

Анализ и классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни*



Андрей Васильевич

ПОПОВ

Вологодский научный центр РАН

Вологда, Российская Федерация, 160014, ул. Горького, д. 56а

E-mail: ai.popov@yahoo.com

ORCID: 0000-0003-1770-7566; ResearcherID: I-8418-2016



Татьяна Сергеевна

СОЛОВЬЕВА

Вологодский научный центр РАН

Вологда, Российская Федерация, 160014, ул. Горького, д. 56а

E-mail: solo_86@list.ru

ORCID: 0000-0002-4803-1354; ResearcherID: I-8785-2016

Аннотация. В настоящее время концепция прекаризации занятости является одной из наиболее обсуждаемых тем в сфере социально-трудовых отношений. Причиной этого служит тот факт, что данный феномен затрагивает гораздо больше людей, чем безработица, представляя угрозу для обеспечения достойных условий труда в современных условиях хозяйствования, когда на первый план выходят гибкие формы занятости. Их использование, несмотря на множество положительных моментов, зачастую оборачивается дестабилизацией трудовых отношений, эффекты которой выходят далеко за рамки конкретного рабочего места. В этой связи целью настоящей статьи стало изучение и классификация последствий прекаризации занятости на различных

* Исследование подготовлено в рамках гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук (№ МК-3571.2019.6).

Для цитирования: Попов А.В., Соловьева Т.С. Анализ и классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 6. С. 182–196. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.10

For citation: Popov A.V., Solov'eva T.S. Analyzing and classifying the implications of employment precarization: individual, organizational and social levels. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2019, vol. 12, no. 6, pp. 182–196. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.10

уровнях организации общества. В ходе исследования были использованы общенаучные методы критического анализа, обобщения, сравнения, классификации, которые выступили базисом для анализа отечественной и зарубежной научной литературы по рассматриваемой проблематике. Результаты показали, что последствия прекаризации занятости носят действительно многогранный характер. На индивидуальном уровне это проявляется в ухудшении материального благополучия, социальной защищенности и, как следствие, состояния здоровья, а также в неопределенности личностных/семейных и профессиональных перспектив. Хотя в рамках организации и могут наблюдаться определенные выгоды, дестабилизация трудовых отношений несет куда больше угроз, заключающихся в снижении производительности труда, росте текучести кадров и увеличении издержек, связанных со здоровьем и безопасностью работников. Всё это может негативно сказываться на жизнедеятельности общества в целом, отражаясь на функционировании рынка труда, степени социальной сплоченности, устойчивости политической ситуации, масштабах социального неравенства и социальной эксклюзии, темпах социально-экономического развития. Перспективы дальнейших исследований состоят в рассмотрении обозначенных последствий прекаризации занятости с учетом специфики социально-трудовой сферы в России.

Ключевые слова: прекаризация занятости, рынок труда, неустойчивая занятость, нестандартная занятость, социально-трудовые отношения, прекариат.

Введение

Глобальная мобильность капитала и рабочей силы, повсеместное внедрение цифровых технологий, демографическое старение населения и другие тенденции современного общества оказывают значительное влияние на сферу социально-трудовых отношений. Это касается не только вопросов перераспределения рабочей силы между секторами экономики, но и существенных основ организации трудового процесса, одной из важнейших характеристик которого стала гибкость. В результате с середины 70-х гг. XX века активное развитие получили нестандартные формы занятости (временная, неполная, самозанятость, заемный труд и т.д.), принципиально отличавшиеся от традиционного для индустриальной эпохи найма на условиях полного рабочего времени и заключения бессрочного трудового договора с работодателем [1, с. 3–4]. Об интенсивности изменений красноречиво свидетельствуют данные о продолжительности рабочего времени в странах ОЭСР: в период 1970–2018 гг. среднее количество отработанных за год часов сократилось¹ с 1734. При этом появляются все новые формы занятости (фриланс, телетруд, сервисные виды труда и т.д.), заметно расширяющие возможности для непосредственного взаимодействия

с клиентами. Согласно оценкам отечественных ученых, удельный вес нестандартных работников в России имеет тенденцию к росту и приближается к 20% [2, с. 343].

Вместе с тем последствия подобных преобразований весьма противоречивы. С одной стороны, распространение нестандартной занятости способствует повышению экономической активности населения (в особенности представителей уязвимых групп) и снижению трудовых затрат, обеспечивает благоприятные условия для совмещения работы и личной жизни, профессиональной самореализации и т.д., что позитивно сказывается на субъектах рынка труда. С другой стороны, гибкость трудовых отношений зачастую оборачивается снижением устойчивости положения работников [3], что в научной литературе связывают с процессом прекаризации занятости, характеризующим нарастание нестабильности. Несмотря на отсутствие концептуальной и терминологической ясности, многие ученые склонны придерживаться точки зрения о крайне негативном воздействии данного феномена на качество трудовой жизни. Как правило, это приводит к ситуации, получившей название неустойчивая занятость, когда работник вынужденно сталкивается с неблагоприятными условиями труда, социальной незащищенностью, снижением или задержкой заработной платы, высоким ри-

¹ Hours worked // OECD Data. Available at: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

ском потери работы² и т.д., что в конечном итоге может сказаться на общей стабильности [4]. В настоящее время прекаризация занятости все чаще рассматривается в качестве глобального вызова, последствия которого охватывают самые разнообразные области жизнедеятельности [5].

В рамках данного исследования под прекаризацией занятости мы понимаем процесс дестабилизации трудовых отношений, обусловленный их трансформацией, что проявляется в снижении устойчивости положения работников и общества в целом. В отличие от большинства существующих трактовок предложенное определение наглядно отражает сущность изучаемого феномена, характер и масштабы его последствий, а отсутствие излишней конкретики позволяет обратиться к широкому спектру проблемных вопросов, что с учетом межстрановых особенностей представляется весьма перспективным.

В связи с отсутствием объективных критериев неустойчивости определить реальные масштабы проблемы достаточно затруднительно. На сегодняшний день процессы прекаризации обычно интерпретируются сквозь призму неустойчивой занятости, которая оценивается посредством индикаторов неформального сектора [6], различных форм нестандартной занятости и незавершенной безработицы [7], условий труда [8], уровня доходов [9], социальной незащищенности [10] и др. Кроме того, большой популярностью пользуются и синтетические показатели, рассчитанные на данных социологических опросов [11, 12]. В результате в зависимости от принятых критериев вовлеченность в неустойчивые трудовые отношения может значительно варьироваться: 22% в Канаде (2015 г.) [13], от 4% до трети всех занятых в США (2014–2017 гг.) [14], от 50 до 76% в России (2016 г.) [15].

Прекаризацию занятости характеризуют как системный риск, для изучения которого требуется подход, учитывающий многогранность и масштабы ее последствий, комплексность и междисциплинарность исследования [16, с. 47].

² Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects // ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

Следовательно, формирование целостного представления о возможных эффектах, обусловленных распространением данного феномена, является актуальной научной задачей. Этому способствует тот факт, что в академическом сообществе особое внимание уделяется качеству трудовой жизни работников, в то время как организационный и общественный уровни часто остаются вне исследовательского фокуса. Однако в интересах проведения эффективной политики в сфере труда и занятости необходимо рассматривать проявления прекаризации в комплексе «индивид—организация—государство», поскольку процессы, происходящие на различных уровнях организации общества, взаимосвязаны между собой и взаимовлияют друг на друга. Отсюда цель настоящего исследования заключается в изучении и классификации последствий прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.

Материалы и методы

Как было сказано ранее, в современной научной литературе отсутствует консолидированная точка зрения на сущность процесса прекаризации, что выражается в размытости сложившегося понятийного аппарата и методологическом плюрализме в подходах к исследованию неустойчивых трудовых отношений. В большинстве случаев к ним относят такие формы, как: временная, случайная, неполная, сезонная, резервная, неформальная, самозанятость и т.д. Хотя экспертами Международной организации труда (МОТ) и подчеркивается, что признаки прекаризации могут наблюдаться не только в рамках нестандартной занятости, но и стандартной³. В результате, обращаясь к большому количеству работ в данной области, достаточно сложно придерживаться какой-то одной точки зрения. В связи с этим мы попытались максимально широко взглянуть на проблему дестабилизации трудовых отношений. Для этого в ходе анализа нами рассматривались публикации, посвященные последствиям прекаризации занятости без учета теоретико-методологических различий, что накладывает некоторые ограничения на полученные выводы.

³ Там же.

Следует также отметить, что тенденции прекаризации в сфере труда характеризуют ситуацию прежде всего в наиболее благополучных странах, где законодательно закрепились стандартная модель занятости, гарантирующая работникам определенный уровень социальной защищенности. Об устойчивости трудовых отношений во многих бедных регионах мира очень сложно говорить в принципе, что подтверждают данные МОТ за 2018 г., согласно которым масштабы нестабильной занятости на этих территориях превышают 70%⁴. Вместе с тем даже в развитых странах системы социального обеспечения заметно разнятся, поэтому последствия прекаризации занятости могут иметь свою специфику в межстрановом разрезе.

Информационной базой исследования послужили отечественные и зарубежные научные труды по изучаемой проблематике. Отбор научной литературы, преимущественно эмпирической направленности, производился с помощью баз данных Google Scholar, Scopus, Web of Science и РИНЦ по ключевым словам. Далее на основании анализа аннотаций отбирались работы, которые непосредственно затрагивали тему последствий прекаризации занятости. На последнем этапе оставшиеся публикации систематизировались в три группы в соответствии с аналитическими рамками настоящего исследования.

В ходе исследования применялись общенаучные методы критического анализа, обобщения, сравнения, классификации, основанные на системно-логическом и междисциплинарном подходах. Обобщающим результатом исследования стала разработка классификации последствий прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.

Последствия прекаризации занятости: индивидуальный уровень

Большинство исследований, посвященных тематике прекаризации занятости, сосредоточены на изучении влияния данного феномена

⁴ Нестабильная занятость не является синонимом неустойчивой занятости как результата процесса ее прекаризации. Статистический показатель нестабильной занятости отражает совокупную долю самозанятых работников и помогающих им членов семьи в общей численности занятых (источник: Vulnerable employment (modeled ILO estimate) // World Bank Open Data. Available at: <https://data.worldbank.org>).

на качество трудовой жизни, которое напрямую сказывается на трудоспособности человека. В этом случае дестабилизация трудовых отношений воспринимается исключительно с негативной точки зрения, поскольку неустойчивость положения работника носит не добровольный характер (как это бывает, например, с нестандартными формами занятости), а является следствием вынужденных обстоятельств и не подразумевает получение каких-либо выгод. Кроме того, как показывает практика, последствия прекаризации выходят далеко за рамки социально-трудовой сферы.

Материальное положение и социальная защищенность. Исследование, проведенное на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, выявило негативное воздействие неустойчивости занятости на трудовые доходы работников [17, с. 61]. При этом было доказано, что в случае наличия одного фактора уязвимости средний доход снижается на 13,6%, а в случае двух — на 20,5%. Данные канадского исследования PEPSO подтверждают различия в доходе между домохозяйствами и лицами, находящимися в условиях неустойчивой занятости, по сравнению с гарантированной занятостью [18, с. 38]. В период 2011–2014 гг. разрыв составил примерно 40 тыс. долл. в год и продемонстрировал тенденцию к росту (в среднем на 5%).

Усугубляет положение тот факт, что, поскольку дестабилизация трудовых отношений обычно ведет к утрате социальных гарантий, работники не получают оплачиваемые больничные листы и отпуска, компенсацию за неблагоприятные условия труда [19, с. 18–20]. В свою очередь работодатели не осуществляют уплату страховых взносов в пенсионный фонд. В конечном итоге все это может привести к материальному неблагополучию и отразиться на возможностях доступа к качественной медицинской помощи и нормальному жилью [20], на потреблении качественных товаров и услуг, на обеспечении благополучия детей [21]. В частности, исследования в Канаде показали, что каждый десятый и каждый третий неустойчиво занятые из домохозяйств с низким уровнем доходов отмечают соответственно «частую нехватку денег даже на еду» и «время от времени» [22, с. 67–73]. Та же самая ситуация выявлена в отношении оплаты различных расхо-

дов, связанных с подготовкой детей в школу и внешкольными мероприятиями. Кроме того, ввиду ограниченных финансовых возможностей такие работники просто не могут приобрести свое собственное жилье, поэтому живут с родителями (или другими родственниками) либо вынуждены снимать недорогое жилье, в т.ч. совместно с другими людьми [4, с. 80]. В результате возникает т.н. «ловушка нестабильности» [10, с. 48–49], при которой материальные и временные затраты работника не компенсируются доходом, получаемым в условиях неустойчивой занятости. Напротив, нередко приходится соглашаться на неоплачиваемое увеличение трудовой нагрузки и количества должностных обязанностей, поскольку любые возражения могут стать причиной лишения рабочего места [23, с. 40–41].

Здоровье работника. Проведенный анализ показал, что в научной литературе отмечается наличие тесной связи между прекаризацией занятости и самочувствием работника. В подобном случае неустойчивость рассматривается как социальный фактор здоровья [24]. В силу слабой социальной защищенности, неурегулированности режима работы и т.д. такие трудовые отношения подвергают индивида высокому уровню травматизма и заболеваемости на рабочем месте [25]. Согласно Национальному обследованию состояния здоровья канадцев за 1998 г., по сравнению со средними показателями по стране при неустойчивой занятости респонденты заметно хуже оценивали свое состояние [26, с. 30]. Некоторые ученые также связывают различные проявления прекаризации с повышенным риском употребления алкоголя и наркотиков [27, 28]. Кроме того, в отдельных работах было установлено влияние неустойчивости занятости на риски сексуальных домогательств и насилия. Так, австралийские и канадские работники, занятые временно или неполный рабочий день, в отличие от постоянно занятых подвергаются значительно большим угрозам в данном отношении [29; 30, с. 10].

Как показывают исследования, дестабилизация трудовых отношений имеет особенно негативные эффекты на психологическое самочувствие индивидов [31]. Многие работы в этой области, по мнению ряда специалистов, берут начало в модели требований-контроля

(Job Demand-Control model) Р. Карасека [32], связывают снижение удовлетворенности работой, истощение и депрессию с низким уровнем контроля со стороны работников и высокими затратами психосоциальных усилий, что в долгосрочной перспективе может привести к болезням, обусловленным стрессом [26, с. 30]. На основании данных о более чем 2,7 млн. занятых в Италии Ф. Москоне с коллегами выявили причинно-следственную связь между прекаризацией занятости и назначением психотропных препаратов [33]. При этом выяснилось, что переход с постоянной на временную работу увеличивает риски ухудшения состояния психического здоровья. Похожие результаты, полученные в Южной Корее, доказали взаимосвязь между возникновением тяжелых симптомов депрессии (в т.ч. суицидальных мыслей) и неустойчивой занятостью [34, 35]. Данные углубленных интервью с жителями Швеции, имеющими опыт подобных трудовых отношений, свидетельствуют о том, что они испытывали постоянный стресс из-за неопределенности сохранения работы, ее режима и будущего облика, желания найти постоянную работу [22]. Причем это может влиять и на здоровье супруга [36]. В результате повышение неустойчивости положения работника приводит к появлению страха быть «запертым» на таких рабочих местах, что интерпретируется как «потеря контроля» с соответствующими негативными последствиями для здоровья, в частности ухудшением психического состояния, особенно у молодежи и населения среднего возраста [37]. Необходимо отметить, что сами по себе беспокойство и негативные эмоции индивида по поводу своей работы некоторые исследователи относят к субъективным факторам прекаризации трудовых отношений [38]. Кроме того, возникновение отклонений в психическом здоровье может сказываться и на физическом состоянии. Те работники, которые чаще испытывают чувство тревожности, чаще страдают от общих психосоматических осложнений, в том числе бессонницы, головных болей и снижения общей самооценки здоровья [39].

Хотя во многих исследованиях не выявлено значимых гендерных различий в субъективном восприятии здоровья среди неустойчиво занятых работников [40, 41], существует мнение, что в силу ряда факторов (гендерная сегрегация,

большая подверженность трудовой дискриминации, необходимость совмещения трудовых и домашних обязанностей и т.д.) прекаризация занятости может нанести больше вреда здоровью женщин, чем мужчин [42]. В то же время в рамках Национальной программы проверки здоровья и питания в Южной Корее были получены результаты, свидетельствующие о том, что нестандартные условия труда у мужчин чаще связаны с заболеваниями опорно-двигательного аппарата и печени, а у женщин — с психическими расстройствами [43]. Однако, по мнению специалистов, исследования прекаризации занятости как новой социальной детерминанты здоровья работников и их семей находятся в начальной стадии и требуют проведения дальнейших измерений [44, с. 233].

Планирование будущего и семейное благополучие. Отсутствие гарантий занятости накладывает неопределенность на личную жизнь работников и их планы на будущее [45], препятствует способности принимать ключевые решения относительно личной жизни и формирования семьи [46, 47]. Так, пожилые люди, находящиеся в неустойчивых трудовых отношениях, хотя и планируют выйти на пенсию позже, чем те, которые заняты на более стабильной работе, но из-за неблагоприятных условий труда принимают решение о досрочном выходе на пенсию [48]. Неустойчивость занятости может негативно влиять на репродуктивные установки работников, поскольку отсутствуют гарантии отпуска по уходу за ребенком, возрастает риск потери работы [49, с. 86]. Данные лонгитюдного исследования Swiss Household Panel показали, что в целом нестабильность работы снижает у мужчин и женщин реализацию намерений в отношении рождения детей [50, с. 19]. Происходит откладывание воплощения в жизнь таких важных личных событий, как создание серьезных отношений и воспитание детей [51]. Кроме того, вовлеченные в неустойчивую занятость индивиды не могут проводить столько времени со своей семьей, сколько им хотелось бы, по причине неудобного графика работы, необходимости поиска дополнительных источников заработка [22]. В результате нарушается баланс личной и трудовой жизни, увеличивается вероятность возникновения стрессовых ситуаций, что негативно сказывается на семейном благополучии и удовлетворенности жизни в целом.

Возможности повышения квалификации и получения профессионального опыта. Прекаризация занятости отрицательно влияет на человеческий капитал, в частности, работодатели в таких условиях ограничивают вложения в образование работников. Иногда им приходится самим оплачивать свое обучение, чтобы сохранить рабочее место или повысить шансы на получение работы с более благоприятными условиями [18, с. 57]. К тому же в случаях отсутствия у индивида трудового договора накопление стажа работы официально не фиксируется, что может в перспективе стать препятствием для трудоустройства на более достойные вакансии. Судя по данным исследования, проведенного в Нидерландах, неустойчивый характер работы в начале трудовой карьеры приводит, как правило, к неблагоприятной ситуации с занятостью и в дальнейшем (к примеру, работники, которые начинали свою трудовую деятельность с временной занятости, вероятнее всего, и по достижении 35 лет будут трудоустроены на временную работу) [52, с. 16]. Кроме того, неопределенность и непродолжительные трудовые отношения негативно влияют на удовлетворенность своим профессиональным опытом, вплоть до ощущения его отсутствия [53, с. 47]. Ситуация может усугубляться, если неустойчиво занятый работник занимает должность, на которой он не может в полной мере использовать свои знания и навыки и поэтому не до конца реализует свой потенциал. В результате у него разрушается связь с профессией [54, с. 59–62], т.е. развивается депрофессионализация.

Последствия прекаризации занятости: организационный уровень

Эффекты прекаризации трудовых отношений выходят далеко за пределы жизнедеятельности конкретных индивидов. Это рано или поздно отражается на тех организационных структурах, которые создают такие условия для своих работников [55]. Хотя количество исследований в отношении индивидуального уровня проявлений прекаризации занятости значительно больше, чем в отношении организационного и общественного уровней, можно отметить, что для работодателей, прибегающих к дестабилизации трудовых отношений, существуют как выгоды, так и риски (*таблица*).

Предполагаемые выгоды и риски неустойчивых трудовых отношений для работодателя

Выгода/риск	Содержание
<i>Предполагаемые выгоды</i>	
Краткосрочная экономия затрат и сокращение долгосрочных обязательств	Краткосрочная экономия затрат достигается за счет того, что некоторые категории работников, характеризующиеся неполной, временной или срочной занятостью, зарабатывают меньше, чем их «постоянные» коллеги, не получают социальных гарантий и, как правило, не имеют выходного пособия. Долгосрочные обязательства также сокращаются или отсутствуют, поскольку, например, временные трудовые отношения означают, что работодатели не обязаны выплачивать пенсии или предоставлять долгосрочные пособия.
Гибкость кадрового состава	Неустойчивые трудовые отношения повышают гибкость кадрового состава и дают работодателям возможность быстро реагировать на рыночные изменения. В условиях стандартных трудовых отношений сложнее осуществлять действия по перемещению, найму или высвобождению кадров.
Способность удовлетворить спрос	Рост спроса часто обуславливает потребность в дополнительных ресурсах. В этом случае существует меньше препятствий для найма временной рабочей силы, которая может позволить организациям удовлетворить этот спрос.
Привлечение работников	Некоторые работники, особенно те, кто может рассчитывать на рыночную премию за обладание уникальными навыками, не заинтересованы в долгосрочном сотрудничестве. Кроме того, отдельные люди просто предпочитают гибкость, которая достигается при временных трудовых отношениях.
Определение ресурсов	Найм работника на временной основе является эффективным способом снижения риска, связанного с подбором постоянного персонала. В этом случае, если сотрудник соответствует требованиям, ему могут быть предоставлены более выгодные условия.
<i>Предполагаемые риски</i>	
Более высокая текучесть кадров	Использование временных работников повышает риск текучести кадров, поскольку они более склонны к увольнению. Это может привести к увеличению расходов на профориентацию и обучение.
Снижение активности и согласованности действий	Сотрудники, находящиеся в неустойчивых трудовых отношениях, работают меньше, чем занятые на постоянной основе, и менее склонны вкладывать больше времени и усилий в выполнение своих обязанностей. Кроме того, деятельность этих работников в меньшей степени согласована с целями организации, что снижает отдачу от инвестиций в персонал.
Снижение производительности	Как правило, работники, вовлеченные в стабильные трудовые отношения, имеют более высокий уровень профессиональных навыков и знаний по сравнению с неустойчиво занятыми, работа которых менее продуктивна, что снижает общую эффективность работы организации.
Риски для здоровья и безопасности	Работники, находящиеся в неустойчивых трудовых отношениях, создают для организации дополнительные риски, связанные с их здоровьем и безопасностью, поскольку не обладают теми же знаниями и опытом, что и их штатные коллеги.
Снижение удовлетворенности клиентов	Плохое взаимодействие с клиентами может иметь значительные негативные последствия, в результате чего некоторые работодатели считают, что наличие непостоянных работников на должностях, особенно связанных с работой в сфере услуг, представляет собой неприемлемый риск.
Источник: Precarious employment employer's perspective: report // KPMG. Available at: https://pepso.ca/documents/kpmg-uw-report-precious-employment-may-2014.pdf	

Среди основных «стимулов» использования наиболее подверженных неустойчивости форм занятости можно выделить напряженность финансовой ситуации, изменение потребностей организации, налоговые обязательства, возможности ротации кадров и т.д. В то же время существуют и определенные риски, которые, по мнению самих работодателей, перевешивают выгоды [56, с. 8]. Рассмотрим основные из них.

Производительность труда. Неустойчивость занятости тесно связана с мотивацией и производительностью труда. При этом работники чувствуют меньшую удовлетворенность от про-

деланной работы, у них снижаются мотивация и трудовая активность [57, 58]. В достаточно большом количестве публикаций показано, что в компаниях, прибегающих к использованию менее устойчивых форм трудовых отношений, снижается производительность труда [59, 60]. Однако согласно иной точке зрения, сотрудники, которые боятся риска увольнения, могут начать работать более интенсивно, чтобы повысить свою ценность для организации [61]. Вместе с тем, как показывают исследования, креативность и способность индивида решать проблемы снижаются, если его работа имеет признаки неустойчивости [62].

Текущее состояние кадров. Социальная незащищенность, отсутствие определенности и другие негативные характеристики неустойчивых трудовых отношений могут оказать решающее влияние на желание остаться в данной организации, что проявляется в высоком уровне текучести кадров [63, с. 43]. В этом случае возникает риск потери квалифицированных работников, которые могут найти себе более достойную работу, риск появления у работодателя издержек на поиск и обучение новых сотрудников и риск общего изменения кадровой политики. При этом если признаки неустойчивой занятости затрагивают основную часть рабочих мест, это может привести к постепенной потере персоналом конкретных корпоративных навыков, приобретенных во время работы в компании, что может ограничить способность последней реагировать на рыночные изменения [64, с. 6].

Риски для здоровья и безопасности работников. Как уже было сказано выше, прекаризация занятости оказывает значительное негативное влияние на здоровье и безопасность работников. Причем работодатель рискует столкнуться с проблемами производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также с необходимостью покрытия убытков из-за отсутствия человека на работе и выплаты ему компенсации за временную нетрудоспособность. Кроме того, неудобный график работы, связанный с необходимостью возвращения домой в вечерние и ночные часы, сопровождается проблемами безопасности, особенно для женщин [65, с. 85].

Последствия прекаризации занятости: общий уровень

Процессы, происходящие на индивидуальном и организационном уровнях, взаимосвязаны и могут оказывать воздействие на жизнедеятельность общества в целом. Согласно докладу МОТ, опубликованному по результатам работы Симпозиума по вопросам политики и законодательного регулирования в борьбе с неустойчивой занятостью, который состоялся в 2011 г., влияние прекаризации трудовых отношений на социум является самым обескураживающим⁵.

⁵ From precarious work to decent work. Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment // ILO. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf

Это проявляется во многих дезориентирующих и разобщающих практиках.

Рынок труда. Процессы прекаризации занятости напрямую сказываются на функционировании рынка труда. Так, популярность временных контрактов в период экономического кризиса может обернуться их использованием на систематической основе, что приведет к еще большей экономической неопределенности, поскольку расходы фирмы, связанные с увольнением штатных сотрудников, и ее гибкость в отношении кадровой политики только усиливают друг друга⁶. При этом сосуществование стандартных и нестандартных рабочих мест может способствовать дальнейшей сегментации рынка труда, когда в одном секторе работники имеют благоприятные условия труда и гарантии занятости, а в другом — сталкиваются с неопределенностью и социальной уязвимостью (даже при выполнении одних и тех же видов работ). Известно также мнение, что вовлеченность в неустойчивые трудовые отношения снижает шансы на трудоустройство на постоянной основе, что оборачивается ростом безработицы и занятости на вторичном рынке труда [66, с. 4].

Общественное участие. Среди неустойчиво занятого населения наблюдается более низкий уровень социальной сплоченности и соседского участия. Как показывают исследования, прекаризация трудовых отношений отрицательно сказывается на участии людей в общественной деятельности, в частности в волонтерстве [65]. Существует и противоположная точка зрения, согласно которой индивиды, которые, например, вовлечены в неполную или временную занятость, чаще участвуют в общественной деятельности. Однако это характерно в большей степени для домохозяйств с высоким доходом [18, с. 121–123]. Сотрудники, подверженные неустойчивости на рабочем месте, реже являются членами профсоюзного движения [18, с. 63], что заметно сокращает перечень способов защиты их трудовых прав. В силу подобного положения многие работники не чувствуют уверенности в себе, чтобы начать отстаивать права,

⁶ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects // ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

а значит, подвергаются риску быть уволенными. Это в свою очередь провоцирует кризис гражданского участия в профсоюзном движении. Вместе с тем выявлено, что переход от неустойчивой к стабильной занятости повышает интенсивность социальных взаимодействий на 13% и вероятность участия в выборах на 20% [18, с. 128-136]. Углубленные интервью с неустойчиво занятыми канадцами показали, что такой характер труда препятствует сплоченности и коллективным действиям: работники рассматривают друг друга как конкурентов за будущие рабочие места, что приводит к возникновению чувства изоляции и отчужденности [67, с. 147].

Политическая стабильность. Социальная незащищенность всегда лежит в основе любой политической силы [68, с. 122]. Процессы прекаризации (в т.ч. в сфере занятости) подрывают общественные устои, необходимые для построения демократического общества, отдавая приоритет индивидуальной ответственности [69]. Уязвимость в различных ее формах выступает причиной возникновения недовольства и социальных конфликтов. Член-корреспондент РАН Ж.Т. Тощенко подчеркивает, что это недовольство является реакцией не бедных людей, а неустроенных, надеющихся на справедливое решение имеющихся проблем [70, с. 245]. В целом, как указывал Г. Стэндинг, неопределенность положения может сделать работников более восприимчивыми к формированию радикальных взглядов [10]. Сотрудники перестают требовать что-то от конкретного руководства и обращаются к органам власти. К примеру, движение EuroMayDay, ставшее выражением протеста против роста незащищенной занятости, адресует правительствам призыв к улучшению условий труда [10, с. 1–3]. В то же время исследования ФНИСЦ РАН показывают снижение интереса к политике у людей, подверженных неустойчивости на рабочем месте (если в 2003 г. об отсутствии интереса к политике высказалось 36% респондентов, то в 2013 г. – 63%) [70, с. 235].

Социальное неравенство и эксклюзия. Неустойчивый характер занятости и его проявления зачастую приводят к росту неравенства населения (как общему, так и в разрезе отдельных составляющих: материальной, образовательной, жилищной и др.), исключенности из си-

стемы социального обеспечения и из общества в целом. Социальное отчуждение может являться следствием угрозы снижения финансовой независимости и социальной незащищенности. При этом первичным следствием выступает доходное неравенство, которое порождает возникновение других его видов. К примеру, результаты исследований свидетельствуют о том, что широкое распространение временной занятости способствует усилению неравенства в оплате труда в странах ОЭСР и Латинской Америки [71]. Неустойчивое финансовое положение может обусловить неравенство в доступе к различным благам и услугам, изменение моделей потребления. Так, временные работники и краудворкеры встречаются со значительными сложностями в получении кредита на жилье [72]. Обобщающим результатом обозначенных процессов может стать трансформация социальной структуры общества и формирование нового класса – прекариата [10, 70].

Социально-экономическое развитие. Как уже было сказано выше, прекаризация занятости негативно воздействует на производительность труда, что непосредственно сказывается на показателях развития экономики. Это может выражаться в росте теневой занятости и «серых» заработных плат, снижении налоговых и страховых взносов [73]. Исследование на материалах отдельных субъектов СЗФО установило, что распространение неустойчивой занятости приводит к потерям от недоиспользования человеческого капитала в размере от 1% (Калининградская область) до 7% (Республика Карелия) ВРП [74, с. 286]. Наряду с этим снижаются темпы внедрения инноваций [75]. В силу того что в условиях неустойчивой занятости индивиды склонны откладывать рождение детей, это может отрицательно повлиять и на рождаемость среди населения в целом. К подобным выводам пришли ученые, анализирувавшие ситуацию на рынке труда в Италии и Испании [76]. Отсутствие гарантий оплаты больничных листов и дефицит доступа к качественной медицинской помощи также могут существенно влиять на общественное здоровье населения, а ограниченные возможности повышения квалификации препятствуют накоплению человеческого капитала.

Заключение

Таким образом, проведенный нами анализ показал поистине многогранный характер последствий прекаризации занятости, проявляющийся на индивидуальном, организационном и общественном уровнях. Данное обстоятельство мы постарались учесть в предлагаемой класси-

фикации этих последствий (*рисунок*). Поскольку рассматриваемый феномен является объектом пристального внимания ученых из самых различных областей знания, можно предположить, что обозначенный нами перечень вызываемых им негативных эффектов будет только расширяться. В рамках же настоящего исследо-

Классификация последствий прекаризации занятости по уровню организации общества

Социально-экономические последствия прекаризации занятости	
Общественный уровень	<p><i>Нарушение функционирования рынка труда.</i> Прекаризация занятости способствует нарастанию неопределенности в отношении конъюнктуры рынка труда, что может спровоцировать, например, усиление его сегментации и рост безработицы.</p> <p><i>Снижение социальной сплоченности и отказ населения от участия в общественной жизни.</i> Прекаризация занятости может повлечь за собой рост атомизации общества, поскольку неопределенность трудовой жизни негативно сказывается на социальном взаимодействии, порождая изоляцию и отчуждение.</p> <p><i>Дестабилизация политической ситуации.</i> Неустойчивость занятости является причиной недовольства и социальных конфликтов, которые в условиях отсутствия эффективного диалога с работодателем не только становятся политической повесткой, но и делают работников более подверженными радикальным настроениям.</p> <p><i>Углубление социального неравенства и рост социальной эксклюзии.</i> Распространение неустойчивой занятости продуцирует трансформацию социальной структуры общества, в результате чего формируется новый класс – прекариат, во многом отрезанный от различных благ и услуг.</p> <p><i>Замедление темпов социально-экономического развития.</i> Многогранность негативных последствий прекаризации занятости в конечном итоге оказывает деструктивное воздействие на социально-экономическое развитие территорий.</p>
Организационный уровень	<p><i>Снижение производительности труда.</i> Дестабилизация трудовых отношений, как правило, оборачивается снижением производительности труда, поскольку работники становятся менее заинтересованными в результатах своей деятельности.</p> <p><i>Рост текучести кадров.</i> Использование менее устойчивых форм занятости может подтолкнуть сотрудников к поиску другой работы, что приведет к увеличению издержек найма/увольнения работников и рисков потери конкретных корпоративных навыков.</p> <p><i>Увеличение рисков, связанных со здоровьем и безопасностью работников.</i> Негативное влияние прекаризации занятости на здоровье работников создает предпосылки для увеличения расходов на персонал.</p>
Индивидуальный уровень	<p><i>Снижение материального благополучия и социальной защищенности.</i> Прекаризация занятости негативно сказывается на трудовых доходах работников и, как правило, ведет к утрате социальных гарантий, что в совокупности отражается на благосостоянии.</p> <p><i>Ухудшение состояния здоровья.</i> Неблагоприятные условия труда как одно из характерных проявлений прекаризации занятости наносит серьезный вред физическому и психическому здоровью работников.</p> <p><i>Неопределенность личного и семейного будущего.</i> Отсутствие гарантий занятости в случае дестабилизации трудовых отношений препятствует формированию и реализации жизненных планов.</p> <p><i>Ограничение возможностей повышения квалификации и получения профессионального опыта.</i> Неустойчивая занятость заметно сужает профессиональные перспективы работников, в результате чего они вынуждены работать в сложившихся условиях.</p>

Источник: составлено авторами.

вания мы попытались сделать акцент на представлении того, как процесс дестабилизации трудовых отношений выходит за рамки трудовой жизни работников и распространяется на общество в целом, создавая угрозы устойчивости социально-экономическому положению территорий. На фоне стремительного развития нестандартных форм занятости данные вопросы видятся особенно актуальными и требующими детального изучения применительно к конкретным условиям внешней среды, так как межстрановые особенности могут накладывать серьезный отпечаток на функционирование социально-трудовой сферы.

Вместе с тем масштабность последствий процесса прекаризации занятости диктует необходимость совершенствования теоретико-методологических основ его исследования. В настоящее время наблюдается такая ситуация, когда одни и те же понятия зачастую трактуются совершенно по-разному. Поэтому внесение в эту область концептуальной и терминологической ясности должно стать отправной точкой для формирования целостной картины, отражающей сущность прекаризации занятости и ее проявлений на различных уровнях организации общества, что послужит основой разработки соответствующего методического инструментария.

Проведенное нами исследование вносит вклад в развитие представлений о возможных эффектах прекаризации занятости в контексте сложившегося в научной литературе теоретико-методологического плюрализма. В качестве научной новизны нам хотелось бы обратить

внимание на предложенную классификацию последствий изучаемого феномена по уровням организации общества, наглядно отражающую риски для различных субъектов социально-трудовых отношений. Полученные нами результаты могут стать поводом для предметного обсуждения актуальности обозначенных последствий для России, поскольку, несмотря на пристальное внимание отечественных ученых к тематике прекаризации занятости, конкретные эмпирические исследования встречаются крайне редко. Все это позволяет лучше понять перспективы развития сферы социально-трудовых отношений в ракурсе глобальных вызовов и угроз. Однако уже сейчас можно с уверенностью говорить о необходимости формирования правовых условий для внедрения более гибких форм занятости и расширения возможностей использования нестандартных трудовых договоров, что потребует приведения российского трудового законодательства в соответствие с вызовами современности. Кроме того, нельзя не отметить важность совершенствования государственной политики, направленной на осуществление реальных действий по созданию высокопроизводительных рабочих мест, последовательную легализацию неформального сектора экономики, модернизацию служб занятости и т.д. В противном случае мы можем столкнуться с дальнейшей дестабилизацией трудовых отношений, что поставит под сомнение возможность обеспечения не только достойных условий труда, но и устойчивости социально-экономического развития страны в целом.

Литература

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
2. Маслова Е.В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы: дис. ... д.э.н. М., 2018. 414 с.
3. Tangian A.S. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. *WSI-Diskussionspapier*, 2004, vol. 153, 77 p.
4. Pembroke S. *Precarious work precarious lives: how policy can create more security*. Dublin: TASC, 2018. 122 p.
5. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 2009, vol. 74, no. 1, pp. 1–22. DOI: 10.1177/000312240907400101
6. Agarwala R., Chun J. Gendering Struggles against Informal and Precarious Work. *Political Power and Social Theory*, 2018, vol. 35, pp. 1–28. DOI: 10.1108/S0198-871920180000035001
7. Barbier J.-C. Employment precariousness in a European cross-national perspective. A sociological review of thirty years of research. *CES working papers*, 2011, vol. 78, 40 p.

8. Letourneux V. *Precarious Employment and Working Conditions in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998. 108 p.
9. Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Экономика. 2013. Вып. 1. С. 25–32.
10. Standing G. *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011. 198 p.
11. Puig-Barrachina V., Levecque K., Muntaner C. Measuring employment precariousness in the European Working Conditions Survey: the social distribution in Europe. *Work*, 2014, vol. 49, pp. 143–161. DOI: 10.3233/WOR-131645
12. Vivesa A., González F., Moncadae S., Llorense C., Benach J. Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 2015, vol. 29, no. 5, pp. 379–382. DOI: 10.1016/j.gaceta.2015.06.008
13. Lewchuk W. Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 2017, vol. 28, no. 3, pp. 402–419. DOI:10.1177/1035304617722943
14. Chan J., Nair M., Rhomberg C. Precarization and Labor Resistance: Canada, the USA, India and China. *Critical Sociology*, 2019, vol. 45, no. 4–5, pp. 469–483. DOI:10.1177/0896920519827634
15. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // Народонаселение. 2019. № 2. С. 91–104. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00018
16. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4 (194). С. 44–53. DOI: 10.12737/7400
17. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). С. 56–68. DOI: 10.12737/5645
18. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook S., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. *The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities – and what to do about it*. Toronto: PEPSO, 2015. 200 p.
19. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений / В.Н. Бобков, Е.А. Черных, У.Т. Алиев, Е.И. Курильченко // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 5. С. 13–26.
20. Vives A., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C., Muntaner C., Benavides F.G., Benach J. Employment precariousness and poor mental health: evidence from Spain on a new social determinant of health. *Journal of environmental and public health*, 2013, vol. 97865. DOI: 10.1155/2013/978656
21. Macassa G., Bergström H., Malstam E., Hiswåls A.S., Soares J., Ahmadi N., Marttila A. Experiences of Employment Precariousness and Psychological Well-being in East Central Sweden. *Health Science Journal*, 2017, vol. 11, no. 2, pp. 491–497. DOI:10.21767/1791-809X.1000491
22. Lewchuk W., Lafleche M., Dyson D. *It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being*. Toronto: PEPSO, 2013. 120 p.
23. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников / А. Ляпин, Г. Нойнхедфер, Л. Шершукова, П. Бизюков. М.: Центр социально-трудовых прав, 2007. 48 с.
24. Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 2014, vol. 35, no. 1, pp. 229–253. DOI: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500
25. Quinlan M., Mayhew C., Bohle P. The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research. *International Journal of Health Services*, 2001, vol. 31, no. 2, pp. 335–414. DOI: 10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4
26. Lewchuk W., de Wolff A., King A., Polanyi M. From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just Labour*, 2003, vol. 3, pp. 23–35. DOI: 10.25071/1705-1436.165
27. Cheng W., Cheng Y. Alcohol drinking behaviours and alcohol management policies under outsourced work conditions: A qualitative study of construction workers in Taiwan. *International Journal of Drug Policy*, 2016, vol. 28, pp. 43–47. DOI: 10.1016/j.drugpo.2015.08.011
28. Bachman J., Schulenberg J. How part-time work intensity relates to drug use, problem behaviour, time use and satisfaction among high school seniors: Are these consequences merely correlates? *Developmental Psychiatry*, 1993, vol. 29, no. 2, pp. 220–235. DOI: 10.1037/0012-1649.29.2.220

29. Lamontagne A., Smith P., Louie A., Quinlan M., Shoveller J., Ostry A. Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 2009, vol. 33, no. 2, pp. 173–179. DOI: 10.1111/j.1753-6405.2009.00366.x
30. Vézina M.E., Cloutier E., Stock S., Lippel K., Fortin E. *Québec survey on working and employment conditions and occupational health and safety: summary report*. Quebec: EQCOTESST, 2011. 49 p.
31. Чуйкова Т. С., Сотникова Д. И. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 1. С. 6–19.
32. Karasek R. Job Decision Latitude, Job Demands and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 1979, vol. 24, pp. 285–308. DOI:10.2307/2392498
33. Moscone F., Tosetti E., Vittadini G. The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 2016, vol. 158, pp. 86–95. DOI: 10.1016/j.socscimed.2016.03.008
34. Jang S.-Y., Jang S.-I., Bae H.-C., Shin J., Park E.-C. Precarious employment and new-onset severe depressive symptoms: A population-based prospective study in South Korea. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2015, vol. 41, no. 4, pp. 329–337. DOI: 10.5271/sjweh.3498
35. Han K.-M., Chang J., Won E., Lee M.-S., Ham B.-J. Precarious employment associated with depressive symptoms and suicidal ideation in adult wage workers. *Journal of Affective Disorders*, 2017, vol. 218, pp. 201–209. DOI: 10.1016/j.jad.2017.04.049
36. Marcus J. The effect of unemployment on the mental health of spouses – Evidence from plant closures in Germany. *Journal of Health Economics*, 2013, vol. 32, pp. 546–558. DOI: 10.1016/j.jhealeco.2013.02.004
37. Canivet C., Aronsson G., Bernhard-Oettel C., Leineweber C., Moghaddassi M., Stengård J., Westerlund H., Östergren, P.O. The negative effects on mental health of being in a non-desired occupation in an increasingly precarious labour market. *SSM—Population Health*, 2017, vol. 3, pp. 516–524. DOI: 10.1016/j.ssmph.2017.05.009
38. Федорова А.Э., Каташинских В.С., Дворжакова З. Прекаризация трудовых отношений как фактор социального загрязнения // Экономика региона. 2016. Т. 12. Вып. 3. С. 802–814. DOI: 10.17059/2016-3-16
39. Rocha C., Crowell J.H., McCarter A.K. The Effects of Prolonged Job Insecurity on the Psychological Well-Being of Workers. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 2006, vol. 33, pp. 9–28.
40. Virtanen M., Kivimäki M., Joensuu M., Virtanen P., Elovainio M., Vahtera J. Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 2005, vol. 34, pp. 610–622. DOI: 10.1093/ije/dyi024
41. Ferrie J.E., Shipley M.J., Stansfeld S.A., Marmot M.G. Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatry morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: The Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2002, vol. 56, pp. 450–454. DOI: 10.1136/jech.56.6.450
42. Menéndez M., Benach J., Muntaner C., Amable M., O’Campo P. Is Precarious Employment More Damaging to Women’s Health Than Men’s? *Social Science & Medicine*, 2007, vol. 64, no. 4, pp. 776–781. DOI: 10.1016/j.socscimed.2006.10.035
43. Kim I.H., Khang Y.H., Muntaner C., Chun H., Cho S.I. Gender, precarious work, and chronic diseases in South Korea. *American Journal of Industrial Medicine*, 2008, vol. 51, no. 10, pp. 748–757. DOI: 10.1002/ajim.20626
44. Benach J., Vives A., Tarafa G., Delclos C., Muntaner C. What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 2016, vol. 45, no. 1, pp. 232–238. DOI: 10.1093/ije/dyv342
45. Clarke M., Lewchuk W., de Wolff A., King A. This just isn’t sustainable: Precarious employment, stress and workers’ health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 2007, vol. 30, pp. 311–326. DOI: 10.1016/j.ijlp.2007.06.005
46. Green F. Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of health economics*, 2011, vol. 30, pp. 265–276. DOI: 10.1016/j.jhealeco.2010.12.005
47. Попов А.В. Неустойчивая занятость: распространенность и социально-демографические характеристики работников // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 63. С. 264–279.
48. Livanos I., Nuñez I. Early exit or longer stay? The effect of precarious employment on planned age of retirement. *Personnel Review*, 2017, vol. 46, no. 8, pp. 1571–1589. DOI: 10.1108/PR-04-2015-0110
49. Modena F., Sabatini F. I would if I could: Precarious employment and childbearing intentions in Italy. *Review of Economics of the Household*, 2012, vol. 10, pp. 77–97.

50. Hanappi D., Ryser V-A., Bernardi L., Le Goff J-M. Precarious work and the fertility intention-behavior link: An analysis based on the Swiss Household Panel data. *LIVES Working Papers*, 2012, vol. 17, pp. 1–27. DOI:10.12682/lives.2296-1658.2012.17
51. Golsch K. *The impact of labour market insecurity on the work and family life of men and women: A comparison of Germany, Great Britain, and Spain*. Frankfurt: Peter Lang, 2005. 286 p.
52. Luijckx A.R.C.M., Wolbers M.H.J. *The impact of employment precarity on early labour market careers and family formation in the Netherlands* / In: P. Barbieri (ed.). *Flexible employment and the welfare state in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar, 2018. pp. 1–33.
53. Szczygiel I. *The impact of precarious employment on social work skill engagement and career satisfaction for women: a master thesis*. Hamilton: McMaster University, 2016. 79 p.
54. Дружилов С.А. Профессия, профессиональная деятельность, субъект в системе «Человек–Профессия–Общество» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 3. С. 39–66.
55. Procyk S., Lewchuk W., Shields J. *Precarious employment: Causes, consequences and remedies*. Halifax: Fernwood Publishing, 2017. 160 p.
56. Blecher L., Younger T., MacDougall A., Hunter P., Powdrill T. *Precarious work*. London: Local Authority Pension Fund Forum, 2018. 24 p.
57. Battisti M., Vallanti G. Flexible wage contracts, temporary jobs, and firm performance: Evidence from Italian firms. *Industrial Relations*, 2013, vol. 52, no. 3, pp. 737–764. DOI: 10.1111/irel.12031
58. Леонидова Г.В., Россошанская Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // Проблемы развития территории. 2018. № 1 (93). С. 7–21. DOI: 10.15838/ptd.2018.2.93.1
59. Lisi D. The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: Evidence from an industry-level panel of EU countries. *Journal for Labour Market Research*, 2013, vol. 46, no. 2, pp. 119–144. DOI: 10.1007/s12651-013-0127-0
60. Lucidi F., Kleinknecht A. Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis. *Cambridge Journal of Economics*, 2010, vol. 34, no. 3. pp. 525–546. DOI: 10.1093/cje/bep011
61. Sverke M., Hellgren J. Exit, voice, and loyalty reactions to job insecurity: Do unionized and non-unionized employees differ? *British Journal of Industrial Relations*, 2001, vol. 39, no. 2, pp. 167–182. DOI: 10.1111/1467-8543.00195
62. Probst T.M., Stewart S.M., Gruys M.L., Tierney B.W. Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2007, vol. 80, no. 3, pp. 479–497. DOI: 10.1348/096317906X159103
63. Rasmussen S., Refslund B., Sørensen O.H., Larsen T.P. *Reducing precarious work in Europe through social dialogue: the case of Denmark*. Aalborg: Aalborg University, 2016. 109 p.
64. Berg J. Non-standard employment: challenges and solutions. *IUSLabor*, 2016, vol. 3. pp. 1–9.
65. Premji S. Precarious employment and difficult daily commutes. *Relations industrielles*, 2017, vol. 72, no. 1, pp. 77–98. DOI: 10.7202/1039591
66. Li J. Precarious work and labor market segmentation: a comparative study on mainland China and Hong Kong. *The Journal of Chinese Sociology*, 2019, vol. 6, no. 17, pp. 1–22. DOI:10.1186/s40711-019-0105-1
67. Lewchuk W., Dassinger J. Precarious employment and precarious resistance: «we are people still». *Studies in Political Economy*, 2016, vol. 97, no. 2, pp. 143–158. DOI: 10.1080/07078552.2016.1211397
68. Bauman Z. *Collateral Damage: Social Inequalities in a Global Age*. London: Polity Press, 2011. 188 p.
69. Näsström S., Kalm S. A democratic critique of precarity. *Global Discourse*, 2015, vol. 5, no. 4, pp. 556–573. DOI: 10.1080/23269995.2014.992119
70. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. 350 с.
71. Cazes S., de Laiglesia J. *Temporary contracts and wage inequality* / In: J. Berg (ed.). *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*. Geneva: ILO, 2015. pp. 147–184.
72. Berg J. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, vol. 37, no. 3, pp. 543–576.
73. Бобков В. Н. Неустойчивость занятости – глобальная проблема современности // XVII Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. Книга 4 / отв. ред. Е. Ясин. М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 41–49.

74. Попов А. В. Распространение неустойчивой занятости как ограничитель экономического роста России // Научные труды Вольного экономического общества России. 2018. Т. 212. № 4. С. 270–293.
75. Kleinknecht A., van Schaik F.N., Zhou H. Is flexible labour good for innovation? *Cambridge Journal of Economics*, 2014, vol. 38, no. 5, pp. 1207–1219. DOI: 10.1093/cje/bet077
76. Bonet R., Cruz C., Fernández-Kranz D., Justo R. Temporary contracts and work–family balance in a dual labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, 2013, vol. 66, no.1, pp. 55–87. DOI: 10.1177/001979391306600103

Сведения об авторах

Андрей Васильевич Попов – кандидат экономических наук, научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (160014, Российская Федерация, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: ai.popov@yahoo.com)

Татьяна Сергеевна Соловьева – научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (160014, Российская Федерация, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: solo_86@list.ru)

Popov A.V., Solov'eva T.S.

Analyzing and Classifying the Implications of Employment Precarization: Individual, Organizational and Social Levels

Abstract. Currently, the concept of employment precarization is one of the most discussed topics in the field of social and labor relations. It is due to the fact that this phenomenon affects more people than unemployment and poses a threat to the provision of decent working conditions in modern economic environment, when flexible forms of employment are coming to the fore. Their use, despite many positive aspects, often leads to the destabilization of labor relations, the effects of which go far beyond the specific workplace. In this regard, the goal of our article is to study and classify the implications of employment precarization at different levels of society organization. We use general scientific methods such as critical analysis, generalization, comparison, and classification, which serve as the basis for the analysis of domestic and foreign scientific literature on the subject. The findings of our study prove that the effects of employment precarization are indeed multifaceted. At the individual level, this is manifested in the deterioration of material well-being, social security and health, and also in the uncertainty of personal/family and professional prospects. There may be benefits in the framework of the organization, but the destabilization of labour relations poses far greater threats, such as reduced productivity, increased staff turnover, and increased costs associated with the health and safety of employees. All this can have a negative impact on the life of society as a whole, affecting the functioning of the labor market, the degree of social cohesion, the stability of the political situation, the scale of social inequality and social exclusion, and the pace of socio-economic development. The prospects for further research are to consider the implications of employment precarization, taking into account the specifics of the social and labor sphere in Russia.

Key words: employment precarization, labor market, unstable employment, non-standard employment, social and labor relations, precariat.

Information about the Authors

Tat'yana S. Solov'eva – Researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: solo_86@list.ru).

Andrei V. Popov – Researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: ai.popov@yahoo.com).

Статья поступила 28.10.2019.