
СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

УДК 316.334; 316.48

ПРЯЖНИКОВА О.Н.* РЕЦЕНЗИЯ НА КНИГУ: КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ / ЕГОРОВ П.А., ЕФИМОВА Т.В., ИЛЬИНСКАЯ Е.А. [и др.]. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2021. – 200 с. – (Социально-трудовые конфликты ; вып. 29).
DOI: 10.31249/rsoc/2022.02.09

Аннотация. В монографии представлены концептуальные подходы к исследованию нетрадиционной занятости. Рассматриваются особенности распространения этого феномена, связанные с ним проблемы и возможности; анализируются конфликтный потенциал нетрадиционного труда и меры по его снижению.

Ключевые слова: нетрадиционная занятость; постиндустриальный труд; регулирование нестандартной занятости; конфликтность социально-трудовых отношений; политика регулирования занятости.

PRYAZHNIKOVA O.N. Book review: Conflictogenic potential of non-traditional employment and ways to reduce it / Egorov P.A., Efimova T.V., Ilyinskaya E.A. et al. – St. Petersburg : Saint-Petersburg University of Humanities and Social Sciences, 2021. – 200 p.

Abstract. The monograph presents conceptual approaches to the research of non-traditional employment. Features of its spread, related problems and opportunities are considered. The authors analyze the

* Пряжникова Ольга Николаевна – научный сотрудник отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН. E-mail: olga.priazhnikova@inion.ru

conflict potential of non-traditional labor and formulate a set of measures to reduce it.

Keywords: non-traditional employment; postindustrial labour; regulation of non-standard employment; conflict potential of social and labor relations; employment policy.

Для цитирования: Пряжникова О.Н. [Рецензия] // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11: Социология. – 2022. – № 2 – С. 121–127. Рец. на кн.: Конфликтогенный потенциал нетрадиционной занятости и пути его снижения / Егоров П.А., Ефимова Т.В., Ильинская Е.А. [и др.]. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2021. – 200 с. – (Социально-трудовые конфликты ; вып. 29). DOI: 10.31249/rsoc/2022.02.09

Данная монография является продолжением серии «Социально-трудовые конфликты» (Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов – СПбГУП), в рамках которой публикуются труды российских специалистов в области конфликтологии и представителей профсоюзных организаций. В монографии рассматриваются концептуальные подходы к феномену нетрадиционной занятости, анализируются особенности практик нетрадиционной занятости и ее конфликтная специфика. Особого внимания заслуживают предложенные авторами меры по снижению конфликтности социально-трудовых отношений в современных российских условиях. Вопросы, поднятые в данной работе, и их значение для решения проблем, которые возникают в сфере труда в современной России, имеют особую актуальность для выработки эффективной политики в сфере регулирования нестандартной занятости в нашей стране.

С конца 1980-х годов во всем мире наблюдается увеличение объемов нетрадиционной занятости. По данным МОТ, в последние десятилетия в промышленно развитых и развивающихся странах происходит активный переход от стандартных форм занятости к нестандартным ее вариантам [Non-standard employment ..., 2016, р. XXI]. С учетом этих тенденций особую актуальность приобретают разработка и уточнение понятий для описания новых форм занятости и их классификации. Этой теме посвящена первая глава монографии, где рассматриваются подходы отечественных и зарубежных исследователей к определению нетрадиционной занято-

сти. Авторы подчеркивают, что в настоящий момент в научном сообществе отсутствует единый стандарт описания нетрадиционного труда, притом что в отечественных исследованиях чаще всего используется определение, предложенное В.Е. Гимпельсоном, Р.И. Капелюшниковым и Н.Т. Вишневской. Эти исследователи относят к нестандартной занятости «все формы занятости, отклоняющиеся от существующего стандарта» [Конфликтогенный потенциал ..., 2021, с. 14]. Это описание в целом соответствует и определению МОТ, которая квалифицирует как нетрадиционные все «формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев» [Non-standard employment around the world, 2016, р. ХХI]; к последним относятся временная (срочная) занятость, работа неполный рабочий день, временный заемный труд (аутстаффинг, аутсорсинг) и т.д.

Обобщая существующие в научной литературе подходы к описанию нетрадиционной занятости, авторы предлагают несколько возможных классификаций этого явления. Особого внимания, по мнению коллектива авторов, заслуживает интегративно-расширенная классификация форм занятости Е.В. Масловой [Маслова, 2018], где учитываются такие критерии, как тип занятости, особенности найма, наличие трудового договора, продолжительность трудовых отношений, расположение рабочего места, полнота занятости (полная / неполная), тип работодателя, наличие нормативов труда, распространение институтов социальной защиты, доминирование форм занятости [Конфликтогенный потенциал ..., 2021, с. 30–32]. Подчеркивается, что данный социально-экономический подход к выделению нестандартной занятости в отдельную форму труда дополняет традиционные юридический и социологический подходы (в первом случае нетрадиционная занятость предполагает отсутствие правовой основы трудовых отношений, во втором рассматривается в контексте нестандартных условий труда), а также служит основой для более эффективных исследований данного явления и его социально-экономической оценки.

Авторы анализируют представления о причинах возникновения нетрадиционной занятости, а также оценку данного явления и способы описания механизмов его эволюции в рамках современных концептуальных подходов (неоклассический – подход МОТ; легалистский (неоинституциональный), институциональный,

марксистский), и приходят к заключению, что нестандартная занятость представляет собой естественный результат развития сферы труда в условиях постиндустриальной экономики [Конфликтогенный потенциал ..., 2021, с. 45].

Во второй главе монографии рассматриваются особенности современной трансформации занятости, обусловленные такими причинами, как технологизация рабочих процессов, изменение отношения к труду и предпочтений в сфере занятости, процессы глобализации. Перечисленные тренды способствуют увеличению доли практик неформальной занятости и снижению объемов занятости формальной, что, в свою очередь, ведет к изменению социально-экономических характеристик занятости. Авторы предлагают интегрированный подход к оценке развития неформальной занятости на основе факторов, влияющих на ее распространение. Для целей будущих исследований эти факторы и их ключевые параметры сгруппированы по следующим категориям: организационно-экономические, социально-экономические, демографические, нормативно-правовые, ментальные, фактор спроса и предложения на рабочую силу, личностные факторы участников рынка труда [Конфликтогенный потенциал ..., 2021, с. 82].

Третья глава посвящена российской специфике распространения нетрадиционного труда и его конфликтному потенциалу в условиях постиндустриальной экономики. С одной стороны, нетрадиционная занятость несет с собой ряд выгод: она позволяет работникам использовать гибкий режим работы, оптимизировать трудовые процессы с учетом личных потребностей; работодатели, в свою очередь, получают возможности для более гибкого формирования штата сотрудников в условиях меняющейся рыночной конъюнктуры. В экономике в целом, благодаря распространению нестандартной занятости, сокращается безработица, возникают новые рабочие места, создаются условия для большей инклюзивности рынка труда. Вместе с тем авторы выявляют ряд противоречий в структуре постиндустриального труда (в том числе в России), которые могут являться причинами конфликтов в трудовой сфере, в том числе:

- 1) перевод трудовых отношений в сферу гражданско-правового регулирования, что может лишать работника гарантии его трудовых прав (оплачиваемые отпуск и больничный лист, соци-

альные отчисления, осуществляемые работодателем), а также снижать прозрачность трудовых отношений, что потенциально повышает вероятность их криминализации;

2) возложение на работника дополнительных обязанностей по организации рабочего места и трудового процесса в целом;

3) сокращение прав работников, участвующих в практиках заемного труда (аутсорсинг, аутстаффинг), так как на них не распространяется действие коллективного договора;

4) распространение практик использования партнерских приглашений (на основе которых работают, например, таксисты, курьеры – доставщики еды и другие работники, использующие приложения-агрегаторы) не предполагает гарантии каких-либо трудовых прав работника, включая гарантированную заработную плату;

5) низкий показатель централизации рабочей силы (на фоне доминирования в постиндустриальной экономике третичного сектора с преобладанием малых предприятий) сокращает возможности солидаризации и самоорганизации работников для защиты своих прав и продвижения своих интересов;

6) негативное восприятие труда российскими участниками рынка рабочей силы «как неприятной необходимости, с которой приходится мириться ради выживания», что обусловлено отрицательным социокультурным опытом 1990-х годов и последующими изменениями трудовых отношений, обусловленных ростом нетрадиционной занятости [Конфликтотенциал ..., 2021, с. 103–112].

Таким образом, новые формы организации труда, соответствующие постиндустриальному экономическому укладу, несут с собой ряд выгод для участников рынка труда и экономики в целом, однако они же провоцируют возникновение новых проблем в сферах занятости и социальной защиты. Для решения этих проблем требуются адекватные меры для снижения конфликтотенциала новых форм занятости.

В четвертой главе монографии, на основе анализа динамики разных видов занятости в России, фиксируется устойчивый тренд распространения в стране нестандартной занятости (преимущественно в формах фриланса и заемного труда). Авторы констатируют неэффективность таких подходов к контролю нестандартной

занятости, как запретительные и ограничительные меры, и подчеркивают необходимость создания механизмов регулирования, отвечающих текущим реалиям рынка труда. В качестве оптимального способа снижения конфликтогенности нестандартной занятости в российских условиях предлагается реформистский подход, который нацелен на сглаживание противоречий в организации нестандартных форм труда и, соответственно, на предупреждение конфликтов в сфере занятости. Эти цели могут быть реализованы путем формирования общих «правил игры» для регулирования постиндустриальной занятости на основе социального диалога с участием государственных органов, организаций работодателей и профсоюзов [Конфликтогенный потенциал ..., 2021, с. 137]. Кроме того, авторы предлагают набор практических мер по снижению конфликтогенного потенциала трудовых отношений. Так, рекомендуется создание структурной базы для выстраивания механизмов регулирования постиндустриального труда, которая предполагает ратификацию конвенций МОТ, касающихся постиндустриальной занятости¹, а также совершенствование инструментов социального партнерства государства и работодателей в данной сфере. Далее, предлагается незамедлительно заняться разработкой конкретных законопроектов в области организации постиндустриальных трудовых отношений в рамках трехсторонней комиссии, объединяющей законодателей, профсоюзы и ассоциации работодателей. Наконец, констатируется необходимость выработки ряда системообразующих мер в сфере труда, таких как развитие коллективно-договорных отношений и производственной демократии² [Конфликтогенный потенциал ..., 2021, с. 149–150].

Выводы и предложения авторов монографии вносят вклад в формирование теоретической базы дальнейших исследований феномена нестандартной занятости в России. Благодаря масштабному обзору научной литературы читатель получает исчерпывающее представление о существующих сегодня теоретических подходах к проблеме нестандартной занятости, с одной стороны, и ее особен-

¹ В частности, Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости». – Женева, 1997. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm (accessed: 06.01.2022).

² Производственная демократия – прямое или косвенное участие трудового коллектива в процессе управления предприятием.

ностях в отечественных экономических реалиях – с другой. Авторы предлагают также ряд практических рекомендаций по снижению и предупреждению конфликтогенности новых форм занятости, которые могут стать базисом формирующейся постиндустриальной экономической политики в сфере нестандартной занятости (на государственном и отраслевом уровнях).

Вместе с тем, следует отметить, что более полное представление о возможных путях снижения конфликтогенности нетрадиционной занятости предполагает изучение практического опыта тех стран, которые ранее других вступили в стадию постиндустриального развития и имеют опыт успешного регулирования новых форм труда и трудовых отношений. Анализ лучших современных мировых практик в данной области, с учетом российских реалий, мог бы способствовать формированию надежной эмпирической базы для разработки эффективной политики в условиях меняющегося отечественного рынка труда.

Список литературы

Конфликтогенный 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. – 200 с. – (Социально-трудовые конфликты ; вып. 29).

Маслова Е.В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации : теоретико-методологические и практические вопросы : дис. <...> доктора экономических наук. – Москва : ВНИИ труда Минтруда России, 2018. – 414 с. – URL: <https://www.dissercat.com/content/regulirovanie-nestandartnoi-zanyatosti-naseleniya-v-rossiiskoi-federatsii-teoretiko-metodolo> (дата обращения: 06.01.2022).

Non-standard employment around the world : understanding challenges, shaping prospects. – Geneva : ILO, 2016. – XXV, 374 p. – URL: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm> (accessed: 06.01.2022).