

## НЕТРАДИЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНУЮ ЭПОХУ

### NON-TRADITIONAL EMPLOYMENT IN THE POST-INDUSTRIAL ERA

Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов (СПбГУП) – многопрофильный научно-образовательный центр; проводит фундаментальные исследования многих теоретических и прикладных проблем в сфере социально-трудовых отношений на мировом, региональном, страновом и местном уровнях. С 2017 г. открыта серия публикаций «Социально-трудовые конфликты», авторами которой являются известные специалисты-конфликтологи и представители российских профсоюзов. Под этой рубрикой к началу 2022 г. вышло более 30 монографий, часть которых посвящена проблемам такой сложной и динамично меняющейся социально-экономической категории как занятость, в том числе анализу развития её новых форм и связанных с ними рисков. Авторский коллектив монографии «Конфликтотенный потенциал нетрадиционной занятости и пути его снижения»<sup>1</sup> предпринял попытку проанализировать детерминанты, обстоятельства и факторы формирования и расширения границ нетрадиционной занятости, её воздействие на систему социально-трудовых взаимоотношений в современной России. Значительное внимание уделено рассмотрению противоречий, возникающих при организации атипичных взаимодействий на рынке труда в условиях становления постиндустриальной экономики, и мер сокращения их неблагоприятного влияния.

Вынесенный в заголовок книги термин «нетрадиционная занятость» имеет множество иных, зачастую не тождественных прочтений, на что указывают и сами авторы, и многие другие исследователи<sup>2</sup>. В монографии, к примеру, приведены пять опорных классификаций нестандартных форм занятости, помимо интегративно-расширенной классификации форм занятости в целом. Закономерно, что авторы уделяют повышенное внимание вопросам терминологии и классификации анализируемого явления, рассматривая нетрадиционную занятость как предмет научного исследования, подробно разбирая концептуальные подходы к описанию и изучению этого феномена. В работе глубоко проанализированы факторы формирования и распространения нетрадиционной занятости, подходы к анализу её возникновения, трансформации одной формы занятости в другую в рамках концепции технологических укладов.

Несмотря на множество методов оценки неформальной занятости, описанных авторами, возможности измерения её масштабов остаются ограниченными. Большинство исследователей, включая коллектив монографии, напрямую связывает генезис новых видов занятости с процессом развития постиндустриальной экономики и общества, даёт в целом оптимистичную оценку их дальнейшего развития. Вышесказанное, однако, вовсе не означает, что процесс становления и функционирования рынка труда «нового типа» будет проходить гладко и безболезненно. Очевидно, что технологические инновации, например, будут иметь решающее значение для повышения производительности труда и создания современных рабочих мест, однако принесут угрозу многим работникам, особенно низкоквалифицированным, чьи рабочие места уже начали заполняться роботами. В целом же новые технологии способствуют

<sup>1</sup> Конфликтотенный потенциал нетрадиционной занятости и пути его снижения / П.А. Егоров, Т.В. Ефимова, Е.А. Ильинская [и др.]. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2021.

<sup>2</sup> Колесникова О.А., Маслова Е.В., Зенкова О.А. Нестандартная занятость и прекаризация населения: проблемы интерпретации, изучения, регулирования // Регион: системы, экономика, управление. 2021. №1(52). С. 74-81; Маслова Е.В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы. Диссертация д-ра экон. наук. М., 2018.

увеличению числа нестандартных рабочих мест и самозанятых лиц. Атипичные формы трудовой деятельности ведут к повышению гибкости, улучшению баланса между работой и жизнью, предлагают людям новые перспективы, включая лиц с ограниченными возможностями и старшее поколение. Однако налицо и корреляция между ростом нетипичной занятости и ухудшением условий труда, его низкой безопасностью, высокой волатильностью доходов, недостаточным доступом к социальной защите. Именно поэтому необходима модернизация законодательства в трудовой сфере и в области социальной защиты, чтобы гарантировать социальное обеспечение для всех сотрудников, включая временных и частично занятых, а также самозанятых лиц и мобильных трудящихся, широкое применение инноваций в сферах образования для всех возрастов и групп населения.

В развитых странах, к примеру, в Европейском союзе, ширятся дискуссии об улучшении условий труда работников цифровых платформ или так называемой *gig*-экономики, т.е. модели трудовых отношений, основанной на краткосрочных контрактах или неформальных договорённостях. Но соответствующее правовое регулирование данного сегмента носит фрагментарный характер, а мнения социальных партнёров по этому вопросу диаметрально противоположны<sup>1</sup>. Руководство профсоюзов в ряде стран ЕС полагает, что нужна инициатива на общеевропейском уровне (Директива), чтобы гарантировать всем трудящимся защиту от экономических и социальных рисков, достичь самых высоких стандартов на рынке труда. Она должна содействовать прозрачности процессов принятия решений, обеспечить доступ этой группы трудящихся к коллективным переговорам и профессиональному развитию.

Особый акцент авторами сделан на конфликтологическом анализе организации нетрадиционной занятости в контексте постиндустриального труда в нашей стране. Нульзя не согласиться, что обстоятельства и условия формирования и распространения практики атипичной занятости в России имеют ярко выраженные особенности переходного периода от советской плановой экономики к рыночной. Поэтому отсутствует соответствующее законодательство, опыт ведения бизнеса и его контроля со стороны государства. Авторами систематизированы проблемы, ведущие к ущемлению прав трудящихся в практике наёмного труда, к возникновению и росту конфликтогенного потенциала. Сделан обоснованный вывод о наличии множества парадоксов в структуре постиндустриального труда, являющихся поводом для столкновения интересов между трудящимися и работодателями.

В разделе монографии о конфликтной специфике нетрадиционной занятости авторский коллектив пришёл к выводу о наиболее критичных, с точки зрения рисков, последствиях, которые трудно оспорить. Это скрытый характер конфликтной составляющей социально-трудовых процессов, обострение противоречий и наличие технологических «пробелов» в структуре постиндустриального общества. Интерес представляет также авторское исследование рисков и возможностей для работников, работодателей и государства, сделанное на основе *SWOT*-анализа. По его результатам приходится констатировать, что социальные партнёры находятся в неординарном положении: негативных моментов для трудящихся и государства оказалось больше, чем для работодателей. Чтобы в выигрыше были все акторы современного производственного процесса, необходима стандартизация появляющихся новых форм занятости. Это позволит минимизировать конфликты и сократить число запретительных мер в отношении реформирования рынка труда.

Сложные социальные процессы в трудовой сфере настоятельно требуют разработки мероприятий по минимизации негативных явлений и угроз в процессе организации нестандартных форм занятости и одновременно по поддержке наиболее эффективных из них. Этому во-

<sup>1</sup> Bulletin Quotidien Europe. 25.02.2021. №12665.

просу уделено пристальное внимание авторов. Речь идёт о балансе запретительных и реформистских (направленных на упреждение, снятие исходных противоречий, а не на улаживание конфликтов) мер. Авторами сформулированы причины и факторы, вынуждающие к запретительным действиям всех участников трудовых отношений, у каждого из которых есть свои резоны. При этом стоит отметить нейтрально-неопределённую позицию государства. Без сомнения действовать нужно осторожно и с учётом интересов всех агентов социально-трудовых отношений.

Авторы обосновали реформистский подход по снижению конфликтогенного потенциала, доказав его необходимость и целесообразность, сформулировали комплекс мер по снижению рисков в условиях роста объёмов нетрадиционной занятости. Стоит подчеркнуть, что предложенные мероприятия следует проводить с учётом специфики экономического положения нашей страны, менталитета населения, с привлечением научно-экспертного и гражданского общества. Минимизация значительного конфликтогенного потенциала – задача государства в рамках социального партнёрства. Следует отметить, что наличие у государства ресурсов для встраивания постиндустриальной занятости в современные и будущие социально-трудовые и экономические отношения – необходимое, но недостаточное условие для её успешной интеграции. Нужна определённая консолидация общества по данному вопросу, хотя молодое поколение уже отчасти вовлечено в мир труда «нового» типа, особенно высокообразованная его часть, живущая в крупных населённых пунктах.

Монографию можно порекомендовать широкому кругу читателей, тем, кому интересны процессы трансформации мира труда; она также послужит серьёзным учебным пособием для студентов, избравших такую тематику как «Экономика и управление», «Социальные науки».

**Говорова Наталья Викторовна,**

к.э.н., доцент,

в.н.с. Отдела экономических исследований ИЕ РАН,

**E-mail:** n\_govorova@mail.ru

**ORCID:** 0000-0002-9578-3225

**Govorova Natalia,**

Institute of Europe, RAS

**E-mail:** n\_govorova@mail.ru

**ORCID:** 0000-0002-9578-3225