

Для цитирования: Экономика региона. — 2016. — Т. 12, вып. 3. — С. 802–814
doi 10.17059/2016-3-16
УДК 331.101.54

А. Э. Федорова ^{а)}, В. С. Каташинских ^{а)}, З. Дворжакова ^{б)}

^{а)} Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
(Екатеринбург, Российская Федерация; e-mail: a.e.fedorova@urfu.ru)

^{б)} Пражский экономический университет (Прага, Чехия)

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ ¹

Статья посвящена вопросам оценки степени прекаризации трудовых отношений, рассматриваемой нами как один из системообразующих факторов социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Появление феномена социального загрязнения трудовой сферы обусловлено, прежде всего, стремлением работодателей к снижению издержек на рабочую силу, что приводит к все большему распространению использования ими токсических практик управления персоналом, то есть таких технологий работы с кадрами, которые наносят вред благополучию наемных работников. В данной статье представлены промежуточные результаты долгосрочного мониторингового исследования, реализуемого авторами на основе методики, включающей проведение социологического опроса наемных работников российских предприятий разных секторов экономики. В 2014 г. авторами было проведено пилотное исследование с целью апробации инструментария методики оценки уровня социального загрязнения трудовой сферы, включая оценку степени прекаризации трудовых отношений, а также верификации гипотез данного научного исследования. По итогам пилотного исследования был усовершенствован инструментарий социологического опроса, который состоялся в 2015 г. с привлечением к участию в нем наемных работников предприятий Свердловской области. Полученные результаты позволяют идентифицировать токсические элементы социально-трудовой сферы предприятий, связанные с прекаризацией трудовых отношений и оказывающие негативное воздействие на физическое и социально-психологическое здоровье работников, а также сделать выводы относительно сложившихся в настоящее время тенденций, отражающих качественные характеристики текущих изменений, происходящих в отношениях между работодателями и наемными работниками. Ограниченный характер представленных в статье результатов обусловлен тем, что мониторинговое исследование подразумевает проведение ежегодных опросов в течение длительного периода времени. Тем не менее, промежуточные выводы также представляют интерес и могут быть использованы для поиска путей решения проблем, вызванных растущей прекаризацией трудовых отношений, как на уровне отдельного предприятия, так и на уровне региональной власти.

Ключевые слова: социальное загрязнение, прекаризация занятости, социально-трудовые отношения, прекариат, токсические практики управления персоналом, здоровье на рабочем месте, благополучие работников, токсичность организационной среды, токсическое руководство, токсическое рабочее место

Введение

Кризисные явления, происходящие сегодня в мировой экономике, оказывают негативное влияние на динамические процессы, происходящие в социально-трудовой сфере всех развитых стран. Стремление собственников и менеджеров предприятий к использованию стратегии минимизации издержек на персонал приводит к все большему распространению прекаризационных форм трудовых отношений и токсических практик управления человеческими ре-

сурсами. В результате в структуре экономически активного населения постоянно увеличивается доля работников, не имеющих социальной защиты и гарантированной занятости или имеющих уничижительные условия трудовых договоров с работодателями. Данное явление, рассматриваемое нами в рамках концепции социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, оказывает неблагоприятное воздействие не только на работников отдельно взятого предприятия, нанося ущерб их здоровью и благополучию, но и на благосостояние общества в целом. Тем не менее, на сегодняшний день государственное регулирование вопросов прекаризации трудо-

¹ © Федорова А. Э., Каташинских В. С., Дворжакова З. Текст. 2016.

вых отношений, здоровья и благополучия работников имеет мозаичный характер.

Необходимо также подчеркнуть особую актуальность проблемы для Уральского региона, обусловленную тем фактом, что он традиционно является одним из важнейших промышленных районов, где сосредоточено большое количество предприятий различных отраслей экономики. Исследование влияния социального загрязнения на здоровье и благополучие экономически активного населения позволит идентифицировать проблемы в данном аспекте социально-экономического развития региона, динамичный характер которого обуславливает необходимость реализации мониторинга ситуации в долгосрочной перспективе, и разработать эффективные методы его государственного регулирования.

Переход к специализированному производству и системе глобального разделения труда обусловил возникновение и распространение новых форм занятости, гибких и децентрализованных форм трудовых отношений, использование временного и удаленного персонала. Вследствие нестабильности социального и экономического положения среди экономически активного населения все более доминируют настроения тревожности и неуверенности в завтрашнем дне. С переходом к рынку в России как норма трудовых отношений появилась уникальная система взаимоотношений между работодателями и работниками по принципу: личные отношения способствуют созданию более гибкой системы труда. Таким образом сформировалась система неформальной занятости, основанная на неформальных отношениях, которые сделали устный трудовой договор, гибкий график и неограниченный по времени рабочий день приемлемыми и обыденными явлениями [1]. Современные реалии характеризуются устойчивой тенденцией ухудшения положения наемных работников, снижения их защищенности вследствие все более широкого использования работодателями токсических практик управления, связанных, в числе прочего, с прекаризацией трудовых отношений. Изучение токсических элементов трудовых отношений и поиск путей повышения правовой защищенности наемных работников в сфере труда представляются нам актуальными задачами.

Теоретическая основа мониторингового исследования

В основу теоретического этапа данного мониторингового исследования нами положен принцип теоретической триангуляции, заклю-

чающийся в использовании различных теоретических позиций в интерпретации данных. Обзор зарубежных источников информации показал наличие ряда исследований, посвященных отдельным проблемам трансформации социально-трудовой сферы, происходящей в несколько последних десятилетий. Большое количество публикаций посвящено вопросам снижения качества внутриорганизационной среды, ухудшению условий труда на рабочем месте. В частности, в конце прошлого столетия появилась концепция токсического рабочего места (*toxic workplace*), в которой терминология токсичности используется в широком смысле: не только в отношении вредных условий труда, но и для характеристики неблагоприятных социально-психологических аспектов рабочей среды [2–3]. Так, например, в широкий обиход вошли такие понятия, как токсическое руководство (*toxic leadership*) [4–5; 6, с. 96–106; 7; 8, с. 29–36] и токсический персонал (*toxic personnel*) [10; 11, с. 283–301; 12]. Большой пласт научно-исследовательских работ посвящен стрессу на рабочем месте [13; 14, с. 89–97; 15, с. 93–110; 16, с. 82–87], причины возникновения которого связаны с токсичностью организационной среды, которая, в свою очередь, формируется не только вследствие наличия в организации токсических рабочих мест, токсического руководства и токсического персонала, но и в результате использования менеджментом предприятий токсических кадровых технологий [17, с. 46–51; 18].

Отечественные ученые направили свои основные усилия на изучение процессов прекаризации занятости [19; 20, с. 3–15; 21, с. 22–29; 22]. В связи с тем, что в нашей стране данная проблема обозначилась в результате перехода на рыночную экономику, работы российских авторов базируются на зарубежных концепциях прекаризации занятости (*precarious employment*), прекаритета (*precarity*), прекаризованного труда (*precarious work*) [23, с. 427–448; 24, с. 271–288; 25, с. 72–76] и прекариата (*precariat, the precariatized working class*) [26, с. 588–628; 27, с. 963–980]. Прекаризация подразумевает процесс ухудшения условий труда, снижения уровня заработной платы, урезания социальных гарантий и т. п. С помощью термина «прекаритет» характеризуется совокупность неблагоприятных условий существования работника в системе трудовых отношений, способствующих снижению качества его трудовой жизни. При обозначении нестандартных и нестабильных форм занятости без социальных гарантий используется понятие «прека-

ризационный труд», а работники, осуществляющие свою трудовую деятельность в условиях прекаризационных трудовых отношений, относятся к классовой страте общества, называемой «прекариат».

Несмотря на наличие большого количества публикаций, посвященных вышеуказанным проблемам, все они освещают лишь отдельные аспекты масштабного явления, идентифицируемого Дж. Пфеффером как социальное загрязнение [28, с. 34–45]. Мы не только разделяем данную точку зрения, но и рассматриваем прекаризацию трудовых отношений и токсичность организационной среды как совокупность системообразующих факторов социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов [29, с. 839–846; 30, с. 78–82]. По нашему глубокому убеждению, системный подход позволит выявить новые противоречия в социально-трудовых отношениях между работодателями и наемными работниками, определить причинно-следственные связи между используемыми на предприятиях практиками управления человеческими ресурсами и уровнем благосостояния, физического здоровья и социально-психологического благополучия персонала.

Методическая основа мониторингового исследования

Методология данного исследования подразумевает реализацию последовательных этапов, включающих глубокое изучение теории вопроса трансформации трудовых отношений в условиях глобализации экономики, существующих эмпирических данных. Результаты теоретического анализа легли в основу разработки методики социологического исследования. Опрос работников предприятий, относящихся к разным категориям персонала, проведен на базе случайной выборки. В ходе исследования нашли подтверждение гипотезы о наличии негативных тенденций в социально-трудовой сфере, выявлены конкретные формы трудовых отношений, оказывающих деструктивное воздействие на персонал организации.

Пилотное исследование реализовано в 2013 г. Сбор первичных данных производился в форме структурированного интервью с сотрудниками различных организаций, являющихся руководителями и специалистами в сфере управления человеческими ресурсами. Цели проведения интервью — уточнение гипотез, выявление наиболее проблемных зон и болевых точек во взаимоотношениях «работник — организация», выделение наиболее значи-

мых переменных для последующей разработки инструментов социологического опроса. На основании анализа полученных результатов методика была доработана, составлены адаптированные анкеты мониторингового исследования, первый этап которого реализован в 2014 г.

Для достижения целей первого этапа мониторингового проекта были использованы два варианта анкет: 1) предназначенные для изучения влияния токсических практик управления человеческими ресурсами на социально-психологическое благополучие трудящихся; 2) предназначенные для изучения воздействия экономической деятельности хозяйствующих субъектов на здоровье работников. Анкеты включают полузакрытые и закрытые (дихотомические, поливариантные и шкальные) вопросы. Первая группа вопросов условно может быть подразделена на измеряющие уровень социального и психофизиологического благополучия сотрудников и удовлетворенность своим рабочим местом идентифицирующие основные факторы, влияющие на уровень социального и психофизиологического благополучия работников. Вторая группа вопросов сформулирована на основе 4 групп факторов социального загрязнения от экономической деятельности организации таким образом, чтобы выявить те из них, которые являются наиболее критическими и негативно влияющими на социальное и психофизиологическое благополучие работников, и те, которые, возможно, не имеют особой для них значимости. Вопросы второй анкеты акцентируют внимание респондентов на изменения в состоянии их физического и психологического здоровья, произошедшие в период осуществления трудовой деятельности на предприятии.

Полученные результаты позволили выявить новые области изучаемой проблемы, подлежащие исследованию в 2015 г. в ходе реализации второго этапа мониторингового проекта. С этой целью был разработан новый инструмент социологического опроса на тему «Мониторинг изменений в трудовых отношениях между наемными работниками и работодателями», отвечающий требованиям универсальности для использования не только в нашей стране, но и за рубежом.

На втором этапе мониторингового проекта социологическое исследование с использованием универсального инструментария было реализовано методом квотной выборки ($n = 210$). Опрашивалось трудоспособное население города Екатеринбурга и ряда городов Свердловской области. В выборке исполь-

зовались два основных признака: пол и категория работника. Гендерная структура респондентов составила 50,7 % мужчин и 49,3 % женщин. Распределение респондентов по категориям персонала выглядит следующим образом: 36,7 % — специалисты, 31,4 % — рабочие, 15,0 % — руководители среднего звена, 14,5 % — обслуживающий персонал, 2,4 % — руководители высшего звена. Структура респондентов по отраслям приложения их труда имеет следующее соотношение: 30 % — сервис и услуги, 22,7 % — энергетика и природные ресурсы, 18,8 % — производство, 15 % — торговля, 7,2 % — строительство и недвижимость, 6,3 % — банки, инвестиции, финансы, органы власти.

Все факторы, детерминирующие тот или иной вид деятельности, можно условно разделить на объективные и субъективные, используя принцип выделения объективных и субъективных по своему происхождению элементов детерминации. Таким образом, к объективным факторам прекаризации трудовых отношений в данном исследовании относятся: 1) форма трудовых отношений с работодателем; 2) срок действия трудовых отношений с работодателем; 3) форма выплаты денежного вознаграждения; 4) кадровая политика организации; 5) нарушение договоренностей со стороны работодателя; 6) категория работника; 7) сфера деятельности организации; 8) гендер. Объективные факторы являются внешними, которые не зависят от желаний, требований и взглядов работника. Также к объективным факторам мы относим социально-демографические характеристики, которые, как известно, играют значимую роль в формировании большинства явлений и процессов в обществе. Среди субъективных факторов прекаризации трудовых отношений нами были выделены: 1) ухудшение личного благополучия работника; 2) беспокойство и негативные эмоции на рабочем месте; 3) потенциальные угрозы для будущего на текущей работе; 4) необходимость выполнять дополнительные сверхнормативные функции для сохранения своего рабочего места.

Результаты мониторингового исследования

В арсенале современных работодателей сегодня существует множество способов оформления трудовых отношений с наемными работниками. Но некоторые из форм трудовых отношений имеют ущемляющий для работников характер, являясь объективным фактором попадания работника в категорию прекариата.

Анализ структуры ответов респондентов на вопрос о форме закрепления их трудовых отношений с работодателем показывает, что во всех обозначенных нами отраслях экономики работники преимущественно имеют трудовые договоры по основному месту работы (с вариацией от 70,8 % в секторе услуг до 93,6 % в энергетике). При этом часть респондентов работают без оформления письменного трудового договора. Так, в сфере услуг на основании устной договоренности с работодателем трудится каждый пятый респондент (18,5 %), а на производстве доля таких работников составляет 7,7 %. Следует также отметить, что каждый десятый работник торговли имеет трудовой договор по совместительству (9,7 %). В кредитно-финансовых учреждениях и строительных организациях доля таких работников составляет 7,1 % и 6,7 % соответственно. Незначительна доля респондентов, указавших, что они работают по договорам подряда — 3,1 %, и все они сосредоточены в сервисе.

Договоры возмездного оказания услуг (подряда), трудовые договоры о работе по совместительству и работа по устной договоренности с работодателями рассматриваются нами как прекаризационные формы трудовых отношений. Необходимо указать, что без оформления письменного договора чаще всего трудятся респонденты, имеющие рабочие профессии, среди которых доля работающих по устной договоренности составляет 9,1 %. Доля не имеющих письменных трудовых соглашений с работодателями составляет около 6,5 % среди специалистов, обслуживающего персонала и менеджеров среднего звена. Трудовые договоры о работе по совместительству имеют 5,3 % опрошенных специалистов и 3,2 % респондентов, относящихся к категории обслуживающего персонала.

Большое значение для работающих имеет срок трудового договора. Контракт, подписанный на длительный период, дает работнику больше защищенности и уверенности в завтрашнем дне. И, наоборот, наличие краткосрочного соглашения с работодателем делает работника уязвимым перед будущим. Распределение ответов респондентов на вопрос о сроке оформления трудовых отношений с работодателем по отраслям экономики позволяет нам отметить тот факт, что трудовые договоры со сроком 4–5 лет встречаются в сферах торговли и услуг, а также в строительстве (6,5 %, 4,7 % и 6,7 % соответственно). Трудовые соглашения на период 3 года встречаются в производственном секторе, энергетике и кре-



Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие изменения в кадровой политике Вашей организации произошли за последний год?», % ответов

дитно-финансовых учреждениях (2,6 %, 4,3 % и 14,3 % соответственно). Трудовые договоры сроком на 2 года подписали 6,7 % респондентов, занятых на строительных предприятиях, и 1,6 % — на предприятиях, оказывающих услуги населению. Годовые контракты имеют 2,6 % респондентов, работающих в торговле, 3,1 % — в сервисе и 6,7 % — в строительстве. На наличие 6-месячных трудовых договоров указало 6,5 % респондентов из торговой сферы и 1,6 % — из сектора услуг.

В перечне вопросов анкеты респондентам было предложено указать, какие произошли изменения в кадровой политике организации за последний год (рис. 1). Большинство опрошенных (39 %) указывают на отсутствие каких-либо изменений в кадровой политике организации, в которой они работают. Однако почти пятая часть респондентов (18,6 %) отметили прием на работу новых сотрудников только на короткий период (от 1 до 6 месяцев). Больше трети опрошенных (36,2 %) говорят об изменениях, связанных с сокращением или выведением за штат предприятия части работников. При этом в производстве и в сфере энергетики и природных ресурсов, наиболее ярко выражена тенденция постоянного сокращения работников каждые 3–6 месяцев (17,9 % и 10,6 % соответственно). В финансово-кредитных уч-

реждениях наблюдалось массовое сокращение численности работников (28,6 %), в торговле — выведение части работников за штат предприятия (16,1 %), в сфере услуг и сервиса — использование временных и (или) сезонных работников, предоставляемых другими компаниями (14,1 %), в строительстве пятая часть опрошенных отметила сокращение части работников в связи с передачей части работ на аутсорсинг (20 %).

Одним из факторов уязвимости работающих является нарушение работодателями взятых перед работниками обязательств. Почти треть респондентов (28,5 %), указали на то, что столкнулись с невыполнением работодателями своих обязательств перед работниками, обусловленных их договорными отношениями. Факты подобных нарушений отметили от 21,4 % до 38,5 % опрошенных, в зависимости от отрасли деятельности предприятия. Причем наиболее часто нарушения встречаются на производстве и в сфере услуг (38,5 и 29,2 % соответственно). Каждый пятый опрошенный работник торговли и банковской сферы также пережил подобную ситуацию (22,6 % и 21,4 % соответственно). Кроме того, из ответов респондентов следует, что чаще всего нарушаются договоренности между работодателями и руководителями высшего звена (50 %). Данный

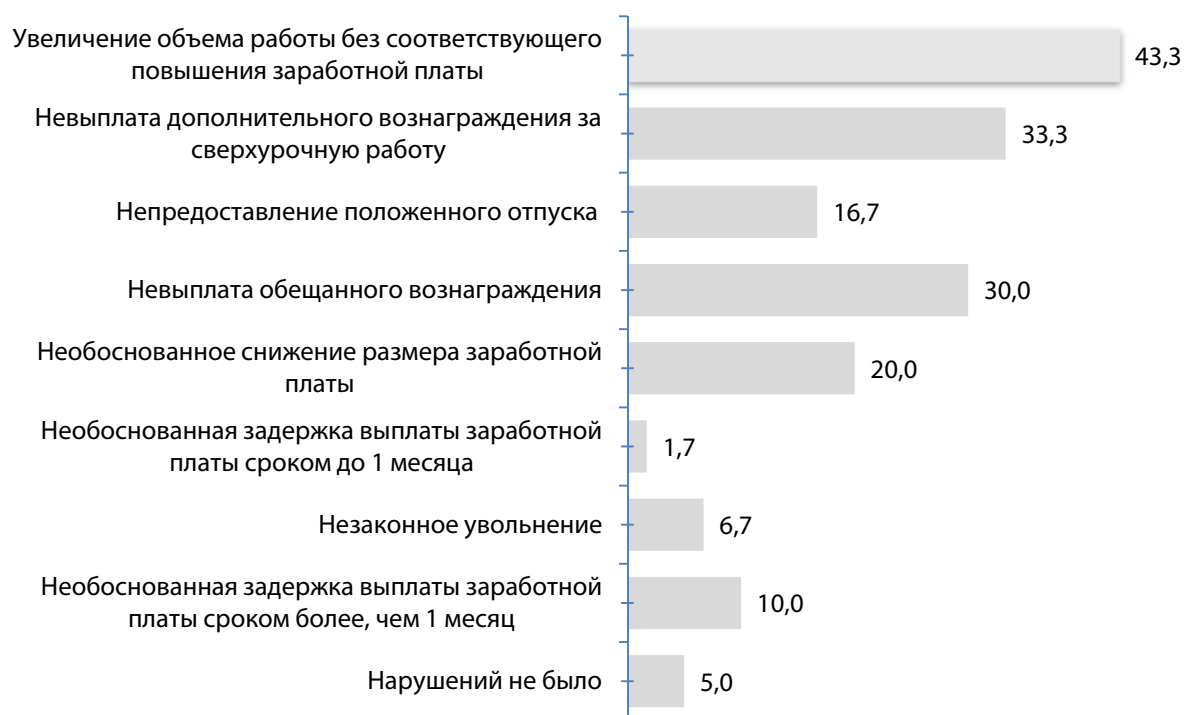


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие именно были нарушения Ваших с работодателем договоренностей со стороны работодателя?», % ответов

факт подтверждают и треть опрошенных рабочих, и пятая часть обслуживающего персонала (19,8 %).

Среди невыполненных работодателями договоренностей большая часть участвовавших в опросе работников чаще всего отмечали увеличение объема работы без соответствующего повышения заработной платы (самый высокий процент нарушений — 55,6 % в сфере услуг), невыплату дополнительного вознаграждения за сверхурочную работу (66,7 % в инвестиционно-финансовой сфере), а также невыплату обещанного вознаграждения (46,2 % — энергетика и природные ресурсы) (рис. 2). Таким образом, можно констатировать, что основные нарушения работодателями своих обязательств перед работниками находятся в плоскости материальной стороны трудового договора. Очевидно несоответствие трудозатрат и денежного (обещанного) вознаграждения работников, что является прямым ущемлением их прав.

Задержки заработной платы имеют место в основном в производстве (20 %), также в сфере услуг (16,7 %), энергетике и природных ресурсов (7,7 %). С незаконным увольнением чаще всего сталкиваются сотрудники финансового сектора (33,3 %), а также трудящиеся в производстве, торговле и сфере услуг. Основные договоренности, нарушенные работодателем связаны с увеличением объема работы без соответствующего повышения заработной платы

(57,1 %), невыплатой обещанного вознаграждения (33,3 %). На невыплату дополнительного вознаграждения за сверхурочную работу чаще жалуются руководители среднего звена (50 %) и специалисты (42,9 %). Следует отметить, что более трети опрошенных руководителей структурных подразделений страдают от необоснованного снижения размера заработной платы и непредоставления положенного отпуска (37,5 %). Незаконному увольнению более всего подвержены высшие руководители (33,3 %).

В ходе опроса респондентам также было предложено оценить степень негативного влияния некоторых управленческих решений, принятых руководством организации за последний год, на их благополучие (рис. 3). Можно констатировать, что из тех, кто подтвердил наличие подобных решений, пятая часть указала на снижение размера денежного вознаграждения и реструктуризационные процессы на предприятии (18,2 % и 19,6 % соответственно). При этом урезанную зарплату получают более трети опрошенных работников торговли (35,5 %), а с реструктуризацией столкнулись прежде всего в кредитно-финансовой сфере и строительстве (38,5 и 35,7 % соответственно). На снижение размера денежного вознаграждения пожаловались каждый четвертый ответивший работник сферы услуг (24,6 %) и каждый пятый респондент, занятый на производстве (20,5 %).



Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие решения руководства за последний год неблагоприятно сказались на Вашем благополучии?», % ответов

Анализ структуры ответов респондентов по категориям персонала показывает, что от сокращения трудового дохода чаще страдают рабочие (25,8 %). Эта же неприятность настигла каждого пятого опрошенного работника из категории обслуживающего персонала (22,6 %) и руководителя среднего звена (20 %). Последствия реструктуризационных процессов испытали на себе немногим менее половины ответивших топ-менеджеров (40 %), каждый пятый руководитель среднего звена (20 %) и специалист (19,7 %). С проблемой сокращения или ликвидацией соцпакета столкнулись прежде всего опрошенные руководители высшего звена (20 %) и обслуживающий персонал (12,9 %).

В целях выявления основных источников негативных переживаний на рабочем месте респондентам было предложено ответить на соответствующие вопросы. Анализ полученных ответов показал, что каждого пятого из опрошенных работников в большей степени беспокоят чрезмерные стресс (22,7 %) и напряженность работы (19 %), а также ненормированный рабочий день (19,9 %) и сложность совмещения трудовой и личной жизни (16,6 %) (рис. 4).

Особое внимание, на наш взгляд, следует обратить на аспекты организационной среды, связанные со сферой менеджмента организации. Так, например, в качестве источника негативных эмоций респонденты отмечают профессиональную некомпетентность и деструктивные черты характера руководящего персонала (по 13,7 % соответственно). Меньшее, но все же достаточно заметное количество ответов указывает на психологическое давление и отсутствие (или плохое) взаимодействие с руководителями (9,5 % и 8,5 % соответственно). Каждый седьмой участник опроса недоволен отсутствием (или недостаточностью) заботы

работодателя о своих работниках (15,2 %). В совокупности на долю внутриорганизационных проблем, идентифицируемых как токсическое руководство, приходится более половины ответов респондентов (60,6 %).

Анализ источников беспокойства и негативных эмоций на рабочем месте по отраслям деятельности показал, что самый высокий уровень стресса наблюдается в финансово-кредитных учреждениях (50 %). В среднем испытывают постоянный стресс на рабочем месте около трети работников сферы услуг, торговли, а также строительства, и лишь каждый десятый работник производственных предприятий и энергетики. Высокую напряженность работы чаще всего отмечает опрошенный персонал банков (35,7 %), наименьшую — торговых предприятий (9,7 %). Опрошенные работники руководящих должностей чаще других категорий персонала испытывают стресс на рабочем месте (66,7 %), имеют высокую напряженность работы (50 %) и ненормированный рабочий день (50 %). Рабочие, принявшие участие в опросе, жалуются прежде всего на некомфортные условия на рабочем месте (25,8 %). Специалистов более всего беспокоит ненормированный рабочий день (22,7 %) и сложность совмещения трудовой и личной жизни (17,1 %). Каждый четвертый респондент из категории обслуживающего персонала также затрудняется совмещать трудовую и личную жизнь (25,8 %), а каждый пятый работает в условиях высокого уровня стресса (22,6 %).

Социально-психологическое благополучие работников зависит, в числе прочего, от возможности удовлетворять на рабочем месте потребности в защищенности и уверенности в завтрашнем дне. Среди угроз для своего будущего, с которыми сталкиваются работники в организации, каждый четвертый респондент

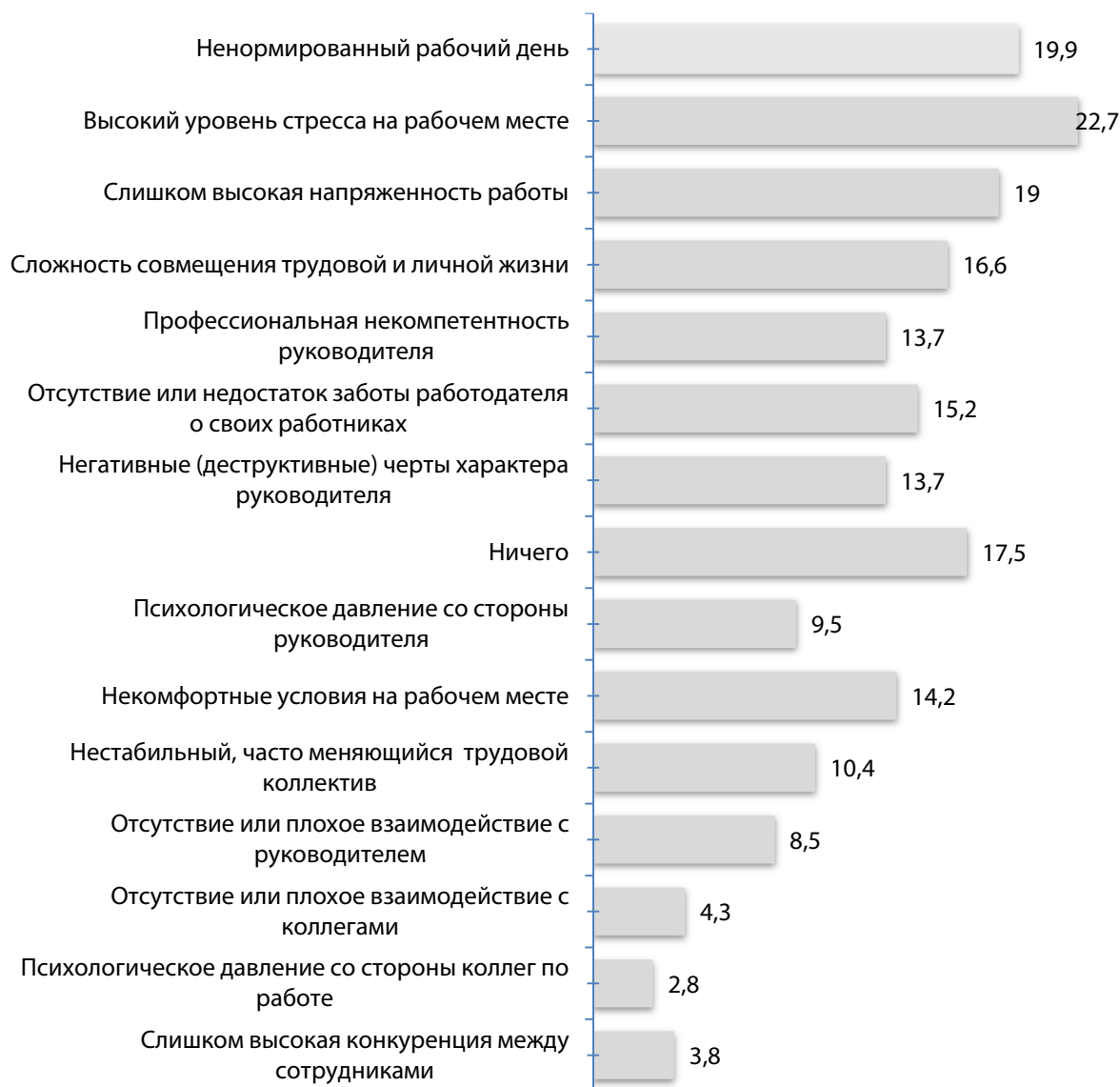


Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос «Что является источником Вашего беспокойства и негативных эмоций на текущей работе?», % ответов

отметил снижение уровня трудовых доходов (25,2 %), ухудшение физического здоровья на рабочем месте (24,8 %), снижение уровня удовлетворенности своим трудом (24,3 %) и отсутствие профессионального развития (23,8 %) (рис. 5). Каждый пятый опасается потерять рабочее место вследствие кризиса в экономике (20,5 %).

Структура ответов респондентов в разрезе отраслей приложения их труда отражает следующую ситуацию: более всего боятся потерять в размере заработной платы в торговле (38,7 %); в сфере услуг чаще беспокоятся об отсутствии профессионального развития (32,8 %); основные угрозы на производстве и в кредитно-финансовых учреждениях связаны с потерей рабочего места (30,8 % и 21,4 % соответственно), а также ухудшением физического здоровья (28,2 % и 28,6 % соответственно). Следует

также отметить, что среди респондентов более всего опасаются: рабочие — ухудшения физического здоровья на рабочем месте (36,4 %), обслуживающий персонал — отсутствия профессионального развития (35,5 %), специалисты — потери рабочего места (34,2 %), руководители среднего звена — снижения размера денежного вознаграждения (32,3 %) и топ-менеджеры — снижения уровня удовлетворенности работой (33,3 %).

В рамках данного социологического опроса было также выяснено, что почти треть респондентов вынуждены предпринимать определенные действия в целях сохранения рабочего места. Почти половина из них (47,5 %), вне зависимости от сферы деятельности организации, говорят о необходимости выполнять поручения, не входящие в их должностную инструкцию (рис. 6).



Рис. 5. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие угрозы для Вашего будущего существуют на текущей работе?», % ответов

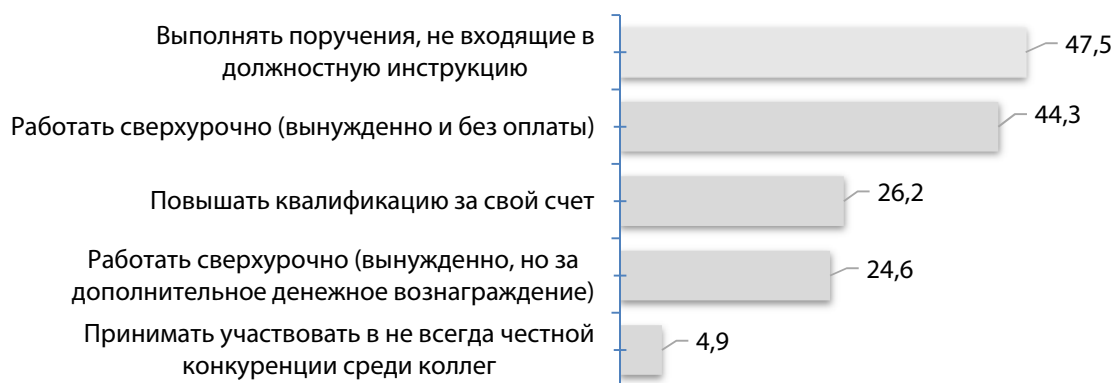


Рис. 6. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие действия Вам приходится предпринимать для сохранения за собой рабочего места?», % ответов

С точки зрения концепции социального загрязнения необходимо особое внимание обратить на факт принуждения к неоплачиваемой сверхурочной работе (44,3%), что является прямым нарушением трудового законодательства. На данный факт указали две трети опрошенных работников торговли (66,7%) и более половины респондентов, занятых в энергетике (58,3%). Во всех остальных выделенных нами отраслях доля таких ответов составила около трети. При этом чаще всего вынуждены выполнять сверхнормативную работу принявшие участие в опросе рабочие (66,7%), руководители структурных подразделений (55,6%) и специалисты (48,1%). Работать сверхурочно и без оплаты приходится половине респондентов всех категорий персонала. Треть рабочих повышают квалификацию за свой счет (33,3%). То же самое необходимо делать каждому четвертому специалисту и топ-менеджеру (25,9% и 25% соответственно), а также каждому пятому

руководителю среднего звена и обслуживающему персоналу (по 22,2% соответственно).

Заключение

Представленные в статье результаты социологического опроса, как отмечалось выше, являются промежуточными и не могут отражать сложившуюся в настоящее время ситуацию в полной мере. Тем не менее, уже сейчас мы можем сделать некоторые выводы.

Общеизвестен факт, что наиболее распространенными практиками трудоустройства в России являются официальный найм и работа по устной договоренности. Занятость на условиях неформальных отношений наемных работников с работодателями следует рассматривать как теневой сектор рынка труда, который является первопричиной прекаризации трудовых отношений. Однако необходимо констатировать, что и наличие письменного долгосрочного трудового договора не гаран-

тирует работникам выполнение работодателями всех зафиксированных в договоре обязательств. Другими словами, прекаризация трудовых отношений имеет различные формы проявления в условиях как неформальной, так и формальной занятости. В соответствии с исследованием С. Ю. Барсуковой, практики формального и неформального найма имеют больше общего, чем это принято считать [20, с. 3–15]. Формальное трудоустройство все более наполняется неформальным содержанием и именно это, на наш взгляд, является фактором прекаризации трудовых отношений и, соответственно, социального загрязнения трудовой сферы. Официальный трудовой договор не защищает работников от вполне легитимных, но, по своей сути, токсических практик управления персоналом: сокращение численности, аутсорсинг, аутстаффинг, досрочное пенсионирование, а также использование временных работников.

Особое внимание также следует уделить проблеме токсичности организационной среды, которая оказывает неблагоприятное воздействие на социально-психологическое благополучие работников. Результаты пред-

ставленного исследования показывают высокую значимость для наемных работников факторов, связанных с профессионально-личностными характеристиками руководителей и межличностными отношениями по поводу трудовой деятельности. При этом большинство опрошенных работников недовольны качеством руководящего персонала и эффективностью управленческих отношений в организации. Несмотря на это, проблема токсического руководства практически игнорируется на российских предприятиях, хотя является одним из значимых факторов социального загрязнения трудовой сферы организации.

Таким образом, трансформационные процессы, происходящие сегодня в социально-трудовой сфере и часто принимающие деструктивные для работников формы, требуют поиска новых методов регулирования трудовых отношений. Идентификация токсических элементов отношений между работниками и работодателями позволяет осознать новые реалии экономической жизни общества, развить новые положения науки об экономике труда и создать информационную базу для разработки нового управленческого инструментария.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Чехонадских М. Трудности перевода: прекаритет в теории и на практике // Художественный журнал. [Электронный ресурс]. URL: <http://xz.gif.ru/numbers/79-80/chekhonadskih> (дата обращения: 15.01.2015).
2. Macklem K. The toxic workplace // *Maclean's*. — 2005. — 118(5). — P. 34–35.
3. Kusy M., Holloway E. Toxic workplace!: Managing toxic personalities and their systems of power. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2009. — 306 pp.
4. Goldman A. Destructive leaders and dysfunctional organizations. New York: Cambridge University Press, 2009. — 218 pp.
5. Goldman A. Transforming toxic leaders. Stanford, CA: Stanford University Press, 2009. — 184 pp.
6. Frost P., Robinson S. The toxic handler: Organizational hero—and casualty. — pp. 96–106. *Harvard Business Review*, 1999. Retrieved from <https://hbr.org/1999/07/the-toxic-handler-organizational-hero-and-casualty> (Date of access: June 7, 2015).
7. Lipman-Blumen J. The allure of toxic leaders: Why followers rarely escape their clutches. *Ivey Business Journal*, January / February 2005. Retrieved from <http://iveybusinessjournal.com/publication/the-allure-of-toxic-leaders-why-followers-rarely-escape-their-clutches/> (Date of access: June 7, 2015).
8. Lipman-Blumen J. Toxic leadership: When grand illusions masquerade as noble visions // *Leader to Leader*. — 2005, Spring. — pp. 29–36.
9. Lubit R. The tyranny of toxic managers: Applying emotional intelligence to deal with difficult personalities. *Ivey Business Journal*, March / April 2004. Retrieved from <http://iveybusinessjournal.com/publication/the-tyranny-of-toxic-managers-an-emotional-intelligence-approach-to-dealing-with-difficult-personalities/> (Date of access: June 7, 2015).
10. Sue M. P. Toxic people: Decontaminate difficult people at work without using weapons or duct tape. GB: John Wiley & Sons, 2007. — 240 pp.
11. Claybourn M. Relationships Between Moral Disengagement, Work Characteristics and Workplace Harassment // *Journal of Business Ethics*. — 2010. — 100. — pp. 283–301.
12. Lubit R. Coping with toxic managers, subordinates... and other difficult people: Using emotional intelligence to survive and prosper. New Delhi: FT Prentice Hall, Pearson Education, 2008. — 368 pp.
13. Blaug R., Kenyon A., Lekhi R. Stress at Work: A Report Prepared for the Work Foundation's Principal Partners, 2007. — 92 p. Retrieved from http://www.theworkfoundation.com/downloadpublication/report/69_69_stress_at_work.pdf (Date of access: July 2, 2015).
14. Colligan T. W., Higgins E. M. Workplace stress: etiology and consequences // *Journal of Workplace Behavioral Health*. — 2005. — 21(2). — 89 — 97.

15. Mazzola J. J., Schonfeld I. S., Spector P. E. What Qualitative Research has taught us about Occupational Stress // *Stress and Health*. — 2011. — 27. — 93–110.
16. Virtanen M., Vahtera J., Pentti J. et al. Job strain and psychologic distress — Influence on sickness absence among finnish employees // *American Journal of Preventive Medicine*. — 2007. — 33(3). — 82–87.
17. Гамму М., Федорова А. Э. Токсические элементы корпоративных социально-трудовых отношений. Рабочее место, руководство и персонал // *Вестник Омского университета*. — 2014. — № 2. — С. 46–51.
18. Fedorova A., Menshikova M. (2013). Influence of toxic management on development of crisis situations within the organization: review of Russian situation. In the XIV Workshop “Organizing in turbulent times: the challenges ahead”, May 30–31, Rome. ISBN 978–88–6787–055–4.
19. Бобков В. Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России. Влияние на уровень и качество жизни // *Народный собор [Электронный ресурс]*. URL: <http://mosnarodsobor.ru/?page=news&id=1657> (дата обращения: 15.03.2015).
20. Барсукова С. Ю. Формальное и неформальное трудоустройство в России. Парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // *Социологические исследования*. — 2003. — № 7. — С. 3–15.
21. Голиусова Ю. В. Избыточное образование как фактор прекаризации социально-трудовых отношений // *Материалы всерос. науч.-практ. конф. Общество и социология в современной России, посвященной XX годовщине празднования Дня социолога в Российской Федерации (13–15 нояб. 2014 г.)*. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. — Т 2. — С. 22–29.
22. Дружилов С. А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // *Гуманитарные научные исследования*. — 2015. — № 1(41). [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491> (дата обращения: 04.04.2015).
23. Kalleberg A. L. Job quality and precarious work: Clarifications, controversies, and challenges // *Work and Occupations*. — 2012. — 39(4). — pp. 427–448.
24. Kalleberg A. L., Hewison K. Precarious work and the challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*. — 2013. — 57(3). — 271–288.
25. Min K.-B., Park Sh.-G., Hwang S.H., et al. Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts // *Preventive Medicine*. — 2015. — 71. — 72–76.
26. Standing G. The Precariat: From Denizens to Citizens? // *Polity*. — 2013. — 44(4). — 588–608.
27. Standing G. Understanding the Precariat through Labour and Work // *Development and change*. — 2014. — 45(5). — 963–980.
28. Pfeffer J. Building Sustainable Organizations: The Human Factor // *Academy of management perspectives*. — 2010. — 24(1). — 34–45.
29. Fedorova A., Menshikova M. Social pollution factors and their influence on psychosocial wellbeing at work. In the International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts — SGEM2014, Albena, Bulgaria, September 1–10, Conference Proceedings. — 2014. — Vol. II. — pp. 839–846.
30. Федорова А. Э., Парсюкевич А. М. Факторы социального загрязнения внутриорганизационной среды // *Вестник Омского университета*. — 2013. — № 4. — С. 78–82.

Информация об авторах

Федорова Алена Эдуардовна — кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и психологии, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Российская Федерация, 620102, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; e-mail: a.e.fedorova@urfu.ru).

Каташинских Варвара Сергеевна — кандидат социологических наук, доцент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Российская Федерация, 620102, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; e-mail: varvarass@bk.ru).

Дворжакова Зузана — доктор наук, профессор, заведующая кафедрой управления человеческими ресурсами, директор Института управления персоналом, факультет управления бизнесом, Пражский экономический университет (Чешская Республика, 130 67, г. Прага, пл. Уинстона Черчилля, 4; e-mail: zuzana.dvorakova@vse.cz).

For citation: *Ekonomika regiona [Economy of Region]*. — 2016. — Vol. 12, Issue 3. — pp. 802–814

A. E. Fyodorova^{a)}, V. S. Katashinskikh^{a)}, Z. Dvorakova^{b)}

^{a)} Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Ekaterinburg, Russian Federation; e-mail: a.e.fedorova@urfu.ru)

^{b)} University of Economics (Prague, Czech Republic)

Precarious Labour Relations as a Factor of Social Pollution

The paper examines the issue of assessing the extent of precarious labour relations considered by the authors as one of the systemic factors of social pollution. The emergence of the social pollution of the labour sphere is primarily caused by the aspiration of employers to reduce labour costs. It leads to an increasing spread of the use of toxic practices of the personnel management. This article presents the interim results of the monitoring study, implemented by the authors on the basis of the methodology

which includes the sociological survey of the employees of Russian enterprises of different economic sectors. In 2014, the authors held a pilot study in order to test the methodological tools of the evaluation of social pollution level in labour sphere including the assessment of the degree of precarious labour relations as well as verification of the hypothesis of this research. Following the results of the pilot study, the sociological survey tools were improved. The survey took place in 2015 among workers of the Sverdlovsk region. The obtained results allow us to identify the toxic elements of labour sphere. These elements are associated with the precarious labour relations and have a negative impact on the physical and psychosocial health of employees. Also, we can make conclusions about the existing trends that reflect the qualitative characteristics of current changes in the relationship between employers and employees. The limitations of the presented results are conditioned by the fact that the monitoring assumes conducting annual surveys for a long period. However, the interim findings are of interest and can be used to find solutions of the problems caused by the increasing precarious labour relations both at the level of enterprise and at the level of regional power.

Keywords: social pollution, precarious employment, labour relations, precariat, toxic practices of human resource management, health at work, wellbeing of employees, toxicity of the organizational environment, toxic leadership, toxic workplace

References

1. Chekhonadskikh, M. Trudnosti perevoda: prekaritet v teorii i na praktike [Translation problems in theory and in practice]. *Khudozhestvennyy zhurnal [Moscow art magazine]*. Retrieved from: <http://xz.gif.ru/numbers/79-80/chekhonadskikh> (date of access: 15.01.2015).
2. Macklem, K. (2005). The Toxic Workplace. *Maclean's*, 118(5), 34-35.
3. Kusy, M. & Holloway, E. (2009). *Toxic Workplace!: Managing Toxic Personalities and Their Systems of Power*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 306.
4. Goldman, A. (2009). *Destructive Leaders and Dysfunctional Organizations*. New York: Cambridge University Press, 218.
5. Goldman, A. (2009). *Transforming Toxic Leaders*. Stanford, CA: Stanford University Press, 184.
6. Frost, P. & Robinson, S. (1999). The Toxic Handler: Organizational Hero—and Casualty. *Harvard Business Review*, 96-106. Retrieved from: <https://hbr.org/1999/07/the-toxic-handler-organizational-hero-and-casualty> (date of access: June 7, 2015).
7. Lipman-Blumen, J. (2005). The Allure of Toxic Leaders: Why Followers Rarely Escape Their Clutches. *Ivey Business Journal*. Retrieved from: <http://iveybusinessjournal.com/publication/the-allure-of-toxic-leaders-why-followers-rarely-escape-their-clutches/> (date of access: June 7, 2015).
8. Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic Leadership: When Grand Illusions Masquerade as Noble Visions. *Leader to Leader*. Spring, 29-36.
9. Lubit, R. (2004, March/April). The Tyranny of Toxic Managers: Applying Emotional Intelligence to Deal With Difficult Personalities. *Ivey Business Journal*. Retrieved from: <http://iveybusinessjournal.com/publication/the-tyranny-of-toxic-managers-an-emotional-intelligence-approach-to-dealing-with-difficult-personalities/> (date of access: June 7, 2015).
10. Sue, M. P. (2007). *Toxic People: Decontaminate Difficult People at Work Without Using Weapons or Duct Tape*. GB: John Wiley & Sons, 240.
11. Claybourn, M. (2010). Relationships Between Moral Disengagement, Work Characteristics and Workplace Harassment. *Journal of Business Ethics*, 100, 283-301.
12. Lubit, R. (2008). *Coping with Toxic Managers, Subordinates... and Other Difficult People: Using Emotional Intelligence to Survive and Prosper*. New Delhi: FT Prentice Hall, Pearson Education, 368.
13. Blaug, R., Kenyon, A. & Lekhi, R. (2007). *Stress at Work: A Report Prepared for the Work Foundation's Principal Partners*, 92. Retrieved from: http://www.theworkfoundation.com/downloadpublication/report/69_69_stress_at_work.pdf (date of access: July 2, 2015).
14. Colligan, T. W. & Higgins, E. M. (2005). Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89-97.
15. Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S. & Spector, P. E. (2011). What Qualitative Research has Taught us about Occupational Stress. *Stress and Health*, 27, 93-110.
16. Virtanen, M., Vahtera, J., Pentti, J. et al. (2007). Job Strain and Psychologic Distress — Influence on Sickness Absence among Finnish Employees. *American Journal of Preventive Medicine*, 33(3), 82-87.
17. Gatti, M. & Fedorova, A. E. (2014). Toksicheskie elementy korporativnykh sotsialno-trudovykh otnosheniy. Rabocheye mesto, rukovodstvo i personal [Toxic elements of the corporate social and labor relations. Workplace, management and personnel]. *Vestnik Omskogo universiteta [Bulletin of Omsk University]*, 2, 46-51.
18. Fedorova, A. & Menshikova, M. (2013). *Influence of Toxic Management on Development of Crisis Situations within the Organization: Review of Russian Situation*. In the XIV Workshop "Organizing in Turbulent Times: The Challenges Ahead", May 30-31. Rome. ISBN 978-88-6787-055-4.
19. Bobkov, V. N. 20 let kapitalisticheskikh transformatsiy v Rossii. Vliyaniye na uroven i kachestvo zhizni [20 years of capitalist transformations in Russia. Influence on the level and quality of life]. *Narodnyy sobor [National cathedral]*. Retrieved from: <http://mosnarodsobor.ru/?page=news&id=1657> (data of access: 15.03.2015).

20. Barsukova, S. Yu. (2003). Formalnoye i neformalnoye trudoustroystvo v Rossii. Paradoksalnoye skhodstvo na fone ochevidnogo razlichiya [Formal and informal employment in Russia. Paradoxical similarity against obvious distinction]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Social research]*, 7, 3–15.

21. Goliusova, Yu. V. (2015). *Izbytochnoye obrazovanie kak faktor prekarizatsii sotsialno-trudovykh otnosheniy [Over education as factor of precarization of the social and labor relations]*. Materialy vseros. nauch.-prakt. konf. Obshchestvo i sotsiologiya v sovremennoy Rossii, posvyashchennoy KhKh godovshchine prazdnovaniya Dnya sotsiologa v Rossiyskoy Federatsii (13–15 noyab. 2014 g.) [Proceedings of All-Russian Scientific and Practical Conference in modern Russia devoted to the 20th anniversary of the celebration of the Day of sociologist in the Russian Federation (13–15 November, 2014)]. Vologda: ISERT RAN Publ, Vol. 2, 22–29.

22. Druzhilov, S. A. (2015). Prekariat i neformalnaya trudovaya zanyatost v Rossii: sotsialno-psikhologicheskie aspekty [Precarious work and informal labor employment in Russia: social and psychological aspects]. *Gumanitarnyye nauchnyye issledovaniya. [Humanitarian scientific research]*, 1(41). Retrieved from: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491> (date of access: 04.04.2015).

23. Kalleberg, A. L. (2012). Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges. *Work and Occupations*, 39(4), 427–448.

24. Kalleberg, A. L. & Hewison, K. (2013). Precarious Work and the Challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 271–288.

25. Min, K.-B., Park, Sh.-G., Hwang, S. H. et al. (2015). Precarious Employment and the Risk of Suicidal Ideation and Suicide Attempts. *Preventive Medicine*, 71, 72–76.

26. Standing, G. (2013). The Precariat: From Denizens to Citizens? *Polity*, 44(4), 588–608.

27. Standing, G. (2014). Understanding the Precariat through Labour and Work. *Development and change*, 45(5), 963–980.

28. Pfeffer, J. (2010). Building Sustainable Organizations: The Human Factor. *Academy of management perspectives*, 24(1), 34–45.

29. Fedorova, A. & Menshikova, M. (2014). *Social Pollution Factors and Their Influence on Psychosocial Wellbeing at Work*. In the International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts — SGEM2014, Albena, Bulgaria, September 1–10, Conference Proceedings., Vol. II, 839–846.

30. Fedorova, A. E. & Parsyukevich, A. M. (2013). Faktory sotsialnogo zagryazneniya vnutriorganizatsionnoy sredy [Factors of social pollution of the intra organizational environment]. *Vestnik Omskogo universiteta [Bulletin of Omsk University]*, 4, 78–82.

Authors

Alena Eduardovna Fyodorova — PhD in Economics, Associate Professor, Human Resource Management and Psychology Department, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (19, Mira St., Ekaterinburg, 620102, Russian Federation; e-mail: a.e.fedorova@urfu.ru).

Varvara Sergeyevna Katashinskikh — PhD in Sociology, Associate Professor, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (19, Mira St., Ekaterinburg, 620102, Russian Federation; e-mail: varvarass@bk.ru).

Zuzana Anastazie Dvorakova — PhD, Professor, Head of the Department of Human Resources, Head of the Institute, Institute of Personnel Management, Faculty of Business Administration, University of Economics, Prague (4, Winston Churchill Sq., Prague, 130 67, Czech Republic, e-mail: zuzana.dvorakova@vse.cz).