

УДК 331.101.262(470)

ББК 65.240(2Рос)

© Панов А.М.

ЧЕТЫРЕ КРИТЕРИЯ ДЖЕРРИ РОДЖЕРСА: СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ¹



ПАНОВ АЛЕКСАНДР МИХАЙЛОВИЧ

Вологодский научный центр Российской академии наук

Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

E-mail: panov_isedt@mail.ru

В статье раскрывается понятие «неустойчивая занятость» и дается обзор основных теоретико-методологических подходов к ее изучению. Целью настоящей статьи является определение масштабов неустойчивой занятости в разрезе различных типов территорий – крупных городов, являющихся административными или промышленными центрами субъекта РФ, и муниципальных районов (на примере городов Вологды и Череповца, а также муниципальных районов Вологодской области). Обосновывается применение социологического инструментария, базирующегося на четырех критериях, предложенных Джерри Роджерсом. В соответствии с его теорией, неустойчивая занятость может быть оценена на основе четырех измерений: уверенность в продолжительности занятости, способность работников контролировать процесс труда, степень защищенности занятости, уровень доходов. В статье применяются социологические методы: анализ данных социологического опроса, метод сопряжений. На материалах мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области анализируется распространенность неустойчивой занятости на различных типах территорий – в крупных городах (на примере Вологды и Череповца) и в муниципальных районах. В аналитической части рассматриваются вопросы о характере трудовой деятельности, типе трудового договора, опасениях по поводу риска потери работы, предоставляемых социальных гарантиях, удовлетворенности условиями труда и заработной платой. Анализ показывает, что основные факторы распространенности неустойчивой занятости в г. Вологде находятся в сфере экономических институтов (нарушений трудовых прав), тогда как в муниципальных районах исследуемый феномен развивается в силу конъюнктурных причин – низкой заработной платы, неразвитости экономики. На примере города Череповца показано, что крупные города с выраженной промышленно ориентированной экономикой в мень-

¹ Статья выходит при поддержке гранта РГНФ № 16-02-00290. Название проекта: Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала.

шей степени, чем остальные территории, подвержены риску распространения неустойчивой занятости. В заключительной части статьи представлены общие рекомендации для органов государственной власти по преодолению ситуации с неустойчивой занятостью на российских территориях. Материалы статьи могут быть использованы в образовательном процессе, а также представителями органов государственной власти для принятия управленческих решений.

Неустойчивая занятость, рынок труда, конъюнктура, институты, социологический опрос.

Постановка проблемы

Впервые проблема распространённости неустойчивой занятости была поднята в 80-х годах XX столетия, однако в России об этом феномене заговорили только в начале 2000-х годов – в трансформационный период, последовавший за крупными экономическими потрясениями конца 1990-х годов. Неустойчивая занятость означает ситуацию, в которой работник, осуществляя (формально или неформально) трудовую деятельность, рискует потерять работу и трудовой доход. При этом потеря работы может пониматься не только буквально (увольнение) – при наличии постоянного рабочего места человек может быть лишен возможности выполнять свою трудовую функцию (из-за простоев, вынужденных отпусков), находится в неблагоприятных (вредных и опасных) условиях. Неустойчивая занятость также означает отсутствие (или недостаток) социальных гарантий и несоблюдение трудовых прав.

Существует несколько основных теоретико-методологических подходов к понятию «неустойчивая занятость». Канадские исследователи С. Крэнфорд, Л. Воско, Н. Жукевич [16] предприняли несколько плодотворных попыток теоретически осмыслить понятие «неустойчивая занятость», в том числе через модель стандартных и нестандартных трудовых отношений. Г. Стэндинг [11] анализировал данный феномен через категорию прекариата – разнородной группы людей, представляющих социальную опас-

ность, поскольку их положение на рынке труда нестабильно. Д. Фадж [17] осуществил обобщение теоретических подходов к неустойчивой занятости и анализ ее гендерных аспектов, А. Тангиан [21] рассматривал влияние гибкости занятости на ее неустойчивость. Отечественные исследователи И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон [2] рассматривали неформальность занятости как аспект ее неустойчивости на рынке труда.

С применением социологических методов неустойчивую занятость исследуют такие ученые, как З.Т. Голенкова [7], В.Н. Бобков, Е.А. Черных [1], О.И. Шкаратан и др. [13]. Дж. Роджерс предлагает концепцию «четырех социальных измерений» неустойчивой занятости, о которой будет сказано ниже [20].

Целью настоящей статьи является определение масштабов неустойчивой занятости в разрезе различных типов территорий – крупных городов, являющихся административными или промышленными центрами субъекта РФ, и муниципальных районов (на примере городов Вологды и Череповца, а также муниципальных районов Вологодской области). Основная гипотеза исследования состоит в том, что по распространённости неустойчивой занятости регионы представляют собой неоднородные территории. В работе предпринята попытка выявления этих территориальных различий.

Методика исследования

Для анализа были выбраны вопросы анкеты, позволяющие оценить неустой-

чивую занятость по критериям, определенным отечественными и зарубежными учеными.

В качестве теоретико-методологической базы использовались критерии «устойчивости» занятости, предлагаемые Дж. Роджерсом, выделившим «четыре измерения» занятости: 1) степень уверенности в продолжительности занятости (малый риск увольнения); 2) способность работников контролировать процесс труда – данное измерение относится к юнионизации работников (участие в деятельности профсоюзов), вовлеченности в управление организацией в определении условий труда, заработной платы и т. д.; 3) степень защищенности занятости законом – по мнению автора, это означает доступ к равному уровню защиты через представительство профсоюзов (третье измерение относится к качеству формальных институтов); 4) уровень доходов – в соответствии с этим критерием, даже длительная занятость без риска увольнения считается неустойчивой, если доходов, получаемых от такой деятельности, недостаточно, чтобы прокормить самого работника и членов семьи, находящихся на его иждивении [20]. Выбор данного методологического подхода обусловлен тем, что он позволяет оценить неустойчивую занятость в условиях российских социально-экономических реалий, в отличие, например, от подхода канадских ученых (С. Крэнфорд, Р. Оуэнс, Дж. Фадж), требующего значительных изменений в систему статистического учета.

Помимо оценки занятости по «четырем измерениям» Роджерса мы анализировали общие характеристики занятости и условия труда.

Вопрос «Охарактеризуйте вашу трудовую деятельность» направлен на выявление институциональных особенностей занятости (постоянная, основная и дополнительная, наличие приработков).

Пользуясь терминологией канадских ученых, мы, задавая этот вопрос, оцениваем занятость по критерию стандартности, подразумевая при этом, что стандартная занятость зачастую более устойчива.

Отношение работника к своему положению на рынке труда, на предприятии, в коллективе, состоящее в опасениях потерять работу, играет немалую роль в распространенности неустойчивой занятости. В соответствии с теорией Дж. Роджерса, это первый критерий устойчивости занятости – уверенность в сохранении рабочего места, оценка риска увольнения. Для оценки этих настроений респондентам задавался вопрос «Если у вас есть опасения потерять работу, то какова основная причина?». В числе предлагаемых вариантов ответа можно выделить причины, связанные с рыночной конъюнктурой (нестабильное положение предприятия, предстоящие сокращения), с институтами (снижение влияния профсоюзов), личностными характеристиками работника (образование, квалификация, умение строить отношения с руководством и трудовым коллективом). Поскольку среди вариантов ответа упоминаются профсоюзы, их влияние и переговорная сила, этот вопрос позволяет оценить неустойчивую занятость и по второму критерию – участие работников в управлении предприятием.

Определение характера трудовых отношений по критерию формальности относится к третьему критерию Роджерса – степени защищенности занятости законом. Формальные отношения (наличие письменного трудового договора) между работником и работодателем подразумевают более устойчивую занятость: трудовой договор является документальным «доказательством» существования трудовых отношений, определяет роли их участников и предполагает выполнение взаимных обязательств, закрепленных

законодательно. Отсутствие письменного трудового договора, а также занятость на основе гражданско-правовых договоров (например, выполнение работ и оказание услуг) фактически означают или невозможность законного принуждения к исполнению обязательств, или отсутствие трудовых отношений как таковых. Все это ведет к распространению неустойчивой занятости. Уже сам факт работы на неформальной основе (например, по устной договоренности) означает оппортунистический настрой работодателя, нежелание предоставлять работникам социальные гарантии и соблюдать (полностью или частично) их права.

Однако и наличие трудового договора не означает отсутствие оппортунистических установок работодателей. Занятость может быть частично неформальной – это означает наличие официального трудового контракта, но игнорирование некоторых законных требований, предъявляемых к трудовым отношениям: заработная плата «в конвертах», непредоставление социальных гарантий и т. д.

Из гарантий, не предоставляемых работникам, мы выбрали три основные: отчисления в пенсионный фонд, очередной оплачиваемый отпуск и компенсацию временной нетрудоспособности.

Состояние рабочих мест также может быть фактором неустойчивой занятости. Поэтому в исследовании мы проанализировали распределение ответов на вопрос «Удовлетворены ли вы условиями труда?». Социологические данные рассматривались вместе с показателем официальной статистики «удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда».

К значимым критериям неустойчивой занятости относятся и доходы населения. В соответствии с классификацией Дж. Роджерса это «четвертое измерение» неустойчивой занятости. На материалах

социологического опроса доходы оценивались с точки зрения субъективных оценок респондентов (ответов на вопрос о том, хватает ли доходов на еду, приобретение различных товаров и услуг) и в денежном выражении. Респонденты указывали заработную плату в рублях, мы же для удобства классификации пересчитали эти суммы на количество прожиточных минимумов для трудоспособного населения. Исследование проводилось с использованием социологических методов, в качестве информационной базы был взят мониторинг качественного состояния трудового потенциала. Мониторинг проводится Институтом социально-экономического развития территорий РАН с 1997 года. Объектом исследования является население Вологодской области трудоспособного возраста. Опросы проходят один раз в два года (до 2009 года ежегодно) в августе – сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%. При этом вопросы, посвященные неустойчивой занятости, задавались впервые (опрос проводился в 2016 году).

Анализ социологических данных

Большая часть респондентов (77%) имеет лишь одну работу, которая и является для них основной (табл. 1).

Наименьшая доля занятых на единственном месте работы – жители г. Вологды. На других территориях ситуация обстоит более благоприятно. Экономика г. Череповца имеет выраженную промышленную ориентацию (металлургия,

Таблица 1. Распределение ответов населения Вологодской области на вопрос «Охарактеризуйте вашу трудовую занятость», %

| Вариант ответа | Территория | | | |
|--|------------|-----------|--------|---------|
| | Вологда | Череповец | Районы | Область |
| Работаю только на основной работе | 72,9 | 81,0 | 75,8 | 76,5 |
| Имею основную и дополнительную работу | 9,8 | 10,3 | 9,9 | 10,0 |
| Сочетаю основную работу со случайными приработками | 11,6 | 6,3 | 8,6 | 8,8 |
| Не имею основной работы, перебиваюсь случайными приработками | 5,8 | 2,4 | 5,7 | 4,8 |

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области 2016 г.

химическое производство) и наиболее благоприятную ситуацию с точки зрения занятости и заработной платы, тогда как в районах уровень заработной платы недостаточный, вследствие чего население вынуждено искать приработки. Две трети жителей области имеют занятость, которая, согласно классификации С. Крэнфорд, соответствует стандартной модели трудовых отношений. При этом 10% населения региона имеют дополнительную работу, 9% не отказываются от случайных приработков, а для 5% источником трудового дохода являются только случайные приработки.

Логично было бы предположить, что основным мотивом поиска дополнительной занятости является недостаток средств к существованию. Так, заработную плату менее одного прожиточного минимума получают 15% занятых только на основной работе, 17% имеющих стабильный дополнительный заработок, 19% имеющих основную работу и дополнительный доход от случая к случаю и 50% населения, не имеющего основной работы. Однако, оценивая неустойчивую занятость с применением социологических методов, следует учитывать субъективные характеристики материальной удовлетворенности населения.

Как следует из анализа, 35% населения, вынужденного перебиваться случайными приработками, констатирует, что денег хватает только на приобретение продуктов питания. Однако анализ показывает, что наибольшее количество

респондентов, заявивших, что заработков им не хватает даже на еду, работает только на основной работе (12%) либо имеет два и более постоянных источника занятости (17%), тогда как респонденты, не имеющие постоянной работы, давали такой ответ лишь в 7% случаев, а имеющие основную работу и случайные приработки – в 4% случаев.

Таким образом, можно констатировать, что среди населения региона, имеющего одно (или несколько) фиксированных мест работы, существует группа, которая не в состоянии обеспечить минимальных условий выживания и, таким образом, находящаяся в группе риска, поскольку, несмотря на наличие постоянной работы, находится в материальной зависимости от родственников, кредиторов и т. д.

Один из атрибутов неустойчивой занятости – психологическое состояние работающего населения и его ожидания по поводу своей трудовой деятельности. Распространенность на территории тревожных настроений, связанных с риском потери работы, может свидетельствовать о неустойчивости занятости на региональном (национальном, локальном) рынке труда (табл. 2).

Говоря о настроениях, преобладающих среди населения региона, следует отметить, что 56% работающих респондентов не опасаются потерять работу. В г. Череповце их процент наибольший (61%), в районах – наименьший (52%). Таким образом, порядка половины насе-

Таблица 2. Распределение ответов населения Вологодской области на вопрос «Если у вас есть опасения потерять работу, то какова основная причина?», %

| Вариант ответа | Территория | | | |
|---|------------|-----------|--------|---------|
| | Вологда | Череповец | Районы | Область |
| 1. Экономическое положение предприятия, на котором работаю, неустойчивое | 19,8 | 16,9 | 13,2 | 16,2 |
| 2. Профсоюз играет все меньшую роль в регулировании трудовых отношений на предприятии | 0,9 | 5,7 | 1,9 | 2,7 |
| 3. Заканчивается срок действия договора | 3,0 | 2,1 | 4,4 | 3,3 |
| 4. Трудоустроен не по специальности | 4,3 | 2,1 | 5,3 | 4,1 |
| 5. Квалификация не соответствует выполняемой работе | 2,7 | 1,8 | 4,8 | 3,3 |
| 6. Ухудшилось состояние здоровья | 7,6 | 5,4 | 8,4 | 7,3 |
| 7. Плохие отношения с руководством, с коллективом | 3,0 | 4,2 | 3,8 | 3,7 |
| 8. Слышал о предстоящих сокращениях на предприятии | 8,5 | 10,6 | 11,3 | 10,3 |
| 9. Другое | 2,4 | 3,9 | 2,3 | 2,8 |
| 10. У меня нет опасений потерять работу | 55,5 | 61,0 | 52,3 | 55,8 |

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области 2016 г.

ления региона имеют основания опасаться за свою работу. И хотя страх потерять работу типичен для российского населения (на нем, отчасти, базируется российская модель рынка труда [2], сочетающая низкую безработицу и низкую заработную плату), этот факт свидетельствует о распространенности неустойчивой занятости в регионе, особенно в муниципальных образованиях.

Из многообразия причин потерять работу можно выделить три крупные категории факторов: конъюнктурные, личностные и институциональные. Первая (она же является основной) так или иначе связана с обстоятельствами экономической конъюнктуры – неустойчивостью положения предприятия на рынке (16%) и грядущими сокращениями (10%). Боязнь неблагоприятных явлений экономической конъюнктуры связана, вероятно, с недавно пережитыми кризисами 2009 года, а также неблагоприятной экономической ситуацией, наблюдающейся с 2014 года и продолжающейся до момента проведения исследования.

Ко второй категории можно отнести причины, относящиеся к личностной сфере: ухудшение состояния здоровья, плохие отношения с руководством. Среди личностных факторов преобладающим

является здоровье (7%), работа, не соответствующая специальности (4%) или квалификации (3%), плохие отношения с руководством и коллективом (4%).

Третья категория факторов – институциональная – включает в себя влияние профсоюзов и отношения по поводу срочных трудовых договоров. Согласно данным опроса, институциональные факторы (которые не следует смешивать с институциональной средой) играют наименьшую роль: из-за снижения влияния профсоюзов остаться без работы опасаются всего 3% респондентов и столько же – из-за окончания срока трудового договора. Это объясняется тем, что на основе срочного трудового договора занято всего 6% респондентов, а роль профсоюзов в защите прав рабочих и так невелика. Следует отметить, что наибольшая доля респондентов, заявивших о снижении роли профсоюзов (6%), наблюдалась в г. Череповце. Как уже говорилось, город характеризуется промышленной направленностью, и, вероятно, юнионизация в этом секторе экономики выше, чем в остальных. В г. Вологде этот показатель составил 1%, в муниципалитетах – 2%.

Мы можем видеть, что опасения потерять работу – весьма распространенное явление на рынке труда. Основной при-

чиной таких опасений стали (и, вероятно, небезосновательно) кризисные явления в экономике – снижение доходов населения, снижение уровня жизни и, как следствие, прибыли предприятий, в результате чего возрос риск потери работы. С одной стороны, такое поведение работников способно мотивировать к дисциплине и активизации трудового потенциала. Однако с другой стороны, оно может способствовать развитию оппортунистических настроений у работодателей, что приведет к ухудшению условий и снижению оплаты труда работников.

Значимую роль в распространенности неустойчивой занятости могут сыграть институты контрактов – трудовых договоров (табл. 3).

Согласно данным опроса, на основе постоянного трудового договора работает порядка 2/3 (72%) занятых области. Было бы логично ожидать, что наибольшая доля неформально занятых будет сосредоточена в муниципальных районах (по причине более высокого уровня безработицы и значительной роли занятости на подсобных хозяйствах, осуществляемой самостоятельно). Однако ситуация складывается иначе. Занятость в муниципальных районах области оказалась наиболее близка к стандартной модели трудовых отношений: 78% населения трудится на основе бессрочного договора, на основе устной договоренности за-

нято 7% населения, что на 3% меньше, чем в среднем по региону. При этом доля респондентов, затруднившихся ответить на вопрос, оказалась наименьшей и составила всего 2%. Показатели г. Череповца оказались ближе всего к средним по области, за исключением доли занятых по договору подряда. С точки зрения устойчивости занятости институт подряда и договора о выполнении работ и оказании услуг имеет один существенный недостаток – по существу такие отношения нельзя назвать трудовыми: сторонами договора являются не работник и работодатель, а заказчик и подрядчик. Оплата осуществляется не за трудовую деятельность как таковую, а за конечный результат работ. Этот принцип довольно близок сдельному виду работ, при котором оплата начисляется за количество единиц выпускаемой продукции, однако основное различие между гражданско-правовыми и трудовыми отношениями состоит в отсутствии трудовых гарантий.

При этом в экономике г. Вологды риск неустойчивой занятости создает именно ситуация с институционализацией трудовых отношений. В экономике города занято меньше всего работающих на основе постоянного договора (67%). Происходит это за счет того, что наибольшее количество респондентов-вологжан трудится на основе срочного договора (8%), а также на основе устной договоренности

Таблица 3. Распределение ответов населения Вологодской области на вопрос «Как оформлены трудовые отношения на вашей основной работе?», %

| Вариант ответа | Территория | | | |
|---|------------|-----------|--------|---------|
| | Вологда | Череповец | Районы | Область |
| Бессрочный (постоянный) договор | 67,1 | 68,8 | 78,2 | 72,2 |
| Срочный трудовой договор | 7,5 | 6,7 | 5,0 | 6,2 |
| Договор-подряд (трудовое соглашение на выполнение определенной работы, гражданско-правовой договор) | 3,4 | 8,2 | 6,5 | 6,1 |
| Без оформления трудового договора (устная договоренность) | 15,0 | 10,6 | 6,9 | 10,3 |
| Другое (напишите) | 1,3 | 2,7 | 1,3 | 1,7 |
| Затрудняюсь ответить | 5,6 | 3,0 | 2,2 | 3,4 |
| Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области 2016 г. | | | | |

(то есть вообще без оформления договора). Институт срочных трудовых отношений является общепринятой мировой практикой и сам по себе не создает ситуации социальной угрозы, однако с позиций отечественных и зарубежных исследователей неустойчивой занятости он создает некий риск для трудовых отношений, поскольку дает работодателю больше возможностей для увольнения работника (например, отказ от продления трудового договора).

Примечателен и тот факт, что наибольшая доля респондентов, не сумевших дать ответ на этот вопрос (6%), также относится к резидентам г. Вологды, что может говорить о низкой осведомленности части населения в области своих трудовых прав.

Опрос, таким образом, показывает, что с точки зрения институционализации трудовых отношений в муниципальных районах области присутствует меньше рисков распространения неустойчивой занятости.

Институциональным фактором стандартной занятости являются формальные институты занятости, в том числе государственные гарантии или их отсутствие (табл. 4).

В среднем по области порядка трети занятого населения (29–36%) лишены по меньшей мере одной из рассматриваемых социальных гарантий. Следует отметить, что, согласно данным опроса, наилучшим образом обеспечиваются трудовые гарантии работникам муниципальных районов: обязательное социальное страхование предоставляется 75%, оплачи-

ваемые отпуска – 78%, оплата больничного – 70% работников. Наибольшее количество респондентов, чьи трудовые права не соблюдаются, вновь зафиксировано в г. Вологде – отчисления в пенсионный фонд не делаются в 33% случаев, очередной оплачиваемый отпуск не предоставляется в 34% случаев, больничный не компенсируется 42% опрошенных.

Не обладая сравнительными данными, мы не можем оценить относительные масштабы несоблюдения трудовых прав (в сравнении, например, с другими регионами или временными периодами) – оценка перемен в этой сфере правоприменения будет возможна лишь на следующих этапах исследования. Однако мы можем предположить, что по меньшей мере 1/3 работников лишены прав, гарантированных государством.

При этом в 2016 году в службу занятости населения по Вологодской области поступило всего 444 обращения [12], что несопоставимо с масштабами рынка труда региона. Эти данные могут свидетельствовать не столько об отсутствии правовой грамотности у работающего населения, сколько о его инертности и приверженности патерналистской модели трудовых отношений: стремление «держаться» за рабочее место и нежелание портить отношения с работодателем. Таким образом, мы можем заключить, что случаи, когда формальные институты рынка труда оказываются неэффективными, в регионе достаточно распространены, что отрицательно влияет на ситуацию с неустойчивой занятостью (табл. 5).

Таблица 4. Распределение ответов населения Вологодской области на вопрос «Какие социальные гарантии вам не предоставляются», %

| Вариант ответа | Территория | | | |
|---|------------|-----------|--------|---------|
| | Вологда | Череповец | Районы | Область |
| Обязательное социальное страхование (отчисления в Пенсионный фонд, оплата подоходного налога) | 32,6 | 31,1 | 25,4 | 29,2 |
| Оплачиваемый очередной отпуск | 33,8 | 33,8 | 22,1 | 28,9 |
| Оплата временной нетрудоспособности (больничный лист) | 41,5 | 38,4 | 30,0 | 35,8 |
| Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области 2016 г. | | | | |

Таблица 5. Распределение ответов населения Вологодской области на вопрос «Удовлетворены ли вы условиями труда?», %

| Вариант ответа | Территория | | | |
|---------------------|------------|-----------|--------|---------|
| | Вологда | Череповец | Районы | Область |
| Вполне удовлетворен | 19,2 | 22,4 | 13,0 | 17,5 |
| Скорее да, чем нет | 38,1 | 39,3 | 33,4 | 36,5 |
| Не могу сказать | 21,0 | 23,6 | 32,1 | 26,4 |
| Скорее нет, чем да | 16,8 | 10,9 | 16,0 | 14,7 |
| Полностью недоволен | 4,9 | 3,9 | 5,5 | 4,8 |

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области 2016 г.

Таблица 6. Занятость во вредных и опасных условиях труда

| Показатель | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | 2015 г. к 2011 г., % |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|----------------------|
| Всего занятых во вредных и опасных условиях труда | 60222 | 61160 | 59708 | 58706 | 71403 | 119 |
| В процентах от общей численности занятых | 43,2 | 46,3 | 46,0 | 52,0 | 55,7 | 129 |

Источник: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области [Электронный ресурс] : официальный интернет-сайт. – Режим доступа : vologdastat.gks.ru

Наибольшая доля респондентов, в полной мере удовлетворенных условиями труда, выявлена в г. Череповце (22%), вероятно, в силу промышленной направленности его экономики. Меньше всего таких работников (13%) оказалось в районах области. «Лидером» по недовлетворенности условиями труда вновь оказалась Вологда – по данным опроса, удельный вес тех, кто частично или полностью недоволен условиями своей работы, составил 21,7%.

Субъективные оценки удовлетворенностью условиями труда расходятся с данными официальной статистики, согласно которым в 2015 году 56% населения были заняты во вредных и опасных условиях труда (табл. 6).

На момент проведения исследования мы располагаем данными за 2015 год, однако, как нам представляется, с того времени они не могли претерпеть существенных изменений. Мы видим, что, несмотря на критические масштабы распространности вредных и опасных условий труда и ее отрицательную динамику, большинство респондентов так или иначе удовлетворены состоянием своих рабочих мест. В условиях таких противоречий возникает вопрос о том, применимы ли данные официальной статистики

к оценке масштабов неустойчивой занятости, поскольку большинство работников считают, что трудятся в надлежащих условиях и многие из них опасаются потерять работу, опасность их добровольного увольнения из-за состояния рабочих мест может представляться относительно небольшой. Однако состояние рабочих мест может влиять не только и не столько на трудовую мотивацию – в первую очередь оно отрицательно сказывается на состоянии здоровья населения, следовательно, ведет к деградации трудового потенциала. Ухудшение здоровья населения может означать рост заболеваемости или преждевременный выход на пенсию (причем выше мы выяснили, что случаи непредоставления трудовых гарантий имеют в регионе довольно широкое распространение). Соответственно, для получения более целостного представления о неустойчивой занятости целесообразно рассматривать данные социологических опросов в сочетании с официальной статистикой. Заметим также, что одной из стратегических целей развития трудовых ресурсов является снижение доли работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, тогда как на практике наблюдается противоположная тенденция.

Один из важных признаков, характеризующих неустойчивую занятость, – заработок, который приносит трудовая деятельность (табл. 7).

По величине трудовых доходов респондентов можно разделить на две группы. В первую включены работники, чьи доходы достаточно, чтобы обеспечить нормальное воспроизводство собственной рабочей силы и способности к труду. В нее вошли респонденты, давшие положительный ответ на вопросы 1–3. Во второй группе остались занятые, чьи доходы не позволяют этого обеспечить. К ней были отнесены опрошенные, положительно ответившие на вопросы 4–5. Если доходов работника хватает только на то, чтобы приобрести продукты питания (на одежду, бытовые предметы уже не остается), такой работник находится в состоянии выживания, и постепенно это ведет к деградации его трудового потенциала. Такое существование означает отсутствие возможности делать не только инвестиции (в жилье, профессиональное развитие, здоровье и т. д.), но и сбережения. Тем самым работник лишается финансовой «подушки безопасности» – того резерва, за счет которого можно поддерживать себя в экстремальной ситуации (болезнь, катастрофа и т. д.). Именно работники второй группы могут быть названы «неустойчиво занятыми», поскольку их доходов не хватает не только на то, что-

бы мотивировать их к качественной и интенсивной работе (для этого могут быть иные стимулы, например, страх потерять работу), сколько на содержание себя со своей способностью к труду в надлежащем состоянии в течение сколь-нибудь продолжительного периода времени.

Расчеты показывают, что наибольший удельный вес таких работников (29%) присутствует в экономике г. Вологды, тогда как в районах (и в среднем по области) их 20%, в г. Череповце – 13%. Ситуация в Череповце объясняется тем, что он, будучи промышленным и финансовым центром региона, характеризуется более стабильной ситуацией на рынке труда. Говоря о муниципальных районах, следует иметь в виду, что их оценка в значительной степени условна, так как муниципалитеты представляют собой неоднородное экономическое пространство и ситуация с заработной платой, занятостью различается в зависимости от территории.

При таком положении субъективных оценок собственных доходов с распределением заработных плат в номинальном (денежном) выражении складывается иная ситуация (табл. 8).

Наибольшая доля респондентов, получающих заработную плату менее одного прожиточного минимума (26%), сосредоточена в муниципальных районах области, тогда как в г. Вологде таких

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос «Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует ваши денежные доходы?», %

| Вариант ответа | Территория | | | |
|--|------------|-----------|--------|---------|
| | Вологда | Череповец | Районы | Область |
| Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать | 1,2 | 0,3 | 0,4 | 0,6 |
| Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна | 45,7 | 54,1 | 45,4 | 48,0 |
| Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом | 24,1 | 32,3 | 34,2 | 30,7 |
| Денег хватает только на приобретение продуктов питания | 15,9 | 3,0 | 8,0 | 8,8 |
| Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится брать в долг | 13,1 | 10,3 | 12,0 | 11,8 |

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области 2016 г.

Таблица 8. Заработная плата на территориях Вологодской области, в пересчете на число прожиточных минимумов для трудоспособного населения, %

| Величина оплаты труда | Территория | | | |
|-------------------------------|------------|-----------|--------|---------|
| | Вологда | Череповец | Районы | Область |
| Менее 1 прожиточного минимума | 12,9 | 7,0 | 25,9 | 16,7 |
| 1–2 прожиточных минимума | 45,8 | 42,3 | 52,7 | 47,7 |
| 2–3 прожиточных минимума | 28,0 | 24,7 | 15,9 | 21,8 |
| 3–4 прожиточных минимума | 8,1 | 16,0 | 1,9 | 7,8 |
| Более 4 прожиточных минимумов | 5,2 | 10,0 | 3,7 | 6,0 |

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области 2016 г.

работников 13%, в г. Череповце 7%. Хотя личная оценка собственных доходов в муниципальных образованиях более благоприятна, чем в Вологде, фактическая ситуация обстоит значительно хуже. Представляется, что несоответствие субъективных оценок реальному положению вещей указывает на более низкие материальные притязания населения районов, что может быть связано с неблагоприятной экономической ситуацией. Именно поэтому рынки труда многих муниципальных (в особенности, сельских) территорий области находятся в ситуации кризиса, что проявляется, прежде всего, в оттоке рабочей силы в более перспективные населенные пункты.

Заключение

Анализ данных социологического опроса показывает, что наибольшее количество факторов распространенности неустойчивой занятости сосредоточено в г. Вологде. Такой вывод обусловлен минимальным удельным весом респондентов, работающих на одной постоянной работе, и самой большой долей работников, не заключивших бессрочного трудового договора, а также «неформалов», выполняющих свои трудовые функции на основе устной договоренности. Именно в Вологде наиболее распространена практика непредоставления законных социальных гарантий (отчисления в

страховой фонд, оплачиваемый отпуск и больничный лист). В городе меньше всего занятых, удовлетворенных условиями своего труда. Кроме того, в Вологде наибольшая доля занятых считает свои доходы недостаточными для нормального воспроизводства собственной рабочей силы (поскольку денег хватает в лучшем случае на еду).

Поскольку ситуация с неустойчивой занятостью дифференцирована в зависимости от территорий, меры по ее контролю также должны быть дифференцированными. Для Вологды целесообразна выработка механизмов усиления формальных институтов занятости (предоставление социальных гарантий, формализация занятости и т. д.). Это укрепит социальный статус работников, снизит количество злоупотреблений со стороны работодателей. Если такие изменения и не дадут работникам реальных механизмов управления трудовыми отношениями (согласно второму критерию Джерри Роджерса), то, по крайней мере, повысят их законодательную защищенность. Для муниципальных районов и сельских территорий – меры по восстановлению предприятий и организаций экономики. В рамках используемой методологической базы это означает не только рост уровня жизни, но и снижение рисков увольнений, а следовательно и тревожных настроений работников на рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бобков, В. Н. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда [Текст] / В. Н. Бобков, Е. А. Черных // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 3 (193). – С. 23–55.
2. Гимпельсон В. Е. Российский рынок труда: между нормой и аномалией [Электронный ресурс] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Openspace. – Режим доступа : <http://www.openspace.ru/article/771>. – Дата обращения – 01.12.2013.
3. Головчин, М. А. Социальные «маркеры» населения, работающего по призванию [Текст] / М. А. Головчин // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2016. – № 9-2. – С. 138–148.
4. Гулин, К. А. К вопросу о социально-экономической модернизации российских регионов [Текст] / К. А. Гулин // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – № 4. – С. 42–58.
5. Капелюшников, Р. Парадоксы формирования резервной заработной платы на российском рынке труда [Текст] / Р. Капелюшников, А. Лукьянова // Вопросы экономики. – 2016. – № 8. – С. 5–28.
6. Наемный работник в современной России [Текст] / Отв. ред. З. Т. Голенкова. – М. : Новый хронограф, 2015. – 368 с.
7. Панов, А. М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки [Электронный ресурс] / А. М. Панов // Вопросы территориального развития. – 2016. – № 3. – Режим доступа : <http://vtr.vssc.ac.ru/article/1894>
8. Погосов, И. А. Экономические кризисы и безработица в России [Текст] / И. А. Погосов, Е. А. Сокольская // Проблемы прогнозирования. – 2016. – № 6. – С. 83–91.
9. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст] : монография / Г. В. Леонидова, К. А. Устинова, А. В. Попов, А. М. Панов, М. А. Головчин, Т. С. Соловьева, Е. А. Чекмарева; под общ. ред. А. А. Шабуновой. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2013. – 184 с.
10. Стэндинг, Г. Прекариат – новый опасный класс [Текст] / Г. Стэндинг. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
11. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : официальный интернет-сайт // Росстат. – Режим доступа : <http://www.gks.ru>
12. Шкаратан, О. И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) [Текст] / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // СОЦИС. – 2015. – № 12. – С. 102.
13. *Adult learning in modern societies: an international comparison from a life-course perspective*. Edited by Н.-Р. Blossfeld, E. Kipli-Jakonen, D. Vono de Vilhena, S. Buchholtz. Northhampton: Elgar, 2014. Available at: <https://books.google.ru/books?id=tg7oAwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>
14. Becker G. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd Edition). Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 392 p.
15. Cranford C.J., Vosko L.F., Zukevich N. Precarious employment in the Canadian labor market: a statistical portrait. *Just Labor*. 2003, vol. 3. Available at: <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/cranfordetal.pdf>
16. Fudge J., Owens R. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. *Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. Onati International Series in Law and Society*. Oxford: Hart Publishing, 2006, pp. 3–28.
17. Kofman Y. *The hidden social costs of precarious employment: parental co-residence, marriage timing and political participation during young adulthood: a dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy on Sociology*. Los Angeles: University of California, 2015. Available at: <http://escholarship.org/uc/item/62g2f2f5#page-1>
18. Lewchuk W. et al. Is precarious employment low income employment? The changing labor market in South Ontario. *Just Labor*, 2014, vol. 22. Available at: http://www.justlabour.yorku.ca/volume22/pdfs/05_lewchuk_et_al_press.pdf
19. Rodgers G. and Rodgers J. (eds) *Precarious Work in Western Europe. Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Belgium: International Institute for Labour Studies, 1989, pp. 1–16.
20. Tangian A.S. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. *WSI-Diskussionspapier Nr. 153*, 2004, 77 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Панов Александр Михайлович – младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: panov_isedt@mail.ru. Тел. +7(8172) 59-78-10.

Panov A.M.

FOUR CRITERIA OF JERRY ROGERS: SOCIOLOGICAL ASSESSMENT OF PRECARIOUS EMPLOYMENT IN RUSSIAN REGIONS

The paper reveals the concept of precarious employment and provides an overview of basic theoretical and methodological approaches to its study. The aim of the article is to determine the extent of precarious employment in the context of different types of territories: large cities, which are administrative or industrial centres of the Russian Federation, and municipal districts (for example, cities of Vologda and Cherepovets, as well as municipal districts of the Vologda Oblast). The author explains the use of sociological tools based on the four criteria proposed by Jerry Rogers. In accordance with his theory, precarious employment can be estimated on the basis of four dimensions: confidence in employment, the ability of workers to control labor process, the degree of employment security, and the level of income. The article uses sociological methods such as analysis of the data of a sociological survey and the method of junction. The results of the monitoring of labor potential quality in the Vologda Oblast are used in analyzing the prevalence of precarious employment in different types of territories: in major cities (on the example of Vologda and Cherepovets) and in municipal districts. The analytical part focuses on the nature of work, type of employment contract, concerns about the risk of job loss, social guarantees, satisfaction with working conditions and wages. The analysis shows that the main factors in the prevalence of precarious employment in the city of Vologda lie in the sphere of economic institutions (labor rights violations), while in the municipal districts the studied phenomenon is developing due to economic reasons – low wages, and lack of development of the economy. On the example of the city of Cherepovets, the paper shows that cities with a strong industrial-based economy are at risk of the spread of precarious work to a lesser extent than other territories. The final part of the paper presents general recommendations for the public authorities to address the issue of precarious employment in Russian territories. The article can be used in the educational process, and by representatives of state authorities for making management decisions.

Precarious employment, labor market, environment, institutions, sociological survey.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Panov Aleksandr Mikhailovich – Junior Research Associate at the Department for Studies of the Standard of Living and Lifestyles. Federal State Budgetary Institution of Science Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: panov_isedt@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10