

От редакции

УДК 331.104
ББК 65.240

© Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А.

НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК БАРЬЕР ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА¹



ЛЕОНИДОВА ГАЛИНА ВАЛЕНТИНОВНА

Вологодский научный центр Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: galinaleonidova@mail.ru



ЧЕКМАРЕВА ЕЛЕНА АНДРЕЕВНА

Вологодский научный центр Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: miteneva@inbox.ru

В статье рассмотрены теоретические воззрения на сущность неустойчивых форм занятости. Выделены основные подходы в отечественных и зарубежных исследованиях, отражающие экономическую и социальную сущность признаков неустойчивости социально-трудовых отношений. Основные направления изучения данного явления обобщены и структурированы. Целью исследования стала оценка влияния неустойчивой занятости на трудовой потенциал работников, его качественные характеристики и их реализацию в трудовой деятельности. Дан анализ социологического исследования, проведенного в 2017 году в Вологодской области и четырех регионах Северо-Западного федерального округа в рамках гранта № 16-02-00290 «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала». Его результаты позволили выделить группы работников в зависимости от степени их вовлеченности в неустойчивые социально-трудовые отношения: работники с одним признаком неустойчивости рабочего места – 39,7%; с двумя – 14%, с тремя – 4,8% и с одним – менее 1%. Гипотеза исследования строилась на предположении о том, что высокая степень неустойчивости занятости негативно сказывается на качестве трудового потенциала и ограничивает возможности его эффективной реализации. Новизна и оригинальность подхода заключается в анализе неустойчивой занятости не только по наличию ее отдельных признаков, но и по их суммарному количеству, определяющему «глубину»

¹ Исследование выполнено при поддержке гранта № 16-02-00290 «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала» (2016–2017 гг.).

вовлечения в неустойчивую занятость. В проведенном исследовании эмпирически подтверждена гипотеза и доказано, что наличие признаков неустойчивых трудовых отношений негативно влияет на социальное самочувствие работников (удовлетворенность условиями труда, работой и жизнью в целом) и качество трудового потенциала. Обосновано, что неустойчивая занятость имеет негативное влияние на параметры труда и трудового потенциала. Экстраполируя полученные данные на масштабы распространенности в обществе этой проблемы, можно утверждать, что неустойчивые формы занятости служат сегодня базой прекаризации и невниманию к ней государства и общества чревато ростом социальной напряженности. Согласно проведенному исследованию, процессы прекаризации занятости получили достаточно широкое развитие (в среднем около 70% работников рассматриваемых нами регионов СЗФО вовлечены в неустойчивые формы занятости). Несмотря на то что в наибольшей степени они затронули «нестандартных» работников, почти каждый третий представитель «стандартных» трудовых отношений столкнулся с различными проявлениями неустойчивых трудовых отношений. Предложено в качестве первоочередных мер регулирования процессов распространения неустойчивых форм занятости разработать их законодательное ограничение, закрепить в ТК РФ понятие «неустойчивая занятость» и ее критерии. Результаты исследования можно использовать в практике управления социально-трудовыми отношениями в регионе для выработки адекватных мер по минимизации рисков от неустойчивости занятости и повышения эффективности использования трудового потенциала.

Неустойчивая занятость, трудовой потенциал, реализация трудового потенциала, прекаризация, степень неустойчивости занятости.

Социально-экономические трансформации 1990-х годов XX века существенно изменили рынок труда в России: произошло сокращение занятости, выросла открытая безработица, снизилась продолжительность рабочего времени, резко упала реальная заработная плата. Закон «О занятости населения Российской Федерации»², принятый в 1991 году, фактически провозгласил отказ государства от тотального контроля в сфере труда [1, с. 53–65]. Стали оформляться новые институты рынка труда: минимальная заработная плата, пособие по безработице, биржи труда, принуждение к добровольным увольнениям и т. д. На рынке труда в этот период начали распространяться такие механизмы [2], как неполный рабочий день, вынужденные отпуска, задержки заработной платы, неформальные (теневые) отношения, натуральная оплата труда и т. п. Они позволили российскому рынку труда адаптироваться к социально-экономическим реалиям и дали возможность

избежать более сильных потрясений при значительных изменениях ключевых макроэкономических показателей. Объемы нестандартных трудовых отношений с тех пор существенно выросли. С 2001 по 2016 год доля неформальной занятости в России увеличилась с 14 до 21% [3]. В Вологодской области доля таких форм трудовой деятельности в 2016 году составила 27%.

Негативные практики использования приспособительных механизмов в социально-трудовых отношениях сохраняются и сегодня. Так, например, в 2014–2015 годах от 10 до 15% сотрудников ОАО «РЖД» работали на условиях неполной трудовой занятости. То же наблюдалось и на предприятиях металлургической отрасли [4, с. 109–124]. В 2016 году около 180 тыс. российских работников находились «в простое» по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а более 700 тыс. работали на условиях неполного рабочего времени.

Массовое внедрение нестандартных форм занятости исследователи связывают с переходом к постиндустриальному развитию стран и ростом гибкости рынка труда. С од-

² Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 (ред. от 29.07.2017). URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60 (дата обращения : 07.11.17).

ной стороны, это действительно имеет место в условиях трансформирующихся отраслей и секторов экономики, которые расширяют использование новых правил игры в социально-трудовой сфере. Эти новые формы занятости (дистанционная, гибкая занятость и т. д.) в периоды экономического роста выгодны работникам и работодателям и не считаются проявлением неустойчивости занятости. Однако повышение гибкости социально-трудовых отношений проявляется также в росте теневой занятости, скрытой безработице, в не всегда неоправданном использовании аутсорсинга, в усилении индивидуализации в регулировании трудовых отношений и либерализации законодательства и т. д., то есть несет не только положительные эффекты, но и негативные риски.

Целью настоящей статьи является анализ рисков неустойчивой занятости и их влияния на качество и реализацию трудового потенциала работников.

В исследовательской среде сегодня выделяются несколько подходов к сущности неустойчивости занятости. Во-первых, отмечается, что такая форма трудовой деятельности является результатом трансформации стандартной системы социально-трудовых отношений, связанной с ускоренной модернизацией западных экономик в конце XX века (М. Ричерри, 2015) [5, с. 23–37], быстрого распространения IT-технологий, новых средств и орудий труда, отмирания некоторых традиционных профессий, например, почтальонов, полиграфических работников, операторов банков и т. д. То есть данный подход отражает техническую сторону неустойчивых социально-трудовых отношений и объясняет их неустойчивость дисбалансом между имеющимися практиками и институтами рынка труда и новыми «правилами игры». Во-вторых, как было уже сказано выше, кризисная ситуация в экономике России в конце прошлого столетия повлекла за собой рост нестандартных трудовых отношений, в том числе и их неустойчивых форм, представляющих собой приспособительные практики сохранения занятости и предотвращения мас-

штабной безработицы. Эти практики имеют принудительный, вынужденный для работника характер (В.Н. Бобков, 2016), представляют собой процесс ослабления защищенности и стабильности, переноса ответственности с работодателя (капитала) на персонал (труд). В таких формах занятости «...между работником, работодателем и государством возникает асимметрия рисков: для работников складываются вынужденные и неблагоприятные социально-трудовые отношения» [6]. Характер практик в этом случае имеет уже социально-экономический смысл и ведет к прекаризации занятости, означающей «отчуждение не только от результатов труда, но и от всего общества значительных социальных групп, испытывающих особо изощренные формы эксплуатации их труда, их знаний, их квалификации, а в конечном счете и качества жизни» [7, с. 3–13]. В этом случае исследователи связывают неустойчивую занятость с «прекариатом» – новым социальным классом, объединенным общим социально-профессиональным образом жизни, характеризующимся отсутствием трудовых гарантий (достойной оплаты труда, защиты от увольнения, безопасности рабочего места, «гарантии воспроизводства навыков, гарантий представительства через профсоюзы...» [8].

Нет однозначного толкования содержания понятия «неустойчивая занятость», в том числе устоявшегося определения. Специалисты и исследователи используют целый ряд терминов, с помощью которых обозначается ряд близких, но не совпадающих понятий, таких как «нестандартная занятость», «неустойчивая занятость», «неформальная занятость», «нерегулярная занятость», «условная занятость», «гибкая занятость» и т. п. Для того чтобы выявить критерии отнесения формы занятости к перечисленным выше, многие российские исследователи пользуются методом «от противного», например, к нестандартной занятости относится все, что не относится к стандартной, определенной учеными В.Е. Гимпельсоном и Р.И. Капелюшниковым как «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудово-

го договора на предприятии или в организации под непосредственным руководством работодателя или назначенного им менеджера. В большинстве стран такой «стандарт» так или иначе закреплен законодательно» [9, с. 16]. Не все формы нестандартной занятости можно считать неустойчивыми. Согласно исследованиям В.Н. Бобкова и его научной группы, добровольная работа на одном из гибких рабочих мест не является неустойчивой, даже если формально имеет ее внешние признаки. С нашей точки зрения, здесь следует добавить, что такую занятость следует рассматривать не как неустойчивую, а как прекаризованную (ненадежную), т. е. ведущую к социальному исключению. Частично представление о формах занятости можно получить из рис. 1, который демонстрирует как уже существующие практики, так и формирующиеся новые модели социально-трудовых отношений в современном обществе.

Многообразие подходов к неустойчивой занятости отражает масштаб явления. Понятие неустойчивой занятости активно разраба-

тывается социологами, экономистами, психологами, юристами и представителями других областей научного знания (табл. 1).

Несмотря на множество исследований, посвященных изучению различных аспектов трансформации социально-трудовых отношений, проблема интеграции зарубежного и отечественного опыта методологических подходов к явлению неустойчивой занятости остается достаточно актуальной. Анализ научной литературы показывает, что в зарубежных исследованиях сложился ряд направлений: постопераистское, экономическое, социального качества и социологическое.

Постоопераистский (итал. «орега» – рабочих) подход – это теоретико-философское осмысление проблемы неустойчивых форм трудовой деятельности. Представители этого направления связывают распространение ненадежной занятости с изменением характера труда и сменой технологических укладов (М. Хардт, А. Негри, 2006). Неустойчивую занятость они считают тесно связанной с сетевой структурой общества, которая «дик-

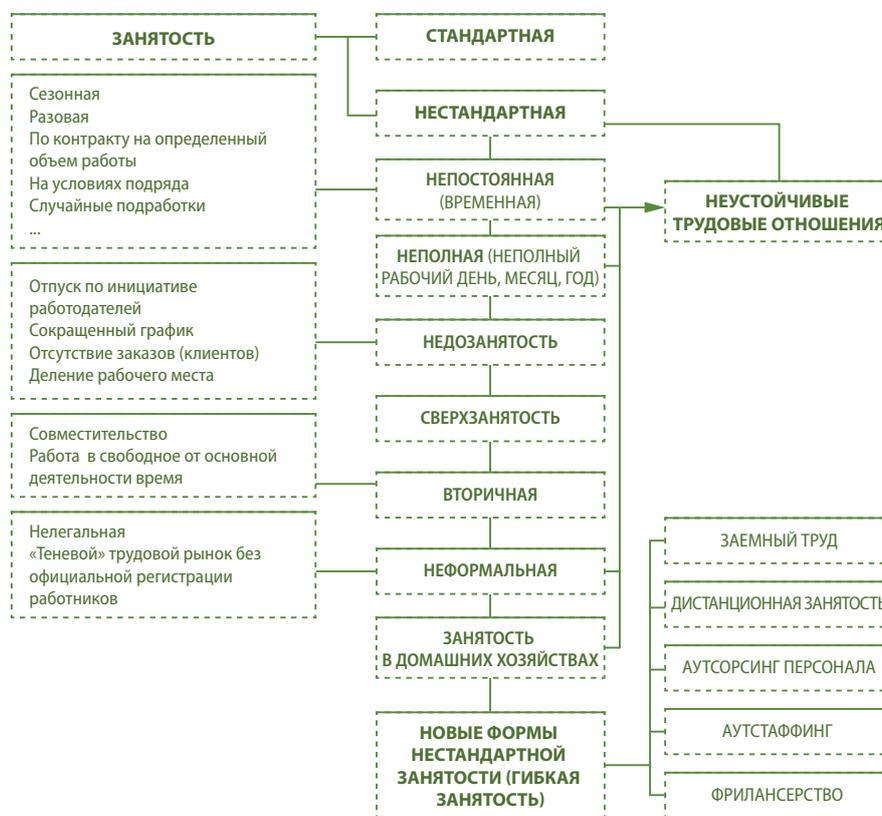


Рис. 1. Формы занятости

Таблица 1. Основные подходы к сущности понятия «Неустойчивая занятость»

Подход	Определение	Сущность подхода	Авторы
Социально-экономический	Под неустойчивой занятостью следует понимать наличие в обществе рабочих мест, имеющих какие-либо ограничения на использование трудового потенциала работников (сроки проведения работ, их объем, зависимость работ от природных и климатических явлений, физиологических особенностей человека и т. п.)	НЗ – одна из форм современной организации труда	Р.А. Яковлев [10, с. 8–17]
	Неустойчивую занятость можно определить как деятельность работника включенного в нестандартные трудовые отношения, формируемые работодателем только в его собственных интересах и исключающие возможность работника участвовать в формировании этих отношений		П. Бизюков [11, с. 100–109]
Экономико-юридический	Неустойчивость занятости характеризуется четырьмя неустойчивыми условиями труда: 1) низкая заработная плата; 2) слабая защищенность от прекращения трудовых отношений; 3) отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью; 4) отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте	Критериальные признаки НЗ с точки зрения экономических и юридических оснований	Международная организация труда (МОТ) [12]
Социальный	Явление носит принудительный, вынужденный для работника характер, представляет собой процесс ослабления их защищенности и стабильности, переноса ответственности с работодателя (капитала) на персонал (труд). В процессе такой занятости и воспроизводства рабочей силы между работником, работодателем и государством складываются вынужденные и неблагоприятные для работников социально-трудовые отношения	Основные последствия НЗ для качества жизни населения	В.Н. Бобков В. Г. Квачев Н. В. Локтюхина
Экономико-социологический	Неустойчивая занятость характерна для «прекариата» – социального класса, объединенного общим социально-профессиональным образом жизни, а именно отсутствием трудовых гарантий, связанных с достойной оплатой труда, защитой от увольнения, защитой рабочего места, охраной труда, гарантией воспроизводства навыков, гарантией получения адекватного и стабильного дохода, гарантией представительства через профсоюзы	Место НЗ в современном обществе, критерии, влияние, распространенность, защищенность	Г. Стэндинг
Составлено по: Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 3–13; Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2014; Бизюков П. В. Неустойчивая занятость как форма деградации трудовых отношений // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. – 2013. – № 1. – С. 100–109; From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment; International Labour Office, Bureau for Workers' Activities, Geneva: ILO, 2012; Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / гл. науч. ред. В. Н. Бобков ; ред. колл. : О. Н. Альхименко, В. Г. Квачев, И. Б. Колмаков и др. – М. : РеалПринт, 2017. – 560 с.; Социально-трудовые отношения: сравнительный анализ западных и российских практик действий на рынке труда / отв. ред. : В. В. Комаровский, В. Т. Веденева. – М. : ИМЭМО РАН, 2016. – 207 с.			

туется нематериальной производственной парадигмой» [13]. По их мнению, «живой труд» никогда не укладывается в рамки капитала, он его превосходит, так как способность к новаторству и творчеству шире, чем производство капитала. А там, где творческий труд, там и разнообразные формы неустойчивых трудовых отношений. Причем неустойчивость в этом контексте – это технические и культурные условия, при которых труд становится нестабильным.

Подход с позиции научной школы социального качества (П. Херрман, Д. Кергель) определяет неустойчивость занятости сочетанием объективных (социально-экономические ус-

ловия, социальная активность) и субъективных характеристик работников. Измерения неустойчивой занятости, по мнению представителей данного подхода, должны быть увязаны с качеством жизни отдельного работника. То есть во главе угла этой теории стоит человек и его социальная защищенность.

В рамках экономического подхода можно выделить Концепцию достойного труда, разработанную Международной организацией труда в 2008–2009 гг., а также данное МОТ определение неустойчивой занятости (симпозиум МОТ, 2012 год) и выделение ее характеристик, в числе которых природа контрактных ограничений (сроки, отсутствие оформления,

устные договоренности и т. д.), условия труда (низкая заработная плата, незащищенность социальных прав и т. д.). Этот подход разделяют и представители Европарламента, которые разрабатывают свои критерии этого явления. К упоминавшимся ранее характеристикам неустойчивой (нестабильной, ненадежной) занятости (низкая оплата труда, отсутствие социальной защищенности) они добавляют стресс и угрозу для здоровья работника на рабочем месте, наличие перспектив для карьеры и уровень защиты коллективных трудовых прав [14]. К представителям данного подхода следует отнести и таких ярких представителей зарубежной науки, как Л.Ф. Воско [15], считающую ключевыми факторами неустойчивости социально-трудовых отношений статус занятости, форму занятости и социальную позицию, и А. Каллеберг [16], который связывает это явление с неопределенностью, нестабильностью и отсутствием гарантий для работника, несущего больше рисков, связанных с занятостью, чем бизнес или государство, и имеющего доступ к ограниченному кругу социальных льгот, пособий. Можно увидеть, что экономический подход в целом включает не только экономические параметры неустойчивой занятости (доход, организация труда), но и социальные (степень доступа или исключения индивида на рынке труда, условия труда), и юридические (система защиты работника), и социологические, связанные с самооценкой своей позиции на рынке труда. А. Каллеберг прямо говорит о том, что «рост неустойчивой работы создает новые проблемы и возможности для социологов, стремящихся объяснить это явление, и которые, возможно, пожелают помочь в создании эффективной политики для решения возникающего ее характера и последствий. Современный теоретический вакуум в нашем понимании как механизмов, порождающих неустойчивость, так и возможных решений предоставляет социологам интеллектуальное пространство для объяснения природы неустойчивой работы и предложения решений в области государственной политики. Для этого нам необходимо пересмотреть, переориентировать и переосмыслить

основные теоретические и аналитические инструменты, которые мы используем для понимания современных реалий работы, рабочих и рабочего места» [16, с. 10].

Социологи рассматривают неустойчивую занятость в широком контексте трудовых отношений. В данном контексте анализируются индивидуально-психологический уровень, социальный статус и социальные роли, материальное положение, положение индивида в социальной структуре общества (М. Ричерри, 2016), философское осмысление места неустойчивой занятости в современном обществе, его истоков и перспектив (Л. Болтански, Э. Кьяпелло [17]).

Социологическое измерение параметров неустойчивой занятости осуществляется и в отечественной науке. Социологические данные дополняют статистическую информацию оценочными показателями о положении работников в сфере занятости. Наиболее представительными в этом плане являются данные мониторинга уровня и динамики неформальной занятости и индикаторы достойного труда (Росстат), федеральные статистические (опросные) наблюдения по социально-демографическим проблемам (Росстат), данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ, НИУ ВШЭ), базы данных крупных российских электронных информационных порталов по трудоустройству и т. д.

В Федеральном государственном бюджетном учреждении науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (ВолНЦ РАН) в течение 2016–2017 гг. проводилось исследование неустойчивой занятости, поддержанное грантом № 16-02-00290 «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала». В рамках проекта были оценены масштабы этого явления в Вологодской области и регионах Северо-Западного федерального округа, выявлены отрицательные последствия неустойчивой занятости, факторы, влияющие на распространенность неустойчивой занятости, и т. д. В данной статье представлены результаты этого исследования.



Рис. 2. Структура компонентов качества трудового потенциала

Источник: Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – 76 с.

Результаты исследования получены в ходе социологического опроса населения. Объектом исследования является население Вологодской области в трудоспособном возрасте. Анкетирование по месту жительства респондентов осуществляется ежегодно в августе – сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Объем выборки составляет 1500 чел. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Величина случайной ошибки выборки: 3–4% при доверительном интервале 4–5%. В основу методики измерения положена концепция качественных характеристик населения Н.М. Римашевской [18, с. 7–21]. Интегральным показателем качества трудового потенциала согласно методике является показатель «социальная дееспособность». Он имеет сложную агрегированную структуру, основой которой служат восемь базовых качеств: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении (рис. 2).

Для социологической оценки перечисленных качеств применяются шкалы Лайкерта³. Подробная характеристика шкалы измерения базовых качеств представлена в работах В.А. Ильина [19], К.А. Гулина [20]. Анкета состоит из блоков утверждений большей частью с пятибалльными рейтинговыми шкалами оценивания, позволяющими установить степень согласия респондента с предложенными ему утверждениями. Каждому из базовых компонентов трудового потенциала соответствует свой блок вопросов. По итогам измерений все восемь качеств получают численную оценку в виде индексов в интервале от нуля до единицы, которые рассчитываются как отношение фактического числа баллов по шкале к максимально возможному. Интерпретируются индексы следующим образом: чем ближе значение индекса к единице, тем лучше развито соответствующее ему качество у респондента, и наоборот.

Оценка качества трудового потенциала верхних уровней иерархии выполняется путем вычисления среднего геометрического

³ Шкалы Лайкерта – разновидность опросников установок (аттитюдов). Названы по имени автора – Р. Лайкерта, предложившего их в 1932 году. Шкалы Лайкерта состоят из набора утверждений с пяти- или семибалльными рейтинговыми шкалами оценивания, которыми устанавливается степень согласия испытуемого с данным утверждением.

индексов нижних уровней. Интегральный индекс социальной дееспособности рассчитывается как среднее геометрическое индексов энергетического и социально-психологического потенциалов [21, с. 30–33].

В контексте данной статьи нами рассматривались три объективных признака неустойчивой занятости:

1. Форма занятости, имеющая признаки неустойчивости (любая занятость, отличная от занятости полный день на основной работе). Анализ осуществлялся с помощью ответов на вопрос анкеты «Охарактеризуйте Вашу трудовую занятость (работаю только на основной работе; имею основную и дополнительную работу; сочетаю основную работу со случайными приработками; не имею основной работы, перебиваюсь случайными приработками; не работаю»).

2. Отсутствие оформленного трудового договора (ответы на вопрос «Как оформлены Ваши трудовые отношения на основной работе?»).

3. Отсутствие социальных гарантий для работника (ответы на вопрос «Какие социальные гарантии предоставляются работодателем по Вашему основному месту работы?»).

Также был исследован один субъективный признак:

4. Наличие опасений потерять работу (ответы на вопрос «Если у Вас есть опасения потерять работу, то какова основная причина?»).

Необходимость учета субъективных признаков обосновывается необходимостью учета скрытого, латентного присутствия неустойчивости в социально-трудовых отношениях,

поскольку неустойчивый труд может присутствовать и в формальной экономике при отсутствии внешних ее критериев. Об этом свидетельствуют представленные в *табл. 2* результаты: страх потерять работу более характерен для тех работников, которые имеют неустойчивые трудовые отношения (55%), в отличие от тех, кто работает на стабильном рабочем месте (42%). Однако и у последних такие опасения не исключены и объясняются они в большей степени ухудшением здоровья, нестабильностью работы своего предприятия, приближением окончания действия контракта (договора) и т. д.

В своем исследовании мы оценили также уровень реализации качества трудового потенциала в зависимости от количества признаков неустойчивой занятости. Методика оценки уровня реализации качества трудового потенциала разработана сотрудниками ВолНИЦ РАН в 2011 году [22]. Она основана на блоке вопросов вида: «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?». Оценка осуществляется на основе четырехбалльной шкалы: «использую в полной мере» (на пределе своих возможностей) – 4 балла; «более-менее полно» (могу использовать больше) – 3; «частично» (мало) – 2; «очень мало» (по минимуму). В дальнейшем путем деления фактического числа баллов на максимально возможное полученные баллы переводились в индексы, условно названные «индексами реализации трудового потенциала» и соответствующие восьми базовым ка-

Таблица 2. Наличие опасений потерять работу в зависимости от объективных признаков неустойчивой занятости, %

Признак	Наличие признака	Наличие опасений потерять работу		Всего
		нет	да	
Неустойчивая форма занятости	нет	57,6	42,4	100,0
	есть	45,2	54,8	100,0
Отсутствие трудового договора	нет	55,0	45,0	100,0
	есть	62,6	37,4	100,0
Отсутствие социальных гарантий	нет	53,6	46,4	100,0
	есть	68,5	31,5	100,0

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области. – ВолНИЦ РАН, 2016.

Примечание: в таблице приведено распределение ответов работающего населения Вологодской области в трудоспособном возрасте.

чества трудового потенциала (физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциалы, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении). Содержательный смысл полученных индексов таков: каждый индекс показывает, какая доля имеющегося качества в действительности реализуется в трудовой деятельности (если индекс равен 0,25 ед., это означает, что человек реализует свой потенциал только на четверть). Умножая рассчитанные индексы на 100%, мы получили показатель, отражающий, в какой степени (в %) реализуется качество трудового потенциала.

Заключая обсуждение методики проведенного исследования, отметим, что гипотеза исследования строилась на предположении о том, что высокая степень неустойчивости занятости негативно сказывается на качестве трудового потенциала и ограничивает возможности его эффективной реализации.

Новизна и оригинальность подхода заключается в анализе неустойчивой занятости не только по наличию ее отдельных признаков, но и по их суммарному количеству, определяющему «глубину» вовлечения в неустойчивую занятость. Количество одновременно наблюдаемых признаков неустойчивой занятости будем условно называть «степенью неустойчивости занятости». В нашем случае степень неустойчивости занятости будет измеряться от 0 (нет признаков неустойчивой занятости) до 4 (присутствуют все признаки).

По данным опроса 2016 года, среди работников Вологодской области отдельные признаки неустойчивой занятости встречаются со следующей частотой:

- неустойчивая форма занятости – 14,8%;
- отсутствие трудового договора – 10,1%;
- отсутствие социальных гарантий – 14,3%;
- наличие опасений потерять работу – 44,2%.

Распределение работающего населения Вологодской области по количеству одновременно наблюдаемых признаков неустойчивой занятости имеет следующие параметры: работники, имеющие хотя бы один признак неустойчивой формы занятости, составляют около 40%; два признака – 14%, три – 5% и

один – менее 1%. То есть хотя бы один признак неустойчивого положения своего рабочего места имеется у каждого четвертого работника (рис. 3).

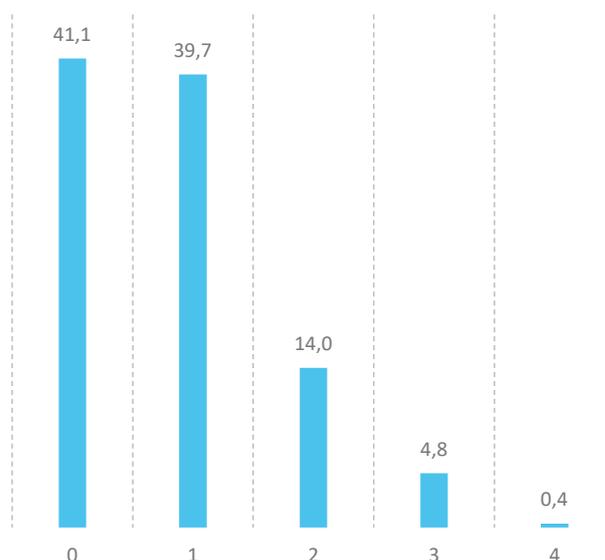


Рис. 3. Распределение работающего населения Вологодской области по числу признаков неустойчивой занятости, %

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области. – ВолНЦ РАН, 2016.

Проведенный эмпирический анализ показал, что неустойчивость занятости негативно влияет на удовлетворенность условиями труда, удовлетворенность трудом и удовлетворенность жизнью современных работников (табл. 3). Практически по всем параметрам работники, не имеющие признаков ущемления социально-трудовых прав и имеющие максимум один признак неустойчивости социально-трудовых отношений, дают более высокую оценку своим ощущениям от рабочего места (условия труда – 3,67 балла), от работы в целом (4 балла из 5) и от своей жизни (3,8 балла). При этом средняя заработная плата у таких работников выше (например, 22 тыс. руб. против 13 тыс. руб.). Этот установленный факт прямо свидетельствует о том, что наличие признаков неустойчивых трудовых отношений негативно влияет на социальное самочувствие, качество жизни и качество трудовой жизни работников.

Результаты проведенного исследования созвучны выводам российских исследова-

Таблица 3. Уровень удовлетворенности условиями труда, работой и жизнью в зависимости от количества признаков неустойчивой занятости, средний балл по пятибалльной шкале (1 – совершенно не удовлетворен, 5 – вполне удовлетворен)

Количество признаков неустойчивой занятости	Уровень удовлетворенности			Средняя заработная плата, руб.
	условиями труда	работой	жизнью	
0	3,67	4,04	3,80	22 934
1	3,30	3,62	3,42	19 874
2	3,38	3,70	3,48	20 237
3	3,43	3,70	3,63	17 854
4	3,25	4,00	3,50	13 500
Всего	3,47	3,81	3,60	22 934

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области. – ВолНЦ РАН, 2016.

Таблица 4. Удовлетворенность работников разных форм занятости качеством трудовой жизни, %

Категория работников	Вполне удовлетворен(а)	Скорее удовлетворен(а)	Скорее не удовлетворен(а)	Совсем не удовлетворен(а)	Затрудняюсь ответить
Удовлетворенность содержанием работы					
Наемные работники, имеющие «хороший» контракт, т. е. официальный бессрочный или срочный трудовой договор	41,7	46,0	7,1	2,2	3,0
Наемные работники, занятые на иных условиях (устная договоренность, гражданско-правовой договор)	20,6	54,0	13,5	1,6	10,3
Удовлетворенность возможностями профессионального роста/карьеры					
Наемные работники, имеющие «хороший» контракт, т. е. официальный бессрочный или срочный трудовой договор	21,6	39,1	16,8	5,4	17,1
Наемные работники, занятые на иных условиях (устная договоренность, гражданско-правовой договор)	7,9	16,7	21,4	20,6	33,3
Удовлетворенность работой в целом					
Наемные работники, имеющие «хороший» контракт, т. е. официальный бессрочный или срочный трудовой договор	26,1	57,7	8,0	2,8	5,4
Наемные работники, занятые на иных условиях (устная договоренность, гражданско-правовой договор)	12,7	54,8	15,1	2,4	15,1

Источники: Соболева И. В. Неустойчивая занятость и социальное самочувствие работников // Материалы международной научно-практической конференции «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости», г. Москва, 26–27 октября 2017 г.; Вередюк О. В. Уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184).

телей (И.В. Соболева [23], О.В. Вередюк [24]). Измеряя удовлетворенность различными сторонами жизни у работников, имеющих стандартные и нестандартные отношения с работодателем, ученые также делают вывод о том, что у работников с «хорошим» контрактом эти показатели существенно выше (практически удовлетворенных в 1,5–2 раза больше; табл. 4).

Обращаясь к оценке влияния неустойчивых социально-трудовых отношений на качество трудового потенциала трудоспособного населения, констатируем тенденцию их нега-

тивного воздействия. Тем самым подтверждаем нашу гипотезу о том, что высокая степень неустойчивости занятости отрицательно сказывается на показателях труда. Практически по всем параметрам компонентов трудового потенциала значения индексов выше у тех работников, которые менее всего обременены неустойчивостью рабочего места.

В то же время нельзя не отметить высокие показатели индексов физического и психического здоровья работников с наибольшим количеством признаков неустойчивости. Причем они не только выше по-

казателей работников, имеющих защищенную занятость, но и превышают средние значения по трудоспособному населению. Но исключение лишь подтверждает правило. Нужно только представить, каким здоровьем должен обладать человек, работающий практически без поддержки, социальных гарантий и постоянно опасющийся потерять работу (табл. 5).

Исследование демонстрирует, что чем больше признаков неустойчивости занятости работника, тем менее результативен трудовой вклад работника. Уровень реализации каждой из качественных характеристик трудового потенциала в этом случае ниже, чем у работников, имеющих стабильное рабочее место (табл. 6).

Особое внимание следует обратить на тех, кто обременен четырьмя признаками. У этих работников существенно занижена потребность в достижении успеха и практически в 1,5 раза ниже использование знанияемого потенциала. Их потенциал реализуется только

на 64%, в то время как работники стандартных форм занятости работают с максимальной отдачей – 81%.

Таким образом, мы выяснили, что неустойчивая занятость имеет негативное влияние на параметры труда и трудового потенциала. Рассмотрение проблемы через призму степени вовлеченности населения в такие формы социально-трудовых отношений показывает, что чем выше уровень рисков работников, тем выше негативные эффекты воздействия. Экстраполируя полученные данные на масштабы распространенности в обществе этой проблемы, можно утверждать, что неустойчивые формы занятости служат сегодня базой прекаризации и невнимания к ней государства и общества чревато ростом социальной напряженности нового, по оценкам Ж.Т. Тоценко, и опасного, по оценкам Г. Стэндинга, социального слоя прекариев, отстаивающих свои права. Дестандартизация условий труда и длительности трудовых договоров, в конечном итоге, приводит к уменьшению горизонта планиро-

Таблица 5. Качество трудового потенциала в зависимости от количества признаков неустойчивой занятости, индекс

Кол-во признаков НЗ	Базовые качества								Дее-способность
	Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникабельность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижении	
0	0,744	0,815	0,637	0,563	0,774	0,694	0,799	0,664	0,697
1	0,730	0,767	0,645	0,585	0,744	0,686	0,772	0,668	0,687
2	0,727	0,793	0,614	0,555	0,769	0,663	0,761	0,659	0,677
3	0,731	0,788	0,558	0,523	0,747	0,648	0,707	0,615	0,646
4	0,830	0,930	0,561	0,658	0,724	0,533	0,708	0,628	0,679
Всего	0,736	0,792	0,633	0,569	0,760	0,684	0,778	0,663	0,688

Источник: Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области. – ВолНЦ РАН, 2016.

Таблица 6. Уровень реализации качества трудового потенциала в зависимости от количества признаков неустойчивой занятости, %

Кол-во признаков НЗ	Качество								Среднее
	Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникабельность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижении	
0	84,3	83,6	81,5	71,1	85,5	83,3	84,7	76,4	81,3
1	82,9	82,2	80,4	69,6	83,6	80,3	81,3	71,3	79,0
2	82,7	81,8	77,8	68,4	86,0	85,2	83,6	71,9	79,7
3	83,8	77,8	72,2	65,7	79,6	75,0	75,5	68,1	74,7
4	75,0	68,8	62,5	43,8	75,0	75,0	62,5	50,0	64,1
Всего	83,5	82,5	80,1	69,8	84,5	81,9	82,7	73,3	79,8

вания наемных работников, ставит их в положение постоянного риска потери своего статуса на рынке труда, что в условиях возрастающей конкуренции может означать снижение уровня и качества жизни.

Согласно проведенному исследованию, процессы прекаризации занятости получили достаточно широкое развитие (в среднем около 70% работников рассматриваемых нами регионов СЗФО вовлечены в неустойчивые формы занятости). Несмотря на то что в наибольшей степени они затронули «нестандартных» работников, почти каждый третий представитель стандартных трудовых отношений столкнулся с различными проявлениями неустойчивых трудовых отношений. Численность неустойчиво занятых в России, рассчитанная исследовательской группой В.Н. Бобкова по данным Росстата и Российского мониторинга экономики и здоровья (RLMS) на основе критериев Международной организации труда, в 2016 году составляла от 60 до 80% работников, которые имели рабочее место как в формальной, так и в неформальной экономике [25]. Расчеты Международной организации труда показывают, что стандартные трудовые отношения все меньше отражают реальную ситуацию на глобальном рынке труда. В частности, за последние 30 лет в период 1984–2016 гг. в Европейском союзе произошло

увеличение масштабов временной занятости с 8 до 14%, а неполной – с 12 до 17%.

Первоочередной мерой регулирования процессов распространения неустойчивых форм занятости представляется законодательное их ограничение. В частности, необходимо внести в юридическую практику регулирования трудовых отношений пункты об обязательном соблюдении всех прав и обязанностей работников и работодателей, особенно в новых видах нестандартной занятости. Необходимо системное совершенствование институциональной среды, что будет способствовать развитию социально-трудовых отношений. На федеральном уровне необходимо законодательное закрепление в ТК РФ понятия неустойчивой занятости и ее критериев. Нужны четкие научно-методические обоснования и понятийный аппарат современных процессов на рынке труда. Поскольку ситуация с неустойчивой занятостью существенно меняется в зависимости от типа территории, меры по ее контролю также должны были дифференцированы: для крупных городов целесообразна выработка механизмов усиления формальных институтов занятости, для мелких населенных пунктов (во многом, депрессивных) необходима реализация мероприятий по восстановлению предприятий и стимулированию экономического развития в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Тарасова, А. Н. Основные механизмы вовлечения в неформальную занятость различных социально-демографических групп населения [Текст] / А. Н. Тарасова, Е. В. Андрианова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2017. – Том. 3. – № 2. – С. 53–65. – DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-2-53-65.
2. Гимпельсон, В. Е. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. – Препринт WP3/2005/05. – ГУ ВШЭ, 2005.
3. Индикаторы достойного труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages
4. Карташова, Л. В. Гибкая занятость – альтернатива сокращений персонала: международный и российский опыт [Текст] / Л. В. Карташова // Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда : монография / гл. науч. ред. д.э.н., проф. В. Н. Бобков. – М. : Изд-во РеалПринт, 2017. – С. 109–124.
5. Ричерри, М. Социальная прекаризация и устойчивое развитие: размышления на тему опасных противоречий [Текст] / М. Ричерри // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 1 (195). – С. 23–37.
6. Бобков, В. Н. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия [Текст] / В. Н. Бобков, В. Г. Квачев, Н. В. Локтюхина // Вестн. ВГУ. Сер. «Экономика и управление». – 2016. – № 4.

7. Тощенко, Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс [Текст] / Ж. Тощенко // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 3–13.
8. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс [Текст] / Г. Стэндинг // М. : Ад Маргинем Пресс, 2014.
9. Нестандартная занятость в российской экономике [Текст] / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – С. 16.
10. Яковлев, Р. А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы [Текст] / Р. А. Яковлев // Уровень жизни населения регионов России. – № 4 (194). – 2014. – С. 8–17.
11. Бизюков, П. В. Неустойчивая занятость как форма деградации трудовых отношений [Текст] / П. В. Бизюков // Вестн. общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. – 2013. – № 1. – С. 100–109.
12. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment.* International Labour Office, Bureau for Workers' Activities, Geneva: ILO, 2012.
13. Хардт, М. Множество. Война и демократия в эпоху империи [Текст] / М. Хардт, А. Негри. – М. : Культурная революция, 2006. – 508 с.
14. Eichhorst W., Tobsch V. *Risk of Precarious Work in the Public Sector/ European Parliament / Policy Department A: Economy and Scientific Policy.* Available at: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI%282017%29602025_EN.pdf (Accessed 20.01.2018).
15. Vosko L.F. *Managing the Margins. Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment.* N. Y., 2010.
16. Kalleberg A. L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 2009, vol. 74, no. 1, pp. 1–22.
17. Болтански, Л. Новый дух капитализма [Текст] / Л. Болтански, Э. Кьяпелло ; пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. – М. : Новое литературное обозрение, 2011. – 976 с.
18. Римашевская, Н. М. О методологии определения качественного состояния населения [Текст] / Римашевская Н. М. // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993. – С. 7–21.
19. Ильин, В. А. Качество трудового потенциала населения Вологодской области [Текст] / В. А. Ильин, Н. А. Смирнова, Я. Б. Тимофеева. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – 76 с.
20. Гулин, К. А. Трудовой потенциал региона [Текст] / К. А. Гулин, А. А. Шабунова, Е. А. Чекмарева. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2009. – 84 с.
21. Леонидова, Г. В. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне [Текст] / Г. В. Леонидова, Е. А. Чекмарева // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 30–33.
22. Чекмарева, Е. А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона [Текст] : дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.13 / Е. А. Чекмарева. – Вологда, 2012. – 182 с.
23. Соболева, И. В. Неустойчивая занятость и социальное самочувствие работников [Текст] / И. В. Соболева // Материалы международной научно-практической конференции «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости», г. Москва, 26–27 октября 2017 г.
24. Вередюк, О. В. Уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости [Текст] / О. В. Вередюк // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184).
25. Неустойчивая занятость становится трендом трудовых отношений в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://chrdrk.ru/news/neustoichivaya-zanyatost- stanovitsya-trendom-trudovykh-otnoshenii-v-rossii#hcq=5YNDIHq> – Дата обращения 20.01.2018.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Леонидова Галина Валентиновна – кандидат экономических наук, доцент, заведующий лабораторией исследования проблем развития трудового потенциала, ведущий 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: galinaleonidova@mail.ru. Тел.: +7(8172) 59-78-19.

Чекмарева Елена Андреевна – кандидат экономических наук, 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: miteneva@inbox.ru. Тел.: +7(8172) 59-78-10.

Leonidova G.V., Chekmareva E.A.

PRECARIOUS EMPLOYMENT AS A BARRIER TO EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF EMPLOYMENT POTENTIAL

The article considers theoretical views on the nature of precarious forms of employment. The authors identify the main approaches in national and international research reflecting the economic and social nature of signs of socio-labor relation instability. The main areas of studying the phenomenon are summarized and structured. The purpose for the study is to assess the influence of precarious employment on employees' labor potential, its quality characteristics and their implementation at work. The authors analyze the sociological research conducted in 2017 in the Vologda Oblast and four regions of the Northwestern Federal district in the framework of grant No. 16-02-00290 "Precarious employment in Russia: opportunities and constraints of increasing labor potential efficiency". The results identify groups of employees depending on their degree of their involvement in precarious social and labor relations: employees with one sign of precarious job – 39.7 %; two – 14 % three – 4.8 %, and with one – less than 1 %. The research hypothesis is based on assumption that a high degree of employment precarization affects the quality of labor potential and limits the opportunities for its effective implementation. The novelty of the approach lies in the analysis of precarious employment from the point of view of the presence of its individual characteristics, but of their total number which defines the "depth" of involvement in precarious employment. The current study empirically confirms the hypothesis and proves that the signs of precarious labor relations negatively affect the social well-being (satisfaction with working conditions, work and life in general) and quality of labor potential. It is proved that precarious employment has a negative impact on the parameters of labor potential. Extrapolating the obtained data on the scale of the prevalence of this problem in the society it can be argued that precarious forms of employment are now the framework of precarization; if the state and the society neglects this problem it is fraught with growing social tensions. According to the research, the processes of employment precarization are rapidly developing (on average, about 70 % of employees in the regions of the Northwestern Federal district under review are involved in precarious forms of employment). Despite the fact that they affected most the "non-standard" workers, almost every third representative of "standard" employment relations face various forms of precarious employment relations. The priority measures for regulating the processes of dissemination of precarious forms of employment are: to develop their legal restriction and enshrine the concept of "precarious employment" and its criteria in the Labor Code of the Russian Federation. The research results can be used in the practice of managing the socio-labor relations in the region to develop adequate measures for minimizing the risks from employment precarization and improving the efficiency of labor potential.

Precarious employment, labor potential, implementation of labor potential, precarization, degree of employment instability.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Leonidova Galina Valentinovna – Ph.D. in Economics, Associate Professor, Head of the Laboratory for the Studies of Labor Potential Development Issues, Chief Researcher at the Department for Living Standard and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: galinaleonidova@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-19.

Chekmareva Elena Andreevna – Ph.D. in Economics, Researcher at the Department for Living Standard and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56a, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: miteneva@inbox.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.