

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В РЕГИОНЕ

DOI: 10.15838/tdi.2019.5.50.8

УДК 331.5 | ББК 65.240

© Попов А.В.

ВЛИЯНИЕ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НА ПОЛОЖЕНИЕ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ



АНДРЕЙ ВАСИЛЬЕВИЧ ПОПОВ

Вологодский научный центр Российской академии наук

Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

E-mail: ai.popov@yahoo.com

ORCID: [0000-0002-4803-1354](https://orcid.org/0000-0002-4803-1354); ResearcherID: [I-8785-2016](https://orcid.org/I-8785-2016)

Прекаризация занятости представляет собой сложный, многогранный процесс дестабилизации трудовых отношений, который проявляется в снижении устойчивости положения работников и общества в целом. Несмотря на активное обсуждение последствий данного феномена в отечественной науке, количество конкретных эмпирических исследований остается достаточно малочисленным. В связи с этим мы попытались определить влияние прекаризации занятости на положение наемных работников в России с учетом фактора производственной среды. Отличие настоящей работы от других заключается в рассмотрении обозначенных вопросов сквозь призму отдельных форм закрепления трудовых отношений и занятости, где в качестве эталона выступили черты, присущие стандартным рабочим местам (бессрочный трудовой договор и занятость полный рабочий день на основной работе). Информационную базу составили материалы социологического опроса населения Северо-Западного федерального округа «Социокультурная модернизация регионов», проведенного ФГБУН ВолНИЦ РАН в 2017 году. В ходе анализа установлено, что, несмотря на принципиальные различия в вопросах организации труда в рамках различных форм закрепления трудовых отношений и занятости, показатели развития трудового потенциала имеют во многом схожие значения. Вместе с тем по ряду направлений реализация принципов стандартной модели занятости способствует сохранению устойчивости положения работников и обеспечивает более благоприятные профессиональные перспективы. В свою очередь современные тенденции в сфере социально-трудовых отношений во многом приводят к повышению интенсивности трудового процесса, что, как показали эмпирические данные, далеко не всегда отражается на уровне оплаты труда. При этом сами гибкие фор-

¹ Исследование подготовлено в рамках гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук № МК-3571.2019.6.

мы занятости являются крайне неоднородными по своей сущности и характеризуются различными условиями труда. Результаты проведенного анализа красноречиво свидетельствуют о необходимости продолжать изучение эффектов прекаризации занятости.

Занятость, трудовые отношения, прекаризация занятости, рынок труда, неустойчивая занятость, стандартная занятость, нестандартная занятость.

Введение

В последние десятилетия проблема прекаризации, или дестабилизации занятости, является одной из наиболее обсуждаемых тем в сфере социально-трудовых отношений. Причины этого кроются не только в ухудшении качества трудовой жизни, но и в возникновении негативных последствий для развития общества в целом. Если в случае с работниками это проявляется в снижении уровня оплаты труда [1], утрате социальных гарантий [2], неблагоприятных условиях труда [3], возникновении рисков потери работы [4], то в масштабах всей страны можно говорить о нарушении функционирования рынка труда², углублении социального неравенства и росте социальной эксклюзии [5], дестабилизации политической ситуации [6] и т. д. В результате процесс прекаризации все чаще рассматривается как многогранный феномен, затрагивающий различные стороны человеческой жизнедеятельности.

Несмотря на пристальное внимание академического сообщества к данной тематике, достаточно сложно утверждать о формировании консолидированной позиции на сущность прекаризации занятости и методах ее изучения. В настоящее время в этой области можно встретить самые разнообразные точки зрения и исследовательские подходы [7, с. 93–95], что накладывает серьезные ограничения на интерпретацию авторских изысканий. Как бы то ни было, многие ученые склонны считать, что в основе дестабилизации социально-трудовых отношений лежит распространение гибких форм заня-

тости [8, с. 271–273; 9, с. 6], которые делают положение работников заметно менее устойчивым по сравнению с привычным для индустриальной эпохи наймом на условиях полного рабочего времени и заключения бессрочного трудового договора с работодателем. Это становится особенно актуальным в условиях стремительной цифровизации экономики, когда все больше людей пользуются электронными платформами для прямого взаимодействия с клиентами, что зачастую также оборачивается снижением социальной защищенности³. В связи с этим нестандартные формы занятости могут использоваться для анализа последствий прекаризации занятости⁴.

Вместе с тем количество подобных исследований в отечественной науке весьма ограничено. Среди немногочисленных публикаций эмпирической направленности можно выделить работы, в которых оценивалось воздействие неустойчивости на трудовые доходы и удовлетворенность трудом работников [10], воспроизводство трудового потенциала [11; 12], уровень социального загрязнения [13], условия труда [14; 15]. В подавляющем большинстве случаев полученные результаты свидетельствовали об отрицательных эффектах прекаризации занятости. Однако возникает закономерный вопрос: является ли стандартная форма занятости наиболее привлекательной для работника?

Для проверки данного тезиса в рамках настоящей статьи мы попытались сравнить влияние различных форм закрепления тру-

² Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. ILO. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

³ Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. ILO. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

⁴ Необходимо подчеркнуть, что данное утверждение корректно только в отношении стран, где законодательно закрепились стандартная модель занятости, гарантирующая работникам определенный уровень социальной защищенности.

довых отношений и занятости на положение наемных работников в конкретных условиях внешней среды. При этом в качестве эталона выступили черты, присущие традиционной модели занятости: наличие бессрочного трудового договора и занятость полный рабочий день на основной работе. Преимущество выбранного подхода заключается в учете не только вопросов организации трудового процесса, но и характера взаимодействия между работником и работодателем. Информационную базу работы составили данные опроса населения Северо-Западного федерального округа «Социокультурная модернизация регионов», проведенного ФГБУН ВолНИЦ РАН в 2017 году⁵. Перечень форм закрепления трудовых отношений и занятости был определен в соответствии с особенностями методических положений социологического исследования.

Основные результаты

Результаты опроса показали, что такие черты стандартной модели занятости, как наличие бессрочного трудового договора (78%) и одного места работы с полным рабочим днем (94%) доминируют на российском рынке труда (табл. 1), что в полной мере соответствует выводам, полученным в более ранних исследованиях [16, с. 28]. Вместе с тем определенное развитие получили срочные контракты (7%) и практики работы на условиях устной договоренности (8%).

Что касается нетипичных форм занятости, то их масштабы невелики. Наибольшее представительство имеют сотрудники организаций, работающие неполный рабочий день (6%). За ними следуют внешние совместители, фрилансеры и сотрудники-аутстафферы⁶ [17], доля которых не превышает нескольких процентов. Примечательно, что последние две группы являются самыми молодыми с точки зрения возраста их участни-

ков (33,6 и 26,4 года соответственно). Напротив, наиболее опытными могут считаться работники, согласившиеся на неполную занятость (43,4 года).

Согласно опросным данным, люди по-разному оценивают условия труда в зависимости от формы закрепления трудовых отношений (табл. 2). Так, сотрудники, заключившие с работодателем постоянный или срочный трудовой договор, испытывают заметно большую удовлетворенность окружающей обстановкой нежели те, кто вынужденно/добровольно согласился выполнять должностные обязанности на условиях устной договоренности. Это касается всех рассматриваемых аспектов без исключения. При этом хуже всего обстоят дела с санитарно-гигиенической обстановкой, в то время как официально трудоустроенные работники относят ее к числу наиболее благоприятных факторов.

В разрезе форм занятости ситуация не столь однозначная. На первый взгляд, работники с полным рабочим днем, учитывая оценки выше, находятся в относительно комфортных условиях труда. По каждому из критериев более половины респондентов (от 57 до 60%) высказались положительно. При этом несколько хуже оценивают свое положение только сотрудники с неполной занятостью. В случае же внешнего совместительства, фриланса и даже заемного труда удовлетворенность условиями труда существенно выше, чем при полном рабочем дне. В частности, позитивные оценки фрилансеров варьируются от 72 (санитарно-гигиеническая обстановка) до 89% (безопасность), что может быть связано с возможностью работать в домашних условиях. Результат, полученный в отношении аутстафферов, требует проведения дополнительных исследований, поскольку заемный труд, как правило, не ведет к улучшению условий труда [14; 18].

⁵ Социологический опрос совершеннолетнего населения Северо-Западного федерального округа России «Социокультурная модернизация регионов» был проведен Федеральным государственным бюджетным учреждением науки «Вологодский научный центр РАН» в 2017 году. Анкетирование проходило в Вологодской, Мурманской, Калининградской и Новгородской областях, а также в Республике Карелии. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 3108 человек, ошибка выборки не превышает 5%.

⁶ Аутстаффинг (заемный труд) – вывод персонала за штат компании и оформление его в сторонней организации.

Таблица 1. Удельный вес и средний возраст работников в зависимости от форм закрепления трудовых отношений и занятости

	Удельный вес, %	Средний возраст, лет
Форма закрепления трудовых отношений		
Бессрочный трудовой договор	78,0	40,8
Срочный трудовой договор	7,4	42,6
Устная договоренность	7,5	38,4
Другие формы	7,1	41,5
Форма занятости*		
Полный рабочий день	94,2	40,7
Неполная занятость	5,8	43,4
Внешнее совместительство	2,9	38,1
Фриланс	1,0	33,6
Заемный труд	1,0	26,7

* Сумма ответов респондентов не равна 100%, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа.
 Источник: здесь и далее – рассчитано автором на основе данных опроса «Социокультурная модернизация регионов», ФГБУН ВолНЦ РАН, 2017 год.

Таблица 2. Удовлетворенность различными аспектами условий труда в зависимости от форм закрепления трудовых отношений и занятости, %

	Удовлетворенность			
	санитарно-гигиенической обстановкой	психологической обстановкой	технической оснащенностью	безопасностью
Форма закрепления трудовых отношений				
Бессрочный трудовой договор	62,1	57,3	61,3	59,8
Срочный трудовой договор	60,3	58,5	56,9	62,3
Устная договоренность	37,7	40,8	43,8	40,0
Форма занятости				
Полный рабочий день	60,2	56,8	60,0	58,8
Неполная занятость	55,9	51,0	55,9	53,9
Внешнее совместительство	69,2	53,8	63,5	59,6
Фриланс	72,2	77,8	77,8	88,9
Заемный труд	85,7	57,1	71,4	57,1

Весьма закономерно распределились ответы респондентов о предоставлении работодателями социальных гарантий по основному месту работу в зависимости от формы закрепления трудовых отношений (табл. 3).

При устной договоренности подавляющее большинство опрошенных (64%) говорили о полном отсутствии социальных обязательств со стороны работодателя. Только в отдельных случаях встречаются примеры обязательного социального страхова-

ния, оплаты временной нетрудоспособности (по 11% соответственно) и несколько чаще – предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска (22%). Официальное трудоустройство, напротив, является гарантией социальной защищенности. Это в равной степени касается как работы на постоянной основе, так и срочной занятости. В этом случае доля отрицательных ответов не превышает нескольких процентов (2 и 4% соответственно). При этом помимо обязательных гарантий неред-

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос «Какие социальные гарантии предоставляются работодателем по Вашему основному месту работы?» в зависимости от формы закрепления трудовых отношений, %

	Форма закрепления трудовых отношений		
	бессрочный трудовой договор	срочный трудовой договор	устная договоренность
Обязательное социальное страхование	90,5	89,3	11,4
Ежегодный оплачиваемый отпуск	90,9	84,0	22,0
Оплата временной нетрудоспособности	80,8	77,9	11,4
Оплачиваемый отпуск по беременности и родам	50,2	43,5	3,8
Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком	48,7	38,2	1,5
Оплачиваемый учебный отпуск	28,6	20,6	5,3
Частичная или полная оплата санаторно-курортного лечения	14,1	18,3	0,0
Добровольное медицинское страхование	19,9	23,7	3,0
Страхование жизни и здоровья	10,6	20,6	4,5
Частичная или полная оплата питания на работе	7,8	15,3	6,1
Дотации на транспорт (оплата топлива, техосмотра, страховки)	4,9	5,3	5,3
Оплата мобильной связи	7,5	5,3	3,0
Частичная или полная оплата пользования спортзалом, бассейном, фитнес-клубом	6,4	6,1	0,8
Социальные гарантии не предоставляются	2,0	3,8	63,6

ко устанавливаются и дополнительные: от оплаты физкультурно-оздоровительных мероприятий (6%) до добровольного медицинского страхования (20 и 24% соответственно).

Наиболее предпочтительной формой занятости с точки зрения социальной защищенности выступает полный рабочий день (табл. 4). В подобного рода условиях работники практически всегда реализуют свое право на социальные гарантии и компенсации (93%). Похожим образом обстоят дела и в отношении внешнего совместительства (92%), хотя распределение ответов респондентов по конкретным позициям несколько отличается. В ситуации с неполной занятостью удельный вес опрошенных, заявивших об отсутствии социальных гарантий, увеличивается до 18%. В частности, данной категории работников заметно реже предоставляются обязательное социальное страхование (66% против 84% среди тех, кто работает на условиях полной занятости), оплачиваемый отпуск по беременности и родам (25% против 47%), больничные листы (48% против 74%) и т. д.

К числу наиболее уязвимых на рынке труда можно отнести фрилансеров и аутстафферов, где доля отрицательных ответов достигает 29 и 21% соответственно. В этом отношении работники вынуждены надеяться прежде всего на себя. Хотя даже в этом случае более половины опрошенных отметили наличие обязательного социального страхования, ежегодного оплачиваемого отпуска и больничного по временной нетрудоспособности. Иные гарантии предоставляются существенно реже.

Среди различных форм закрепления трудовых отношений наименее устойчивой является занятость при заключении устной договоренности между работником и работодателем (табл. 5). По сравнению с бессрочными трудовыми договорами неформальная занятость, как правило, приводит к тому, что люди чаще вынуждены выполнять расширенный объем задач за ту же заработную плату (59% против 45%), соглашаться на уменьшение трудовых доходов (38% против 17%), брать неоплачиваемый отпуск (17% против 8%) и т. д., а сама

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос «Какие социальные гарантии предоставляются работодателем по Вашему основному месту работы?» в зависимости от формы занятости, %

	Форма занятости				
	полный рабочий день	неполная занятость	внешнее совместительство	фриланс	заемный труд
Обязательное социальное страхование	83,6	66,0	78,8	55,6	50,0
Ежегодный оплачиваемый отпуск	84,2	66,0	80,8	55,6	71,4
Оплата временной нетрудоспособности	74,4	47,6	76,9	55,6	50,0
Оплачиваемый отпуск по беременности и родам	45,6	25,2	40,4	44,4	28,6
Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком	43,3	29,1	42,3	44,4	28,6
Оплачиваемый учебный отпуск	25,8	6,8	28,8	27,8	7,1
Частичная или полная оплата санаторно-курортного лечения	13,9	2,9	13,5	5,6	0,0
Добровольное медицинское страхование	19,0	9,7	17,3	5,6	14,3
Страхование жизни и здоровья	11,2	3,9	9,6	0,0	28,6
Частичная или полная оплата питания на работе	8,5	7,8	7,7	11,1	14,3
Дотации на транспорт (оплата топлива, техосмотра, страховки)	5,0	3,9	13,5	5,6	0,0
Оплата мобильной связи	7,2	3,9	19,2	5,6	14,3
Частичная или полная оплата пользования спортзалом, бассейном, фитнес-клубом	5,9	1,9	5,8	0,0	7,1
Социальные гарантии не предоставляются	7,1	17,5	7,7	27,8	21,4

работа становится менее надежной, возникает угроза увольнения. В этом плане временные сотрудники занимают промежуточное положение, когда возможные риски носят умеренный характер.

Согласно мнению респондентов, неполная занятость, заемный труд и фриланс меньше всего соотносятся с тезисом об уверенности в завтрашнем дне (табл. 6). Почти каждый третий опрошенный (доля ответов варьируется от 28 до 32%) заявил о том, что за последние 12 месяцев он сталкивался с угрозой потерять рабочее место. Осознание уязвимости собственного положения подтверждалось и необходимостью уходить в неоплачиваемый отпуск, выполнять расширенный объем работ без увеличения заработка, делать менее интересную работу

и т. д. Среди обозначенных форм занятости характерно выделяется только фриланс, где практики сокращения размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени встречаются гораздо реже, что, по всей видимости, связано с определенностью контрактных отношений и относительной свободой действий.

Полный рабочий день и внешнее совместительство представляют собой наиболее стабильные формы занятости, где первая является абсолютным фаворитом. Несмотря на достаточно высокую частоту случаев выполнения менее интересной работы (33 и 60%) и расширенного объема задач за ту же заработную плату (45 и 69%), вероятность потерять рабочее место относительно невысока (18 и 21% соответственно).

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, случилось ли с Вами за последние 12 месяцев одно из следующих событий?» в зависимости от формы закрепления трудовых отношений, %

	Форма закрепления трудовых отношений		
	бессрочный трудовой договор	срочный трудовой договор	устная договоренность
Вынуждены делать менее интересную работу	32,3	38,9	44,7
Пришлось выполнять расширенный объем работ за ту же заработную плату	45,0	42,7	59,1
Вынуждены согласиться на уменьшение заработка, включая премии, надбавки, дополнительные выплаты	17,4	19,1	37,9
Пришлось перейти на сокращенное рабочее время	8,0	7,6	18,9
Вынуждены взять неоплачиваемый отпуск	8,4	15,3	17,4
Работа стала менее надежной, возникла угроза потерять рабочее место	17,3	22,1	26,5

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, случилось ли с Вами за последние 12 месяцев одно из следующих событий?» в зависимости от формы занятости, %

	Форма занятости				
	полный рабочий день	неполная занятость	внешнее совместительство	фриланс	заемный труд
Вынуждены делать менее интересную работу	33,2	48,5	59,6	66,7	64,3
Пришлось выполнять расширенный объем работ за ту же заработную плату	45,1	53,4	69,2	50,0	64,3
Вынуждены согласиться на уменьшение заработка, включая премии, надбавки, дополнительные выплаты	18,3	31,1	28,8	16,7	28,6
Пришлось перейти на сокращенное рабочее время	7,7	30,1	17,3	5,6	28,6
Вынуждены взять неоплачиваемый отпуск	9,2	16,5	5,8	27,8	21,4
Работа стала менее надежной, возникла угроза потерять рабочее место	18,0	32,0	21,2	27,8	28,6

Возвращаясь к формам закрепления трудовых отношений, мы можем увидеть, что заключение бессрочных договоров обращается для работника наилучшими профессиональными перспективами (табл. 7). Чуть менее оптимистичными могут считаться временные сотрудники, которые высказались хуже об общей востребованности в профессии (44 против 56%) и возможности получения достойной оплаты труда (33 против 38%). В ситуации же с временной занятостью лишь каждый четвертый работник

(доля ответов варьируется от 24 до 28%) уверен в своем будущем. Исключение составляют только взгляды на востребованность на профессиональном поприще, где высокие перспективы отметили 47% опрошенных.

В контексте форм занятости выше всего оценивают свои профессиональные перспективы фрилансеры и сотрудники-аутстафферы. По каждой из рассматриваемых позиций более чем каждый второй респондент высказался положительно (кроме возможности получения достойной оплаты

Таблица 7. Субъективное восприятие профессиональных перспектив в зависимости от форм закрепления трудовых отношений и занятости, %

	Профессиональные перспективы				
	востребованность в профессии	повышение квалификации	достойная оплата труда	карьерный рост	самореализация в профессии
Форма закрепления трудовых отношений					
Бессрочный трудовой договор	56,1	46,4	38,1	33,3	44,5
Срочный трудовой договор	44,3	45,8	32,8	32,1	44,3
Устная договоренность	47,0	28,0	27,3	24,2	27,3
Форма занятости					
Полный рабочий день	54,6	45,2	37,7	32,9	44,1
Неполная занятость	37,9	26,2	23,3	23,3	24,3
Внешнее совместительство	55,8	53,8	30,8	30,8	46,2
Фриланс	66,7	66,7	55,6	61,1	72,2
Заемный труд	78,6	50	42,9	57,1	50

труда среди последних). Причины подобного оптимизма могут быть связаны не только с преимуществами данных форм занятости по сравнению с другими, но и с возрастом их представителей (о чем было сказано ранее), что накладывает отпечаток на восприятие своего будущего.

Если внешнее совместительство и полный рабочий день можно отнести к группе со средним уровнем профессиональных перспектив, то неполная занятость выступает явным аутсайдером. По показателям повышения квалификации, достойной оплаты труда, карьерного роста и самореализации она во многом демонстрирует схожие результаты с трудовыми отношениями без заключения договора. Отличие заключается только в оценках востребованности в профессии, где занятые неполный рабочий день еще более пессимистичны (38 против 47%).

Рассмотренные выше условия внешней среды не могут не отразиться на использовании накопленных возможностей в трудовой деятельности. Для определения уровня реализации качества трудового потенциала

воспользуемся соответствующим инструментарием, разработанным в ФГБУН ВолНЦ РАН [19]. Суть методики заключается в математической обработке ответов на вопрос «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе?». При этом ответы переводятся в балльную шкалу от 1 (по минимуму) до 4 (на пределе своих возможностей). Далее полученные значения путем их деления на максимально возможное количество баллов преобразуются в индексы, характеризующие использование восьми базовых компонентов качества трудового потенциала [20, с. 23–24]. Для максимальной наглядности значения рассматриваемых индикаторов выражаются в процентном эквиваленте.

Согласно проведенным расчетам, вне зависимости от формы закрепления трудовых отношений различия в уровне реализации трудового потенциала практически не наблюдаются (в среднем 81–84%; табл. 8). Некоторая специфика прослеживается при обращении к его базовым качествам. Так, использование физического здоровья и коммуникабельности в большей

Таблица 8. Уровень реализации качества трудового потенциала в зависимости от формы закрепления трудовых отношений, %

	Форма закрепления трудовых отношений		
	бессрочный трудовой договор	срочный трудовой договор	устная договоренность
Физическое здоровье	81,5	83,8	87,5
Психическое здоровье	82,8	86,8	85,7
Когнитивный потенциал	83,8	84,5	77,3
Творческие способности	75,1	77,1	68,7
Коммуникабельность	86,7	89,5	89,3
Культурный уровень	85,7	88,3	87,9
Нравственный уровень	86,2	88,2	84,4
Потребность в достижении	72,6	70,2	67,2
Среднее значение	81,8	83,6	81,0

степени проявляется при неформальной занятости, а стремление к достижениям – при заключении бессрочного трудового договора. Если в первом случае данные особенности могут быть обусловлены отраслевой принадлежностью работников, то во втором – благоприятными условиями труда, обеспечивающими высокие профессиональные притязания. По всем остальным характеристикам лидерство демонстрируют временные работники, что, вероятно, связано с необходимостью строгого выполнения контрактных обязательств. В противном случае трудовой договор может быть не продлен.

Применительно к формам занятости уровень реализации трудового потенциала куда менее однороден (табл. 9). Наибольшие значения показателя характерны для фрилансеров (84%), а наименьшие – для сотрудников с неполным рабочим днем (78%). В разрезе базовых компонентов качества трудового потенциала можно выделить три группы работников, для которых характерна максимальная степень отдачи. Аутстафферы больше других используют физическое здоровье (88%) и карьерные возможности (80%), внешние совместители – творческие способности (83%) и культурный уровень (86%), фрилансеры – коммуникабельность (92%), нравственность (90%), психическое здоровье (89%) и когнитивный потенциал (86%).

Субъективные оценки производительности труда показывают, что работники, заключившие трудовой договор с работодателем, наиболее активны – 8,3 балла из 10 возможных (табл. 10). При этом по уровню оплаты труда они уступают временным сотрудникам (22,9 тыс. руб. против 24,7 тыс. руб.), которые, напротив, менее продуктивны (7,9 балла). В свою очередь неформальная занятость, несмотря на относительно высокую интенсивность труда, является наименее привлекательной с точки зрения среднего заработка (20,8 тыс. руб.).

Что касается форм занятости, то по показателю производительности труда к числу лидеров относится фриланс (8,4 балла), а аутсайдеров – заемный труд (7,3 балла). Как и в предыдущем примере, между субъективным восприятием собственной результативности и размером заработной платы отсутствует прямая взаимозависимость. Так, внешние совместители, оценивая интенсивность своего труда на 8,3 балла, зарабатывают 25,7 тыс. руб., в то время как аутстафферы с отдачей в 7,3 балла лишь немногим уступают по уровню оплаты труда (24,2 тыс. руб.).

В заключение скажем несколько слов о состоянии трудового потенциала в целом, которое оценивалось по аналогии с индикатором производительности труда. Согласно

Таблица 9. Уровень реализации качества трудового потенциала в зависимости от формы занятости, %

	Форма занятости				
	полный рабочий день	неполная занятость	внешнее совместительство	фриланс	заемный труд
Физическое здоровье	82,3	77,7	83,7	73,6	87,5
Психическое здоровье	83,7	78,2	84,1	88,9	83,9
Когнитивный потенциал	83,6	77,7	83,8	86,1	78,6
Творческие способности	74,8	70,9	83,2	79,2	69,6
Коммуникабельность	87,1	85,0	86,1	91,7	80,4
Культурный уровень	85,9	84,2	85,8	86,1	76,8
Нравственный уровень	85,9	84,2	87,0	90,3	85,7
Потребность в достижении	72,3	65,9	77,9	79,2	80,4
Среднее значение	82,0	78,0	84,0	84,4	80,4

Таблица 10. Субъективное восприятие производительности труда и размер среднемесячной заработной платы работников в зависимости от форм закрепления трудовых отношений и занятости

	Производительность труда, баллов	Среднемесячная зарплата, руб.
Форма закрепления трудовых отношений		
Бессрочный трудовой договор	8,3	22924,9
Срочный трудовой договор	7,9	24735,9
Устная договоренность	8,1	20867,9
Форма занятости		
Полный рабочий день	8,3	23201,2
Неполная занятость	7,5	17997,5
Внешнее совместительство	8,3	25712,8
Фриланс	8,4	21156,3
Заемный труд	7,3	24181,8

расчетам, достаточно сложно выделить различия в развитии качественных характеристик работников в зависимости от формы закрепления трудовых отношений (табл. 11). Средние значения интегрального показателя во многом схожи (7,9–8,0 баллов из 10 возможных). При рассмотрении базовых компонентов качества трудового потенциала незначительные особенности касаются только работников, занятых на условиях устной договоренности, продемонстрировавших относительно высокий уровень физического здоровья, а также работников, заключивших трудовой договор с работода-

телем, среди которых особого внимания заслуживают когнитивные способности и потребность в достижениях.

Среди различных форм трудовых отношений характерно выделяются только работники с неполной занятостью (табл. 12). В этом случае средний уровень развития накопленного потенциала составляет 7,4 балла, что заметно ниже, чем у других категорий (8,0–8,1 балла). В разрезе базовых качеств самые высокие оценки распределились между фрилансерами (психическое здоровье, когнитивные и творческие способности, коммуникабельность и нравственный

Таблица 11. Уровень развития качества трудового потенциала в зависимости от формы закрепления трудовых отношений, %

	Форма закрепления трудовых отношений		
	бессрочный трудовой договор	срочный трудовой договор	устная договоренность
Физическое здоровье	7,8	7,6	8,1
Психическое здоровье	8,0	8,0	7,9
Когнитивный потенциал	8,1	7,9	7,7
Творческие способности	7,5	7,6	7,5
Коммуникабельность	8,5	8,5	8,4
Культурный уровень	8,5	8,5	8,2
Нравственный уровень	8,6	8,5	8,4
Потребность в достижении	7,1	6,7	6,6
Среднее значение	8,0	7,9	7,9

Таблица 12. Уровень развития качества трудового потенциала в зависимости от формы занятости, %

	Форма занятости				
	полный рабочий день	неполная занятость	внешнее совместительство	фриланс	заемный труд
Физическое здоровье	7,9	7,1	7,5	7,4	8,2
Психическое здоровье	8,1	7,4	7,6	8,2	7,9
Когнитивный потенциал	8,1	7,4	8,1	8,3	7,6
Творческие способности	7,5	6,8	7,8	7,9	7,7
Коммуникабельность	8,5	8,0	8,5	8,7	8,3
Культурный уровень	8,5	8,0	8,4	8,3	8,6
Нравственный уровень	8,6	8,2	8,5	8,8	8,5
Потребность в достижении	7,1	6,3	7,5	7,2	8,3
Среднее значение	8,0	7,4	8,0	8,1	8,1

уровень) и аутстафферами (физическое здоровье, культурный уровень и потребность в достижениях).

Заключение

Таким образом, проведенный анализ показал, что реализация принципов стандартной модели занятости, обозначенных в настоящем исследовании (бессрочный трудовой договор и полный рабочий день на основной работе), способствует сохранению устойчивости положения работников и обеспечивает благоприятные профессиональные перспективы. В частности, это проявляется в том, что трудящиеся испытывают относительно высокую удовлетворенность окружающей обста-

новкой, практически всегда реализуют свое право на социальные гарантии и компенсации, реже сталкиваются с необходимостью выполнять расширенный объем работ без соответствующего увеличения трудовых доходов, уйти в неоплачиваемый отпуск, соглашаться на уменьшение заработка и т. д. При этом возможности профессионального и карьерного роста у них, как правило, выше.

В то же время современные тенденции в сфере социально-трудовых отношений, характеризующиеся распространением атипичных форм занятости (фриланс, заемный труд, неполная занятость, внешнее совместительство), во многом приводят к повышению интенсивности трудового процесса и реа-

лизации накопленного потенциала, хотя это далеко не всегда отражается на уровне оплаты труда. Данные социологического опроса показали, что нестандартные трудовые отношения не так часто встречаются на практике и являются крайне неоднородными по своей сущности. С точки зрения социальной защищенности внешнее совместительство имеет много общего с полной занятостью на одной работе. Фриланс и заемный труд в основном представлены молодежью, вынужденной надеяться только на себя. Неполная занятость занимает пограничное положение и гарантирует работникам определенный уровень социальной защищенности, который сочетается с невысокими заработками и серьезными ограничениями на возможности профессиональной самореализации.

Учет обозначенных нами особенностей положения работников является чрезвы-

чайно важным в интересах реализации общенациональной идеи по повышению производительности труда, закреплённой в приоритетной программе «Повышение производительности труда и поддержка занятости»⁷. С одной стороны, большое значение должно отводиться обеспечению достойных условий труда в ракурсе угроз и вызовов прекаризации, поскольку данные вопросы непосредственно связаны с использованием накопленных знаний, навыков и умений людей в процессе труда. С другой стороны, распространение нестандартной занятости как объективного процесса флексибилизации глобального рынка труда диктует необходимость разработки механизмов ее регулирования и, в частности, совершенствования трудового законодательства в части регламентации новых форм трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook S., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The Precarity Penalty. *The impact of employment precarity on individuals, households and communities – and what to do about it*. Toronto: PEPSO, 2015. 200 p.
2. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений / В.Н. Бобков [и др.] // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 5. С. 13–26.
3. Luijkx A.R.C.M., Wolbers M.H.J. The impact of employment precarity on early labour market careers and family formation in the Netherlands. In: P. Barbieri (eds.). *Flexible employment and the welfare state in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar, 2018. Pp. 1–33.
4. Modena F., Sabatini F. I would if I could: Precarious employment and childbearing intentions in Italy. *Review of Economics of the Household*, 2012, vol. 10, pp. 77–97.
5. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. 350 с.
6. Standing G. *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011. 198 p.
7. Попов А.В., Соловьева Т.С. От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12. № 5. С. 90–101. DOI: 10.18721/JE.12507
8. Kalleberg A.L., Hewison K. Precarious Work and the Challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 2013, vol. 57 (3), pp. 271–278.
9. Cranford C.J., Vosko L.F., Zukewich N. Precarious Employment in the Canadian Labor Market: A Statistical Portrait. *Just Labour*, 2003, vol. 3, pp. 6–22.
10. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). С. 56–68. DOI: 10.12737/5645
11. Устинова К.А., Гордиевская А.Н. Неустойчивая занятость: ограничения воспроизводства трудового потенциала // Социальное пространство. 2016. № 3 (5). URL: <http://socialarea-journal.ru/article/1943>

⁷ Паспорт приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости»: утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 30.08.2017 № 9) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>

12. Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // Проблемы развития территории. 2018. № 1 (93). С. 7–21.
13. Федорова А.Э., Каташинских В.С., Дворжакова З. Прекаризация трудовых отношений как фактор социального загрязнения // Экономика региона. 2016. Т. 12. Вып. 3. С. 802–814. DOI: 10.17059/2016-3-16
14. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников / А. Ляпин [и др.]. М.: Центр социально-трудовых прав, 2007. 48 с.
15. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / кол. авт.; гл. науч. ред. В.Н. Бобков. М.: КНОРУС, 2018. 342 с.
16. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
17. Михайлов А.А., Тихонов А.И., Дегтярев Б.А. Аутстаффинг персонала как форма социально-трудовых отношений // Моск. экон. журн. 2019. № 8. URL: <https://qje.su/wp-content/uploads/2019/07/Nomer-8-2019-Arhiv-1.pdf>
18. Vasiliouk T. Decent Work Country Report – The Russian Federation. ILO. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_359814.pdf
19. Чекмарева Е.А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2012. 26 с.
20. Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. А.А. Шабуновой. Вологда: ФГБУН ВолНИЦ РАН, 2018. 192 с.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Андрей Васильевич Попов – кандидат экономических наук, научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: ai.popov@yahoo.com

Popov A.V.

INFLUENCE OF EMPLOYMENT PRECARIZATION ON THE EMPLOYEES' POSITION: SOCIOLOGICAL ASPECT

Precarization of employment is a complex, multifaceted process of labor relations destabilization manifesting itself in decreasing stability of the position of employees and society as a whole. Despite the active discussion of the phenomenon's consequences, there is rather few specific empirical studies concerning the subject in Russian science. In this regard, we have tried to determine the impact of employment precarization on the position of employees in Russia, taking into account the factor of the production environment. The difference between this research and others is to consider these issues through the prism of individual forms of labor relations and employment consolidation, where the standard features were inherent in standard jobs (indefinite employment contract and full-time employment at the main job). The infobase of the research is made up by the materials of sociological poll of the North Western Federal district's population "Socio-cultural modernization of the regions" conducted by the Vologda Research Centre of RAS in 2017. The analysis found that, despite the fundamental differences in the organization of labor in various forms of labor relations and employment

consolidation, the indicators of labor potential development have largely similar values. At the same time, in a number of areas, the implementation of the standard employment model principles contributes to the preservation of the employees' position stability and provides more favorable career prospects. In turn, modern trends in the sphere of social and labor relations largely lead to an increase of the labor process intensity, which, as shown by empirical data, is not always reflected in the level of wages. At the same time, flexible forms of employment themselves are extremely heterogeneous in nature and are characterized by different working conditions. The results of the analysis eloquently indicate the need to continue studying the effects of employment precarization.

Employment, labor relations, precarization of employment, labor market, unstable employment, standard employment, non-standard employment.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Andrey V. Popov – Ph.D. in Economics, Research Associate, Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: ai.popov@yahoo.com