

ВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА ЕВРОПЕЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

© 2018 г. Г. Монусова

МОНУСОВА Галина Алексеевна, кандидат исторических наук,
ИМЭМО им. Е.М. Примакова РАН, РФ, 117997 Москва, ул. Профсоюзная, 23 (g.monusova@gmail.com).

Статья поступила в редакцию 18.04.2018.

Эволюция рынка труда в европейских странах выражается прежде всего в распространении нестандартных форм занятости. Одна из них – временная занятость, предполагающая трудовые контракты на фиксированный срок. Такой режим трудовых отношений затрагивает разные группы работников и сопровождается размыванием сложившейся модели социальной защиты. Используя данные Евростата и ОЭСР, автор анализирует основные тенденции и структурные характеристики такой занятости в Европе, показывает ее неоднородность и неоднозначность социальных последствий.

Ключевые слова: нестандартная занятость, временная занятость, срочные трудовые контракты, уязвимая занятость, сегментированные рынки труда, законодательство по защите занятости.

DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-9-36-47

Последние десятилетия отмечены интенсивным процессом флексибилизации рынка труда в европейских странах и ползучей эрозией жестких стандартов социальной защиты работников. Это связано с распространением гибких (нестандартных) форм занятости, среди которых – наем на фиксированный срок¹, занятость неполное рабочее время, занятость в агентствах по лизингу персонала, самозанятость. Согласно данным ОЭСР и Евростата, в 2014–2016 гг. в европейских странах около 60% занятых имели стандартный постоянный контракт, тогда как примерно 40% были заняты на рабочих местах с нестандартным режимом трудовых отношений [1; 2, р. 33].

Среди различных форм нестандартной занятости широкое использование получают срочные трудовые контракты [3, р. 141, 142]. Если в 60–70-е годы их доля была небольшой и включала в основном сезонных работников, то к концу века в отдельных странах временная занятость достигала уже 30% и охватывала различные виды деятельности. Тенденция к увеличению этого показателя набирает силу, затрагивая все больше и больше стран.

Такие изменения в трудовых отношениях вызывают активную научную и общественную полемику. Некоторые исследователи рассматривают временную занятость исключительно как уязвимую и неполноценную, видят в ней риски сегментации рынков труда, ловушки бедности для работников и т. п. [3, 4, 5]. Сто-

ронники сохранения и поддержания высокого уровня социальной защиты говорят о “новом наступлении капитала на права трудящихся”, о формировании нового угнетенного класса – прекариата, о нарастании социального неблагополучия и размывании европейской социальной модели. Один из главных представителей такой точки зрения британский социолог Г. Стэндинг полагает, кроме того, что расширение этой социальной страты может питать крайне левые и правые политические течения [6]. Сторонники противоположного взгляда исходят из того, что такие сдвиги в трудовых отношениях объективно неизбежны и необходимы для поддержания экономического роста и борьбы с безработицей. К тому же временная занятость может быть определенной “станцией пересадки” на пути к лучшим рабочим местам [7, 8, 9, 10]. Альтернативой ей часто выступает безработица, что с точки зрения благосостояния выглядит явно хуже.

Исследователи приводят аргументы как за то, что экспансия временных контрактов усиливает уязвимость занятости, так и за то, что гибкая занятость спасает от безработицы и служит переходной ступенькой к постоянной занятости. При этом для изучения последствий временной занятости важно понимать общую картину ее распространения, причины использования подобных контрактов и их основные характеристики.

Какова эволюция европейского рынка труда с точки зрения использования срочных трудовых контрактов? Как изменилась их доля за последние десятилетия? Какие страны лидируют, а какие остались незатронуты новыми

¹ Термины временная занятость, наем на фиксированный срок, срочные контракты, фиксированные контракты в дальнейшем используются как синонимы.

формами занятости? Какие социальные группы оказались втянуты в эту новую социальную реальность и каковы ее последствия? Цель данной статьи – проанализировать основные тенденции и структурные характеристики временной занятости в Европе, используя данные Евростата [1], ОЭСР [11] и Европейского социального обследования (ESS) [12].

ВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В СТРУКТУРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

К середине XX столетия в Европе сложилась в основном такая модель занятости, которая, с одной стороны, хорошо подходила к индустриальному типу экономики, а с другой, вписывалась в складывавшуюся социальную систему общества благосостояния. Эта модель базировалась на трудовом контракте, который имел, в частности, следующие отличительные особенности:

- долгосрочные трудовые отношения, которые не могли быть прекращены работодателем без выплаты работнику значительной компенсации;

- полный рабочий день;

- исполнение трудовых обязанностей непосредственно на площадке и под контролем работодателя.

Такие трудовые отношения доминировали и стали восприниматься как стандартные. Однако уже с 70-х годов эта модель оказалась под сильным давлением. Все больше трудовых соглашений стали заключаться с теми или иными отклонениями от стандарта. Одно из таких отклонений – срочный трудовой контракт, который заключается на фиксированный и заранее оговоренный срок. Его прекращение не предусматривает никаких выплат работнику со стороны работодателя, то есть в этот момент издержки работодателя на увольнение оказываются нулевыми. *Временная занятость предполагает, что трудовой контракт между работодателем и работником заключается на фиксированный срок, и работодатель практически не несет издержек при увольнении работников* [13, р. 5]. Продолжительность этих контрактов может варьироваться от недели до нескольких лет.

Срочные контракты, с одной стороны, создают дополнительные возможности для входа на рынок труда и снижения безработицы², позволяют работодателю присмотреться к работнику, а работнику – к новому рабочему месту. Функция срочных контрактов как испытательного средства открывает путь для перехода к

постоянному контракту. Есть свидетельства, что временная занятость позволяет легче достигнуть соответствия соискателя рабочего места и вакансии, сокращает фрикционную безработицу, служит определенной ступенькой от незанятости к постоянной работе [7, 8, 9, 10]. И все это – позитивный аспект временной занятости.

С другой, в системе с жесткой защитой постоянной занятости есть опасность распространения временных контрактов как компенсаторного механизма для работодателя, что может привести к сегментации рынка труда, его дуализации. В этой ситуации наряду с защищенным постоянным сегментом занятости будет присутствовать “буферная” занятость, которая легко сбрасывается при кризисе и наращивается при экономическом подъеме. Индивиды такого нестабильного сегмента оказываются крайне неуверенны в завтрашнем дне, без социальных пакетов, с низкими заработками, с переходами в безработицу и обратно. Такая перспектива высвечивает временную занятость с негативной стороны [7].

Доля срочных контрактов на рынке труда многих европейских стран быстро увеличивалась, что стало реакцией на различные структурные изменения и институциональную жесткость, характерные для этих стран. Причины распространения этого явления многоплановы и связаны как со спросом на труд, так и с его предложением. Связаны они во многом также со сложившимся институциональным устройством рынка, в частности с законодательными особенностями регулирования постоянных и временных контрактов (жесткие правила увольнений работников с постоянными контрактами вынуждают работодателей искать обходные пути и расширять использование срочных контрактов).

Рассмотрим более подробно причины, лежащие на стороне спроса на временную занятость и на стороне предложения такого труда.

Спрос стимулируется и усилением конкуренции, и развитием малого бизнеса, и ростом сферы услуг, и сокращением срока жизни технологий и товаров и т. д. Техничко-технологические сдвиги и глобализация производства и конкуренции меняют отраслевую структуру, организацию производства и труда, рождают новые виды деятельности, требующие иных условий занятости взамен существующих.

Индустриальной экономике свойственны определенные характер и организация труда, при которых работник органично встроен в единый производственный механизм. Предполагается, что он получает необходимые навыки, накапливает производственный опыт и

² Минимальные издержки увольнения работников способствуют созданию дополнительных рабочих мест.

трудится на данном рабочем месте постоянно. Приобретение специфических навыков в конкретном производстве требует времени и, соответственно, и хозяйственные интересы, и интересы самого нанимателя направлены на то, чтобы данный труженик продолжал эффективно исполнять свои функции на отведенном ему рабочем месте как можно дольше.

Переход к постиндустриальной экономике меняет ситуацию. Сфера услуг, сектор информационных технологий, расширяющаяся экономика знания, внедрение цифровых платформ немислимы без труда людей, использующих все чаще компьютер в неиерархической, свободной обстановке, с отдаленным доступом. Они обладают общими навыками, которые могут весьма вариативно, в соответствии с быстро меняющимися задачами, применяться в различных компаниях и организациях.

Изменение характера труда требует новых условий занятости. Рост автономии и, соответственно, самостоятельности и независимости работника от кого-либо, повышение его нацеленности на выполнение конкретных задач способствуют расширению применения срочных контрактов [13, 14, 15]. В новых секторах, видах деятельности необходимость тесной привязки работника к предприятию может исчезать, и в срочных контрактах могут быть заинтересованы как работодатели, так и работники.

Немаловажную роль в распространении временных контрактов играют глобализация и усиление конкуренции. В этих условиях работодатели заинтересованы в сокращении издержек, а потому срочные контракты оказываются крайне выгодны работодателю в случае экономической необходимости (в частности, во время кризисов такая занятость безболезненно свертывается), но в таком случае часто ставят работника в проигрышное положение.

На стороне предложения временного труда лежат демографические причины. В последние годы на рынок труда стали массово выходить прежде экономически неактивные или малоактивные группы населения: женщины, имеющие детей, пенсионеры, обучающаяся молодежь, мигранты и т.п. У них заинтересованность в стандартных трудовых отношениях выражена слабее, а потребность в занятости существует. Действительно, для молодежи важен заработок и опыт работы; пенсионеры с продлением трудоспособности хотят продолжать работать, но с меньшей нагрузкой; для многих семейных женщин нужны гибкий график труда и ограниченность связанных с ним обязательств; для мигрантов важна любая работа (заработок) и т.п.

За последние 30 лет во многих европейских странах существенно возросла доля женщин

среди занятых. Если в 1986 г. она равнялась в Испании 26.2%, то к 2016 г. поднялась до 55%. В Бельгии указанная доля увеличилась за этот же период с 37.6 до 57.2%, во Франции — с 49.4 до 61.4, в Германии — с 48.5 до 70.8, а в Нидерландах — с 36 до 70% [11]. И многие из вышедших на рынок труда женщин заинтересованы в нестандартных формах занятости. Заметно возрастает год от года и поток мигрантов в европейские страны, претендующих на различную занятость. Если в 1990 г. иммигранты составляли 6.8% всего европейского населения, то к 2017 г. — уже 10.5% [16].

Исследователи отмечают, что в XXI в. частичная и временная занятость становятся обычным и распространенным явлением. Индивиды нередко добровольно выбирают такой режим работы, так как он более удобен и позволяет сочетать многие виды деятельности (образование, уход за детьми, пожилыми родителями), не имея больших обязательств перед фирмой. Многие используют временную занятость для приобретения определенных навыков с тем, чтобы в дальнейшем получить желанную работу и продвинуться по карьерной лестнице, а кто-то таким образом ищет свое призвание [17, 18, 19].

И, наконец, институты. Жесткость европейской модели рынка труда стала одной из причин евросклероза и высокой хронической безработицы. Для рассасывания последней понадобилось определенное дерегулирование рынка труда, поскольку трансформация ядра трудовых отношений (жесткости постоянных контрактов) оказалась политически почти невозможной. Реформы пошли по краям, открывая дорогу для срочных трудовых контрактов. Временные контракты напрямую связаны с институтами рынка труда: высокий уровень защиты занятости компенсируется временными контрактами.

ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ И МЕЖСТРАНОВАЯ ВАРИАЦИЯ

Как меняется доля временной занятости во времени? Статистические данные в целом фиксируют ее достаточно скромный рост. Если в 1984 г. в странах ОЭСР по срочным контрактам было нанято 9.2% занятых, то к 2016 г. эта цифра поднялась до 11.2% [11]. В странах Евросоюза рост был более чувствителен: с 9.1 в 1983 г. до 14.2% в 2016 г. [1]. При этом динамика временной занятости сильно варьируется между странами (рис. 1). В Нидерландах доля временного труда увеличилась в 2016 г. по сравнению с 1984 г. с 5.8 до 20.8%, во Франции за тот же период — с 3.3 до 16.2%. В Испании за 30 лет доля срочных контрактов поднялась

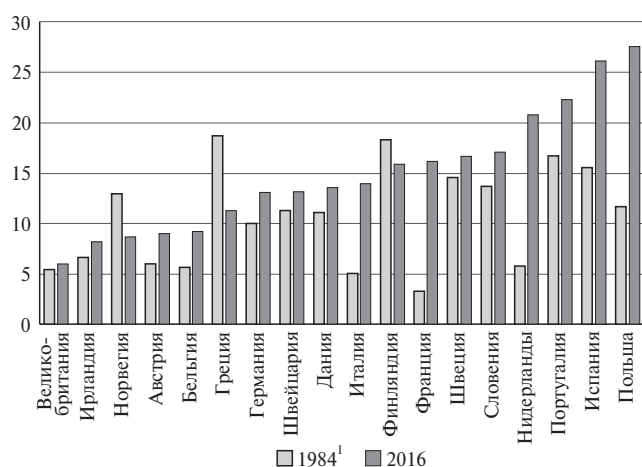


Рис. 1. Доля работников со срочными трудовыми контрактами среди всех занятых по найму в 1984 и 2016 гг., %

¹ Австрия, Норвегия, Швеция, Швейцария, Финляндия – 1997 г., Польша, Словения – 2001 г.

Источник: [11].

примерно на 10 п.п. и к 2016 г. составляла 26%. Однако в Греции и Норвегии такая занятость теряла популярность: к 2016 г. она снизилась соответственно с 18.4% от общего числа занятых по найму в 1984 г. до 11.2 и с 13 в 1987 г. до 8.7%. В Великобритании доля срочных контрактов выглядит достаточно устойчивой: за 32 года она практически не повысилась (5.5% в 1984 г. и 6.0% в 2016 г.). Незначительный рост заметен в Ирландии и в Австрии. В ряде стран фиксируются заметные колебания доли временной занятости. К примеру, в Дании в 1984 г. 12.5% наемных работников имели срочные контракты, к 2015 г. – 8.5%, а в 2016 г. – 13.6% [11].

Очень резко выросла доля срочных контрактов в Польше: с 12% в 2001 г. до 27.5% в 2016 г. В настоящее время временная занятость здесь, наряду с Испанией, утвердилась в наибольшей степени среди европейских стран.

Страны различаются не только динамикой распространения срочных контрактов, но и степенью охвата ими (рис. 1). По этому критерию можно выделить несколько групп стран. Прежде всего это страны с низкой долей срочных контрактов (до 10%): Великобритания, Ирландия, Норвегия, Австрия, Бельгия. Другая группа – страны с крайне высокой долей временной занятости (более 20%): Испания, Польша, Португалия, Нидерланды. Третья группа – страны со средними значениями (между 10 и 20%): Германия, Швеция, Швейцария, Дания, Франция, Италия, Финляндия.

В итоге можно констатировать, что показатели распространения временной занятости

неоднозначны. В ряде стран, действительно, фиксируется ее существенный рост и масштабность охвата, однако есть страны, где применимость срочных контрактов достаточно низка и если и увеличивается, то незначительно.

КТО И ГДЕ РАБОТАЕТ НА СРОЧНЫХ КОНТРАКТАХ

Демографический портрет временно занятого работника во всех странах выглядит схоже. Женщины трудятся на срочных контрактах немного чаще мужчин – превышение составляет 2–3 п.п., но оно часто статистически не значимо.

Среди занятых на срочных контрактах во всех европейских странах доминируют молодые люди до 25 лет. В Испании, Португалии, Польше, Словении около 70% возрастной когорты 15–24 лет работают временно, а в Германии, Италии, Швеции, Швейцарии – каждый второй (табл. 1).

Образовательная структура временной занятости четко не выражена (табл. 2). Занятые на срочных контрактах могут в равной степени иметь как неполное среднее, так и третичное образование. Среди временно занятых в большинстве государств преобладают лица с полным средним образованием, в ряде стран (Испания, Португалия, Швейцария) – с неполным средним образованием. В Бельгии, Финляндии, Норвегии, Ирландии, Великобритании значительная доля срочных контрактов (примерно 40%) приходится на специалистов с третичным образованием.

По срочным контрактам работают представители всех профессиональных групп, но наиболее часто – неквалифицированные работники (табл. 3). В целом по всем (28) странам Евросоюза доля имеющих срочные контракты среди всех занятых составляет 14.2%. Среди менеджеров – 4%, среди профессионалов – 12%, среди работающих в сфере обслуживания – 19%, среди квалифицированных рабочих – 15%, среди неквалифицированных – 21%. Такое соотношение среди профессиональных групп характерно практически для всех европейских стран [1].

Статистика свидетельствует, что временно занятые – отнюдь не гомогенная группа. На срочных контрактах могут служить чиновники, топ-менеджеры, высококвалифицированные специалисты. Современные технологии нередко требуют решения конкретных задач, и, соответственно, под выполнение этих задач нанимаются по индивидуальным контрактам соответствующие специалисты. То же самое относится и к топ-менеджерам, которых не так легко заменить, и их срочные контракты

Таблица 1. Демографические характеристики временно занятых, %

	Доля временно занятых среди наемных работников				
	мужчин	женщин	15–24 лет	25–54 лет	55–64 лет
Бельгия	8	10	39	7	3
Чехия	8	12	32	8	7
Дания	12	15	34	11	6
Германия	13	13	53	10	4
Ирландия	9	9	29	6	5
Греция	10	12	31	11	8
Испания	26	27	73	26	12
Франция	16	17	59	13	8
Хорватия	22	22	64	20	10
Италия	14	15	55	13	6
Латвия	5	3	8	3	3
Венгрия	9	10	20	9	9
Нидерланды	19	22	54	15	7
Австрия	9	9	34	6	3
Польша	27	28	71	25	17
Португалия	23	22	68	21	10
Словения	16	18	73	14	7
Финляндия	13	18	43	13	7
Швеция	15	18	54	12	8
Великобритания	5	7	15	4	5
Норвегия	7	10	28	7	2
Швейцария	13	13	50	8	4

Источник к табл. 1–5: [1].

Таблица 2. Уровень образования временно занятых, %

	Начальное, неполное среднее	Полное среднее	Среднее специальное и высшее
Венгрия	42	49	9
Швейцария	41	29	30
Испания	40	24	36
Португалия	40	32	28
Австрия	36	32	32
Италия	34	47	19
Нидерланды	32	41	26
Германия	30	49	21
Норвегия	29	32	39
Дания	28	38	28
Греция	24	46	30
Швеция	23	45	32
Бельгия	22	40	38
Франция	20	48	32
Латвия	18	59	23
Ирландия	17	41	39
Финляндия	14	49	38
Великобритания	12	42	46
Чехия	10	70	20
Словения	9	60	31
Польша	8	67	25

нередко воспроизводятся автоматически или почти автоматически. Однако наиболее востребован на временную занятость неквалифицированный персонал.

Временная занятость в той или иной степени встречается во всех отраслях экономики. Наиболее часты срочные контракты в сельском хозяйстве, строительстве, сфере услуг, то есть там, где преобладает ручной неквалифицированный труд. В меньшей степени фиксируются они в финансовом секторе, бизнес-услугах, в сфере информационных технологий [2, р. 99; 3]. По данным ОЭСР (2014 г.), в сельском хозяйстве и строительстве Польши, Испании, Португалии, Словении срочная контрактная занятость превышала временную в целом по экономике. В Испании временная занятость в сельском хозяйстве достигала 58% от всех занятых в нем, в строительстве – 40% соответственно, при средней – 25% (во всей экономике). Похожую ситуацию мы наблюдаем в Польше, где при средней доле временной занятости 27%, в сельском хозяйстве занято 36, а в строительстве – около 40%. Очень широко применение срочных контрактов в сфере услуг. И хотя распространение таких контрактов там уступает их использованию в сельском хозяйстве и строительстве, необходимо учитывать масштабность сферы услуг в европейских странах (свыше 60%

Таблица 3. Временная занятость внутри профессиональных групп работников, %

	Доля занятых на срочных контрактах среди ¹					
	A	B	C	D	E	F
Австрия	4	12	8	6	9	11
Бельгия	3	10	5	8	9	15
Великобритания	2	5	5	6	4	7
Венгрия	2	3	4	8	6	18
Германия	4	13	12	15	13	16
Греция	3	9	6	8	11	21
Дания	0	12	7	20	12	10
Ирландия	2	7	5	8	7	16
Испания	7	22	18	21	29	33
Италия	5	13	8	10	13	23
Латвия	2	2	2	3	4	14
Нидерланды	7	14	14	20	23	31
Норвегия	1	9	5	16	8	12
Польша	9	16	20	34	30	42
Португалия	9	21	16	20	21	28
Словения	6	13	12	18	17	29
Финляндия	4	16	13	21	12	20
Франция	4	12	14	17	22	23
Хорватия	5	16	14	20	24	21
Чехия	6	8	6	11	10	14
Швейцария	4	17	11	14	16	11
Швеция	4	12	11	25	13	31
28 стран ЕС	4	12	11	19	15	21

¹ A – менеджеры; B – специалисты с высшим образованием; C – специалисты со средним специальным образованием; D – квалифицированные работники торговли и сферы услуг; E – квалифицированные рабочие; F – неквалифицированные, низкостатусные работники.

занятости). В ряде стран широкая внедренность срочных контрактов (выше средней по всей экономике) фиксируется в секторе образования (Великобритания, Швеция, Норвегия, Франция, Финляндия, Испания, Португалия). Возможно, именно этим объясняется наличие в этих странах высокой доли работников с третичным образованием, работающих временно [3, pp. 155-156, 203].

ДОБРОВОЛЬНОСТЬ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ВРЕМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Срочный контракт может быть вынужденный, добровольный, а также связанный с испытательным сроком или профессиональной подготовкой. Природа временной занятости в каждом из этих случаев разная. С одной стороны, есть экономические циклы, которые сопровождаются вынужденной “буферной” занятостью. Во время кризисов такая занятость

с высокой вероятностью может свертываться, а при экономическом подъеме, напротив, расширять свое пространство. Похожая ситуация возникает при высокой доле сезонных работ. Это относится к сельскому хозяйству, строительству, сфере туристических услуг (отели, кафе, магазины). Индивиды оказываются в ситуации, когда они попадают в эту “буферную” занятость и вынуждены принимать ее, так как постоянную работу они найти не могут, а альтернативой срочному контракту или случайной работе является безработица.

С другой стороны, есть временная занятость, связанная с испытательным сроком, когда и работодатель, и работник присматриваются друг к другу. Эти контракты заключаются на более длительный срок (год и более) и воспринимаются работником как необходимые для перехода к постоянной занятости.

И, наконец, существует добровольный выбор индивида работать на временных условиях, что делает такой режим работы желаемым и контролируемым.

Данные опросов населения позволяют в определенной мере оценить причины, по которым индивиды работают на срочных контрактах.

Среди временно занятых можно выделить тех, кто не хочет работать на долгосрочных контрактах (добровольный выбор), тех, кто находится на испытательном сроке или проходит специальную профессиональную подготовку, и тех, кто не может найти постоянную работу (вынужденная ситуация). Для индивида это три совершенно разные ситуации, из которых первые две в определенной степени находятся под его контролем. И только последняя связана с непредсказуемостью и социальными рисками.

Исследования показывают существенные различия между странами по причинам заключения срочных контрактов (табл. 4). Если в Испании, Италии, Греции около 3% временно занятых добровольно выбирают такой режим и не хотят работать на постоянной основе, то в Норвегии, Австрии, Швеции – около 30%, а в Исландии – почти каждый второй [3, pp. 149-151].

В табл. 4 мы видим, что в целом ряде стран значительная часть временной занятости обусловлена испытательным сроком или профессиональной подготовкой. В Австрии, Германии, Швейцарии более половины опрошенных, имеющих срочные соглашения, называют именно эти причины, что означает высокие шансы для них получить постоянные контракты. В то же время в Чехии, Испании, Финляндии о такой причине работы по временным контрактам сообщают менее 5% респондентов.

Таблица 4. Причины заключения срочного контракта, %¹

	Индивид		
	не может найти постоянную работу	находится на испытательном сроке или проходит профессиональную подготовку	не хочет работать на постоянном контракте
Бельгия	78	5	17
Чехия	80	1	20
Дания	36	34	29
Германия	15	53	3
Ирландия	52	12	17
Греция	71	20	3
Испания	87	6	3
Франция	56	16	19
Хорватия	80	14	6
Италия	73	25	2
Латвия	52	24	19
Венгрия	80	11	9
Нидерланды	35	27	11
Австрия	9	58	33
Польша	63	20	18
Португалия	85	11	4
Словения	57	8	35
Финляндия	71	5	23
Швеция	54	13	30
Великобритания	34	11	21
Исландия	6	11	48
Норвегия	42	13	26
Швейцария	11	59	6

¹ Сумма по строке не всегда равна 100%, так как многие респонденты не ответили на этот вопрос или дали ответ “не знаю”.

И, наконец, вынужденная временная занятость, при которой люди не могут найти постоянную работу. Во многих странах на такую причину указывают большинство (более 60%) временно занятых респондентов. В Испании, Португалии, Венгрии эта цифра превышает 80%, в Греции, Чехии, Бельгии – 70%. В Нидерландах и Дании желают, но не могут найти постоянную работу около 30% опрошенных, в Швейцарии, Исландии, Австрии, Германии – менее 15%.

Причины заключения срочных контрактов связаны с продолжительностью этих контрактов, которая варьируется от нескольких дней до нескольких лет.

Длительность контракта свидетельствует о степени нестабильности рабочего места и уязвимости позиций работника. Краткосрочный контракт (до трех месяцев) создает для индивида стрессовую ситуацию, так как, с одной

стороны, его прекращение означает необходимость поиска новой работы, а значит, есть опасность остаться без заработка. С другой, краткосрочные контракты часто не сопровождаются социальными пакетами [20], работодатель не инвестирует в человеческий капитал заключивших их лиц. Занятость по контрактам, подписанным менее чем на три месяца, Евростат классифицирует как уязвимую занятость (*precarious employment*) [21].

Обладатели длительных срочных контрактов (свыше двух лет) социально защищены в большей мере, и предоставляемые ими социальные льготы могут мало отличаться от социальных льгот, предоставляемых постоянным работникам.

Табл. 5 дает статистику распределения временно занятых по продолжительности контракта. В целом в 28 странах Евросоюза, по данным на 2014 г., каждый пятый временно занятый имел контракт до трех месяцев, каждый четвертый – более чем на год. Межстрановые различия существенны: короткие контракты охватывают 4% временно занятых в Германии, около 6 – в Нидерландах, 9 – в Великобритании, 35 – в Бельгии и около 60% – в Испании. При этом годовые и более долгосрочные контракты широко распространены в Германии и Австрии (более 50%), в Дании (46), в Польше и в Чехии (около 40%) [2, p. 99].

Таблица 5. Распределение временно занятых по продолжительности срочных контрактов в 2014 г., %¹

	Менее 3 месяцев	3–12 месяцев	Год и более
Испания	58	33	6
Литва	53	25	10
Латвия	38	50	–
Бельгия	35	46	18
Венгрия	33	58	9
Швеция	30	29	27
Финляндия	29	49	22
Франция	27	33	23
Словения	27	50	24
Италия	19	55	18
Польша	17	38	41
Греция	15	60	25
Дания	12	36	46
Швейцария	12	29	59
Австрия	11	36	52
Чехия	8	54	39
Германия	4	41	55
28 стран ЕС	21	40	27

¹ Сумма по строке не всегда равна 100%, так как многие респонденты не ответили на этот вопрос или дали ответ “не знаю”.

Рис. 2 иллюстрирует долю краткосрочных работников во *всей* занятости и их динамику за восемь лет в различных странах. В 20 странах Евросоюза в 2016 г. на контрактах менее трех месяцев трудились менее 3%. В Португалии, Италии, Бельгии, Швеции — менее 4%, в Польше, Словении, Франции, Испании — около 5%. С 8% лидировала Хорватия.

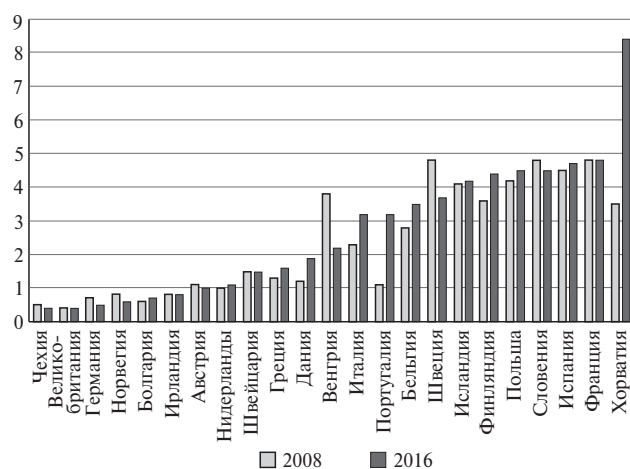


Рис. 2. Доля работников с краткосрочными (менее трех месяцев) контрактами среди всех занятых по найму в 2008 и 2016 гг., %

Источник: [21].

Краткосрочные контракты во всех странах наиболее часто используются в сельском хозяйстве, что во многом объясняется фактором сезонности. В Испании на таких контрактах работают 12% занятых в отрасли, в Хорватии — 14, в Италии — 16, тогда как в среднем по экономике в перечисленных странах временно нанято 4–5% всех занятых [21].

В целом по всем странам Евросоюза изменений в доли лиц, работающих по краткосрочным контрактам, за обозначенный период практически нет (2.2% в 2008 г. и 2.3% в 2016 г.). Заметный рост этой категории занятых наблюдается только в Хорватии (с 3 до 8%). В Португалии занятость по контрактам до трех месяцев возросла с 1.1 до 3.2%. Во всех остальных странах фиксируются изменения на уровне 1 п.п. Основной рост временной краткосрочной занятости связан с работой в сельском хозяйстве [1, 21].

Итак, временная занятость неоднородна и многомерна. С одной стороны, срочные контракты связаны с повышением квалификации, изменением характера труда, добровольным выбором такого режима занятости. И в этом случае такая занятость может служить переходом к постоянной занятости. С другой стороны, временная занятость распространена среди

неквалифицированных работников, которые вынуждены соглашаться на кратковременные контракты, не дающие социальной защиты; потеря работы для них при отсутствии прав на какие-либо пособия означает риск попадания в группу бедности. Комитет по занятости и социальным вопросам Европейского парламента (*European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs*) выделяет особую группу риска занятости при совпадении трех компонентов: нестабильная занятость, отсутствие прав на пособия в случае потери работы и отсутствие поддержки членов семьи [2, p. 20].

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ВРЕМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Многие исследователи временной занятости исходят из доминантной посылки, что такая форма трудовой деятельности уязвима и ущербна, и, соответственно, выстраивают анализ ее социальных последствий. Акцент делается на то, что по сравнению с постоянными работниками у временно занятых низкие заработки и меньшая социальная защищенность, ограниченные возможности повышения квалификации и профессионального тренинга, низкий уровень субъективного благополучия, депрессивные настроения, неуверенность в будущем, чувство незащищенности и т. д. Одной из главных проблем широкого использования срочных контрактов считают формирование сегментированных рынков труда, при которых люди, попадающие в сегмент временной занятости, не могут из него выбраться и получить постоянную работу.

Общие результаты исследований противоречивы и свидетельствуют о неоднозначности ситуации. В частности, эмпирические обследования подтверждают, что труд временно занятых в большинстве европейских стран в целом оплачивается ниже, чем труд на постоянных контрактах. Но одновременно фиксируется значительная часть временных работников, заработки которых оказываются на уровне или выше медианной зарплаты постоянных работников. Явных признаков того, что временные работники относятся к группе низкооплачиваемых (*low pay*), согласно экспертам ОЭСР, нет [20, p. 142].

Что касается социальной незащищенности, то как говорилось, эта проблема в основном затрагивает занятых на краткосрочных контрактах. Срочные контракты с продолжительностью более шести месяцев в большинстве стран сопровождаются такими же социальными пакетами, как и у постоянных работников. Временная занятость не означает автоматического отсутствия социальной защиты. Во многих странах она распространяется практически

на все категории работников, и большое значение имеет период, на который нанят индивид. Трудовое законодательство действует в равной степени для всех занятых [20, pp. 146-148]. Однако при срочном контракте менее чем на полгода получение социального пакета становится проблематичным: такие контракты во многих странах часто не предусматривают ни оплаты отпуска, ни больничных листов и т.п.

Риск “застрять” в такой незащищенной занятости во многом усугубляется тем, что у большинства временных работников с краткосрочными контрактами нет профессионального тренинга и карьерной траектории. Работодатели обычно не инвестируют в человеческий капитал занятых на контрактах до года, а работники, не проходящие профессиональную переподготовку, имеют небольшие шансы на постоянную работу. В то же время отсутствие тренинга нельзя приписывать всей временной занятости, так как в ряде стран значительная доля временной занятости связана с профессиональным переобучением.

Неоднозначность последствий временной занятости отражается в противоречивости результатов исследований, посвященных анализу субъективного благополучия работников, занятых на временных контрактах. Д. Гюст и М. Клинтон показывают на английском примере, что временные работники выглядят более позитивно настроенными и получают большее удовлетворение от работы, чем постоянно занятые. Исследователи связывают этот феномен с тем, что люди часто держатся за “плохие” постоянные рабочие места, хотя и недовольны имеющейся работой [22]. С. Доусон и М. Велизиотис также обращаются к данным Великобритании и доказывают, что временные работники в меньшей степени удовлетворены работой и жизнью, чем их коллеги с постоянной занятостью. Основная причина этого факта связана с нестабильностью работы [23].

На более низкую удовлетворенность трудом временных работников указывают и эксперты ОЭСР. По их оценкам, временно занятые в меньшей степени удовлетворены работой, чем занятые постоянно, из-за более низкой зарплаты, более плохих условий труда, высокой неопределенности и нестабильности работы [20].

Исследователи обращают внимание на то, что субъективные оценки могут быть связаны с причинами выбора срочного контракта. Высококвалифицированные специалисты, предпочитающие постоянной занятости работу по срочному гибкому контракту, могут демонстрировать более высокую удовлетворенность жизнью, чем неквалифицированные работники, вынужденные соглашаться на любые условия труда [22].

Данные Европейского социального обследования (*ESS 2016*) подтверждают этот тезис. Руководители, высококвалифицированные менеджеры и специалисты, занятые на срочных контрактах, в большей степени удовлетворены жизнью, чем временно занятые неквалифицированные работники. Различия существенны и статистически значимы во всех странах выборки. По-разному смотрят эти категории занятых и на перспективы будущего. Например, вероятность оказаться без средств к существованию в ближайший год как высокую оценивают 14% руководителей и специалистов с высшим образованием, занятых на срочных контрактах, и более 30% временно занятых респондентов без высшего образования (рассчитано по [12]). То есть качество человеческого капитала влияет на субъективное благополучие и оценки жизненной ситуации занятых на срочных контрактах.

Важный момент при работе на срочных контрактах — их пролонгирование. Нередко временный контракт не возобновляется, по окончании договоренного срока люди оказываются на улице без социальной поддержки и вынуждены искать новую подработку, попадают таким образом в ловушку случайной работы, остаются без уверенности в завтрашнем дне. И именно эта модель временной занятости несет опасность оказаться на обочине жизни, так как создает предпосылки для уязвимости и бедности (*precarious employment*) [20].

В какой мере временная занятость является ловушкой и чревата опасностью сегментированных рынков труда, а в какой способствует получению хороших рабочих мест?

На этот вопрос нет однозначного ответа, так как ситуации различаются по странам, отраслям, профессиям, возрасту и т.д. Исследования отмечают, что в ряде европейских стран временная занятость может служить трамплином для входа в постоянную занятость. В частности, А. Буз и другие обращают внимание: в Великобритании наряду с тем, что временные контракты отличаются низкой оплатой труда, низкой удовлетворенностью некоторыми компонентами труда, недостаточным профессиональным тренингом на рабочем месте, они представляют собой эффективный механизм перехода к постоянной занятости [9]. Т. Хаген приходит к выводу, что в Германии срочные контракты повышают шансы найти постоянную работу и обеспечить стабильность дальнейшей трудовой карьеры [8]. М. Зиджл также уверен, что временные контракты служат скорее переходной ступенью к постоянной занятости и в Нидерландах [24]. Именно в этих странах высока доля временной занятости, сопряженной с испытательным сроком и специальным тренингом.

Итальянские исследователи тоже обращают внимание на позитивный эффект временной занятости. С помощью различных эконометрических приемов они показывают, что вероятность получить хорошую стабильную постоянную позицию значимо выше у тех, кто имеет срочный контракт, чем у безработных [25, 26]. В Италии фиксируется существенная доля тех, кто находится на испытательном сроке.

В то же время сегментированные рынки труда являются реальностью, и нужно понимать опасности и риски временной занятости. Опыт Испании заставляет их учитывать. Исследователи отмечают, что срочный контракт здесь скорее ловушка, чем мост к постоянному контракту, так как вероятность переходов между краткосрочными временными контрактами и безработицей выше, чем вход в постоянную занятость. Краткосрочные контракты не стимулируют бизнес инвестировать в человеческий капитал временных работников, тем самым снижая их шансы получить постоянную работу. Особенно остра эта проблема для молодежи, которая не может обрести достаточно профессионального опыта для заключения постоянных контрактов [27].

Непростая ситуация сложилась и в Польше, где на срочных контрактах находится значительная часть молодежи. Эксперты отмечают, что для неквалифицированных, имеющих общее среднее образование молодых людей, существует крайне высокая вероятность оказаться на срочном контракте, ведущем скорее в безработицу, чем в постоянную занятость. При этом профессиональная подготовка и тренинг серьезно повышают шансы перейти на постоянную работу [7].

Молодежь Франции также испытывает серьезные трудности входа на рынок постоянной занятости. Исследования свидетельствуют о сокращении входа молодых французов в постоянную занятость и росте доли тех, кто “застревает” на срочных контрактах [7, 28].

Научные разработки выявляют неоднозначность последствий временной работы, но не указывают однозначно, что срочные контракты ведут к уязвимой занятости. Ситуация сильно различается по странам и категориям занятых. К примеру, рынок труда ряда стран имеет признаки сегментации и затрудненности (особенно для молодежи) входа в постоянную занятость, но в то же время есть страны, где таких проблем нет. Неквалифицированные работники чаще, чем профессионалы и высококвалифицированные специалисты, соглашаются на краткосрочные контракты, попадают в уязвимую занятость и “застревают” в ней. Доклад Еврокомиссии, посвященный проблемам уязвимой занятости, подтверждает, что риски попадания

в уязвимые группы занятости существуют при любых контрактах, но допускают больший риск при нестандартных формах занятости [2].

Неоднозначность последствий срочных контрактов говорит о неоднородности временной занятости. Краткосрочные контракты, связанные с необходимостью зарабатывать на жизнь, низкая квалификация индивидов мало способствуют получению ими постоянной работы, вынуждают кочевать между временной занятостью и безработицей, обрекая таких работников на бедность и бесперспективность. И именно такая занятость является уязвимой и вызывает беспокойство. Вместе с тем в ряде стран значительная часть временно занятых находится на профессиональной подготовке или на испытательном сроке и имеет высокие шансы добиться стабильной желаемой работы.

Вполне допустимо полагать, что уязвимость на рынке труда, ее восприятие и субъективное благополучие связаны не столько с типом контракта, сколько с качеством человеческого капитала, качеством рабочего места, наличием определенных ресурсов у индивида. Если эти ресурсы присутствуют, индивид имеет сильные позиции на рынке труда независимо от того, временный у него контракт или постоянный. И, напротив, низкое качество человеческого капитала усиливает уязвимость работника независимо от типа контракта.

* * *

Эволюция рынка труда в европейских странах связана с распространением нестандартных форм занятости, одна из которых – временная занятость, предполагающая трудовые контракты на фиксированный срок. Такой режим трудовых отношений затрагивает разные группы работников и сопровождается размыванием сложившейся модели социальной защиты, что вызывает беспокойство научной общественности. Некоторые исследователи ставят знак равенства между временной и уязвимой занятостью, но автор этой статьи не разделяет такую точку зрения. Проведенный на базе данных Евростата и ОЭСР анализ основных трендов и структурных характеристик временной занятости в Европе выявил ее неоднородность и неоднозначность социальных последствий. С одной стороны, срочные трудовые договора распространены прежде всего среди малоквалифицированных и малообразованных работников. Однако альтернативой таких контрактов могла бы быть безработица или незанятость, что вряд ли служит хорошим субститутом для этой категории занятых. С другой, срочные контракты применяются в случаях, связанных с ученичеством и повышением квалификации. В таком качестве они – результат добровольного выбора и могут облегчать переход к постоянной занятости.

При определенных условиях временная занятость действительно может стать серьезной проблемой. Постоянно сменяющиеся низкооплачиваемые краткосрочные контракты без социальной защиты, без выхода в постоянную занятость могут стать ловушкой уязвимой занятости и бедности для неквалифицированных работников, которые имеют слабые позиции на рынке труда. Особенно тревожной сегодня в ряде европейских стран выглядит ситуация для молодежи, серьезно осложняющая обретение ею постоянной работы.

И масштабы, и структурные характеристики временной занятости являются во многом результатом институциональной настройки рынка труда, и если все же считать, что такая занятость крайне неблагоприятна для работников, то решение этой проблемы связано в первую очередь с реформированием институтов рынка труда. Подходы к такого рода реформированию, возможности и ограничения их реализации обсуждаются в литературе [5, 18], но эта тема — предмет отдельного исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

1. *Employment Statistics. Eurostat*. Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics (accessed 17.03.2018).
2. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. 2016*. Available at: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU%282016%29587285_EN.pdf (accessed 18.03.2018).
3. *OECD Employment Outlook 2014*. Paris, OECD 2014. 294p.
4. Kalleberg A. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 2009, vol. 74, no. 1, pp. 1-22.
5. Boeri T. Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets. *Handbook of Labor Economics*, 2011, vol. 4, part B, pp. 1173-1236.
6. Standing G. *The Precariat. The New Dangerous Class*. London, Bloomsbury Academic, 2011. 209 p.
7. Eichhorst W. Fixed-term Contracts. Are Fixed-term Contracts a Stepping Stone to a Permanent Job or a Dead End? *IZA World of labor*, 2014, no. 45. doi:10.15185/izawol.45 wol.iza.org
8. Hagen T. Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-term Employment Opportunities of the Unemployed? *ZEW Discussion Paper*, 2003, no. 03-49. Available at: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/23984/1/dp0349.pdf> (accessed 17.03.2018).
9. Booth A., Francesconi M., Frank J. Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Economic Journal*, 2002, vol. 112, issue 480, pp. 189-213.
10. McVicar D., Wooden M., Yin King. Contingent Employment and Labour Market Pathways: Bridge or Trap? *IZA DP*, May 2017, no. 10768. 31 p.
11. *OECD stat*. Available at: <http://stats.oecd.org> (accessed 12.01.2018).
12. *European Social Survey 2014*. Available at: www.europeansocialsurvey.org (accessed 15.03.2018).
13. *Eurofound (2017). Non-standard Forms of Employment: Recent Trends and Future Prospects*. Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1746en.pdf (accessed 15.03.2018).
14. *Developments in Employment, Income, and Skills. McKinsey Global Institute 2017*. Available at: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work> (accessed 15.03.2018).
15. Schmid G. Flexibility and Secure Labour Market Transitions: Towards Institutional Capacity Building in the Digital Economy. *IZA Policy Paper*, 2016, no. 116. 33 p.
16. *Trends in International Migrant Stock: The 2017 Revision*. Available at: <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.shtml> (accessed 17.02.2018).
17. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 2000, vol. 26, pp. 341-365.
18. Гимпельсон В., Капелюшников Р., ред. *Нестандартная занятость*. Москва, ВШЭ, 2006. 398 с. [Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., eds. *Nestandardnaya zanyatost'* [Non-standard employment]. Moscow, VShE, 2006. 398 p.]
19. Atkinson A. *Inequality. What Can Be Done?* London, Harvard University Press. 2015. 384 p.
20. *OECD Employment outlook 2002*. Paris, OECD, 2002. 336 p.
21. *Labour Market and Labour Force Survey (LFS) Statistics. Eurostat*. Available at: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics#Precarious_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics#Precarious_employment) (accessed 14.03.2018).
22. Guest D., Clinton M. Temporary Employment Contracts, Workers' Well-Being and Behaviour: Evidence from the UK. *Department of Management King's College London, Working Paper*, 2006, no. 38. 33 p.

23. Dawson D., Veliziotis M. Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-being. *Economics Working Paper Series* 1309, July 2013. 28 p.
24. Zijl M., van den Berg G., Heyma A. Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work. *IZA Discussion Paper*, 2008, no. 1241. 31 p.
25. Ichino A., Mealli F., Nannicini T. From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and Their Sensitivity? *Journal of Applied Econometrics*, 2008, vol. 23, no. 3, pp. 305-327.
26. Picchio M. Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy. *Labour*, 2008, vol. 22, Special Issue, pp. 145-174.
27. Amuedo-Dorantes, C. Work Transitions into and out of Involuntary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain. *Industrial Labor Relations Review*, 2000, vol. 53, no. 2, pp. 309-325.
28. Blanchard O., Landier A. The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-term Contracts in France. *The Economic Journal*, 2002, vol. 112, issue 480, pp. 214-244.

TEMPORARY EMPLOYMENT IN EUROPE

(World Economy and International Relations, 2018, vol. 62, no. 9, pp. 36-47)

Received 18.04.2018.

Galina A. MONUSOVA (g.monusova@gmail.com),

Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences (IMEMO), 23, Profsoyuznaya Str., Moscow 117997, Russian Federation.

Evolution of the labor market in European countries is associated with the spread of various non-standard forms of employment. One of these forms is temporary employment which assumes fixed-term labor contracts. This regime of labor relations affects different groups of workers and is accompanied by erosion of the existing social protection model. Using data from Eurostat and OECD, the author discusses main trends and structural properties of such employment, shows its heterogeneity and the ambiguity of social consequences. On the one hand, fixed-term labor contracts are extended, first of all, among low-skilled and low-educated workers. However, an actual alternative to such contracts for this group of workers is non-employment which can hardly be a good substitute. On the other hand, fixed-term contracts are often applied to apprentices and trainees. In this case, they facilitate transition to permanent jobs. Vulnerability in the labor market relates probably not so much to the type of labor contract as to the quality of the human capital that workers possess. Those with the modern human capital have stronger labor market positions regardless of the type of a contract. On the contrast, the low quality of a human capital increases vulnerability of workers' labor market positions and exposes them to inferior labor relations. Under certain conditions, temporary employment can really become a problem for employees. Low-paid short-term contracts without social protection could be a "trap" of vulnerable employment and poverty for unskilled workers who have weak positions in the labor market. The situation for young people is especially serious today, and their entry into the labor market is often difficult. Both the scale and structural characteristics of temporary employment are an outcome of the acting labor market institutions, and a viable solution to this problem relates to reforms of these institutions.

Keywords: non-standard employment, temporary employment, fixed-term contracts, segmented labor market, precarious employment, employment protection legislation.

About author:

Galina A. MONUSOVA, Candidate of History, Senior Researcher.

DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-9-36-47