. 1–9. URL: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2018-03-31IT-ECO.pdf (дата обращения 15.05.2021).
7. Теневая экономика в России [Электронный ресурс] // «Финкан»: информационный портал. 2017–2021. URL: http://fin-can.ru/articles/94_tenevaja-ekonomika-v-rossii/ (дата обращения 15.05.2021).
8. Заработная плата и безработица [Электронный ресурс] // Левада-Центр. 20–24 октября 2017 г. URL: <https://www.levada.ru/2017/11/22/zarabotnaya-plata-i-bezrobotitsa/> (дата обращения 12.04.2021).
9. Статистика и показатели. Коэффициент Джини в России. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosinfostat.ru/koeffitsient-dzhini/> (дата обращения 12.04.2021).
10. Тощенко Ж.Т. Прекариат...
11. Гимпельсон В.Е. Там же.
12. Immigration by a ge group, sex and citizenship [Электронный ресурс] // Евростат. URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_find&lang=en (дата обращения 12.04.2021).
13. Воробьева О.Д., Гребенюк А.А. Эмиграция из России в конце XX – начале XXI века : аналитический доклад. М., 2016. 75 с.
14. Дружилов С. А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России : социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2018. № 1. Ч. 2. С. 53–61.

Информация об авторах

М.А. Сигитова – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Тихоокеанского государственного университета, Хабаровск, Россия.

https://www.elibrary.ru/author_items.asp?authorid=524659&pubrole=100&show_refs=1&show_option=0

К.В. Филиппова – старший преподаватель кафедры экономики и менеджмента Тихоокеанского государственного университета, Хабаровск, Россия.

https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=1015619

Information about the authors

M.A. Sigitova – PhD in Economics, Assistant Professor, the Department Economics and Management, Pacific State University, Khabarovsk, Russia.

https://www.elibrary.ru/author_items.asp?authorid=524659&pubrole=100&show_refs=1&show_option=0

K.V. Filippova – Senior Lecturer, the Department of Economics and Management, Pacific State University, Khabarovsk, Russia.

https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=1015619

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 17.05.2021;
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 25.05.2021;
Принята к публикации / Accepted for publication 24.06.2021.