

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 331.5.024.54

ББК 665.240.51

© Устинова К.А., Гордиевская А.Н.

НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ОГРАНИЧЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА¹



УСТИНОВА КСЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела
исследования уровня и образа жизни населения
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт социально-экономического развития территории Российской академии наук
E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru



ГОРДИЕВСКАЯ АЛЕКСАНДРА НИКОЛАЕВНА

инженер-исследователь отдела исследования уровня и образа жизни населения
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт социально-экономического развития территории Российской академии наук
E-mail: alessu85@mail.ru

В статье обосновывается актуальность исследования неустойчивой занятости и распространенности среди населения ее разных форм. Показаны причины, которые приводят к росту востребованности неустойчивой занятости, среди них обновление технологий и рабочих мест, развитие малого бизнеса, стремление работодателей к минимизации издержек, связанных с выполнением социальных обязательств и соблюдением трудовых прав. Выделены формы неустойчивой занятости, к которым отнесены неполное рабочее время, временная работа на определенный срок, работа по совместительству, самозанятость и другие. На основе использования официальных данных в динамике и в территориальном разрезе (по странам, входящим в Организацию экономического сотрудничества и развития) проведен анализ распространенности временной, неполной занятости и самозанятости. Представлена динамика показателей, характеризующих работающих по найму по видам трудового контракта, а также занятое население по наличию дополнительной работы и

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 16-02-00290 «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала».

готовности к дополнительной занятости. Показано, что официальные оценки по распространности неустойчивой занятости являются заниженными по сравнению с результатами, полученными некоторыми исследователями, в частности, О.В. Синявской. Выявлены преимущества и недостатки вовлеченности работников в неустойчивую занятость. Большое внимание в статье уделено вопросу о влиянии различных параметров неустойчивой занятости (тип трудового контракта, количество отработанных дней в месяце, участие в дополнительной занятости) на воспроизводство трудового потенциала населения. На основе проведенного анализа с использованием данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области сделан вывод о том, что среди работающих с трудовым контрактом по сравнению с трудоустроенными без него чаще встречается перевыполнение норм выработки и сдача работы высокого качества с первого предъявления, несколько реже распространены опоздания, прогулы, срывы в работе, принятие ошибочных решений. Кроме того, наличие «постоянного» трудового контракта создает условия для формирования трудового потенциала более высокого качества, что положительно отражается и на отдельных составляющих трудового потенциала, в частности, на творческих способностях и когнитивном потенциале.

Неустойчивая занятость, временная занятость, неполная занятость, самозанятость, трудовой потенциал, реализация трудового потенциала.

Глобальные экономические и связанные с ними технологические изменения последних лет привели к размыванию «традиционной модели занятости», предполагающей конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня. На смену этой модели постепенно приходят новые формы взаимодействия субъектов рынка труда, в основе которых – дерегуляция трудовых отношений и снижение социальных гарантий [1, с. 4]. Распространенность неустойчивой занятости приобретает поистине огромные масштабы, по некоторым оценкам в мире порядка 1,45 млрд работников [13, с. 16-19] вовлечено в различные ее формы, среди которых неполное рабочее время, временная работа на определенный срок, работа по совместительству, самозанятость и другие [1, с. 14-15]. Увеличение распространенности обозначенных выше форм наблюдается как в сверхмобильных англосаксонских странах, так и в социально ориентированных государствах континентальной Западной Европы, на протяжении длительного периода времени демонстрирующих высокий стандарт социальной защищенности. Ситуация в сфере занятости стала изменяться и в

России, особенно в условиях осуществления рыночных реформ, что привело к либерализации трудовых отношений и распространению занятости по найму у частных лиц, а также самозанятости [9, с. 55-56]. Среди причин увеличения вовлеченности населения в неустойчивую занятость отмечается смена технологий и обновление рабочих мест, развитие малого бизнеса, стремление работодателей к минимизации издержек на социальные обязательства и соблюдение трудовых прав [10].

В научных исследованиях широко обсуждаются вопросы, связанные с экономическими и социальными последствиями неустойчивой занятости. В том случае, когда, например, на начальном этапе карьеры для молодого специалиста важно приобретение опыта работы, а также возможность совмещения или индивидуального графика, можно говорить о востребованности различных форм неустойчивой занятости и, возможно, их положительном влиянии на работника. Подчеркнем, что последнее, с нашей точки зрения, имеет место в ситуации, когда неустойчивая занятость не связана с основным местом работы или ее различные формы используются не на постоянной основе.

Зачастую упоминается о негативных последствиях, которые остро ощущаются тогда, когда по основному месту работы права работника ущемлены и социальные гарантии не соблюдаются. Возникающие риски связаны с меньшей защищенностью социальных и трудовых прав, недонакоплением человеческого капитала и, как следствие, более низкими доходами по сравнению со штатным персоналом [9, с. 58-59]. То есть распространение различных форм неустойчивой занятости в большинстве случаев сопровождается проблемами как формирования, так и использования человеческого капитала и трудового потенциала, что создает риски для их эффективного воспроизводства.

Принимая во внимание выше обозначенное, считаем актуальной оценкой распространенности различных форм неустойчивой занятости в территориальном разрезе, а также определение влияния различных параметров неустойчивой занятости, в частности, типа трудового контракта, количества отработанных дней в месяц, на качество трудового потенциала и его реализацию в трудовой деятельности².

Использование статистических данных по странам ОЭСР позволяет выявить некоторые различия в распространенности, например, временной занятости, которые обусловлены разницей законодательного регулирования трудовых отношений. Так, в англосаксонских странах (США, Канада, Великобритания, Австралия, Новая Зеландия) с либеральной моделью регулирования (быстрое приспособление деятельности организаций к изменяющимся условиям хозяйствования, высокий уровень мобильности

² Следует отметить, что в исследовании использовались данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. В связи с тем, что отдельные параметры, характеризующие неустойчивую занятость, учитывались в анкете на протяжении не всего периода проведения мониторинга в связи с изменением целей и задач, по некоторым показателям доступны данные лишь за отдельные годы (тип трудового контракта – данные за 2008 г., количество отработанных дней в месяц – данные за 2008 г., 2009 г., 2011 г.).

рабочей силы) значения индекса временной занятости близки к нулевой отметке, в южно-европейских странах (Италия, Греция, Турция, Германия, Франция) существуют ограничения в регулировании трудовых отношений, поэтому там более высокие показатели [3]. Россия по уровню временной занятости соотносится со средним по ОЭСР, что свидетельствует о существовании ограничений в регулировании трудовых отношений (*табл. 1*).

Наиболее часто временная занятость встречается в Испании, где практически с каждым четвертым заключается срочный трудовой договор (*табл. 2*). В англосаксонских странах иная ситуация, издержки адаптации (приспособления) невысоки, соответственно, востребованность временных работников снижается. В России, как отмечает В.Е. Гимпельсоном, с одной стороны, наблюдается деформализация жестких правил, регулирующих трудовые отношения, с другой, существуют различия между организациями в применении неформальных правил, поэтому можно говорить о промежуточном положении среди остальных государств [5, с. 7-8].

В большинстве стран континентальной и Северной Европы доминирующей формой неустойчивой занятости является неполная занятость [2]. Лидирующие позиции по удельному весу этой группы населения занимают Швейцария, Великобритания и Япония (*табл. 3*) [12].

Самозанятость в среднем распространена в 17% случаев [14], однако в некоторых южно-европейских странах (Португалия, Польша, Италия) охватывает практически каждого четвертого. Для сравнения отметим, что в США и Норвегии в данную группу попадают порядка 7% занятых, аналогичная ситуация наблюдается и в России (*табл. 4*).

Если оценивать востребованность у россиян разных форм неустойчивой занятости, то они пользуются популярностью примерно у десятой части работников, половина из

Таблица 1. Индекс законодательной защиты занятости (EPL), субиндекс «временная занятость» (temporary employment)

Страна	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Канада	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25
США	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25
Великобритания	0.25	0.38	0.38	0.38	0.38	0.38
Италия	3.25	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Германия	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.13
Испания	3.25	3.25	3.00	2.56	2.69	2.56
Франция	3.63	3.63	3.63	3.63	3.63	3.63
Россия	-	-	1.13	1.13	1.13	-
Среднее по ОЭСР	-	-	1.76	1.74	1.74	1.72

Примечание: Временная занятость характеризует строгость правил заключения срочных договоров и временную работу по агентским договорам, строгость («жесткость») правил увольнения. Значения показателя варьируются в интервале от 0 до 6 баллов по степени жесткости регулирования трудовых отношений.

Источник: OECD.Stat [Electronic resource]. – Available at : http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EPL_T&lang=en

Таблица 2. Временная занятость, % от общего количества занятых

Страна	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2013 г.	Изменение, п. п. 2013 г./2000 г.
Испания	32,2	33,4	24,7	23,1	- 9,1
Португалия	19,9	19,4	22,8	21,4	+ 1,5
Швеция	15,2	15,8	16,4	16,9	+ 1,7
Евро зона (19 стран)	12,9	14,7	14,7	14,4	+ 1,5
ЕС (28 стран)	12,5	14,2	14,2	13,9	+ 1,4
Германия	12,7	14,2	14,7	13,3	+ 0,6
Италия	10,1	12,2	12,7	13,2	+ 3,1
Швейцария	11,5	12,8	13,1	12,9	+ 1,4
Греция	13,5	11,9	-	10,1	- 3,4
Россия	5,5	12,2	9,1	8,5	+ 3,0
Япония	36,5	14,0	13,8	8,4	- 28,1
Норвегия	9,3	9,5	8,3	8,3	- 1,0
Великобритания	7,0	5,8	6,1	6,2	- 0,8
США	-	4,2	-	-	-

Примечание: Ранжировано по данным 2013 г.

Источник: Временная занятость [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>

Таблица 3. Неполная занятость, % от общего количества занятых

Страна	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2013 г.	Изменение, п. п. 2013 г. / 2000 г.
Швейцария	24,4	25,1	26,1	26,4	+ 2,0
Великобритания	23,3	23,0	24,6	24,6	+ 1,3
Германия	17,6	21,5	21,7	22,6	+ 5,0
Япония	15,9	18,3	20,2	21,9	+ 6,0
Норвегия	20,2	20,8	20,1	19,5	- 0,7
Евро зона (19 стран)	15,1	16,4	17,2	18,1	+ 3,0
ЕС (28 стран)	14,9	16,0	16,8	17,6	+ 2,7
Швеция	14,0	13,5	14,5	14,3	+ 0,3
Россия	7,4	5,6	4,3	4,3	- 3,1
Испания	7,5	10,8	12,2	-	+ 4,7
Португалия	9,3	9,6	9,6	-	+ 0,3
Италия	11,7	14,7	16,4	-	+ 4,7
Греция	5,3	6,4	8,9	-	+ 3,6

Примечание: Ранжировано по данным 2013 г.

Источник: Неполная занятость [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>

Таблица 4. Самозанятость, % от общего количества занятых

Страна	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2013 г.	Изменение, п. п. 2013 г. / 2000 г.
Греция	42,0	36,1	35,1	36,9	- 5,1
Италия	28,5	27,0	25,6	25,1	- 3,4
Португалия	26,1	25,4	23,2	22,1	- 4,0
Польша	27,4	25,8	23,0	21,8	- 5,6
Испания	20,2	18,1	16,8	17,9	- 2,3
ЕС (28 стран)	18,3	17,4	16,9	16,5	- 1,8
Евро зона (19 стран)	17,2	16,9	16,3	16,0	- 1,2
Великобритания	12,8	12,9	13,9	14,5	+ 1,7
Япония	16,6	14,7	12,2	11,5	- 5,1
Германия	11,0	12,4	11,6	11,2	+ 0,2
Швеция	10,3	9,8	11,0	10,6	+ 0,3
Швейцария	13,2	11,2	10,6	10,4	- 2,8
Россия	10,1	7,8	6,8	7,3	- 2,8
Норвегия	7,4	7,4	7,7	7,0	- 0,4
США	7,4	7,5	7,0	6,6	- 0,8

Примечание: Ранжировано по данным 2013 г.
 Источник: Самозанятость [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart>

которых работает по срочным договорам, а другая – на основе устной договоренности. При этом женщины чаще по сравнению с мужчинами ориентируются на постоянную занятость и, соответственно, практически вдвое реже готовы работать без оформления документов, на основе устной договоренности (табл. 5). Подобный факт находит подтверждение в некоторых зарубежных исследованиях (например, Anker R., 1997), в которых обращается внимание на то, что женщины в среднем более требовательны к условиям труда и социальному пакету и менее гибки в отношении работы в сверхурочное время по сравнению с мужчинами. Первых с большей вероятностью можно встретить на рабочих местах, не требующих тяжелых физических усилий, с менее продолжительной рабочей неделей, но на которых предоставляется социальный пакет, компенсирующий в ряде случаев невысокий уровень оплаты труда [11, с. 7].

Потенциально о вовлеченности в неустойчивую занятость может свидетельствовать факт поиска дополнительной работы, иногда не одной. Однако об ухудшении положения работников в этом случае, с нашей точки зрения, нельзя утверждать однозначно, а можно говорить лишь как о вероят-

ностном событии. Тем не менее, предпосылки для рисков существуют.

Анализ официальных статистических данных показал, что практически все россияне работают по основному месту и только в некоторых случаях занятые имеют две и более подработки, при этом в большинстве своем ориентированы на поиск одного рабочего места (табл. 6).

Тем самым неустойчивая занятость воспринимается как наличие в обществе рабочих мест с ограничениями на использование трудового потенциала, а устойчивая, напротив, – на реализацию и развитие имеющихся способностей и деловых качеств на протяжении всего периода трудовой деятельности (Бобков, Вередюк, 2013; Курильченко, 2013). Эти ограничения могут быть обусловлены разными причинами, например, сроком проведения работ и их объемом, физиологическими особенностями человека и др. [15, с. 9].

В связи с выше обозначенным представляет интерес определение влияния различных параметров неустойчивой занятости (тип трудового контракта, количество отработанных дней за месяц) на качество трудового потенциала в целом, его отдельных компонентов и их реализации в трудовой деятельности. Решение этой задачи

Таблица 5. Работающие по найму на основной работе по видам трудового договора в России, тыс. чел.

Год	Всего	в том числе имели работу					
		по трудовому договору на неопределенный срок	по трудовому договору на определенный срок	по трудовому договору о выполнении работы на дому (в качестве надомника)	по договору гражданско-правового характера	по трудовому договору о выполнении дистанционной работы	на основе устной договоренности без оформления документов
в среднем за период							
2015	67109	61073	2681	27	617	5	2707
2010	64998	59045	2963	21	693	-	2276
мужчины							
2015	34128	30323	1627	11	349	2	1817
2010	32768	29003	1846	9	377	-	1533
женщины							
2015	32981	30750	1054	16	268	3	890
2010	32230	30042	1118	12	316	-	742

Примечание: В связи с изменением форм статистического учета структуры работающих по найму данные за более ранний период не приводим вследствие их несопоставимости.
 Источник: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages

Таблица 6. Занятое население по наличию дополнительной работы и готовности к дополнительной занятости, тыс. чел.

Год	Всего	Из них имеют		Ищут дополнительную работу	Из них имеют	
		одну работу	две и более работ		одну работу	две и более работ
в среднем за период						
2015	72324	70312	2012	6025	5735	291
2010	69803	67661	2142	7226	6845	381
мужчины						
2015	37136	36064	1072	3530	3354	176
2010	35500	34339	1161	4010	3787	222
женщины						
2015	35187	34247	940	2496	2381	115
2010	34303	33322	981	3216	3058	159

Источник: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages

осуществлялось с использованием данных мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области³. Следует отметить

³ Объем выборки 1500 респондентов трудоспособного возраста (мужчины 16 – 59 лет; женщины 16 – 54 лет) в городах Вологде и Череповце и восьми районах области. Тип выборки – квотная с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Репрезентативность выборки обеспечена соблюдением пропорций между городским и сельским населением, между жителями населенных пунктов различных типов (сельские населенные пункты, малые и средние города), половозрастной структуры взрослого населения области, а также пропорций между занятым, безработным (зарегистрированы на бирже труда) и экономически неактивным населением (студенты, учащиеся, домохозяйки и другие неработающие). Величина случайной ошибки выборки – 3 – 4% при доверительном интервале 4 – 5%. Метод опроса – анкетирование по месту жительства респондентов. Обработка анкет проведена в программе SPSS.

некоторые ограничения по используемым данным (по типу трудового контракта данные за 2008 г., по количеству отработанных дней в месяц – за 2008 г., 2009 г., 2011 г.), которые обусловлены тем, что вопросы для идентификации этого явления не входили в «постоянный» блок анкеты социологического опроса.

Обращаясь к полученным эмпирическим результатам, отметим, что наличие «постоянного» трудового контракта по сравнению с трудоустройством без договора создает условия для формирования трудового потенциала более высокого качества (0,688 против

Таблица 7. Качество трудового потенциала и отдельных его компонентов в зависимости от типа трудового контракта, 2008 г.

Компоненты трудового потенциала	Тип трудового контракта		
	Постоянный	Срочный	Без трудового контракта
Социальная дееспособность	0,688	0,680	0,643
Физическое здоровье	0,728	0,761	0,733
Психическое здоровье	0,768	0,777	0,740
Когнитивный потенциал	0,630	0,605	0,576
Творческие способности	0,587	0,571	0,526
Коммуникабельность	0,753	0,747	0,725
Культурный уровень	0,696	0,691	0,630
Нравственный уровень	0,779	0,718	0,727
Потребность в достижении	0,661	0,670	0,618

Источник: Данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

0,643 ед.)⁴. Это отражается и на структурных компонентах трудового потенциала, по нашим оценкам, в большей степени на культурном уровне, творческих способностях, когнитивном потенциале (различия по данным компонентам в зависимости от типа контракта достигают 0,066, 0,061, 0,054 ед. соответственно; табл. 7).

Еще одним параметром, который характеризует вовлеченность населения в неустойчивую занятость и оказывает влияние на формирование трудового потенциала, в частности, на его качество, является количество отработанных дней. Зачастую в условиях превышения среднего значения показателя (больше 21 в месяц) наблюдается и более высокое качество трудового потенциала, на-

пример, за счет потребности в достижении и культурного уровня. Однако по физическому и психическому здоровью отмечено обратное, что вполне закономерно, ведь с увеличением нагрузки здоровье зачастую ухудшается (табл. 8).

Разница в уровне развития трудового потенциала отчасти сопровождается и различием в трудовом поведении. Так, например, среди работающих без трудового контракта по сравнению с трудоустроенными на постоянных условиях практически вдвое реже встречается перевыполнение норм выработки, в полтора раза – сдача работы высокого качества с первого предъявления, несколько чаще распространены опоздания, прогулы, срывы в работе, принятие ошибочных решений. Поэтому в целом можно предположить, что трудоустройство без контракта снижает возможности для эффективной реализации накопленного потенциала в трудовой деятельности (табл. 9).

Степень реализации трудового потенциала зависит и от количества отработанных дней как одного из параметров неустойчивой занятости. Зачастую наблюдается прямая зависимость – чем больше в месяц отработано дней, тем выше значения индексов реализации практически всех компонентов трудового потенциала. Вместе с тем в динамике разрыв в зависимости от типа трудового контракта по отдельным составляющим трудового потенциала (психическое

⁴ Методический инструментарий исследования включал блоки утверждений, соответствующие каждому из базовых качеств трудового потенциала (физическое здоровье, психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный уровень, нравственный уровень, потребность в достижении) с рейтинговыми шкалами оценивания по степени согласия респондента с предложенными ему утверждениями. Компоненты оценивались на основе индексного метода, как отношение фактического числа баллов по шкале к максимально возможному и принимали значения от нуля до единицы. Реализация трудового потенциала оценивалась с использованием блоков вопросов следующего вида: «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?». В исследовании применялась четырехбалльная шкала: «использую в полной мере» (на пределе своих возможностей) – 4 балла; «более или менее полно» (могу использовать больше) – 3; «частично» (мало) – 2; «очень мало» (по минимуму) – 1. Индексы реализации трудового потенциала формировались путем деления фактического числа баллов на максимально возможное.

Таблица 8. Качество трудового потенциала и отдельных его компонентов в зависимости от количества отработанных дней за месяц

Компоненты трудового потенциала	Год	Количество отработанных дней за месяц		
		Ниже среднего	Среднее	Выше среднего
Социальная дееспособность	2008	0,682	0,689	0,678
	2009	0,673	0,667	0,682
	2011	0,674	0,669	0,683
Физическое здоровье	2008	0,739	0,721	0,731
	2009	0,735	0,706	0,718
	2011	0,726	0,718	0,721
Психическое здоровье	2008	0,774	0,772	0,762
	2009	0,736	0,734	0,750
	2011	0,764	0,743	0,743
Когнитивный потенциал	2008	0,611	0,638	0,622
	2009	0,616	0,632	0,624
	2011	0,621	0,626	0,644
Творческие способности	2008	0,571	0,585	0,579
	2009	0,566	0,577	0,595
	2011	0,584	0,581	0,606
Коммуникабельность	2008	0,753	0,760	0,744
	2009	0,733	0,746	0,744
	2011	0,741	0,748	0,748
Культурный уровень	2008	0,687	0,699	0,677
	2009	0,672	0,670	0,692
	2011	0,646	0,640	0,665
Нравственный уровень	2008	0,778	0,752	0,762
	2009	0,765	0,763	0,767
	2011	0,765	0,768	0,767
Потребность в достижении	2008	0,648	0,674	0,651
	2009	0,648	0,625	0,649
	2011	0,642	0,632	0,665

Источник: Данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Таблица 9. Характеристики трудовой (учебной) деятельности (вариант ответа «часто бывает») в зависимости от типа трудового контракта, 2008 г.

Характеристики трудовой (учебной) деятельности	Тип трудового контракта		
	Постоянный	Срочный	Без трудового контракта
Невыполнение норм выработки (нормированных заданий), вообще делаю меньше, чем от меня требуют	9,4	17,1	5,4
Выполнение норм выработки (нормированных заданий) на 100 – вообще делаю ровно столько, сколько от меня требуют	44,7	56,6	49,2
Перевыполнение норм выработки (нормированных заданий) более чем на 100 – вообще делаю больше, чем от меня требуют	28,0	28,2	16,2
Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени	3,4	3,8	5,4
Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний	39,0	47,4	25,4
Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование, допускались ошибки в документации, ошибочные управленческие решения и т. д.	4,5	9,0	7,0
Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе (классе) и т. д.	12,9	18,4	14,8

Источник: Данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

здоровье, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень) сокращается. В то время как по когнитивному потенциалу, творческим способностям и потребности в достижении выявлена другая тенденция (табл. 10).

Обобщая, отметим следующее: распространенность неустойчивой занятости зачастую связывают с существованием либеральной модели регулирования трудовых отношений, что в некоторой степени объясняет вовлеченность в данную форму занятости трудоспособного населения, проживающего в англосаксонских странах. Однако в современных условиях даже в других государствах (например, скандинавских или южно-европейских) наблюдается аналогичная ситуация. Россия по значениям показателей, характеризующих неустойчивую занятость, соотносится со средним по европейским странам уровнем, что свидетельствует, с одной стороны, о наличии ограничений в регулировании трудовых отношений, с другой стороны, об их дерегулировании в связи с отклонениями от трудового законодательства. Последнее объясняется невысокими издержками для работодателей в случае на-

рушения трудового права, а также тем, что для большинства угроза санкций не воспринимается как реальная.

Следует обращать внимание на некоторые негативные последствия вовлеченности населения в неустойчивую занятость для воспроизводства их трудового потенциала. Трудоустройство без договора зачастую снижает возможности для эффективного формирования трудового потенциала, отражаясь на его качестве (при наличии договора – 0,688 ед., в условиях отсутствия – 0,643 ед.). Кроме того, существуют отрицательные последствия и для использования трудового потенциала – среди работающих без трудового контракта по сравнению с остальными реже встречается перевыполнение норм выработки и сдача работы высокого качества с первого предъявления, несколько чаще распространены опоздания, прогулы, срывы в работе, принятие ошибочных решений.

Несмотря на данные отрицательные последствия, распространенность различных форм неустойчивой занятости среди населения России растет и, судя по официальным данным, оценивается на уровне 10%. Однако по расчетам, например, О.В. Си-

Таблица 10. Реализация трудового потенциала и отдельных его компонентов в зависимости от количества отработанных дней в месяц

Компоненты трудового потенциала	Год	Количество отработанных дней за месяц		
		Ниже среднего (до 9 часов)	Среднее (10 – 19 часов)	Выше среднего (более 20 часов)
Физическое здоровье	2009	0,459	0,457	0,491
	2011	0,561	0,568	0,593
Психическое здоровье	2009	0,439	0,448	0,493
	2011	0,578	0,578	0,599
Когнитивный потенциал	2009	0,346	0,379	0,380
	2011	0,461	0,484	0,527
Творческие способности	2009	0,266	0,279	0,320
	2011	0,380	0,383	0,441
Коммуникабельность	2009	0,453	0,490	0,513
	2011	0,588	0,602	0,617
Культурный уровень	2009	0,386	0,426	0,454
	2011	0,503	0,499	0,532
Нравственный уровень	2009	0,452	0,487	0,504
	2011	0,595	0,622	0,618
Потребность в достижении	2009	0,337	0,328	0,365
	2011	0,434	0,436	0,486

Источник: Данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

нявской, количество занятых в неформальном секторе достигает порядка 20%. То есть фактически объемы неустойчивой и неформальной занятости остаются недооцененными. Существующие расхождения между данными официальной статистики и социологических исследований актуализируют, во-первых, выявление критериев, с исполь-

зованием которых осуществлялась бы идентификация населения с теми, кто вовлечен в разные формы неустойчивой занятости, во-вторых, с определением их социально-демографических характеристик, в-третьих, с выявлением особенностей их трудового поведения и различий в результатах трудовой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Багирова, А. П. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки [Текст] : монография / А. П. Багирова, И. И. Турсукова. – Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 78 с.
2. Вагнер, А. Прекаризация и атипичная занятость женщин и мужчин в Германии и Европе [Электронный ресурс] / А. Вагнер. – Режим доступа : <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10924.pdf>
3. Вишневская, Н. Законодательство о защите занятости и его влияние на функционирование рынка труда [Электронный ресурс] / Н. Вишневская. – Режим доступа : <http://www.liberal.ru/articles/cat/879>
4. Вишневская, Н. Т. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация [Текст] : препринт / Н. Т. Вишневская, Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2007. – 80 с.
5. Гимпельсон, В. Е. Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность [Текст] : препринт / В. Е. Гимпельсон. – М. : ГУ ВШЭ, 2004. – 32 с.
6. Гулин, К. А. Трудовой потенциал региона [Текст] : монография / К. А. Гулин, А. А. Шабунова, Е. А. Чекареева. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2009. – 84 с.
7. Задумкин, К. А. Региональная инновационная система: теория и практика формирования [Текст] : монография / К. А. Задумкин, И. А. Кондаков. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2008. – 72 с.
8. Ильин, В. А. Качество трудового потенциала населения Вологодской области [Текст] : монография / В. А. Ильин, Н. А. Смирнова, Я. Б. Тимофеева. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – 76 с.
9. Карабчук, Т. С. Непостоянная занятость и социальная стратификация [Текст] / Т. С. Карабчук // Социологический журнал. – 2009. – № 3. – С. 55–77.
10. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/2-finalnij%20maket%20Nestandardna%20zanyatist.pdf>
11. Ощепков А. Ю. Гендерные различия в оплате труда в России [Текст] : препринт / А. Ю. Ощепков. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 52 с.
12. Рабочее время и неполная занятость в странах ОЭСР [Электронный ресурс] // Демоскоп Weekly. – № 107-108. – Режим доступа : <http://www.demoscope.ru/weekly/2003/0107/analit03.php>
13. Труд, занятость и человеческое развитие [Текст] : доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан. – Уфа, 2015. – 360 с.
14. Шевчук, А. В. Границы автономии: феномен «зависимой» самозанятости [Текст] / А. В. Шевчук // Социологический журнал. – 2010. – № 4. – С. 35–51.
15. Яковлев, Р. А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы [Текст] / Р. А. Яковлев // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 4 (194). – С. 8–17.
16. Part-time employment rate [Electronic resource]. – Available at : <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>
17. Temporary employment [Electronic resource]. – Available at : <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Устинова Ксения Александровна – кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территории Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Гордиевская Александра Николаевна – инженер-исследователь отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территории Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: alessu85@mail.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Ustinova K.A., Gordievskaya A.N.

FLUCTUATING EMPLOYMENT: LIMITATIONS TO THE REPRODUCTION OF LABOR POTENTIAL

The article substantiates the relevance of research into precarious employment and the prevalence of its different forms among population. The authors show the causes that lead to an increase in demand for precarious work, they include the upgrading of technologies and workplaces, small business development, the desire of employers to minimize the costs of fulfilling social obligations and observance of labor rights. The article highlights forms of precarious employment, which include part-time work, temporary work for a certain period, and work outside employment, self-employment and others. Using official data in their dynamics and in territorial breakdown (by countries included in the Organization for Economic Cooperation and Development), the authors analyze the prevalence of temporary, part-time employment and self-employment. The paper presents the dynamics of indicators that characterize employed people by type of employment contract and employed population by presence of additional work and readiness for secondary employment. It is shown that official estimates on the prevalence of precarious employment are lowered in comparison with the results obtained by some researchers, in particular, by O. V. Sinyavskaya. The authors reveal advantages and disadvantages of involving workers in precarious employment. The article pays much attention to the influence of various parameters of fluctuating employment (type of labor contract, number of days worked per month, participation in secondary employment) on the reproduction of labor potential of the population. The analysis carried out with the use of the data of the monitoring of labor potential quality in the Vologda Oblast has shown that those employed under the labor contract compared to those employed without it often go over the quota and perform high-quality work from the first presentation; tardiness, absenteeism, failures, wrong decision-making are less common in the former. In addition, the presence of “permanent” employment contract creates conditions for the formation of labor potential of higher quality, which positively affects the individual components of labor potential, in particular, creativity and cognitive potential.

Fluctuating employment, temporary employment, underemployment, self-employment, employment potential, implementation of labor potential.

REFERENCES

1. Bagirova A. P., Tursukova I. I. *Effektivnost' ispol'zovaniya gibkikh form zanyatosti na regional'nom rynke truda: teoriya i metodika otsenki: monografiya* [Efficiency of using flexible forms of employment on the regional labor market: theory and methodology of estimates: monograph]. Chelyabinsk: Izdatel'skii tsentr YuUrGU, 2014. 78 p.
2. Vagner A. *Prekarizatsiya i atipichnaya zanyatost' zhenshchin i muzhchin v Germanii i Evrope* [Precarious work and atypical employment of women and men in Germany and Europe]. Available at: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10924.pdf>
3. Vishnevskaya N. *Zakonodatel'stvo o zashchite zanyatosti i ego vliyanie na funktsionirovanie rynka truda* [Legislation on employment protection and its impact on the functioning of the labor market]. Available at: <http://www.liberal.ru/articles/cat/879>
4. Vishnevskaya N. T., Kapelyushnikov R. I. *Inforsment trudovogo zakonodatel'stva v Rossii: dinamika, okhvat, regional'naya differentsiatsiya: preprint* [Enforcement of labor legislation in Russia: dynamics, scope, regional differentiation: preprint]. Moscow: GU VShE, 2007. 80 p.
5. Gimpel'son V. E. *Vremennaya ili nepostoyannaya zanyatost' v Rossii: dannye, uroven', dinamika, rasprostranennost': preprint* [Temporary or non-permanent employment in Russia: data, level, dynamics, prevalence: preprint]. Moscow: GU VShE, 2004. 32 p.
6. Gulin K. A., Shabunova A. A., Chekmareva E. A. *Trudovoi potentsial regiona: monografiya* [Labor potential of the region: monograph]. Vologda: ISERT RAN, 2009. 84 p.
7. Zadumkin K. A., Kondakov I. A. *Regional'naya innovatsionnaya sistema: teoriya i praktika formirovaniya: monografiya* [Regional innovation systems: theory and practice of formation: monograph]. Vologda: VNKTs TsEMI RAN, 2008. – 72 s.
8. Ilyin V. A., Smirnova N. A., Timofeeva Ya. B. *Kachestvo trudovogo potentsiala naseleniya Vologodskoi oblasti: monografiya* [Quality of labor potential of the population in the Vologda Oblast: monograph]. Vologda: VNKTs TsEMI RAN, 1998. 76 p.
9. Karabchuk T. S. *Nepostoyannaya zanyatost' i sotsial'naya stratifikatsiya* [Non-permanent employment and social stratification]. *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological journal], 2009, no. 3, pp. 55–77.
10. *Nestandartnaya zanyatost' v Ukraine: sotsial'nye riski i kontr-strategii profsoyuzov* [Non-standard employment in Ukraine: social risks and counter-strategies of trade unions]. Available at: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/2-finalnij%20maket%20Nestandartna%20zanyatist.pdf>
11. Oshchepkov A. Yu. *Gendernye razlichiya v oplate truda v Rossii: preprint* [Gender differences in wages in Russia: preprint]. Moscow: GU VShE, 2006. 52 p.
12. *Rabochee vremya i nepolnaya zanyatost' v stranakh OESR* [Working time and part-time employment in OECD countries]. *Demoskop Weekly* [Demoscope Weekly], no. 107–108. Available at: <http://www.demoscope.ru/weekly/2003/0107/analit03.php>
13. *Trud, zanyatost' i chelovecheskoe razvitie: doklad o razvitiy chelovecheskogo potentsiala v Respublike Bashkortostan* [Labor, employment and human development: a report on human development in the Republic of Bashkortostan]. Ufa, 2015. 360 p.
14. Shevchuk A. V. *Granitsy avtonomii: fenomen "zavisimoi" samozanyatosti* [Boundaries of autonomy: the phenomenon of "dependent" self-employment]. *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological journal], 2010, no. 4, pp. 35–51.
15. Yakovlev R. A. *Neustoichivaya zanyatost' i regulirovanie minimal'noi zarabotnoi platy* [Fluctuating employment and regulation of minimum wages]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Standard of living of the population of Russian regions], 2014, no. 4 (194), pp. 8–17.
16. *Part-time employment rate*. Available at: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>
17. *Temporary employment*. Available at: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Ustinova Kseniya Aleksandrovna – Ph.D. in Economics, Research Associate at the Department of Living Standards and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.

Gordievskaya Aleksandra Nikolaevna – Research Engineer at the Department of Living Standards and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: alessu85@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.