ISSN 2076-8915 (Print)
ISSN 2409-9007 (Online)

Научный журнал

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ

№ 1 (93)
2018



http://pdt.vscc.ac.ru

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Вологодский научный центр Российской академии наук»



ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ

Издается с 1997 года
Выпуск 1(93)

Вологда ◆ 2018

Журнал издается с 1997 года

Периодичность выхода журнала – 6 раз год.

Решением Минобрнауки журнал «Проблемы развития территории» включен в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук по научным специальностям: 08.00.00 – экономические науки, 22.00.00 – социологические науки.

Журнал размещается в следующих реферативных и полнотекстовых базах данных: OCLC WorldCat, EBSCO, ROAR, BASE, OpenAIRE, RePEc, Ulrich's Periodicals Directory, ВИНИТИ РАН, Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).

Все статьи проходят обязательное рецензирование. Высказанные в статьях мнения и суждения могут не совпадать с точкой зрения редакции. Ответственность за подбор и изложение материалов несут авторы публикаций.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ

Рецензируемый научно-практический журнал, охватывающий широкий круг вопросов социально-экономического развития территорий.

Основная цель издания журнала – предоставление широким слоям научной общественности и практическим работникам возможности знакомиться с результатами научных исследований в области научного обеспечения экономики территорий, принимать участие в обсуждении этих проблем. В числе основных тем – проблемы развития территорий, региональная и отраслевая экономика, социально-экономическое развитие территорий, вопросы формирования доходов региональных бюджетов и рационализации расходов, инновационная экономика, актуальные вопросы развития АПК.

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Гулин К.А., д. э. н., доцент (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ СОВЕТ ЖУРНАЛА

Аритон Доинита, проф. (Университет Дунэрея Галати, Румынское агентство по обеспечению качества в высшем образовании, Бухарест, Румыния)

Буккиарелли Эдагардо, д. э. н., проф. (университет «Габриэле д'Аннунцио», Пескара, Италия)

Дюран Седрик, адъюнкт-проф. (Университет Париж 13 (Университет Париж-Север), Вильтанез, Франция)

Ковач Томаш, д. э. н., адъюнкт-проф. (Школа бизнеса Будапешта, Колледж международного менеджмента и бизнеса, отделение методологии и эконометрии, Будапешт, Венгрия)

Котилайнен Юха, доктор наук, проф. (Университет Восточной Финляндии, Йоэнсуу, Финляндия)

Котляров И.В., д. с. н., проф. (Институт социологии Национальной академии наук Беларуси, Минск, Беларусь)

Сакал Петер, доктор философии, проф. (Словацкий технический университет, Трнава, Словакия)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ ЖУРНАЛА

Афанасьев Д.В., к. с. н., доцент (Череповецкий государственный университет, Череповец, Россия)

Доброхлеб В.Г., д. э. н., проф. (Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Москва, Россия)

Жгулёв Е.В., к. э. н., доцент (Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия)

Жихаревич Б.С., д. э. н., проф. (Институт проблем региональной экономики РАН, Санкт-Петербург, Россия)

Ильин В.А., д. э. н., проф., член-корреспондент РАН (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

Лаженцев В.Н., член-корреспондент РАН (Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научного центра УРО РАН, Сыктывкар, Россия)

Малков Н.Г., к. т. н., доцент (Вологодская государственная молочно-хозяйственная академия имени Н.В. Верещагина, Вологда, Россия)

Попов Е.В., член-корреспондент РАН (Институт экономики УрО РАН, Екатеринбург, Россия)

Сергеев А.М., д. с. н., проф. (Мурманский арктический государственный университет, Мурманск, Россия)

Соколов Л.И., д. т. н., проф. (Вологодский государственный университет, Вологда, Россия)

Суворов А.В., д. э. н., проф. (Институт народно-хозяйственного прогнозирования РАН, Москва, Россия)

Цветков В.А., член-корреспондент РАН (Институт проблем рынка РАН, Москва, Россия)

Шабунова А.А., д. э. н. (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Губанова Е.С., д. э. н., проф. (Вологодский государственный университет, Вологда, Россия)

Загребельный А.В., ответственный секретарь, к. ф. н. (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

Задумкин К.А., к. э. н. (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

Ильин В.А., д. э. н., проф., член-корреспондент РАН (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

Леонидова Г.В., к. э. н., доцент (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

Селин М.В., д. э. н. проф. (Вологодская государственная молочно-хозяйственная академия имени Н.В. Верещагина, Вологда, Россия)

Сычев М.Ф., к. э. н. (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

Теребова С.В., к. э. н., доцент (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

Третьякова О.В., заместитель главного редактора, к. ф. н. (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

Ускова Т.В, заместитель главного редактора, д. э. н., доцент (Вологодский научный центр РАН, Вологда, Россия)

ISSN 2076-8915 (Print)
ISSN 2409-9007 (Online)
Адрес в интернете: http://pdt.vscc.ac.ru

© ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ОТ РЕДАКЦИИ

Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А.
Неустойчивая занятость как барьер
эффективной реализации трудового потенциала 7

Загребельный А.В.
Об итогах издания журнала «Проблемы развития территории»
в 2017 году и задачах его развития на ближайшие годы 22

МОНИТОРИНГ ПЕРЕМЕН: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Социально-экономическая ситуация в Вологодской области 34

Цены на металлопродукцию 41

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ, ОТРАСЛЕЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОМПЛЕКСОВ

Карасева Л.А., Зинатулин А.М., Топалян М.Р.
Институционализация экономических интересов
в социально-экономическом проектировании развития территорий 42

Шаклеина М.В., Швецова К.Д., Шаклеин К.И.
Оценка влияния санкций на рынок мяса и мясной продукции в России:
анализ состояния и перспектив развития рынка 57

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Торцев А.М.
Инструментарий оценки эффективности государственного
управления региональным рыбохозяйственным комплексом 71

ЭКОНОМИКА ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

Гулин К.А., Дианов С.В., Антонов М.Б.
Агент-ориентированный подход
к реализации модели лесовосстановления 83

Селин В.М., Селина М.Н.
Единый сельскохозяйственный налог в рыболовстве.
Проблемы и суждения 98

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ТЕРРИТОРИЙ

Сосновская Н.А.
Семейные стратегии населения Республики Беларусь 111

Дементьева И.Н.
Теоретико-методологические подходы к изучению потребительского поведения 122
Белехова Г.В., Гордиевская А.Н.
Финансовое поведение населения: демографические особенности 133

АКТУАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ: ЦИФРЫ И ФАКТЫ

Морев М.В., Дементьева И.Н., Леонидова Е.Э.
Основные тенденции социального самочувствия населения Вологодской области в 2017 году 151

ХРОНИКА НАУЧНОЙ ЖИЗНИ

КОНФЕРЕНЦИИ, ЗАСЕДАНИЯ, СЕМИНАРЫ

С заседаний ученого совета 158

НОВЫЕ ИЗДАНИЯ ФГБУН ВОЛНЦ РАН

Гулин К.А., Мазилов Е.А., Кремин А.Е., Теребова С.В., Якушев Н.О.
Малое предпринимательство в экономике территорий 161
Общественно-политическая и электоральная активность молодежи: проблемы и пути повышения: материалы межрегиональной научно-практической конференции, 30 ноября – 1 декабря 2017 г., г. Вологда, г. Череповец 161
Молодые ученые – экономике: сб. научных трудов по итогам конкурса научно-исследовательских работ молодых ученых 162
Проблемы и перспективы развития научно-технологического пространства: материалы научной интернет-конференции, г. Вологда, 26–30 июня 2017 г. 163
Ускова, Т. В. Ворошилов Н.В.
Региональная политика по развитию муниципальных образований 163
Шабунова А.А., Калашников К.Н., Калачикова О.Н., Короленко А.В., Нацун Л.Н.
Российское здравоохранение: проблемы управления и эффективность 164
Морев М.В., Смолева Е.О., Дементьева И.Н., Каминский В.С., Молодов О.Б., Кожина Т.П.
Социальная консолидация регионального сообщества 164

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ 165

CONTENT

FROM THE EDITORIAL BOARD

Leonidova G.V., Chekmareva E.A.
Precarious Employment as a Barrier to Effective Implementation of Employment Potential 7

Zagrebel'nyi A.V.
On the Results of the Issue of Journal "Problems of Territory's Development" in 2017 and Its Development Objectives in the Coming Years 22

MONITORING OF CHANGES: MAIN TRENDS

Socio-economic situation in the Vologda Oblast 34

Prices for metal products 41

SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF TERRITORIES, BRANCHES, AND PRODUCTION COMPLEXES

Karaseva L.A., Zinatulin A.M., Topalyan M.R.
The Institutionalization of Economic Interests in the Socio-Economic Project Planning of Territorial Development 42

Shakleina M.V., Shvetsova K.D., Shaklein K.I.
Assessment of the Impact of Sanctions on the Market of Meat and Meat Products in Russia: Current State and Prospects for Market Development 57

EFFICIENCY OF PUBLIC AND MUNICIPAL ADMINISTRATION

Tortsev A.M.
Tools for Assessing Efficiency of Public Administration of Regional Fisheries Industry 71

ECONOMICS OF NATURE MANAGEMENT

Gulin K.A., Dianov S.V., Antonov M.B.
An Agent-Based Approach to Implementing the Model of Forest Restoration 83

Selin V.M., Selina M.N.
Unified Agricultural Tax in Fishery. Issues and Judgements 98

LIFE QUALITY AND HUMAN POTENTIAL OF TERRITORIES

Sosnovskaya N.A.
Family Strategies of the Population of the Republic of Belarus 111

Dement'eva I.N.
Theoretical and Methodological Approaches to Studying Consumer Behavior 122

Belekhova G.V., Gordievskaya A.N.
Population's Financial Behavior: Demographic Features 133

CURRENT NEWS: FIGURES AND FACTS

Morev M.V., Dement'eva I.N., Leonidova E.E.
Main Trends in the Social Well-Being
of the Vologda Oblast Population in 2017 151

CHRONICLES OF SCIENCE LIFE

CONFERENCES, MEETINGS, SEMINARS

From the Academic Council Sessions 158

NEW VOLRC RAS ISSUES

Gulin K.A., Mazilov E.A., Kremin A.E., Terebova S.V., Yakushev N.O.
Small business in territory's economy 161

Socio-political and electoral activity of young people: problems and ways
of improvement: proceeding of the inter-regional scientific conference,
November 30th– December 1st, 2017, Vologda, Cherepovets. 161

Young scientists – for the economy: collection of research papers
on results of competition of scientific research works of young scientists 162

Problems and prospects of development of the scientific and technological space:
proceeding of the scientific conference, Vologda, Russia, June 26–30th, 2017 163

Uskova T.V., Voroshilov N.V.
The regional policy on the development of municipal units 163

Shabunova A.A., Kalashnikov K.N., Kalachikova O.N., Korolenko A.V., Natsun L.N.
Russia's healthcare system: management issues and efficiency 164

Morev M.V., Smoleva E.O., Dement'eva I.N., Kaminskii V.S., Molodov O.B., Kozhina T.P.
Social consolidation of the regional community 164

GUIDELINES FOR THE AUTHORS 165

От редакции

УДК 331.104
ББК 65.240

© Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А.

НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК БАРЬЕР ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА[1]



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 невнимание 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, операционистов 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 масштабной 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, характеризуемым 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 разрабатывается 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.

Постопераистский (итал. «opera» – рабочий) 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-

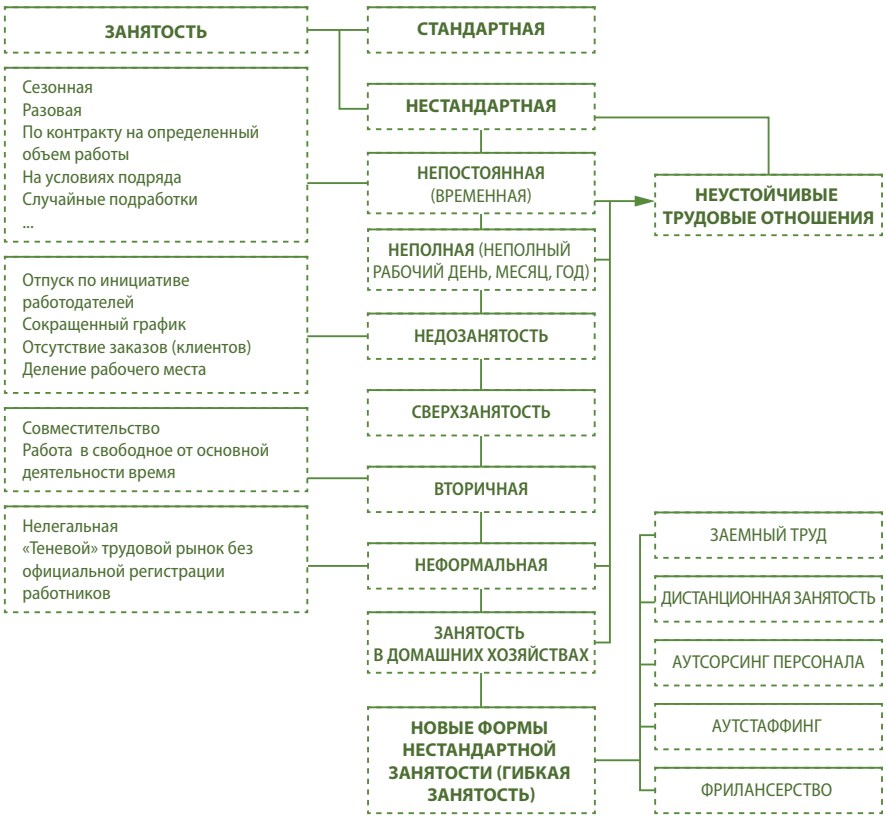


Рис. 1. Формы занятости

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. Веденеева. – 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 условия, 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 Лайкерта[3]. 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 таковые 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 ВолНЦ 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. – ВолНЦ РАН, 2016.
Примечание: в таблице приведено распределение ответов работающего населения Вологодской области в трудоспособном возрасте.

чествам 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)*.

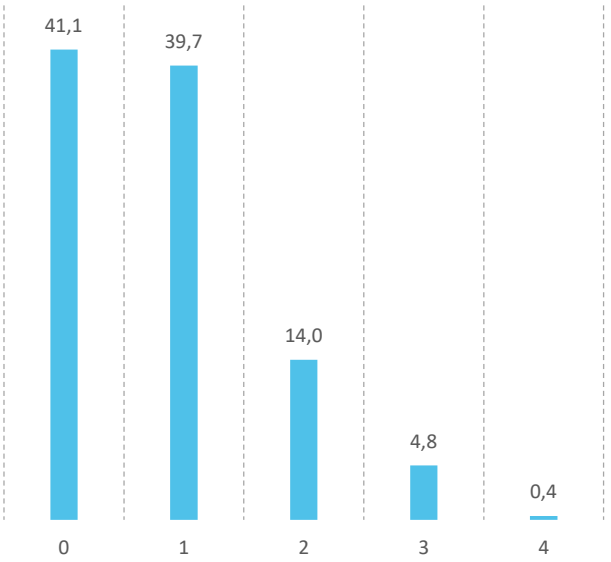


Рис. 3. Распределение работающего населения Вологодской области по числу признаков неустойчивой занятости, %

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-

Редакционная подготовка М.В. Чумаченко
Технический редактор, верстка И.В. Артамонов
Корректор В.М. Кузнецова

Дата выхода в свет 31.01.2018.
Формат 60 × 84 1/8. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 19,8. Тираж 500 экз. Заказ № 31
Свободная цена

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).
Свидетельство ПИ № ФС 77-71360 от 17 октября 2017 года.

Учредитель и издатель: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (ФГБУН ВолНЦ РАН)

Адрес редакции, издателя и типографии:
160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а, ФГБУН ВолНЦ РАН
Телефон: (8172) 59-78-03, факс (8172) 59-78-02
E-mail: common@vscc.ac.ru, pdt.isert@mail.ru