

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

DOI: <http://dx.doi.org/10.31089/1026-9428-2020-60-6-392-398>

УДК 331.52:331.44

© Дружилов С.А., 2020

Дружилов С.А.

Вопросы нестандартной трудовой занятости: социально-гигиенические аспекты

ФГБНУ «Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний», ул. Кутузова, 23, Новокузнецк, Россия, 654041

Кардинальные трансформации социально-трудовой сферы привели к появлению новых рисков для здоровья и санитарно-гигиенических проблем, связанных с ненадежностью трудовой занятости. Возник новый социально-экономический и психологический феномен «прекаритет», повлиявший на условия занятости наемных работников, поэтому описание феномена «прекаритет» нуждается в уточнении.

Рассматриваются формы трудовой занятости, отличающиеся от типовой ее модели и ухудшающие положение работника. Приводятся критерии, на основании которых нестандартная занятость считается неустойчивой.

Выделены обобщенные виды неустойчивой занятости, специфика которых определяется сочетанием двух факторов: рабочим временем и сроком контракта. Неустойчивые условия работы возможны не только при неформальном трудоустройстве, но и при легальных трудовых отношениях. Ненадежность и неустойчивость труда имеет объективный характер и является закономерным проявлением возникшего экономического и социального порядка. Феномен «прекаритет занятости» предстает как новая детерминанта здоровья наемных работников. Основным признаком при отнесении занятости и трудовых отношений к феномену «прекаритет» является их ненадежность.

Уточняются используемые термины: «прекаритет»; «прекаризация»; прекарность; прекариат. Сущностной характеристикой прекарной занятости является нарушение социально-трудовых прав и отсутствие гарантий занятости. Значимым индикатором прекаритета является неполная занятость. Прекаритет индуцирует потенциальную опасность увольнения работника и вызванные ей стрессы, психосоматические расстройства и патологические процессы в психике. Прекарная занятость и связанные с ней трудовые отношения стали массовыми. Многие работники лишены социальных гарантий, в том числе связанных с безопасностью труда, оплатой отпусков и временной нетрудоспособности, обеспечением профилактических мероприятий. Это приводит к нарушению состояния благополучия, а также ухудшению индивидуального и общественного здоровья.

Ключевые слова: трудовые отношения; стандартная модель занятости; нестабильность занятости; ненадежная занятость; прекаритет; прекариат; неполная занятость; общественное здоровье; социальное загрязнение

Для цитирования: Дружилов С.А. Вопросы нестандартной трудовой занятости: социально-гигиенические аспекты. *Мед. труда и пром. экол.* 2020; 60(6). <http://dx.doi.org/10.31089/1026-9428-2020-60-6-392-398>

Для корреспонденции: Дружилов Сергей Александрович, вед. науч. сотр. лаборатории экологии человека и гигиены окружающей среды ФГБНУ «НИИ КППГЗ», канд. психол. наук, доц. E-mail: druzhilov@mail.ru

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Дата поступления: 30.04.2020 / **Дата принятия к печати:** 14.05.2020 / **Дата публикации:** 06.2020

Sergey A. Druzhilov

Issues of non-standard employment: social and hygienic aspects

Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases, 23, Kutuzova Str., Novokuznetsk, Russia, 654041

Drastic transformations of the social and labor sphere have led to the emergence of new health risks and sanitary and hygienic problems associated with unreliability of employment. A new socio-economic and psychological phenomenon “precarity” has emerged, which has affected the employment conditions of employees, so the description of the phenomenon “precarity” needs to be clarified.

The forms of labor employment that differ from the typical model and worsen the employee's situation are considered. The criteria based on which non-standard employment is considered unstable are given.

Generalized types of unstable employment are identified, the specificity of which is determined by a combination of two factors: working time and the term of the contract. Unstable working conditions are possible not only in informal employment, but also in legal labor relations. Unreliability and instability of labor has an objective character and is a natural manifestation of the emerging economic and social order. The phenomenon of “precarity of employment” appears as a new determinant of the health of employees. The main feature when referring employment and labor relations to the phenomenon of “precarity” is their unreliability.

Specifies the terms used: “precarit”; “precarious work”; precompact; the precariat. An essential characteristic of precarious employment is the violation of social and labor rights and lack of job security. A significant indicator of precarity is

underemployment. Precarity induces the potential danger of dismissal of the employee and the resulting stress, psychosomatic disorders and pathological processes in the psyche.

Precarious employment and related labor relations have become widespread. Many employees are deprived of social guarantees, including those related to labor safety, payment for holidays and temporary disability, and provision of preventive measures. This leads to a violation of the state of well-being, as well as the deterioration of individual and public health.

Keywords: labor relations; standard employment model; employment instability; precarious employment; precariat; precariat; underemployment; public health; social pollution

For citation: Druzhilov S.A. Issues of non-standard employment: social and hygienic aspects. *Med. truda i prom. ekol.* 2020; 60(6). <http://dx.doi.org/10.31089/1026-9428-2020-60-6-392-398>

For correspondence: Sergey A. Druzhilov, leading researcher of human ecology and environmental hygiene laboratory of the Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases, Ph.D. (Psychology), Associate Professor. E-mail: druzhilov@mail.ru

ORCID: Druzhilov S.A. 0000-0002-6252-8551

Funding. The study had no funding.

Conflict of interests. The author declares no conflict of interests.

Received: 30.04.2020 / Accepted: 14.06.2020 / Published: 06.2020

Введение. Кардинальные трансформации социально-трудовой сферы привели к появлению новых рисков для здоровья населения трудоспособного возраста и санитарно-гигиенических проблем, связанных с обретением трудовой занятостью характеристик ненадежности и неустойчивости.

В Докладе международной организации труда (МОТ) обращается внимание на происходящую в последние четверть века в трудовой сфере смену форм занятости и связанных с ней социально-трудовых отношений. Констатируется тотальный отказ от классических стереотипов рабочего места, стабильных графиков труда, предсказуемой и профессиональной карьеры¹. Российские исследователи подтверждают, что широкое распространение получила стратегия гибкости организации труда и найма работников, следствием которой стал уход от традиционных (стандартных) форм занятости, рост неформальной занятости и скрытой безработицы [1].

В результате трансформаций сферы труда в обществе возникло новое явление, обозначаемое как «ненадежность (прекаритет) занятости» (от англ. *precarity* — ненадежность) и охватывающее социальный институт занятости, включая: а) новые виды занятости и связанные с ними трудовые отношения; б) традиционные виды занятости, подвергающиеся изменениям; в) субъектов трудовых отношений — работников и работодателей. Р. Сеннет рассматривает это явление как феномен, охватывающий различные сферы жизни человека [2].

Нестандартные формы занятости. Научный интерес к феномену «неустойчивость занятости» возник недавно и соотносится в основном с предметной областью политологии и социологии [3,4], где прекаритет рассматривается как условие «классовой расщепленности» наемных работников и их стратификации в обществе. Воздействие феномена «ненадежность трудовой занятости» на индивидуальное и общественное здоровье остается недостаточно изученной проблемой.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) рассматривает трудовую занятость и условия труда в качестве социальных детерминант здоровья работников [5].

В указанном выше докладе МОТ отмечается, что «нестандартные» формы занятости по степени их распространенности становятся «обычными», а традиционные «стандартные» формы занятости предстают как редкие «исключения». Работодатели все чаще отказываются от

Introduction. Drastic transformations of the social and labor sphere have led to the emergence of new risks for the health of the working-age population and sanitary and hygienic problems associated with the acquisition of the characteristics of unreliability and instability in employment.

The Report of the international labour organization (ILO) draws attention to the changing forms of employment and related social and labor relations in the last quarter of a century. There is a total rejection of the classic stereotypes of the workplace, stable work schedules, predictable and professional career¹. Russian researchers confirm that the strategy of flexibility in the organization of labor and hiring of employees has become widespread, as a result of which there has been a departure from traditional (standard) forms of employment, an increase in informal employment and hidden unemployment [1].

As a result of the transformations of the sphere of labor in society, a new phenomenon has emerged, designated as “precarity of employment” (from the English *precarity* — unreliability) and covering the social institution of employment, including: a) new types of employment and related labor relations; b) traditional types of employment that are undergoing changes; c) subjects of labor relations — employees and employers. R. Sennet considers this phenomenon as a phenomenon that covers various spheres of human life [2].

Non-standard forms of employment. Scientific interest in the phenomenon of “employment instability” has emerged recently and is related mainly to the subject area of political science and sociology [3,4], where precarity is considered as a condition for the “class split” of employees and their stratification in society. The impact of the phenomenon of “unreliability of employment” on individual and public health remains an insufficiently studied problem.

The World Health Organization (WHO) considers employment and working conditions as social determinants of employee health [5].

The above-mentioned ILO report notes that “non-standard” forms of employment are becoming “common” in terms of their prevalence, while traditional “standard” forms of employment appear as rare “exceptions”. Employers are increasingly rejecting the standard form of employment, both in full and in part, by introducing elements that make the employment institution more flexible but infringe on the rights of employees.

¹ На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников. Доклад Генерального директора. 102-я сессия. Женева: Международное бюро труда; 2013.

¹ Towards the centenary of the ILO: the realities, modernization and commitment of constituents. Report by the CEO. 102nd session. Geneva: International Labor Office; 2013.

стандартной формы трудовой занятости, как в полной мере, так и частично, путем внесения в нее элементов, делающих институт занятости более гибким, но ущемляющим права работников.

Стандартная (типичная) форма занятости и связанная с ней модель социально-трудовых отношений предполагает работу трудящегося на постоянной основе, подтвержденной бессрочным трудовым договором в режиме полного 8-часового рабочего дня и 40-часовой рабочей недели. Индикаторами стандартной модели трудоустройства является стабильное время работы и отдыха, нормированная зарплата, наличие комплекса социальных гарантий, участие трудящихся в формировании трудовых отношений с работодателем через коллективные договоры. В России и большинстве стран такой стандарт закреплен законодательно [6]. Стандартность занятости предполагает обязательную легализацию — регистрацию работодателя в государственных органах в качестве юридического лица. Все формы занятости, отклоняющиеся от типовой модели, считаются нестандартными [7], а если отсутствует юридическая регистрация работодателя в налоговой службе, то и нелегитимными.

Исследователи отмечают, что по мере повышения гибкости рынка труда, ухода от «стандартной формы» занятости элементы неустойчивости и ненадежности все больше проникают в сферу трудовых отношений, становятся их неотъемлемым свойством [8].

Возможность использования работодателем нестандартных моделей занятости и трудовых отношений связана с проводимой в новой системе хозяйствования тактикой гибкости на рынке труда [9].

К нестандартной форме занятости, ухудшающей положение работника, относится ненадежная (неустойчивая) занятость. Характеристики ненадежной занятости: сокращение социальной защищенности работников; увеличение интенсивности их работы, не сопровождающейся пропорциональным повышением вознаграждения, перенос на работников всех рисков [9].

МОТ использует три основных критерия, на основании которых трудовая занятость считается неустойчивой: 1) сроки контракта (контракт на фиксированный срок, временный, сезонный и т. д.); 2) природа трудового взаимоотношения (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная samozанятость, субподряды и др.); 3) ненадежные условия труда (низкая заработная плата; слабая защищенность от увольнения; отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, имеющимся при стандартной занятости; ограничение возможности для реализации своих прав на рабочем месте (приводится по [10])).

Для обозначения трудовой занятости, приобретающей черты неустойчивости, в научной литературе используется термин *прекарная* или *прекаризованная* (от англ. *precarious* — рискованный, сомнительный) занятость. Его применение распространяется не на всякую нестандартную занятость, а лишь на вредоносную («токсичную») для наемных работников занятость и связанные с ней ненадежные (рискованные) трудовые отношения с работодателем [11–13]. Процесс введения в занятость нестабильности обозначается как *прекаризация*.

Классификация нестандартных форм занятости. Понятие «прекарная занятость» охватывают как нестандартное неформальное (нелегитимное) трудоустройство, так и определенные виды легитимных трудовых отношений. Неустойчивые (прекарные) условия работы и, соответственно, прекарный статус работника могут возникать

Standard (typical) form of employment and the related model of social and labor relations involves working on continuing basis, confirmed indefinite labor contract in full 8-hour workday and 40-hour work week. Indicators of the standard employment model are stable work and rest hours, standardized wages, the presence of a set of social guarantees, and the participation of workers in forming labor relations with the employer through collective agreements. In Russia and most countries, this standard is fixed by law [6]. The standard employment necessarily implies the legalization of the registration of the employer in state bodies as legal entities. All forms of employment that deviate from the standard model are considered non-standard [7], and if there is no legal registration of the employer with the tax service, then they are also illegitimate.

Researchers note that as the labor market becomes more flexible and moves away from the “standard form” of employment, elements of instability and unreliability are increasingly entering the sphere of labor relations and becoming their inherent property [8].

The possibility of using non-standard models of employment and labor relations by the employer is connected with the tactics of flexibility in the labor market carried out in the new management system [9].

Unreliable (unstable) employment is a non-standard form of employment that worsens the employee's situation. Characteristics of unreliable employment: reduction of social protection of employees; increase in the intensity of their work, not accompanied by a proportional increase in remuneration, transfer of all risks to employees [9].

The ILO uses three main criteria based on which employment is considered precarious: 1) the terms of the contract (fixed-term, temporary, seasonal, etc.); 2) the nature of the labor relationship (multilateral and hidden employment relationships, fictitious self-employment, subcontracts and others); 3) unreliable working conditions (low wages; weak protection from dismissal; lack of access to social protection mechanisms and benefits available in standard employment; restriction of the ability to exercise their rights in the workplace (given in [10])).

The term precarious or precarious employment is used in the scientific literature to refer to employment that is becoming unstable. Its application does not apply to any non-standard employment, but only to harmful (“toxic”) employment for employees and associated unreliable (risky) labor relations with the employer [11–13]. The process of introducing instability into employment is referred to as precarization.

Classification of non-standard forms of employment.

The concept of “precarious employment” covers both non-standard informal (illegitimate) employment, and certain types of legitimate labor relations. Unstable (precarious) working conditions and, accordingly, precarious status of an employee may also occur in legitimate employment, if the employment contract contains provisions that worsen the conditions of employment and its reliability, or it is replaced by a civil law contract (CLC).

Researchers distinguish two enlarged groups of employees subjected to precarity. The first group includes informally (illegitimately) employed employees, whose employment relations with the employer are established on the basis of an oral agreement and depend only on the moral attitudes of the employer. The economic and labor rights of these employees are not protected, and the risks of employment and its negative consequences are maximum.

кать и при легитимной занятости, если в трудовой договор вносятся положения, ухудшающие условия занятости и ее надежность, или же он подменяется договором гражданско-правового характера (ГПХ).

Исследователи выделяют две укрупненные группы наемных работников, подвергаемых прекаритету. К первой группе отнесены неформально (нелегитимно) трудоустроенные работники, трудовые отношения которых с работодателем устанавливаются на основе устной договоренности и зависят только от моральных установок нанимателя. Экономические и трудовые права этих работников незащищены, а риски трудового найма и его негативных последствий являются максимальными.

Ко второй группе отнесены работники с нестандартной занятостью (легальной в полной мере или частично нелегальной), специфика которой определяется сочетанием двух факторов — рабочим временем и временем контракта. Здесь исследователи выделяют четыре вида нестандартной занятости [7,14]:

а) временная занятость, предполагающая срочный договор до одного года или на период выполнения конкретного объема работ;

б) частичная занятость, предполагающая заключение контрактов на неполное рабочее время — как правило, по инициативе работников, связанной с их «внерабочими» проблемами (при занятости менее 30 часов в неделю таких работников называют малозанятыми);

в) недозанятость — работники работают меньше нормативного времени по не зависящим от них причинам (отпуска по инициативе работодателей, вынужденные переводы на сокращенный график работы, отсутствие клиентов или заказов и т. д.); этот вид трудоустройства относится к категории неполной занятости или скрытой безработицы. Р.И. Анисимов отмечает, что недозанятость работника может быть как фактической, так и «формальной», когда фактическая его нагрузка является полной [13];

г) сверхзанятость — продолжительность рабочего времени выше нормативной (более 40 часов в неделю); сверхурочная работа используется как в легальной, так и нелегальной занятости.

Неустойчивая (прекарная) форма занятости определяется сочетанием нескольких признаков: нестабильность работы; низкое материальное вознаграждение; размывание прав трудящихся и отсутствие их социальной защиты; нестандартизированные схемы рабочего времени; отсутствие представительства работников (например, через профсоюз) и др. [15].

Прекаритет получил широкое распространение в экономике [6]. Причиной является ориентация постиндустриального капитализма на снижение издержек по оплате работников при одновременной интенсификации их труда путем использования возможностей гибкости занятости и рынка рабочей силы [16]. В настоящее время в структуру российской экономики заложены предпосылки для прекаритета; следовательно, можно прогнозировать увеличение его масштабов. Исследователи считают, что прекарность труда — это закономерное проявление возникшего экономического и социального порядка [10].

Зарубежные исследователи рассматривают ненадежность занятости как возникшую новую социальную детерминанту здоровья [17].

Терминология. Явление «неустойчивость (ненадежность) занятости» предстает как социально-экономический и психологический феномен. В научной литературе для описания этого явления применяются однокоренные

The second group includes employees with non-standard employment (fully legal or partially illegal), the specifics of which are determined by a combination of two factors — working time and contract time. Here, researchers distinguish four types of non-standard employment [7,14]:

а) temporary employment, which involves a fixed-term contract for up to one year or for the period of performance of a specific amount of work;

б) part-time employment, which involves the conclusion of contracts for part-time work — usually on the initiative of employees associated with their “out-of-work” problems (when working less than 30 hours a week, such workers are called low-employed);

с) underemployment — employees work less than the standard time for reasons beyond their control (leave on the initiative of employers, forced transfers to a reduced work schedule, lack of clients or orders, etc.); this type of employment belongs to the category of underemployment or hidden unemployment. R.I. Anisimov notes that an employee’s underemployment can be both actual and “formal”, when the actual load is full [13];

д) overemployment — the length of working time above the standard (more than 40 hours per week); overtime is used in both legal and illegal employment.

An unstable (precarious) form of employment is defined by a combination of several features: job instability; low material remuneration; erosion of workers’ rights and lack of social protection; non-standardized working time schemes; lack of employee representation (for example, through a Trade Union) and others. [15].

Precarity has become widespread in the economy [6]. The reason is the orientation of post-industrial capitalism to reduce the cost of paying employees while simultaneously intensifying their labor by using the flexibility of employment and the labor market [16]. Currently, the structure of the Russian economy has prerequisites for precarity; therefore, it is possible to predict an increase in its scale. Researchers believe that precarity of labor is a natural manifestation of the emerging economic and social order [10].

Foreign researchers consider unreliability of employment as a new social determinant of health [17].

Terminology. The phenomenon of “instability (unreliability) of employment” appears as a socio-economic and psychological phenomenon. In the scientific literature, one-root words are used to describe this phenomenon: precarity, precarization, precarity, precariat, etc. The following chain of concepts is proposed to denote the phenomenon and its manifestations: precarity — the phenomenon of “unreliable employment”; precarization — a procedural characteristic of the phenomenon; precarity — unreliability, riskiness as a characteristic property and as a result (negative consequences) of the precarization process; Precarious can be employment, workplace relations and others; precari — people who are subject to the phenomenon of precariat (through the process of precarization) and which imposed precarious form of employment and relationships; the precariat is a collection of precarias with common characteristics (a new “class” — to G. Steiding) [4].

The essential characteristics precarious employment is a violation of the labour rights of the employee and no guarantee of employment: the employment relationship can be terminated by employer at any time.

Research on precarious employment. It is difficult to determine the number of employees who have unstable employment according to data from Rosstat, because of all types

слова: прекарность, прекаризация, прекаритет, прекариат и др. Предлагается следующая цепь понятий для обозначения феномена и его проявлений: прекаритет — феномен «ненадежная занятость»; прекаризация — процессуальная характеристика феномена; прекарность — ненадежность, рискованность как характеристическое свойство и как результат (негативные последствия) процесса прекаризации; прекарными могут быть занятость, рабочее место, отношения и др.; прекарии — люди, которые подвержены феномену прекаритета (через процесс прекаризации) и которым навязана прекарная форма занятости и отношений; прекариат — это совокупность прекариев, объединенных общими признаками (новый «класс» — по Г. Стейдингу [4]).

Сущностной характеристикой прекарной занятости является нарушение социально-трудовых прав работника и отсутствие гарантий его занятости: трудовые отношения с ним могут быть расторгнуты работодателем в любой момент.

Исследования прекарной занятости. Определение количества работников, имеющих неустойчивое трудоустройство по данным от Росстата, вызывает затруднение, поскольку из всех видов прекарной занятости статистика выявляет только занятость в нелегитимном секторе [8]. Эксперты дают разные оценки численности работников, подверженных прекаритету, но и они позволяют определить масштаб явления прекаритета в России и тенденции его изменения.

В России в 2013-2014 гг. доля неустойчиво занятых от общего числа работающих составляла от 30 до 50% [18] (в Евросоюзе от 15 до 25 % [19]). В 2016 г. в России доля неустойчиво занятых (как в легальной, так и неформальной экономике) увеличилась до 60-80% от общего числа занятых, а всего в той или иной степени в прекарные трудовые отношения включены более 88% работников [12]. Не только «теневой» сектор экономики, но и легальные предприятия и учреждения вносят существенный вклад в прекаритет. В 2016 г. в России только 30% от числа занятых в легальном секторе работали «по официальным бессрочным контрактам или имели срочные контракты со сроком от 1 года» [12, с. 376], а 52,3% официально трудоустроенных работников были в разной степени охвачены прекарными трудовыми отношениями [12].

В исследованиях Г.В. Леонидовой и Е.А. Чекмаревой на примере конкретного региона показано, что в среднем 70% работников вовлечены в прекарные формы организации труда. В наибольшей степени прекаризации подвергаются «неформально занятые» работники, но и при легальном трудоустройстве каждый третий работник сталкивается с проявлением прекарных трудовых отношений [20].

При исследованиях, проводимых на конкретных предприятиях и в учреждениях, основой для выявления распространенности прекарной занятости является раскрытие численности наемных работников, трудоустроенных на условиях, отличающихся от стандартных. Ее признаками могут быть: неоднозначный и/или нестабильный профессионально-должностной статус работника; неопределенные условия трудоустройства и формы организации труда; «произвольная» оплата труда; отсутствие доступа к социально-трудовым гарантиям и к средствам социальной защиты. Значимым индикатором прекаритета является неполная занятость. Это связано со следующими двумя обстоятельствами: а) неполная занятость сопровождается ухудшением материального положения работника; б) оформленная (легальная) недозанятость не всегда означает фактическую неполную загруженность

of precarious employment, statistics reveal only employment in the illegitimate sector [8]. Experts give different estimates of the number of employees subject to precarity, but they also allow us to determine the scale of the precarity phenomenon in Russia and its trends.

In Russia in 2013-2014, the share of unstable employment from the total number of employees was from 30 to 50% [18] (in the European Union from 15 to 25 % [19]). In 2016, the share of precariously employed people in Russia (both in the legal and informal economy) increased to 60-80% of the total number of employees, and in all, more than 88% of employees are included in pre-primary labor relations to some extent [12]. Not only the “shadow” sector of the economy, but also legal businesses and institutions make a significant contribution to precarity. In 2016 in Russia, only 30% of those employed in the legal sector worked “on official indefinite contracts or had fixed-term contracts with an experience of 1 year or more” [12, p. 376], and 52.3% of officially employed workers were covered to varying degrees by precarious labor relations [12].

In the research of G.V. Leonidova and E.A. Chekmareva on the example of a specific region, it is shown that on average 70% of employees are involved in precarious forms of labor organization. “Informally employed” workers are most likely to be precarized, but even with legal employment, every third employee faces a manifestation of precarious labor relations [20].

In studies conducted at specific enterprises and institutions, the basis for identifying the prevalence of precarious employment is the disclosure of the number of employees employed under conditions that differ from the standard. Its features can be: ambiguous and/or unstable professional and official status of the employee; uncertain employment conditions and forms of labor organization; “arbitrary” remuneration; lack of access to social and labor guarantees and social protection. A significant indicator of precarity is underemployment. This is due to the following two circumstances: a) underemployment is accompanied by a deterioration in the financial situation of the employee; b) registered (legal) underemployment does not always mean the actual underemployment of the employee; in fact, the employee subjected to precarization may be over-employed.

The unreliability of the position of employees who are registered in the organization on a part-time basis is higher than that of their colleagues who are officially employed for standard work hours. Underemployed employees have fewer social guarantees, and when a company is restructured or downsized, they are fired first.

The key property of precarity is that an employee is forced to enter into labor relations with limited social and labor rights [1]. Such a compulsion arises in conditions where a person's ability to find employment under a standard employment contract on acceptable working conditions and payment is limited.

The main negative consequences of precarious employment are both job loss and the potential danger of dismissal that constantly dominates the employee. The danger that threatens the well-being of an employee causes him mental tension and anxiety, which turns into fear and a sense of hopelessness when a person realizes the reality of the possibility of losing his job. Precarity generates stress and pathological processes in the psyche of employees.

When analyzing destructive management methods, researchers use the definition of “toxic” to characterize the workplace in an enterprise where the employer is focused solely on making a profit to the detriment of employees [21].

работника; на деле подвергаемый прекаризации работник может оказаться сверхзанятым.

Ненадежность положения работников, оформленных в организации на условиях неполной занятости, выше, чем у их коллег, официально трудоустроенных на стандартное время работы. Недозанятые работники имеют меньше социальных гарантий, а при реструктуризации предприятия или сокращении штатов их увольняют в первую очередь.

Ключевое свойство прекаритета — это вынужденное для работника вступление в трудовые отношения с ограниченными социально-трудовыми правами [1]. Такая вынужденность возникает в условиях, когда ограничены возможности человека в трудоустройстве по стандартному трудовому договору на приемлемых для него условиях труда и его оплаты.

Основными негативными последствиями прекарной занятости является как потеря работы, так и постоянно довлеющая над работником потенциальная опасность увольнения. Опасность, угрожающая благополучию работника, вызывает у него психическую напряженность и тревогу, перерастающую в страх и чувство безысходности, когда человек осознает реальность возможности потери своей работы. Прекаритет порождает стрессы и патологические процессы в психике работников.

При анализе деструктивных методов менеджмента исследователи используют определение «токсичное» для характеристики рабочего места на предприятии, где работодатель ориентирован исключительно на получение прибыли в ущерб работникам [21].

В научных публикациях отмечается наличие связи между неустойчивостью занятости и самочувствием работников [22,23]. По сравнению со стандартными формами трудовых договоров, прекарная занятость чаще связана и с ухудшением здоровья работников, а также с повышенной опасностью обретения ряда психосоциальных проблем. Из-за неупорядоченности режимов работы и отдыха для работника велика опасность травматизма и заболеваемости.

Заключение. Прекарная занятость и связанные с ней трудовые отношения стали массовыми. Многие работники лишены социальных гарантий, в том числе связанных с безопасностью труда, оплатой отпусков и временной нетрудоспособности, обеспечением профилактических мероприятий. Это приводит к ухудшению состояния благополучия, а также индивидуального и общественного здоровья.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бобков В.Н., ред. *Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интегральных усилий государства и общества*. М.: Магистр-Пресс; 2015.
2. Сеннет Р. *Коррозия характера*. Новосибирск; М.: Тренды; 2004.
3. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества. *Социологическая наука и практика*. 2013; (3): 5–14.
4. Стэндинг Г. *Прекариат. Новый опасный класс*. М.: Ад Маргинем Пресс; 2014.
5. Benach J., Muntaner C. Employment and working conditions as health determinants. In: *Improving Equity in Health by Addressing Social Determinants*. Lee J.H., Sadana R., eds. Geneva: WHO; 2011: 165–95.
6. Vosko L.F. *Managing the Margins. Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. N.Y.: Oxford University Press; 2010. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199574810.001.0001

In scientific publications, there is a link between the instability of employment and the well-being of employees [22,23]. In comparison with standard forms of employment contracts, precarious employment is more often associated with the deterioration of workers' health, as well as with an increased risk of acquiring a number of psychosocial problems. Due to disordered work and rest modes, the risk of injuries and morbidity is high for the employee.

Conclusion. *Precarious employment and related labor relations have become widespread. Many employees are deprived of social guarantees, including those related to labor safety, payment for holidays and temporary disability, and provision of preventive measures. This leads to a deterioration of well-being, as well as individual and public health.*

REFERENCES

1. Bobkov V.N., ed. *Instability of the employment (precarity): special and general, taking into account the integrated efforts of the state and society*. Moscow: Magistr-Press; 2015 (in Russian).
2. Sennett R. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. N.Y.: Norton; 1998.
3. Golenkova Z.T., Goliusova Ju.V. New social groups in modern global stratification systems. *Sociologicheskaya nauka i praktika*. 2013; (3): 5–14 (in Russian).
4. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London, N.Y.: Bloomsbury Academic; 2011.
5. Benach J., Muntaner C. Employment and working conditions as health determinants. In: *Improving Equity in Health by Addressing Social Determinants*. Lee J.H., Sadana R., eds. Geneva: WHO; 2011: 165–95.
6. Vosko L.F. *Managing the Margins. Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. N.Y.: Oxford University Press; 2010. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199574810.001.0001
7. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I. *Non-standard Employment and Russian Labor Market*. Moscow: GU VShE; 2005 (in Russian).
8. Bobkov V.N., Loktyukhina N.V., Kvachev V.G. Science Studies Analysis of Russian Concept of Precarious Employment. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*. 2017; 206 (4): 9–18. DOI: 10.12737/article_5a3c31a63d8440.85846738 (in Russian).
9. Boltanski L., Chiapello E. *The New Spirit of Capitalism*. London, N.Y.: Verso; 2007.
10. Bobkov V.N., ed. *Precarious Employment in the Russian Federation: Theory and Methods of Identification, Evaluation and the Vector of Decreasing*. Moscow: KNORUS; 2018 (in Russian).
11. Gasyukova E.N. Precarity: conceptual foundations, factors and assessments. *Kontury global'nykh transformatsiy: politika, ekonomika, pravo*. 2015; 8 (6): 28–46 (in Russian).
12. Bobkov V.N., Kvachev V.G., Novikova I.V. Precarious Employment in the Regions of Russian Federation: Sociological Survey Results. *Ekonomika regiona*. 2018; 2 (14): 366–79. DOI: 10.17059/2018-2-3 (in Russian).
13. Anisimov R.I. Precarious employment in Russia: specifying major indicators. *Sociologicheskie issledovaniya*. 2019; (9): 64–72. DOI: 10.31857/S013216250006652-0 (in Russian).
14. Toshchenko Zh.T., Anisimov R.I. Precarious work in Russia: status and trends. *Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii*. 2019; 60 (2): 93–103 (in Russian).
15. Aerden K.V., Moors G., Levecque K., Vanroelen C. Measuring employment arrangements in the European labour force: A typological approach. *Social Indicators Research*. 2014; 116 (3): 771–91. DOI: 10.1007/s11205-013-0312-0

7. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. *Нестандартная занятость и российский рынок труда*. М.: ГУ ВШЭ; 2005.
8. Бобков В.Н., Локтюхина Н.В., Квачев В.Г. Научно-исследовательский анализ российской теории неустойчивой занятости. *Уровень жизни населения регионов России*. 2017; 206 (4): 9–18. DOI: 10.12737/article_5a3c31a63d8440.85846738
9. Болтански Л., Кьяпелло Э. *Новый дух капитализма*. М.: Новое литературное обозрение; 2011.
10. Бобков В.Н., ред. *Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения*. М.: КНОРУС; 2018.
11. Гасюкова Е.Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. *Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право*. 2015; 8 (6): 28–46.
12. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования. *Экон. региона*. 2018; 14 (2): 366–79. DOI: 10.17059/2018-2-3
13. Анисимов Р.И. Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов. *Социол. исслед.* 2019; (9): 64–72. DOI: 10.31857/S013216250006652-0
14. Тощенко Ж.Т., Анисимов Р.И. Прекарный труд в России: состояние и тенденции. *Экон. возрождение России*. 2019; 60 (2): 93–103.
15. Aerden K.V., Moors G., Levecque K., Vanroelen C. Measuring employment arrangements in the European labour force: A typological approach. *Social Indicators Research*. 2014; 116 (3): 771–91. DOI: 10.1007/s11205-013-0312-0
16. Kalleberg A.L., Vallas S.P. Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Res. Sociol. Work*. 2018; 31: 1–30.
17. Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annu Rev Public Health*. 2014; 35: 229–53. DOI: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500
18. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости. *Уровень жизни населения регионов России*. 2013; 184 (6): 7–11.
19. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексibilизации. *Уровень жизни населения регионов России*. 2014; 194 (4): 44–53.
20. Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала. *Пробл. развития территории*. 2018; 93 (1): 7–21.
21. Морохов Н.Д. Условия и факторы формирования социального загрязнения. *Вестник современных исследований*. 2018; 22 (7.2): 163–5.
22. Rocha C., Crowell J.H., McCarter A.K. The Effects of Prolonged Job Insecurity on the Psychological Well-Being of Workers. *Journal of Sociology & Social Welfare*. 2006; 33: 9–28.
23. Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости. *Организационная психология*. 2016; 6 (1): 6–19.
16. Kalleberg A.L., Vallas S.P. Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Research in the Sociology of Work*. 2018; 31: 1–30.
17. Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annu Rev Public Health*. 2014; 35: 229–53. DOI: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500
18. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Social vulnerability of workers and society as a result instability employment. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*. 2013; 184 (6): 7–11 (in Russian).
19. Sankova L.V. Precarious Employment in the Modern Economy: Systemic Risk or “Special” Form of Flexibilisation. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*. 2014; 194 (4): 44–53 (in Russian).
20. Leonidova G.V., Chekmareva E.A. Precarious Employment as a Barrier to Effective Implementation of Employment Potential. *Problemy razvitiya territorii*. 2018; 93 (1): 7–21 (in Russian).
21. Morokhov N.D. Conditions and factors for the formation of social pollution. *Vestnik sovremennykh issledovaniy*. 2018; 22 (7.2): 163–5 (in Russian).
22. Rocha C., Crowell J.H., McCarter A.K. The Effects of Prolonged Job Insecurity on the Psychological Well-Being of Workers. *Journal of Sociology & Social Welfare*. 2006; 33: 9–28.
23. Chuykova T.S., Sotnikova D.I. Attitude to work under the conditions of insecure employment. *Organizatsionnaya psikhologiya*. 2016; 6 (1): 6–19 (in Russian).