

Попов А.В.

Неустойчивая занятость: распространенность и социально-демографические характеристики работников*

Попов Андрей Васильевич — младший научный сотрудник, Институт социально-экономического развития территорий РАН, Вологда, РФ.

E-mail: ai.popov@yahoo.com

SPIN-код РИНЦ: [7650-7779](https://elibrary.ru/7650-7779)

Аннотация

Глобальные процессы трансформации занятости, помимо позитивных изменений, несут в себе и ряд опасностей. Одной из таких угроз является прекаризация занятости. Как правило, это проявляется в низком уровне оплаты труда, вероятности потерять работу, правовой незащищенности и т. д., что негативно сказывается на качестве трудовой жизни населения. Несмотря на большое внимание к проблемам неустойчивой занятости в зарубежных исследованиях еще с конца XX века, в отечественной науке интерес к данной теме возник совсем недавно. В этой связи целью статьи является оценка масштабов неустойчивой занятости на региональном уровне и формирование социально-демографического портрета вовлеченного в нее работника. Достижение указанной цели осуществлялось посредством использования авторского инструментария, основанного на концептуальных положениях А. Каллеберга. Информационную базу исследования составили данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 год. Проведенный анализ показал, что процессы прекаризации занятости получили широкое распространение в регионе. В наибольшей степени они затронули женщин, молодежь и лиц пожилого возраста, людей с низким уровнем образования и малообеспеченные категории граждан. При этом типичным представителем категории неустойчиво занятых является житель сельской местности средних лет, с одним-двумя детьми, находящийся в зарегистрированном браке и имеющий заработок в размере 1–2 прожиточных минимумов. Полученные сведения в дальнейшем позволят разработать систему мероприятий по борьбе с прекаризацией занятости.

Ключевые слова

Рынок труда, неустойчивая занятость, социально-демографический портрет, прекаризация занятости.

Введение

Одной из тенденций современного рынка труда является трансформация занятости. Изменение спроса на труд и его предложения повлекли за собой бурное развитие нетрадиционных для индустриальных экономик XX века форм занятости, получивших название «нестандартные трудовые отношения». К их числу относят временную и неполную занятость, надомный и заемный труд, фриланс, самозанятость¹ и т. д. Отличие стандартной занятости от нестандартной заключается в том, что под первой обычно понимается стабильная занятость по найму на условиях полного рабочего дня в рамках бессрочного трудового договора с работодателем, а под

* Исследование выполнено при поддержке гранта РГНФ № 16-02-00290, проект «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала».

¹ Цыганкова И.В., Базжина В.А., Никишина О.Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. № 24 (270). С. 73.

второй — любое отклонение от этого стандарта². Как показывают данные Международной организации труда, стандартные трудовые отношения все меньше отражают реальную ситуацию на рынке труда: в настоящее время ими охвачено не более одной четверти наемных работников³. Несмотря на то, что подобное соотношение во многом достигается благодаря вкладу наименее благополучных стран, процессы дестандартизации занятости охватили глобальный рынок труда. В частности, в период 1984–2015 гг. в Европейском союзе (28 стран) произошло увеличение масштабов временной занятости с 8 до 14%, а неполной — с 12 до 17%, тем самым способствуя сокращению продолжительности рабочего времени (например, среднегодовое количество рабочих часов во Франции сократилось на 13%)⁴. Данные процессы в полной мере затронули и Россию. Согласно оценкам отечественных ученых, масштабы нестандартной занятости уже в 2004 г. оценивались на уровне 25–30% от общей численности работников⁵.

Вместе с тем, развитие «новых» форм занятости способствует не только ряду положительных изменений для субъектов рынка труда (сокращение издержек на рабочую силу; вовлечение в трудовую деятельность людей, по тем или иным причинам исключенных из нее; повышение эффективности использования рабочего времени и т. д.), но и несет множество рисков и угроз, которым подвергаются, прежде всего, наемные работники. Неслучайно в научном сообществе распространение нестандартных трудовых отношений связывают с возникновением такого явления, как неустойчивая занятость⁶ (в англоязычной литературе — *precarious employment*, *precarious work*, *precariousness*). Хотя термин достаточно широко используется в международной практике, его дефиниция остается неопределенной и многогранной. В самом обобщенном виде под ним понимается ситуация, при которой риски, связанные с выполнением трудовых обязанностей, несет сам работник, а не работодатель,

² Попов А.В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда // Социальное пространство. 2017. № 1. URL: <http://sa.vscs.ac.ru/article/2189> (дата обращения: 07.05.2017).

³ World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs / International Labour Organization. 2015. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf (accessed: 07.05.2017).

⁴ OECD Data // OECD [Official Site]. URL: <https://data.oecd.org> (accessed: 07.05.2017).

⁵ Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда: препринт. М.: ГУ ВШЭ, 2005. С. 28.

⁶ Cranford C.J., Vosko L.F., Zukewich N. Precarious Employment in the Canadian Labor Market: A Statistical Portrait // Just Labour. 2003. No 3. P. 9; Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 10; Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12 (380). С. 99.

нанимающий его. В большинстве своем это характерно для таких форм занятости, как: случайная, временная, резервная (когда работник держится «под рукой» в качестве запасного, готового к использованию по мере необходимости), неполная, сезонная, псевдо-самозанятость и т. д.⁷ Отсутствие четко регламентированных взаимоотношений между работником и работодателем зачастую приводит к низкой заработной плате, уязвимости, минимальному контролю и правовой незащищенности работника, что негативно сказывается не только на качестве трудовой и повседневной жизни⁸, но и на состоянии общества в целом⁹.

Развитие представлений о сущности неустойчивой занятости привело к возникновению множества подходов к ее определению. Многие ученые описывают данное явление через призму нестандартной занятости, а именно как форму ее негативных проявлений¹⁰. Согласимся с точкой зрения, что термины «неустойчивая занятость» и «нестандартная занятость» не являются синонимичными¹¹. Во-первых, признаки неустойчивости могут затронуть людей с абсолютно любой формой занятости¹². В случае со «стандартными» работниками это зачастую проявляется в низком уровне оплаты труда, не обеспечивающем простое воспроизводство рабочей силы. Во-вторых, неустойчивые социально-трудовые отношения, как правило, носят

⁷ Policies and Regulations to Combat Precarious Employment / International Labour Organization. 2011. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf (accessed: 17.07.2017).

⁸ *Rodgers G.* Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe / Eds.: G. Rodgers, J. Rodgers. Brussels: International Labour Organisation, 1989; *Колот А.М.* Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11 (189). С. 93–101.

⁹ *Бобков В.Н., Вередюк О.В.* Неустойчивость занятости как современная проблема и исследовательская категория // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6 (184). С. 50.

¹⁰ *Fudge J.* The Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers / Metropolis British Columbia: Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity Working Paper No. 11-15. 12 November 2011. URL: <https://ssrn.com/abstract=1958360> (accessed: 17.07.2017); *Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.И.* Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2001. Т. 1. № 5. С. 14; *Бизюков П.В.* Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. С. 37.

¹¹ Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects / International Labour Organization. 2016. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (accessed: 07.05.2017); *Долженко Р.А.* Понятие и сущность прекаризации, а также основные направления её исследования // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2016. № 4 (30). С. 28–36.

¹² *Sciarra S.* Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union / Eds.: S. Sciarra, P. Davies, M. Freedland. Cambridge, UK; New York: Cambridge University Press, 2004; *Schmidt M.* News of Atypical Work in Germany: Recent Developments as to Fixed-term Contracts, Temporary and Part-time Work // German Law Journal. 2002. No 7. URL: https://static1.squarespace.com/static/56330ad3e4b0733dcc0c8495/t/56b97d9fcf80a1b8c85c16e6/1454996895751/GLJ_Vol_03_No_07_Schmidt.pdf (accessed: 07.05.2017).

вынужденный, а не добровольный характер¹³. В-третьих, нестандартная занятость, в отличие от неустойчивой, далеко не всегда приводит к ухудшению положения трудящихся¹⁴. Таким образом, неустойчивая занятость нами рассматривается как самостоятельная научная категория.

В настоящее время проблемам прекаризации занятости, т. е. дестабилизации назначения труда в обществе и системы его защищенности в целом¹⁵, посвящено множество исследований. Среди зарубежных ученых можно выделить труды В. Айхорста, У. Бека, П. Бурдые, Л. Воско, А. Каллеберга, С. Крэнфорд, Г. Роджерса, Дж. Роджерс, Г. Стэндинга, Д. Фаджа и др. За несколько десятилетий в развитых странах Запада появилось множество работ, посвященных различным аспектам проблемы неустойчивой занятости. Интерес же к данной тематике в отечественной науке возник совсем недавно (в конце 2000-х). На настоящем этапе происходит формирование теоретико-методологических основ исследований, большой вклад в развитие которых внесли П.В. Бизюков, В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Е.Н. Гасюкова, З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова, Р.А. Долженко, В.В. Карачаровский, А.М. Панов, Е.А. Черных и др. В то же время вопросы распространенности неустойчивой занятости и вовлеченности в нее отдельных слоев населения остаются слабо изученными. Существует мнение, что в российской действительности в подобных условиях может оказаться любой работник вне зависимости от его пола, возраста и гражданской принадлежности¹⁶. Поскольку прекаризация занятости представляет собой одну из наиболее глобальных проблем современности, создающую негативные эффекты экономического, социально-культурного и политического характера¹⁷, определение масштабов распространенности неустойчивых социально-трудовых отношений в России и социально-демографических характеристик вовлеченных в них работников является актуальной задачей как в научном, так и в практическом смыслах.

¹³ *Маслова Е.В.* Прекариат как проявление нестандартной занятости и его особенности (на примере Воронежской области) // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2016. № 3. С. 206.

¹⁴ *Матвеева Т.А.* Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014. Т. 2. № 3. С. 57.

¹⁵ *Сизова И.Л.* Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 155.

¹⁶ *Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.* Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1 (195). С. 52.

¹⁷ *Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В.* Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 4. С. 85.

В современной науке сложилось достаточно большое количество подходов к оценке неустойчивой занятости. Это обусловлено, с одной стороны, размытостью границ исследуемого явления, что приводит к неоднозначности выделения признаков устойчивости / неустойчивости, а с другой — отсутствием существующих статистических показателей, способных в полной мере описать данное явление. В этой связи в исследованиях активно применяются социологические опросы, которые позволяют получить уникальную информацию о положении работников на рынке труда. В частности, Европейская комиссия при рассмотрении неустойчивой занятости как многомерной категории использует восемь критериев:

- квартиль с самыми низкими доходами;
- трудовой стаж менее одного года;
- наличие временного или срочного трудового договора;
- низкий уровень интеллектуального труда;
- низкая степень автономии на работе;
- случаи притеснения в сфере занятости в течение последних 12 месяцев;
- неудобные рабочие часы;
- неблагоприятные условия труда¹⁸.

В настоящей статье мы будем придерживаться концептуальных положений А. Каллеберга¹⁹, в соответствии с которыми социально-трудовые отношения являются неустойчивыми, если работа характеризуется хотя бы одним из следующих признаков: 1) является небезопасной, нестабильной и неопределенной; 2) предоставляет ограниченные экономические и социальные льготы; 3) ограничивает установленные законом права; 4) предоставляет мало возможностей для продвижения на лучшие рабочие места; 5) подвергает работника опасным или рискованным условиям труда (Таблица 1). Преимущество применяемого подхода заключается в акцентировании внимания на ключевых особенностях неустойчивой занятости: сущности (пункты 1 и 4), драйверах (пункт 3) и последствиях (пункты 2 и 5). В дальнейших исследованиях это будет способствовать более четкому выделению особенностей при сравнительном

¹⁸ Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market Risks in Flexible Economies / European Commission. 2004. URL: http://cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens_final_esope.pdf (accessed: 17.07.2017).

¹⁹ Kalleberg A.L. Measuring Precarious Work / A Working Paper of the EInet Measurement Group. November 2014. URL: https://sascholars.uchicago.edu/sites/default/files/einet/files/einet_papers_kalleberg.pdf (accessed: 07.05.2017).

анализе различных форм занятости и определению степени устойчивости положения работников на рынке труда.

Таблица 1. Основные требования к оценке неустойчивой занятости и их интерпретация в исследовании²⁰

Критерий оценки	Интерпретация в исследовании
1. Работа является небезопасной, нестабильной и неопределенной.	1. Отсутствует бессрочный (постоянный) трудовой договор с работодателем. 2. За последние 12 месяцев работники: – были вынуждены согласиться на уменьшение заработка; – пришлось перейти на сокращенное рабочее время; – были вынуждены взять неоплачиваемый отпуск; – работа стала менее надежной, возникла угроза потерять рабочее место.
2. Работа предоставляет ограниченные экономические и социальные льготы.	1. Отсутствуют социальные гарантии со стороны работодателя. 2. Размер заработной платы не превышает значения прожиточного минимума трудоспособного населения (менее 11 137 руб.).
3. Работа ограничивает установленные законом права.	1. Устная договоренность с работодателем.
4. Работа предоставляет мало возможностей для продвижения на лучшие рабочие места.	1. Низкие перспективы достойной оплаты труда и карьерного роста.
5. Работа подвергает работника опасным или рискованным условиям труда.	1. Неудовлетворительные условия труда в контексте санитарно-гигиенической обстановки (микроклимат, чистота воздуха, освещение и т. д.) и безопасности.

Интерпретация обозначенных критериев осуществлялась на основе данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области²¹. Для этого в 2016 г. в анкету был включен блок вопросов, позволяющих выявить отдельные аспекты неустойчивой занятости. Работники, удовлетворяющие хотя бы одному из поставленных условий, относились к группе вовлеченных в неустойчивые социально-трудовые отношения. Математическая обработка данных осуществлялась при помощи программного пакета *SPSS*.

Результаты исследования

Анализ мониторинговых данных показал, что в неустойчивые социально-трудовые отношения вовлечено 66% работающего населения Вологодской области

²⁰ Источник: составлено автором.

²¹ Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области проводится Институтом социально-экономического развития территорий РАН с 1997 г. Объектом исследования является население трудоспособного возраста. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1 500 человек, ошибка выборки не превышает 3%.

(Рисунок 1). При этом в случае стандартной модели закрепления трудовых отношений²² риски прекаризации существенно снижаются (до 29%). Распространение нестабильности в социально-трудовой сфере во многом связано с развитием «новых» форм занятости: среди «нестандартных» работников подобные признаки имеют порядка 71% опрошенных. Это позволяет судить о том, что традиционные формы трудовых отношений предоставляют населению большую устойчивость на рынке труда, хотя и они не гарантируют абсолютную защищенность. Данный факт находит подтверждение и в зарубежных исследованиях²³.

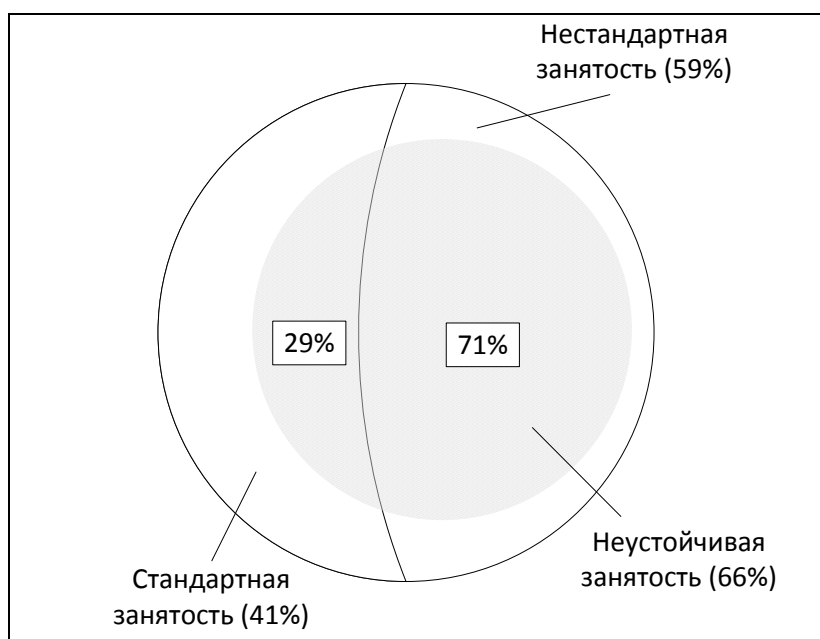


Рисунок 1. Распространенность неустойчивой занятости на региональном рынке труда (на примере Вологодской области)²⁴

С чем же связано столь широкое распространение процессов прекаризации занятости на региональном рынке труда? Для ответа на этот вопрос обратимся к ее основным признакам (Рисунок 2), среди которых можно выделить следующие: 29% занятых работают без оформления бессрочного трудового договора; 22% были вынуждены согласиться на уменьшение заработка; 16% получают заработную плату, размер которой не превышает прожиточный минимум трудоспособного населения;

²² Более подробно с инструментарием определения стандартной и нестандартной форм занятости можно ознакомиться в работе: *Попов А.В.* Указ. соч.

²³ Precarious Employment in Europe. Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy / European Parliament. 2016. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (accessed: 07.05.2017).

²⁴ Источник: рассчитано автором на основе данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2016 г.

14% столкнулись с тем, что их работа стала менее надежной, и т. д. Полученные результаты позволяют судить о том, что неустойчивая занятость в Вологодской области во многом обусловлена влиянием внешней среды. За последний год весомая доля работников столкнулась с ухудшением условий труда (в широком понимании), что, по всей видимости, связано с реакцией работодателей на социально-экономические изменения в регионе и стране в целом. В то же время нельзя оставлять без внимания растущий сектор неформальной экономики, занятость в котором в большинстве своем осуществляется без официального оформления трудовых отношений, а также институциональные ограничения, в частности, позволяющие работодателям устанавливать заработную плату, размер которой не может обеспечить жизнедеятельность работника и сохранение его здоровья²⁵.



Рисунок 2. Причины вовлечения работников в неустойчивые социально-трудовые отношения²⁶

²⁵ Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 03.12.2012) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // КонсультантПлюс [Справочная правовая система]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 07.05.2017).

²⁶ Источник: рассчитано автором на основе данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2016 г.

Далее попытаемся выявить распространенность неустойчивой занятости среди отдельных социально-демографических групп населения и определить «портрет» типичного работника, вовлеченного в подобного рода социально-трудовые отношения.

Таблица 2. Социально-демографические характеристики населения, вовлеченного в неустойчивую занятость (в %)²⁷

Критерий	Группа	Распростра- ненность в группе	Распростра- ненность среди всего населения
Территория	Вологда	68,3	29,8
	Череповец	65,3	28,8
	Районы	65,3	41,4
Пол	Мужчины	63,8	49,3
	Женщины	68,6	50,7
Возраст	Моложе 30 лет	68,5	26,9
	От 30 до 49 лет	63,8	51,1
	Старше 50 лет	69,3	22,0
Образование	НПО и ниже	72,9	31,8
	СПО	66,8	34,6
	ВПО	60,1	33,6
Семейное положение	Состою в зарегистрированном браке	61,5	53,5
	Состою в гражданском браке	80,6	13,9
	Не замужем (холост)	69,3	32,6
Количество детей	Нет детей	68,5	30,8
	1 ребенок	64,4	28,9
	2 ребенка	64,6	31,2
	3 и более ребенка	69,7	9,2
Доходные группы	Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	51,4	2,6
	Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна	57,9	9,5
	Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	65,1	53,5
	Денег хватает только на приобретение продуктов питания	71,9	29,4
	Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги	80,9	5,1
Среднемесячная заработная плата	Менее 1 ПМ	100,0	26,4
	1–2 ПМ	63,9	45,1
	2–3 ПМ	60,1	18,4
	Более 3 ПМ	51,5	10,2
	Среднее значение, руб.	19 249,1	

В территориальном разрезе прекаризация занятости несколько сильнее затронула административный, нежели экономический центр Вологодской области (68%

²⁷ Источник: рассчитано автором на основе данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2016 г.

в г. Вологде против 65% в г. Череповец; Таблица 2). Во многом это связано с различиями в отраслевой структуре занятости населения. Так, в г. Череповец широкое развитие получил вторичный сектор, характеризующийся большим количеством рабочих мест со стабильными условиями труда (в 2015 г. — 45% против 20% в г. Вологде)²⁸. При этом более 40% от общей численности неустойчиво занятых составляют представители районов области (преимущественно сельских).

Анализ половозрастной структуры населения позволил установить, что распространенность неустойчивой занятости среди женщин хоть и незначительно, но превосходит таковую у мужчин (69% против 64%). Подобные различия могут объясняться не только гендерной сегрегацией на российском рынке труда, но и наличием ряда дискриминационных практик²⁹, в результате чего женщины испытывают меньшую защищенность и стабильность в сфере социально-трудовых отношений. Вместе с тем, мужчины и женщины в равной степени составляют основу «портрета» неустойчиво занятого работника. Результаты социологического опроса, проведенного в Свердловской области в 2015 г., также позволили сделать вывод о незначительных гендерных отличиях, которые могут быть выявлены при более углубленном изучении проблемы³⁰.

Что касается возрастных особенностей, то процессы прекаризации занятости сильнее затрагивают представителей крайних когорт (69%), нежели лиц средней возрастной группы (64%). Недостаточная конкурентоспособность молодежи и людей старшего поколения на рынке труда приводит к тому, что в целях поиска возможностей для обеспечения материального благополучия и профессиональной самореализации им зачастую приходится соглашаться на работу с менее благоприятными условиями труда, тем самым включаясь в неустойчивые социально-трудовые отношения. Однако в силу относительной немногочисленности рассматриваемых когорт ядро неустойчиво занятых составляют лица средней возрастной группы (51%). Стоит отметить, что

²⁸ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области (Вологдастат) [Официальный сайт]. URL: <http://vologdastat.gks.ru/> (дата обращения: 07.05.2017).

²⁹ *Шабунова А.А., Попов А.В., Соловьева Т.С.* Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. № 1. С. 124–144.

³⁰ *Каташинских В.С., Мухаметшина К.О., Федорова А.Э.* Гендерные особенности прекаризации занятости // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: Материалы Международной научно-практической конференции. В 2 т. / Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. Екатеринбург, 2015. С. 200.

высокая подверженность молодежи и пожилых граждан процессам прекаризации отмечается и в ряде других отечественных исследований³¹.

Данные мониторинга показывают, что распространенность неустойчивой занятости снижается по мере повышения уровня образования населения. Так, среди трудящихся с начальным профессиональным образованием и ниже нестабильным положением характеризуются 73% опрошенных, а с высшим профессиональным образованием — 60%. В то же время «портрет» работника, вовлеченного в неустойчивые социально-трудовые отношения, практически в равной степени составляют представители всех уровней профессионального образования.

В ходе анализа было также выявлено, что вовлеченность в неустойчивую занятость имеет определенную взаимосвязь с семейным положением работника. В случае отсутствия законодательного оформления брака наблюдается более высокий уровень распространенности нестабильных социально-трудовых отношений (81% среди лиц, состоящих в гражданском браке; 69% среди незамужних / холостых), нежели в обратной ситуации (62% среди лиц, состоящих в зарегистрированном браке). Полученные сведения позволяют предположить, что неустойчивая занятость выступает значимым барьером, препятствующим формализации отношений между людьми. Данный тезис находит подтверждение и в зарубежных исследованиях³². Важно подчеркнуть, что в силу многочисленности когорты людей, состоящих в зарегистрированном браке, среди работающего населения, они представляют собой основу неустойчиво занятых (54%).

Связана с семейным статусом и детность. Результаты исследования свидетельствуют о том, что неустойчивая занятость в меньшей степени распространена среди работников с детьми (64–65%). Исключение составляют лица, имеющие 3 и более детей, где значения показателя возрастают до 70% (что даже выше, чем у бездетных). С одной стороны, закономерно, что решение о рождении ребенка во многом зависит от того, насколько стабильной и безопасной является работа, а с другой — причины большей вовлеченности представителей многодетных семей в процессы прекаризации являются неочевидными и требуют проведения

³¹ Бобков В.Н., Бобков Н.В. Экономическая активность российской молодежи и проблемные зоны ее реализации // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 2. С. 18; Янченко Е.В. Прекаризация занятости при переходе к инновационному типу экономического роста // Инновационная деятельность. 2015. № 2 (33). С. 114.

³² Mühlberger U. The Social Effects of Precarious Work. Research Report // Universität Wien [Official Site]. 12.08.2009. URL: <https://static1.squarespace.com/static/559921a3e4b02c1d7480f8f4/t/5862fb6bff7c501ec52c6162/1482881901267/Mhlberger.pdf> (accessed: 07.05.2017).

дополнительных исследований. Что касается «портрета» неустойчиво занятого, то работники с 1–2 детьми вполне отражают его сущность (составляют более половины от выборочной совокупности).

В заключение рассмотрим зависимость масштабов неустойчивой занятости от уровня доходов населения. Для этого мы обратимся как к качественным, так и к количественным оценкам респондентами своего материального положения. Как показывают результаты распределения работников по доходным группам, существует прямая связь между оценкой собственного благополучия и вовлеченностью в неустойчивые социально-трудовые отношения. Так, прекаризация занятости менее всего затрагивает людей, которые не испытывают финансовых трудностей («денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать» — 51%), а более всего — людей, имеющих проблемы с приобретением товаров первой необходимости («денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги» — 81%). Данная тенденция в полной мере прослеживается и в случае распределения населения по уровням оплаты труда. Распространенность неустойчивой занятости среди работников с трудовыми доходами свыше 3 прожиточных минимумов составляет 52%, а среди зарабатывающих 1–2 прожиточных минимума — 64%. При этом именно последние наилучшим образом характеризуют портрет неустойчиво занятого (составляют 45% от выборки).

Заключение

Таким образом, проведенный анализ на материалах Вологодской области показал, что процессы прекаризации занятости получили достаточно широкое развитие. Несмотря на то, что в наибольшей степени они затронули «нестандартных» работников, почти каждый третий представитель стандартных трудовых отношений столкнулся с различными проявлениями неустойчивой занятости. К основным причинам распространения данного явления в регионе можно отнести негативное влияние внешней среды, растущий сектор неформальной экономики и институциональные ограничения. При этом вовлеченными в неустойчивую занятость оказываются, прежде всего, женщины, молодежь и лица старшего поколения, люди с низким уровнем образования и малообеспеченные категории населения. Также можно предположить, что нестабильность социально-трудовых отношений негативно сказывается на формализации отношений между людьми и выступает значимым барьером, препятствующим рождению детей.

На основе полученных сведений был сформирован социально-демографический портрет типичного работника, вовлеченного в неустойчивую занятость. Это житель сельских районов в возрасте от 30 до 49 лет, состоящий в зарегистрированном браке и имеющий одного или двух детей. Его трудовые доходы находятся на уровне одного-двух прожиточных минимумов, в результате чего денег достаточно только для приобретения необходимых продуктов питания и одежды, а более крупные покупки приходится откладывать на потом. Отличительных особенностей по полу и уровню образования выявлено не было.

В дальнейшем планируется разработка рекомендаций по регулированию нестандартных форм закрепления трудовых отношений с учетом особенностей процессов прекаризации занятости на региональном уровне.

Список литературы:

1. *Бизюков П.В.* Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013.
2. *Бобков В.Н., Бобков Н.В.* Экономическая активность российской молодежи и проблемные зоны ее реализации // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 2. С. 8–29.
3. *Бобков В.Н., Вередюк О.В.* Неустойчивость занятости как современная проблема и исследовательская категория // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6 (184). С. 43–51.
4. *Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В.* Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 4. С. 81–86.
5. *Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.И.* Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2001. Т. 1. № 5. С. 13–26.
6. *Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* Нестандартная занятость и российский рынок труда: препринт. М.: ГУ ВШЭ, 2005.
7. *Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.* Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1 (195). С. 47–57.
8. *Долженко Р.А.* Понятие и сущность прекаризации, а также основные направления её исследования // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2016. № 4 (30). С. 28–36.

9. Каташинских В.С., Мухаметшина К.О., Федорова А.Э. Гендерные особенности прекаризации занятости // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: Материалы Международной научно-практической конференции. В 2 т. / Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. Екатеринбург, 2015. С. 198–201.
10. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11 (189). С. 93–101.
11. Маслова Е.В. Прекариат как проявление нестандартной занятости и его особенности (на примере Воронежской области) // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2016. № 3. С. 201–208.
12. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014. Т. 2. № 3. С. 56–68.
13. Попов А.В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда // Социальное пространство. 2017. № 1. URL: <http://sa.vscs.ac.ru/article/2189> (дата обращения: 07.05.2017).
14. Сизова И.Л. Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 122–158.
15. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
16. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области (Вологдастат) [Официальный сайт]. URL: <http://vologdastat.gks.ru/> (дата обращения: 07.05.2017).
17. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 03.12.2012) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // КонсультантПлюс [Справочная правовая система]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 07.05.2017).
18. Цыганкова И.В., Базжина В.А., Никишина О.Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. № 24 (270). С. 71–86.
19. Шабунова А.А., Попов А.В., Соловьева Т.С. Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. № 1. С. 124–144.

20. Шкартан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12 (380). С. 99–110.
21. Янченко Е.В. Прекаризация занятости при переходе к инновационному типу экономического роста // Инновационная деятельность. 2015. № 2 (33). С. 110–118.
22. Cranford C.J., Vosko L.F., Zukewich N. Precarious Employment in the Canadian Labor Market: A Statistical Portrait // Just Labour. 2003. No 3. P. 6–22.
23. Fudge J. The Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers / Metropolis British Columbia: Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity Working Paper No. 11-15. 12 November 2011. URL: <https://ssrn.com/abstract=1958360> (accessed: 17.07.2017).
24. Kalleberg A.L. Measuring Precarious Work / A Working Paper of the EINet Measurement Group. November 2014. URL: https://ssascholars.uchicago.edu/sites/default/files/einet/files/einet_papers_kalleberg.pdf (accessed: 07.05.2017).
25. Mühlberger U. The Social Effects of Precarious Work. Research Report // Universität Wien [Official Site]. 12.08.2009. URL: <https://static1.squarespace.com/static/559921a3e4b02c1d7480f8f4/t/5862fb6bff7c501ec52c6162/1482881901267/Mhlberger.pdf> (accessed: 07.05.2017).
26. Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects / International Labour Organization. 2016. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/group/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (accessed: 07.05.2017).
27. OECD Data // OECD [Official Site]. URL: <https://data.oecd.org> (accessed: 07.05.2017).
28. Policies and Regulations to Combat Precarious Employment / International Labour Organization. 2011. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf (accessed: 17.07.2017).
29. Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market Risks in Flexible Economies / European Commission. 2004. URL: http://cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens_final_esope.pdf (accessed: 17.07.2017).
30. Precarious Employment in Europe. Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy / European Parliament. 2016. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (accessed: 07.05.2017).

31. *Rodgers G.* Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe / Eds.: G. Rodgers, J. Rodgers. Brussels: International Labour Organisation, 1989.
32. *Sciarra S.* Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union / Eds.: S. Sciarra, P. Davies, M. Freedland. Cambridge, UK; New York: Cambridge University Press, 2004.
33. *Schmidt M.* News of Atypical Work in Germany: Recent Developments as to Fixed-term Contracts, Temporary and Part-time Work // German Law Journal. 2002. No 7. URL: https://static1.squarespace.com/static/56330ad3e4b0733dcc0c8495/t/56b97d9fcf80a1b8c85c16e6/1454996895751/GLJ_Vol_03_No_07_Schmidt.pdf (accessed: 07.05.2017).
34. World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs / International Labour Organization. 2015. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf (accessed: 07.05.2017).

Popov A.V.

Precarious Employment: Diffusion and Socio-demographic Characteristics of Employees

Andrey V. Popov — junior research associate, Institute of Socio-economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russian Federation.
E-mail: ai.popov@yahoo.com

Annotation

Global processes of employment transformation carry, in addition to the positive changes, a number of dangers. One of these threats is the “precarisation” of employment, the most important characteristic of which is shifting of the employment risks to the employee. Typically, this process involves low wages, low job security, legal insecurity, etc., which adversely affects the quality of working life of the population. Despite the attention given to the problems of precarious employment in foreign studies at the end of the XX century, in Russian science the interest to this subject arose only recently. As a result, the issues of the prevalence of the phenomenon in Russia are poorly studied. In this regard, relevant is the assessment of the extent of precarious employment at the regional level and the formation of a socio-demographic portrait of the employee involved. The research was based on the data of monitoring of the qualitative condition of labor potential of the population in the Vologda oblast for the year 2016. The analysis showed that the processes of the employment precarisation are widespread in the region. They affect primarily women, youth, low education and low income category of citizens. The main drivers of precarious employment are the negative conditions of the external environment, the increase of the informal economy and institutional constraints. The data collected allows the development of a system of measures to prevent employment precariousness.

Keywords

Labor market, precarious employment, socio-demographic portrait, precarisation.