

© ДРУЖИЛОВ С.А., 2020

Дружилов С.А.

Информационное общество: социально-гигиенические аспекты трансформации института занятости и трудовой среды

ФГБНУ «Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний», 654041, Новокузнецк

Текущий исторический период характеризуется существенными трансформациями во всех сферах жизни человека. Причинами изменений стало развитие информационных технологий и процессы глобализации. В информационном (постиндустриальном) обществе трансформации связаны с введением принципов гибкости (гибкости) в трудоустройство и организацию труда. Переход к гибким формам занятости предстаёт как фактор риска ухудшения условий труда и снижения защищённости работников. Распространяются «социальные загрязнения» производственной среды. К таковым относят методы менеджмента, приносящие вред благополучию работников.

Объект исследования в статье: гибкость как социально-психологический и организационно-экономический феномен.

Цель статьи — изучение влияния гибкости занятости и трудовых отношений на ухудшение условий труда как фактора риска благополучия работников. В статье приведён сравнительный анализ воззрений различных авторов и их теоретическое обобщение. Представлено современное понимание информационного общества как общества сетевых структур, базирующегося на инновациях и децентрализации, а также трудовой занятости, основанной на адаптивности к конъюнктуре рынка. Введение гибкости означает отход от стандартной модели трудовых отношений. Приведены негативные последствия гибкости труда для работников: нестабильность; вынужденность, неустойчивость, негарантированность. Неустойчивость занятости имеет место как в неформальном, так и в формальном секторе экономики. Приведённые статистические данные говорят о тенденции увеличения доли работников, включённых в неустойчивую и ненадёжную занятость. Рассмотрено влияние «социальных загрязнений» внутриорганизационной среды в виде неблагоприятных управленческих решений, вносящих неустойчивость и ненадёжность в условия труда. Их последствием становится нарушение социально-психологического благополучия и соматического здоровья работников.

Заключение. Чем более занятость отличается от стандартной, тем выше её нестабильность и отсутствие гарантий работнику, выше риски ухудшения условий его труда, физического и психического здоровья. Отмечается связь между неустойчивостью занятости, психологическим самочувствием и здоровьем.

К л ю ч е в ы е с л о в а : глобализация; трудовая занятость; гибкость; гибкость; социально-трудовая среда; социальные загрязнения внутриорганизационной среды; риски здоровья.

Для цитирования: Дружилов С.А. Информационное общество: социально-гигиенические аспекты трансформации института занятости и трудовой среды. Гигиена и санитария. 2020; 99 (7): 663-668. DOI: <https://doi.org/10.33029/0016-9900-2020-99-7-663-668>

Для корреспонденции: Дружилов Сергей Александрович, канд. психол. наук, доцент, вед. науч. сотр. лаб. экологии человека и гигиены окружающей среды, ФГБНУ «НИИ комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний», 654041, Новокузнецк. E-mail: druzhilov@mail.ru

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Поступила 19.03.2020

Принята к печати 20.07.2020

Опубликована 28.08.2020

Sergey A. Druzhilov

Information society: socio-hygienic aspects of the transformation of employment and working environment

Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases, Novokuznetsk, 654041, Russian Federation

Introduction. The current historical period is characterized by significant transformations in all spheres of life activity. The reasons for the changes are the development of information technologies and globalization processes. In the information (post-industrial) society, transformations are associated with the introduction of the principles of flexibility in job placement and labor organization. The transition to flexible forms of employment appears as a risk factor for the deterioration of working conditions and the reduction of workers' security. "Social pollution" of the production environment is spreading. These include management methods that harm the well-being of workers.

The aim of the study is the evaluation of the influence of flexibilities of employment and labor relations on the deterioration of working conditions as a risk factor for the well-being of workers.

Material and methods. The study object in the article is flexibility as a socio-psychological and organizational-economic phenomenon. A comparative analysis of the views of various authors and their theoretical generalization.

Results. A modern understanding of the information society as a society of network structures based on innovation and decentralization, as well as employment on adaptability to market conditions is presented. The introduction of the flexibility of employment means a departure from the standard model of labor relations. The negative consequences of labor flexibility for workers are given: instability, compulsion, unsteadiness, and lack of guarantees. Employment unsteadiness occurs both in the informal and formal sectors of the economy.

The statistics cited indicate a trend towards an increase in the proportion of workers included in unsustainable and precarious employment. The influence of "social pollution" of the intra-organizational environment in the form of adverse management decisions introducing instability and unreliability in working conditions is considered. Their consequence is a violation of the social and psychological well-being and somatic health of workers.

Conclusion. *The more employment differs from the standard, the higher its instability, and lack of guarantees for the worker, the higher the risks of deterioration of working conditions, health, and job loss. There is a connection between the instability of employment, psychological well-being, and health.*

К е у о р д с : *globalization; labor employment; flexibility; social and working environment; social pollution of the intra-organizational environment; health risks.*

For citation: Druzhilov S.A. Information society: socio-hygienic aspects of the transformation of employment and working environment. *Gigiena i Sanitaria (Hygiene and Sanitation, Russian journal)*. 2020; 99 (7): 663-668. DOI: <https://doi.org/10.33029/0016-9900-2020-99-7-663-668> (In Russ.)

For correspondence: Sergey A. Druzhilov, MD, Ph.D., associate professor, leading researcher of the human ecology and environmental health laboratory, Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases, Novokuznetsk, 654041, Russian Federation. E-mail: druzhilov@mail.ru

Information about the author: Druzhilov S.A., <https://orcid.org/0000-0002-6252-8551>

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

Acknowledgments. The study had no sponsorship.

Received: March 19, 2020

Accepted: July 07, 2020

Published: August 28, 2020

Конец XX – начало XXI века характеризуется существенными переменами в экономической, информационной, социальной и трудовой сферах жизни людей – как в мире, так и в России. Эти перемены являются следствием, с одной стороны, научно-технического прогресса, возникновения новых технологий (в том числе информационно-коммуникационных), с другой – глобализации производства и рынков – товаров, труда и услуг [1].

Нынешний, пятый технологический уклад, в котором находятся страны – технологические лидеры (Япония, США, Южная Корея, Израиль и др.), опирается на достижения в области микроэлектроники, информатики, новых материалов, спутниковой связи, сети Интернет и др. [2]. Российская экономика характеризуется четвертым технологическим укладом («эра нефти») с элементами пятого и проявлением соответствующих ему тенденций. М. Кастельс обосновывает утверждение, что на смену индустриальной эпохе приходит информационная [3], в которой жизнедеятельность общества во всех его сферах детерминируется парадигмами, определяемыми развитием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Наступивший исторический период характеризуется стремительным развитием ИКТ, широким распространением компьютерной техники и устройств связи с Всемирной сетью, их интенсивным использованием человеком как в быту, так и в работе. Российские гигиенисты И.В. Бухтияров, Э.И. Денисов, Л.В. Прокопенко предупреждают о том, что введение новых ИКТ, компьютеризация различных сфер труда имеют не только положительный эффект, но и могут быть «чреваты негативными последствиями для работников» [4], поскольку порождают для них новые риски; а в возникающих новых профессиях в высокотехнологичной сфере можно ожидать сдвига от соматической патологии к психосоматической и пограничным состояниям [5].

Одним из значимых признаков глобализации является устойчивое возрастание масштабов применения ИКТ в жизни и деятельности людей. Особая роль в этом процессе принадлежит глобальной сети Интернет, вносящей существенный вклад в формирование информационно-коммуникационной среды общества [6].

С.Ю. Глазьев отмечает, что вступление страны в новый этап развития требует трансформации существующих социальных институтов общества, чтобы обеспечить массовое использование технологий этого уклада, а также соответствующий ему тип потребления и образ жизни [2]. Объектами изменений становятся социальные институты трудовой занятости и организации производства. Их изменения связаны с введением принципов гибкости (гибкости), предполагающих децентрализацию трудовых отношений и массовое распространение нестандартной занятости.

Актуальность исследования обусловлена тремя аспектами: 1) усиление тенденции трансформации трудовой занятости

из стандартных форм в гибкие, характеризующиеся ухудшением условий труда (по показателям его длительности, напряжённости и др.) и отсутствием социальной защищённости; 2) акцентирование Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) внимания на значимости социальных детерминант здоровья, к числу которых относится нестандартная и ненадёжная занятость [7]; 3) недостаточное внимание к проблеме со стороны отечественных специалистов по гигиене и экологии труда.

В новом информационном (постиндустриальном) обществе изменяются доминирующие формы труда и трудовой занятости. Существенные изменения происходят в среде обитания человека и в той её подсистеме, которая связана с работой (занятостью) человека, – социально-трудовой среде. Известно, что к значимым факторам, определяющим риски развития нарушений здоровья человека, относится образ жизни человека, его поведение, окружающая (в том числе производственная) среда, качество жизни [8].

Традиционно гигиенисты обращают внимание на загрязнения среды промышленными выбросами. J. Pfeffer обращает внимание на «социальные загрязнения» (social pollution), негативные последствия которых не менее значительны, чем загрязнения окружающей среды [9]. Эти загрязнения имеют место не только на уровне общества, но и в виде специфических социальных загрязнений внутриорганизмической среды предприятий и учреждений [10, 11]. Они негативно влияют на соматическое здоровье и психологическое и социальное благополучие сотрудников предприятия.

Целью работы является изучение влияния гибкости занятости и трудовых отношений на условия труда, ухудшение которых является риском благополучия (физического, психического, социального, экономического) работников.

В статье приведён сравнительный анализ воззрений различных авторов на данную проблему и теоретическое их обобщение.

Следствием научно-технического прогресса, развития технологий (материального производства, передачи информации и др.) стало возникновение так называемой «постиндустриальной» экономики и соответствующей ей общественной системы, обозначаемой как «информационная». Согласно концепции постиндустриализма, предложенной Д. Беллом, в новом, постиндустриальном мире происходит переход от доминирования «тяжёлого» (физического) производительного труда к распространению «лёгкого» труда, связанного с умственной деятельностью в сфере ИКТ, и общество концентрирует внимание на услугах – человеческих, профессиональных и технологических [12]. Обозначения современного общества как «информационное» и «постиндустриальное» являются синонимами.

М. Кастельс называет формируемое глобальное общество «обществом сетевых структур» (network society), подраз-

умеая при этом не только компьютерные сети, но сетевые структуры, возникшие в экономике (сети производственные, финансовые, торговые, сервисные, организационные и др.) и в обществе [3]. Интернет предстаёт как «Сеть сетей», являющаяся информационно-коммуникационным фундаментом глобализации. Сетевые структуры способствуют развитию экономики, базирующейся на инновациях, глобализации и децентрализации, а также трудовой занятости, основанной на гибкости и адаптируемости к конъюнктуре рынка.

В трактовке Д. Белла [12] постиндустриальное общество не замещает индустриальное капиталистическое, но добавляет в него новые аспекты, относящиеся к информационно-коммуникационной сфере. Сегодня корректнее обозначать мир XXI века как мир с обновлённой, но все-таки индустриальной экономикой. Постиндустриализм ныне рассматривается не как де-индустриализация, а как ре-индустриализация или «новая индустриализация», как «сверхиндустриализм», опирающийся на развитое промышленно-технологическое основание [13].

У. Бек, автор концепции «общества риска», предупреждал, что общество полной экономической занятости и стабильной социальной структуры изживает себя; причинами этого являются технологическое развитие и процессы глобализации [1]. Необходимость быстрого изменения номенклатуры товаров и спектра услуг в соответствии с конъюнктурой рынка потребовала введения новой модели менеджмента и трудового найма, более действенной, чем прежняя модель управления и занятости.

В новой модели полностью изменяется традиционное понимание рабочего времени, рабочего места, предприятия и самого трудящегося. Взамен выдвигается обобщённое понятие «гибкость» (от лат. *flexibilitate* – гибкость); гибкая организация производства и режима труда; гибкое изменение объёмов работ в соответствии с конъюнктурой рынка; гибкая кадровая политика; гибкая система оплаты и др. Этим термином в широком его понимании обозначают трансформации в организации труда и производства, а также в трудовой занятости и трудовых отношениях, возникающие при замене «тейлористско-фордистской» системы, свойственной уходящей индустриальной эпохе, новой производственной моделью, более адаптированной к реалиям информационного мира с его глобализацией, неустойчивостью спроса и постоянными обновлениями технологий и номенклатуры продукции [12]. Исследователи отмечают, что «спрос на гибкость проистекает из стремлений компаний сократить расходы для достижения конкурентного преимущества» [14]. Гибкость трудовой занятости предполагает децентрализацию регулирования трудовых отношений на основе сворачивания нормативно-правовой базы, которая прежде обеспечивала защиту интересов наёмных работников [15].

Гибкость является одним из ключевых понятий, характеризующих стратегию («политику») и практику «новой экономики». Обратим внимание на следующие аспекты «принципа гибкости», сменившего «жесткость» прежней экономической системы, входящие в общее число признаков гибкости, выделяемых исследователями [16]:

- либерализация экономики вместо государственного регулирования;
- вытеснение иерархических отношений сетевыми;
- замена социальной защищённости и стабильности на требования адаптации и мобильности работников;
- индивидуализация задач, целей и ответственности.

Введение принципов гибкости в трудовую занятость означает отход от принятой прежде «стандартной» системы трудовых отношений. Стандартная (традиционная, нормальная) форма трудовой занятости и связанная с ней модель трудовых отношений (Standard Employment Relations – SER-model [17]) предполагает работу человека по найму в режиме полного 8-часового рабочего дня и, как

правило, 40-часовой рабочей недели на постоянной основе, подтверждённой бессрочным трудовым договором. Индикаторами стандартной формы трудоустройства являются стабильное время работы и отдыха, нормированная зарплата, социальные льготы, участие работников в формировании трудовых отношений через коллективные договоры и т. д. Трудовая деятельность наёмного работника осуществляется на рабочем месте в организации под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. В России и большинстве стран такой стандарт закреплён законодательно. Стандартная занятость означает: обеспечение стабильности занятости и заработка работников; охрану труда; оплату отпуска и временной нетрудоспособности по болезни; защиту от несправедливого увольнения.

На практике «политика гибкости» выражается в следующих основных положениях [14]: 1) гибкость производственных задач, предполагающая наличие у работников широкого спектра знаний и умений; 2) гибкость в штатной численности, предполагающая увеличение или сокращение персонала по желанию работодателя; 3) гибкость в оплате, предполагающая, что величина оплаты определяется работодателем исходя из конъюнктуры на рынке труда; 4) гибкость в размещении (территориальном) подразделений организаций и предприятий, а также удалённая работа («фриланс») с индивидуальными рабочими местами, связанных через Интернет.

В менеджменте принципы гибкости прилагаются для обеспечения конкурентоспособности предприятия и уменьшения затрат. При этом работник воспринимается как инструмент, гибкое использование которого позволяет достигать поставленных целей. Для управленцев гибкость – это методы организации труда, которые предполагают реализацию следующих аспектов трудовой занятости:

- гибкость оплаты труда – установление зависимости зарплаты от эффективности предприятия и/или от индивидуального вклада работника;
- гибкость рабочего времени – введение гибкого графика, неполной занятости;
- гибкость найма и перемещения работников – упрощение процедуры увольнений, привлечение временных работников, маневрирование трудовыми ресурсами.

Исследователи отмечают, что для работодателей (в лице функционеров реального сектора экономики) желательными являются следующие психические качества работника [14, 18]:

- а) готовность к выполнению широкого круга рабочих задач – от неквалифицированного труда до сложных заданий, требующих высокой квалификации;
- б) готовность к работе в условиях необходимости перехода через границы между разными профессиями;
- в) готовность к работе в нерегулярном графике;
- г) согласие с тем, что все решения о перемещении работников с одного вида работ на другой принимаются руководством компании;
- д) готовность работника при необходимости освоить и выполнять новые для него трудовые функции или профессиональные обязанности.

Для работников эти профессионально важные качества (как состояния психологической готовности) предстают в виде условий производственной среды и достаточно жёстких требований нанимателя.

Некоторые видимые достоинства гибких трудовых отношений, такие как возможность получения необлагаемых налогами доходов за рамками стандартной занятости, гибкость в вопросах трудоустройства, рабочего времени, оплаты труда, доходов от самозанятости и др., с избытком перекрываются рисками от утраты трудовых и социальных гарантий.

Гибкость, являясь объективным фактором возросшего экономического уклада, диктует участникам трудовых отношений (работникам и работодателям) новые

формы поведения, означающие в идеале «адаптацию к изменяющимся обстоятельствам, но не ломку под их воздействием» [19]. Однако из-за «вертикальности» этих отношений, зависимости работников от работодателя и снижения их социальной защищённости в реальности имеет место не взаимная адаптация субъектов, а одностороннее приспособление работников к условиям, выставляемым работодателем. И вынужденность такого приспособления для работников создаёт риски их личностной «ломки» (в лексике Р. Сеннета) под давлением жёстких обстоятельств.

Ж. Pfeffer, изучавший связь общественного здоровья с социальной ответственностью работодателей, обращает внимание на то, что менеджмент организаций может использовать такие методы управления, которые наносят вред качеству жизни, здоровью и благополучию работников [9].

Исследователи отмечают ряд негативных последствий флексибилизации, привносящих риски для работников: нестабильность трудовой занятости, постоянное изменение правил [20]; принятие всей полноты ответственности работником из-за отказа от неё работодателем [16]; вынужденность неблагоприятных социально-трудовых отношений [21]; прекаризация (рискованность, ненадежность) занятости – превращение ранее относительно защищённых трудовых отношений в неформальные, негарантированные [20, 22]. Усиливается власть работодателей, снижаются оплата труда и социальная защищённость работников, всё большее их число работает по краткосрочным трудовым контрактам. Предполагается, что в условиях глобализации флексибилизация занятости постепенно вытеснит стабильную [3]. При этом перевод на краткосрочные контракты проводится как на основании заключения «нового» трудового договора при «формальной» (юридически оформленной) занятости, так и без заключения трудового договора по установленной форме – при «неформальном» трудоустройстве. Распространённым вариантом становится замена трудового контракта договором гражданско-правового характера (ГПХ) [23]. Проблематичность здесь в том, что в договоре ГПХ стороны прописывают планируемые результаты работы, имущественные отношения и другие вопросы, не вступая при этом в трудовые отношения; соответственно работодатель не отвечает за безопасность работника, а исполнитель при выполнении работ (или оказании услуг) не имеет права на социальное страхование на случай временной нетрудоспособности.

Исследователи отмечают, что сегодня рынок труда стимулирует создание новых рабочих мест «путём увеличения удельного веса нетипичных форм трудовой занятости, которые становятся всё более востребованными» [24], поскольку они обеспечивают наименьшие затраты на работника. Признётся, что «по мере повышения гибкости рынка труда, уходя от «стандартной занятости» неустойчивость становится имманентным свойством современных трудовых отношений» [21]. Занятость с отклонением от стандарта имеет место как в неформальном, так и в формальном секторах экономики и, как правило, сопровождается нестабильностью и неустойчивостью.

В.Н. Бобков определяет неустойчивую занятость как вынужденную занятость, сопровождающуюся утратой работником стандартных трудовых отношений в официальной или теневой (неформальной) экономике. Отмечается, что элементы неустойчивой занятости всё больше проникают и в сферу трудовых отношений, регулирующих стандартную занятость. Нестандартная занятость становится для работника вынужденной при отсутствии, недостатке или заполненности рабочих мест со стандартными трудовыми договорами и достойными условиями работы [22].

При неустойчивой занятости, даже если она осуществляется на предприятии, имеющем государственную регистрацию в качестве юридического лица, трудовые и социальные права работников оказываются полностью или частично ущемлёнными. Понятие «неустойчивая занятость» включает

такие её характеристики, как неопределённость, непредсказуемость, ненадёжность, которые предстают для работника как факторы риска. Риски неблагоприятия (физического, психического, социального и др.) оказывают на человека негативное воздействие, даже если его юридические и экономические позиции на предприятии (учреждении) соответствуют критериям стандартной занятости [25].

Нестандартная трудовая занятость, характеризующаяся неустойчивостью, приобретает массовый характер и имеет тенденцию к увеличению вовлечённых в неё работников. По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстата), количество работников в возрасте от 15 до 72 лет, занятых в неформальном секторе в России, в 2018 г. составило 14,9 млн человек или 20,4% от общей численности занятых указанного возрастного диапазона, что на 650 тыс. человек больше, чем годом ранее [26]. К работающим в неформальном секторе Росстат причисляет всех сотрудников, занятых на предприятии, не имеющем государственной регистрации в качестве юридического лица. Соответственно эти работники могут быть лишены медицинской страховки, пособия по временной нетрудоспособности, надежды на достойную пенсию и т. д. Они не проходят установленные законом ежегодные медицинские осмотры и профосмотры, нет возможности раннего выявления патологии.

Но и «официальная» экономика вносит существенный вклад в неустойчивую занятость. Социологи Института социально-экономических проблем народонаселения РАН утверждают, что в России (2016 г.) из числа занятых в формальном секторе только 30% работали «по официальным бессрочным контрактам или имели срочные контракты со сроком от 1 года и более и были удовлетворены своей занятостью, то есть их занятость являлась стандартной» [25], а «52,3% официально занятых работников были в разной степени охвачены неустойчивыми трудовыми отношениями» [25]. Всего же около 88,1% работников в той или иной степени были включены в отношения неустойчивой (прекаризованной) занятости [25].

В «новой экономике» существенные изменения происходят в экосистеме, которая связана с занятостью (работой) человека – социально-трудовой среде общества в целом и, локализованно, во внутрипроизводственной среде. Во внутренней социально-трудовой (рабочей) среде организации можно выделить два значимых компонента: а) организационно-технологический, содержащий технические и информационные средства труда, предметы труда, а также и технологический процесс; б) социальный, включающий микросоциальное окружение и связанные с ним психологические взаимодействия субъектов в процессе труда и по поводу организации труда. При анализе этой части среды обитания представляется продуктивным использовать концепцию социальных загрязнений рабочей среды и токсичности рабочих мест и способов управления.

Феномен социального загрязнения внутриорганизационной среды А.Э. Федорова и А.М. Парсюкевич рассматривают как «процесс снижения качества жизни, сопряжённый с нанесением ущерба благосостоянию и причинением вреда физическому и психологическому благополучию трудящихся» [10]. Исследователи выделяют четыре группы факторов социального загрязнения внутриорганизационной среды: 1) прекаризованные (негарантированные, нестабильные) условия занятости; 2) стратегия менеджмента, направленная на минимизацию затрат на работника; 3) нарушения работодателями обязательств перед работниками; 4) неблагоприятные («токсичные») управленческие решения, ущемляющие права работников, нарушающие их благополучие, вызывающие негативные эмоции, беспокойство и неуверенность в будущем [10].

Сущностными характеристиками внутрипроизводственной среды являются условия труда, которые оказывают (или могут оказать) воздействие на работника. Характеристики условий труда не сводятся к соблюдению санитарно-гиги-

нических нормативов, обеспечивающих безопасность трудовой деятельности, а также режимов труда и отдыха. Не менее важными аспектами являются организация труда, менеджмент, а также система трудовых отношений с работодателем, которые в совокупности индуцируют психологическое состояние работника и «эмоциональную атмосферу» в микросоциальном окружении.

Термин «неблагоприятное («токсичное») рабочее место» (toxic workplace) используется при анализе деструктивных методов менеджмента для обозначения рабочего места на предприятии, на котором работодатель ориентирован исключительно на получение прибыли в ущерб благополучию наёмных работников. «Токсичное» рабочее место включает негативные факторы производственной среды, воздействие которых может приводить к деструктивным последствиям для человека (как субъекта труда, биологического индивида и личности). Таковыми могут быть ухудшение адаптации, нарушение соматического здоровья и социально-психологического благополучия, снижение работоспособности, удовлетворённости трудом, увеличение профессиональной заболеваемости и травматизма и др. [11, 27].

В общем случае можно говорить о совокупности неблагоприятных («токсичных») — с позиций «социального засорения» микросреды) предикторов — условий деятельности человека и методы управления ею, — которые вносят неустойчивость и ненадёжность в занятость («работу») человека и являются источником его физического и душевного неблагополучия.

В публикациях отмечается наличие связи между неустойчивостью трудовой занятости и психологическим самочувствием работников [28, 29]. Исследования в основном сосредоточены на оценке различных аспектов социально-психологического климата рабочей среды, а также восприятия работниками своего физического и психологического здоровья в связи с неустойчивостью и ненадёжностью занятости.

Нам представляется, что социально-психологические факторы (эмоциональный климат, межличностные отношения) «на работе» являются следствием прежде всего трудовых отношений («отношений занятости»). При нестандартной (неустойчивой) занятости доминирующее влияние на здоровье работников оказывают условия труда и методы менеджмента. А межличностные отношения предстают как сопутствующие факторы микросоциальной среды предприятия или учреждения и в значительно меньшей степени являются экзогенной детерминантой здоровья работника.

Зарубежные учёные приходят к выводу, что политика гибкости труда, сопровождающаяся увеличением нестабильности занятости, приводит работников к ощущению неблагополучия и ухудшению психического здоровья, что в конечном итоге вынуждает повышать расходы на здравоохранение [30].

Заключение

Чем более неформальной является занятость, тем выше уровень её нестабильности и отсутствия социальных и правовых гарантий, выше риски экономических потерь, ухудшения условий труда и здоровья. Нестабильность гибких форм занятости навязывает работникам необходимость постоянно находиться в состоянии риска потери работы. Нестабильность занятости, сохраняемая длительное время, действует в качестве хронического стрессора, результатом которого могут стать негативные реакции организма и психики.

Ненадёжность занятости является социальной детерминантой здоровья, охватывающей как трудовую занятость (с её особенностями), так и условия труда. При исследовании влияния нестандартной (ненадёжной) занятости на здоровье работников условия труда и методы управления (менеджмента) им, являющиеся следствием трудовых отношений, предстают как детерминирующие факторы, а социально-психологические факторы микросоциальной среды — как сопутствующие.

Несмотря на многочисленные признаки, подтверждающие негативные последствия нестандартной (ненадёжной) занятости для здоровья работников, исследования и научные публикации в этой области имеют ограниченный характер.

Флексибельность трудовой занятости предстаёт как объективная реальность, которая не может быть остановлена или повернута вспять. Это значит, что последствия трансформационных процессов, происходящих в социально-трудовой сфере и часто принимающие деструктивные для работников формы, требуют поиска новых методов гигиенических и психологических исследований, правового регулирования трудовых отношений, социальной защиты, а также других мероприятий, ориентированных на профилактику негативных последствий для индивидуального здоровья работников. Важнейшее значение имеют разработки в области общественного здоровья и социальной экологии.

Продолжение исследований предполагает комплексный подход в отношении нестандартной занятости как детерминанты физического и психического здоровья и включает гигиеническую, социологическую и психологическую составляющие, а также клинические исследования. Такой подход обеспечит углубление понимания механизмов, которые связывают неустойчивую занятость и здоровье в новых социально-экономических условиях. Новая реальность предполагает неоднократную смену человеком в течение его жизни видов труда и даже профессий (специализаций). В связи с этим возникает необходимость изучения последствий для здоровья работника различных траекторий его занятости, учитывая взаимосвязь с «формальным» (стандартным) трудоустройством, нестандартной занятостью и безработицей.

Литература

(п.п. 7, 9, 17, 27, 28, 30 см. References)

1. Бек У. *Что такое глобализация?* Пер. с нем. М.: Прогресс-Традиция; 2001.
2. Глазьев С.Ю. *Выбор будущего*. М.: Алгоритм; 2005.
3. Кастельс М. *Информационная эпоха: экономика, общество и культура*. Пер. с англ. М.; 2000.
4. Денисов Э.И., Прокопенко Л.В. Становление цифровой экономики и охрана труда: приоритет здоровья перед безопасностью. *Социально-трудовые исследования*. 2017; (4): 79–87.
5. Бухтияров И.В., Денисов Э.И. Цифровая экономика: система автоматизированного управления условиями труда, факторами риска и развитие информационной гигиены. *Медицина труда и промышленная экология*. 2017; 57(10): 54–8.
6. Дружиллов С.А. Современная информационная среда и экология человека: психологические аспекты. *Гигиена и санитария*. 2018; 97(7): 597–603. DOI: <http://doi.org/10.18821/0016-9900-2018-97-7-597-603>
7. Рахманин Ю.А. Актуализация проблем экологии человека и гигиены окружающей среды и пути их решения. *Гигиена и санитария*. 2012; 91(5): 4–8.
8. Фёдорова А.Э., Парсюкевич А.М. Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата. *Управленец*. 2013; (4): 16–21.
9. Морохов Н.Д. Условия и факторы формирования социального загрязнения. *Вестник современных исследований*. 2018; (7.2): 163–5.
10. Белл Д. *Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования*. Пер. с англ. М.: Академия; 1999.
11. Бодрунов С.Д. *Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка*. М.; 2016.
12. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. *Управление человеческими ресурсами*. Пер. с англ. М.: ЮНИТИ-ДАНА; 2003.

15. Кучма К.П., Кучма О.П., Горбунова О.Н. Процессы регулирования рынка труда. *Социально-экономические явления и процессы*. 2016; 10(10): 82–7. DOI: <http://doi.org/10.20310/1819-8813-2015-10-10-82-87>
16. Болтански Л., Кыяпелло Э. *Новый дух капитализма*. Пер. с англ. М.: Новое литературное обозрение; 2011.
18. ДеБарделебен Дж., Климова С.Г., Ядов В.А., ред. *Становление трудовых отношений в постсоветской России*. М.: Академический проект; 2004.
19. Сеннет Р. *Коррозия характера*. Пер. с англ. Новосибирск–М.: Тренды; 2004.
20. Бауман З. *Индивидуализированное общество*. Пер. с англ. М.: Логос; 2002.
21. Бобков В.Н., Локтюхина Н.В., Квачев В.Г. Научное исследование российской теории неустойчивой занятости. *Уровень жизни населения регионов России*. 2017; (4): 9–18. DOI: http://doi.org/10.12737/article_5a3c31a63d8440.85846738
22. Бобков В.Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России. *Мир новой экономики*. 2018; (3): 128–39. DOI: <http://doi.org/10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139>
23. Разумова О.Т. Влияние новой технологической революции на сферу труда. *Социально-трудовые исследования*. 2018; (4): 63–72.
24. Одегов В.Н., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости. *Уровень жизни населения регионов России*. 2017; (4): 19–25. DOI: http://doi.org/10.12737/article_5a3c328a04f761.55103398
25. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования. *Экономика региона*. 2018; 14(2): 366–79. DOI: <http://doi.org/10.17059/2018-2-3>
26. *Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы)*. Статистический сборник – 2018. М.; 2018.
29. Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости. *Организационная психология*. 2016; 6(1): 6–19.

References

1. Beck U. *Was ist Globalisierung?* Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag; 1997.
2. Glaz'ev S.Yu. *Future Choice [Vybor budushchego]*. Moscow: Algoritm; 2005. (in Russian)
3. Castells M. *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Malden-Oxford: Blackwell Publishers; 1996–1998.
4. Denisov E.I., Prokopenko L.V. Advent of the digital economy and labor protection: priority of health before safety. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya*. 2017; (4): 79–87. (in Russian)
5. Bukhtiyarov I.V., Denisov E.I. Digital economics: system of automatized management of work conditions, risk factors and development of information hygiene. *Meditsina truda i promyshlennaya ekologiya*. 2017; 57(10): 54–8. (in Russian)
6. Druzhilov S.A. Contemporary information environment and human ecology: psychological aspects. *Gigiena i sanitariya*. 2018; 97(7): 597–603. DOI: <https://doi.org/10.18821/0016-9900-2018-97-7-597-603> (in Russian)
7. Benach J., Muntaner C. Employment and working conditions as health determinants. In: Lee J.H., Sadana R., eds. *Improving Equity in Health by Addressing Social Determinants*. Geneva: WHO; 2011: 165–95.
8. Rakhmanin Yu.A. Updating the problems of human ecology and environmental health and the ways of solving them. *Gigiena i sanitariya*. 2012; 91(5): 4–8. (in Russian)
9. Pfeffer J. Building sustainable organizations: the human factor. *Acad. Manag. Perspect.* 2010; 24(1): 34–45. DOI: <http://doi.org/10.5465/AMP.2010.50304415>
10. Fedorova A.E., Parsyukevich A.M. Social pollution from economic activity of business entities: Developing category framework. *Upravlenets*. 2013; (4): 16–21. (in Russian)
11. Morokhov N.D. Conditions and factors for the formation of social pollution. *Vestnik sovremennykh issledovaniy*. 2018; (7.2): 163–5. (in Russian)
12. Bell D. *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. New York: Harper/Collins; 1996.
13. Bodrunov S.D. *The Future. New Industrial Society: Reboot [Gryadushchee. Novoe industrial'noe obshchestvo: perezagruzka]*. Moscow; 2016. (in Russian)
14. Graham H.T., Bennett R. *Human Resources Management*. 6th ed. London: Pitman; 1991.
15. Kuchma K.P., Kuchma O.P., Gorbuнова O.N. Processes of regulation of labor market. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy*. 2016; 10(10): 82–7. DOI: <https://doi.org/10.20310/1819-8813-2015-10-10-82-87> (in Russian)
16. Boltanski L., Chiapello E. *The New Spirit of Capitalism*. London–New York: Verso; 2007.
17. Bosch G. The standard employment relationship in the information society. *Concepts Transform.* 2004; 9(3): 231–48. DOI: <http://doi.org/10.1075/cat.9.3.02bos>
18. DeBardeleben J., Klimova S.G., Yadov V.A., eds. *The Formation of Labor Relations in Post-Soviet Russia [Stanovlenie trudovykh otноsheniy v post-sovetskoй Rossii]*. Moscow: Akademicheskii proekt; 2004. (in Russian)
19. Sennett R. *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York–London: Norton; 1998.
20. Bauman Z. *The Individualized Society*. Cambridge: Polity; 2001.
21. Bobkov V.N., Loktyukhina N.V., Kvachev V.G. Science studies analysis of the Russian concept of precarious employment. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*. 2017; (4): 9–18. DOI: https://doi.org/10.12737/article_5a3c31a63d8440.85846738 (in Russian)
22. Bobkov V.N. Characteristics of instability of standard and non-standard employment in contemporary Russia. *Mir novoy ekonomiki*. 2018; (3): 128–39. DOI: <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139> (in Russian)
23. Razumova O.T. The influence of the new technological revolution on labor protection. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya*. 2018; (4): 63–72. (in Russian)
24. Odegov V.N., Pavlova V.V. Labor transformation: The 6th technological order, digital economy and employment trends. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*. 2017; (4): 19–25. DOI: https://doi.org/10.12737/article_5a3c328a04f761.55103398 (in Russian)
25. Bobkov V.N., Kvachev V.G., Novikova I.V. Precarious employment in the regions of the Russian Federation: Sociological survey results. *Ekonomika regiona*. 2018; 14(2): 366–79. DOI: <https://doi.org/10.17059/2018-2-3> (in Russian)
26. *Labor Force, Employment and Unemployment in Russia (Based on Sample Labor Force Surveys)*. *Statistical Digest – 2018*. Moscow; 2018. (in Russian)
27. Appelbaum S., Roy-Girard D. Toxins in the workplace: Affect on organizations and employees. *Corporate Governance*. 2007; 7(1): 17–28. DOI: <https://doi.org/10.1108/14720700710727087>
28. Rocha C., Crowell J.H., McCarter A.K. The effects of prolonged job insecurity on the psychological well-being of workers. *J Soc Soc Welfare*. 2006; 33: 9–28.
29. Chuykova T.S., Sotnikova D.I. Attitude to work under the conditions of insecure employment. *Organizatsionnaya psikhologiya*. 2016; 6(1): 6–19. (in Russian)
30. Moscone F., Tosetti E., Vittadini G. The impact of precarious employment on mental health: the case of Italy. *Soc Sci Med*. 2016; 158: 86–95. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.03.008>