

Для цитирования: Бобков В. Н., Квачев В. Г., Локтюхина Н. В., Риччери М. Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда // Экономика региона. — 2017. — Т. 13, вып. 3. — С. 672-683

doi 10.17059/2017-3-3

УДК 331.1, 331.526, 316.334.22

В. Н. Бобков^{а,б)}, **В. Г. Квачев**^{б)}, **Н. В. Локтюхина**^{б)}, **М. Риччери**^{в)}

^{а)} Всероссийский центр уровня жизни (Москва, Российская Федерация)

^{б)} Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (Москва, Российская Федерация; e-mail: kvachevvg@mail.ru)

^{в)} Европейский институт политических, экономических и социальных исследований (Рим, Италия)

КРИТЕРИИ, ВЕРОЯТНОСТЬ И СТЕПЕНЬ НЕУСТОЙЧИВОСТИ ЗАНЯТОСТИ С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА¹

В статье раскрыты вопросы глобальности прекаризации и обоснованы критерии неустойчивости занятости с учетом особенностей их проявления в Российской Федерации. Актуальность исследования обусловлена вариативностью подходов к содержанию неустойчивой занятости и необходимостью выработки ее оптимальных критериев с учетом особенностей национальных рынков труда. В работе использованы зарубежные и российские исследования по проблемам прекаризации и, что особенно ценно, результаты впервые проведенного осенью 2016 г. опроса российских экспертов в данной области. Экспертами были рассмотрены группы критериев по сроку контракта, по природе трудовых взаимоотношений, по неустойчивым условиям труда. Также экспертами было предложено оценить различные формы занятости, обладающие характеристиками неустойчивости. В результате проведенного исследования были выработаны обобщенные критерии, которые идентифицируют различные формы неустойчивости на рынке труда. Была выдвинута гипотеза о том, критерии Международной организации труда (МОТ) нуждаются в адаптации к российским реалиям при определении неустойчивой занятости, а сам феномен неустойчивой занятости необходимо определять с точки зрения вероятностного характера его различных проявлений. По результатам исследования определена значимость в российских условиях критериев неустойчивой занятости Международной организации труда (МОТ). Обоснован вероятностный характер неустойчивой занятости. Обоснована совокупность критериев неустойчивой занятости применительно к российским условиям путем уточнения принятых критериев, их дополнения, определения вероятности неустойчивости в различных формах занятости. Представлена структура критериальных стандартов идентификации неустойчиво занятого населения. Основные положения и выводы статьи могут быть использованы в качестве теоретико-методологической основы для определения масштабов неустойчивой занятости в России, а также для оценки степени неустойчивости занятости конкретного работника.

Ключевые слова: прекаризация, неустойчивая занятость, критерии неустойчивой занятости, неформальная занятость, виды занятости, формы занятости, степень неустойчивости занятости, экспертный опрос, сроки трудового контракта, природа трудовых взаимоотношений, неустойчивые условия труда

1. Введение

В современных условиях для раскрытия содержания трансформации экономического пространства и региональной динамики особую актуальность приобретают исследования проблем прекаризации занятости (англ. *employment precarity (precarious)*), или, в терминологии российских авторов, неустойчивой занятости [1, 5, 8, 9, 11]. Суть неустойчивой (не-

стабильной) занятости состоит в расширении вынужденных для работника социально-экономических отношений занятости на условиях срочных, гражданско-правовых и иных договоров, а также при неформальной занятости в формальной экономике, скрытом производстве, при незаконной деятельности и безработице [2–8, 11, 15]. Явления нестабильной занятости и социальной прекаризации происходят в рамках ощущающегося во всем мире процесса капиталистической глобализации [13].

В настоящем исследовании предпринята попытка определения критериальных стан-

¹ © Бобков В. Н., Квачев В. Г., Локтюхина Н. В., Риччери М. Текст. 2017.

дартов неустойчивой занятости, вероятности ее возникновения и степени неустойчивости с учетом особенностей российского рынка труда.

2. Теория

Капиталистическая глобализация является отражением хаоса. Существующие правила ослабевают, возникают новые противоречия, возможности и ограничения. Ричард Сеннетт указывает, что краткосрочные обязательства в современной экономике сменяют господствовавшие ранее долгосрочные отношения [23]. Глобальная элита, глобальные игроки на рынках капитала в этих условиях имеют гораздо меньше ограничений, чем большинство людей, живущих, работающих и действующих в рамках традиционных национальных институтов [21].

Между трудом и капиталом возникают асимметричные отношения. Глобализованный капитал становится способен диктовать условия труда, который все еще преимущественно локализован в территориальных рамках. Это представляет собой источник огромной неопределенности в современном обществе [24]. Между участниками рынка устанавливаются неопределенные отношения, которые оказывают колоссальное влияние на экономические, политические, культурные и иные системы как на национальном, так и на местном уровне [17].

Широко распространены попытки найти ответы на вопросы о путях улучшения качества общественных систем и их адаптации к новым условиям развития в самих внутренних противоречиях развития капиталистической глобализации и предоставить рекомендации для продвижения корректирующих действий в соответствии с требованиями качества роста. Теоретические аспекты неустойчивой занятости разрабатывали такие зарубежные исследователи, как У. Бек, З. Бауман, Г. Стэндинг, А. Каллеберг, Л. Воско, П. Херрманн и др.; в российской науке — П. В. Бизюков, В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. И. Разумова, О. И. Шкаратан и др.

Разрабатывается и альтернатива капиталистической глобализации, состоящая в эволюционном процессе ее преодоления и создании условий для формирования духовного, экологического, ноосферного социализма, в основу которого положены развитие человека, опережающее рост сложности современных технико-технологических и природных систем, закон кооперации человеческого сообщества в решении глобальных проблем современности и формирование научно-образовательных

обществ управляемой социоприродной эволюции [3, 12, 19, 20].

Нет сомнений в том, что непрерывное реформирование рынков труда — это результат новых форм глобальной конкуренции и технологического прогресса, что способствует как росту прекаризации, так и выработке способов ее преодоления [16, 18, 27].

Прекаризация может быть проиллюстрирована в разных условиях. Начальной точкой анализа может быть прекаризация, которая возникает на рабочих местах как аспект гибкой работы, подразумевающий негативное воздействие на работника [16, 22–25]. Как указывает М. Риччери, «феномен прекаризации принимает более точный смысл, когда начинают рассматриваться последующие преобразования, такие как профессиональная прекаризация (связана с истощением запаса знаний), экономическая прекаризация (связана с крайней бедностью), социальная прекаризация (связана с падением социальной мобильности, солидарности и участия), экзистенциальная прекаризация (связана с трудностями формулирования жизненных планов)» [10].

Чем шире разрастается прекаризация на рабочих местах, которая лежит в основе пирамиды прекаризации, тем больше современные общества накапливают напряжение и ощущают риски утраты слабого равновесия. В этом отношении итальянский ученый Ремо Бодеи указывает, что засилье частных интересов ведет к неспособности представления общего будущего [22].

Все эти глобальные предпосылки диктуют необходимость продолжения научного изучения прекаризованной (неустойчивой) занятости, которое могло бы стать эффективным инструментом анализа множества явлений, подпадающих под те или иные характеристики неустойчивости.

3. Методы и данные

С точки зрения методологии изучения неустойчивая занятость является сложным социально-экономическим явлением. Ее осмысление предполагает не только дедуктивный (теория), но и индуктивный метод изучения опыта, практики отклонения фактических социально-трудовых отношений от преобладающих стандартных, обусловленных бессрочными трудовыми договорами на основе полной рабочей недели, с последующим их синтезом [6].

Учитывая то, что в России уже сформировалось экспертное сообщество по проблематике неустойчивой занятости, и в целях обоснова-

ния ее критериальных стандартов авторами исследования впервые в России был организован и проведен осенью 2016 г. анкетный опрос экспертов на тему «Неустойчивая занятость в Российской Федерации» и обобщены его результаты (табл. 1). Всего было опрошено 35 экспертов, работающих в сфере науки и образования, трудового права, государственного управления, занятости и рынка труда. Эксперты представляют такие российские субъекты, как города Москва и Санкт-Петербург, Республика Башкортостан, Амурская, Воронежская, Саратовская, Свердловская, Челябинская области, а также города Екатеринбург, Новосибирск, Рязань, Севастополь и ряд др.

4. Модель

Неустойчивая занятость имеет два аспекта — организационно-технический и социально-экономический. Первый, организационно-технический, характеризует гибкость такой занятости, обусловленную изменениями технико-технологической основы современного производства товаров, услуг и информации, а второй, социально-экономический — вынужденность этих отношений для большинства работников из-за глобализации, обуславливающей их неготовность к конкуренции на рынках труда, недофинансирования социальных расходов со стороны работодателей, отсутствия адекватного национального трудового и социального законодательства. Поэтому, с точки зрения авторов исследования, добровольная работа на рабочем месте с признаками гибкой занятости не относится к неустойчивой занятости, даже если и имеет такие признаки. Неустойчивая занятость может охватывать любые сферы деятельности. Однако более широко она проявляется там, где наблюдается низкая конкурентоспособность работников. Она больше свойственна профессиональной деятельности с рутинными видами труда. Ей менее подвержены творческие виды профессионального труда.

При идентификации неустойчиво занятого населения авторы основываются на той модели, которая лежит в основе теории неустойчивой занятости — а это модель ненадежности, сомнительности, опасности, неустойчивости трудовых отношений (так можно трактовать английское слово «*precarious*»), сложившихся при гибких формах занятости. Построение модели неустойчивой занятости требует двух этапов исследования: во-первых, идентификацию ее критериев на теоретическом уровне, во-вторых, их верификацию с помощью эмпирического исследования.

5. Полученные результаты

5.1. Значимость критериев неустойчивой занятости МОТ и новые критерии

Достаточно распространенным является обращение к критериям прекаризации занятости, предложенное Международной организацией труда¹, что закономерно, учитывая задачи данной организации, формирующей международные стандарты политики в сфере социально-трудовых отношений. Именно критерии МОТ легли в основу экспертного опроса.

Проведенный опрос по тематике неустойчивой занятости позволяет вывести значимость критериев МОТ по оценке экспертов (табл. 2). Исходя из численности экспертов, согласившихся с тем или иным критерием, определена следующая оценочная шкала: от 90-до 100 % — «очень высокая значимость»; от 80 до 89 % «высокая значимость»; от 40 до 79 % — «средняя значимость»; от 0 до 39 % — «низкая значимость».

Как можно полагать на основании представленных данных, эксперты чаще всего были не согласны с отнесением к признакам неустойчивой занятости «контракта на фиксированный срок», а также «многосторонних отношений найма». У этих критериев — средняя значимость. Также близки к средней значимости такие индикаторы неустойчивой занятости, как «низкая заработная плата» и «наличие контракта на короткий срок». Полагаем, что такие результаты оценки критерием МОТ обусловлены российскими особенностями неустойчивой занятости.

Во-первых, особенности срочных трудовых договоров как критерия неустойчивой занятости в России связаны с тем, что российское трудовое законодательство (раздел III Трудового кодекса Российской Федерации) достаточно хорошо защищает права работника при заключении трудовых договоров на определенный срок (короткий и фиксированный срок в контексте критериев МОТ).

Во-вторых, особенности многосторонних отношений найма как критерия неустойчивой занятости могут быть связаны с тем, что Россия стала первой в мире страной, законода-

¹ ILO. 2012. 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. [Electronic resource]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (date of access: 18.02.2017).

Таблица 1

Значимость критериев неустойчивой занятости МОТ, исходя из оценок экспертов-участников опроса

Критерий	Доля экспертов, согласных с критерием	Значимость критериев
<i>Сроки контракта, в т. ч. следующие элементы:</i>		
контракт на фиксированный срок	71,4	Средняя
контракт на короткий срок	82,9	Высокая
временный труд	88,6	Высокая
сезонный труд	91,4	очень высокая
поденный труд	88,6	Высокая
случайный труд	94,3	
<i>Природа трудового взаимоотношения, в т. ч. следующие элементы:</i>		
многосторонние отношения найма	57,1	Средняя
скрытые отношения найма	91,4	очень высокая
фиктивная самозанятость	85,7	Высокая
субподрядные контракты	85,7	Высокая
агентские контракты	85,7	Высокая
<i>Неустойчивые условия труда, в т. ч. следующие элементы:</i>		
низкая заработная плата	80	Высокая
слабая защищенность от прекращения трудовых отношений	91,4	очень высокая
отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью	97,1	очень высокая
отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте	94,3	очень высокая

тельно запретивший так называемый заемный труд, суть которого именно в многосторонних отношениях найма, когда человек заключает договор с частным кадровым агентством, которое отдает его труд «взаимы», «в аренду» работодателю.

В-третьих, сомнения в низкой заработной плате как критерии неустойчивой занятости могут быть обусловлены тем, в России на протяжении всего периода рыночных отношений низкая заработная плата является своего рода

стандартом трудовых отношений. Речь идет о крайне низких минимальных государственных гарантиях по оплате труда, то есть том минимуме заработной платы, ниже которого работодатель не имеет права выплачивать работнику.

Новыми предложенными экспертами особенностями, на которые не указывает определение неустойчивой занятости МОТ, являются критерии, обусловленные занятостью вследствие мошеннических действий со стороны как работодателя, так и работника:

Таблица 2

Оценка экспертами форм неустойчивой занятости в рамках опроса

Форма неустойчивости занятости	Доля экспертов, согласных с отношением формы занятости к неустойчивой занятости — оценка вероятности неустойчивой занятости, %	Качественная оценка вероятности неустойчивой занятости
Занятость на условиях срочных трудовых договоров	77,1	Высокая
Занятость на условиях неполного рабочего времени (неполная занятость)	77,1	Высокая
Занятость на условиях гражданско-правовых договоров	80,0	Высокая
Занятость на основе устной договоренности	97,1	Очень высокая
Случайная занятость	94,3	Очень высокая
Временная занятость	82,9	Высокая
Дистанционная занятость	45,7	Средняя
Агентская занятость	82,9	Высокая
Неформальная занятость	97,1	Очень высокая
Самозанятость	40,0	Средняя
Занятость в личном подсобном хозяйстве	31,4	Низкая

— сообщение работником и/или работодателем ложной информации о себе и (или) об условиях найма;

— сообщение недостоверной информации работника и работодателя друг другу по вопросам найма.

Следует отметить, что для России характерно разнообразие способов мошенничества, которые критерии МОТ не охватывают. К таким «мнимым» формам занятости относятся:

1. Мнимый испытательный срок, по результатам которого работнику не выплачивается заработная плата и с ним разрываются трудовые отношения под предлогом непрохождения испытательного срока.

2. Получение якобы тестового задания (например, еще на этапе собеседования), выполнение которого может потребовать значительных временных усилий от соискателя, результаты будут использованы работодателям, но не оплачены.

3. Обучение, которое до начала работы необходимо пройти соискателю за свои собственные средства, но затем трудоустройства может и не быть, так как соискатель, например, не сдал экзамен.

Специфика рассмотренных выше форм занятости в том, что соискатель может и не осознавать шаткость своего положения, быть уверенным в успешном трудоустройстве и профессиональных перспективах. Данное обстоятельство наводит на мысль, что все критерии неустойчивой занятости можно разделить на два типа:

Первый тип критериев неустойчивой занятости — осознаваемые работником. Понимая их, например, зная о работе на основе устной договоренности, работник отдает себе отчет в том, что находится в нестабильных трудовых отношениях. Такие признаки могут легко определяться на основании опросов работников.

Второй тип критериев неустойчивой занятости — не осознаваемые работником, из-за чего работник может иметь ложное ощущение стабильности своего положения.

Помимо указанных выше форм занятости, возникших в результате мошеннических действий работодателя, эксперты обратили внимание на занятость под риском увольнения, о которой работник может и не знать.

В целом, результаты анализа критериев неустойчивости занятости Международной организации труда позволяют сделать вывод, что такие критерии могут быть лишь основой для определения критериев неустойчивой занятости с учетом национальных особенностей.

В этом и есть суть рекомендаций МОТ, которые традиционно адаптируются с учетом специфики того или иного государства.

5.2. Критерии неустойчивой занятости через призму форм занятости, обладающей признаками неустойчивости

Для определения вероятности неустойчивой занятости авторы использовали результаты экспертного опроса, предприняв методологическое допущение — долю согласившихся экспертов, которые оценили вероятность прекаризации в той или иной форме занятости (табл. 2). При формализации качественной оценки неустойчивой занятости была предложена следующая оценочная шкала: от 90 до 100 % — «очень высокая вероятность»; от 70 до 89 % «высокая вероятность»; от 40 до 69 % — «средняя вероятность»; от 20 до 39 % — «низкая вероятность»; от 0 до 19 % — «очень низкая вероятность».

Очень высокая вероятность неустойчивой занятости, судя по данным опроса, характерна для «занятости на основе устной договоренности» (97,1 %), «неформальной занятости» (97,1 %), «случайной занятости» (94,3 %), что вполне ожидаемо, поскольку данные формы занятости не только практически всегда являются неустойчивыми, но и крайне негативны своими социально-экономическими последствиями.

Прежде всего, это касается занятости на основе устной договоренности, поскольку отсутствие трудового договора делает работника полностью незащищенным. Отсутствие бессрочного найма, оформленного официальным трудовым договором, «позволяет рассматривать широкий круг ситуаций, складывающихся в сфере, не отвечающей критериям стандартной занятости» [1]. Высокая вероятность неустойчивости неформальной занятости, понятна, так как эти трудовые отношения полностью выведены за рамки трудового законодательства. По данным Росстата в 2015 г. в неформальном секторе было занято 14827 тыс. чел., что составило 20,5 % общей численности занятого населения¹.

Среди форм занятости с высокой вероятностью неустойчивости обратим внимание на агентскую занятость. Дело в том, что на основании оценки экспертами критериев неустойчивой занятости МОТ критерий «много-

¹ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: www.gks.ru. (дата обращения: 15.02.2017).

сторонние отношения найма» определен ими как критерий средней значимости. Вместе с тем агентская занятость по своей сути и есть многосторонние отношения найма, так как это один из видов временной занятости, заключающийся в использовании предприятиями внешних работников агентств занятости (предприятий-провайдеров), нанимающих работников с целью предоставления их предприятиям на условиях лизинга и (или) аутстаффинга. В этом эксперты проявили противоречивость оценок. Данное обстоятельство повышает значимость многосторонних отношений найма как критерия неустойчивой занятости.

Что касается форм занятости со средней вероятностью неустойчивости, то средняя, но очень близкая к низкой оценка вероятности неустойчивости самозанятости, по-видимому, обусловлена следующим. Самозанятые, численность которых, по данным Росстата, в 2015 г. составила 4012 тыс. чел.¹, относятся к категории «занятых не по найму». Самозанятость, по-видимому, дает работнику больше возможности выбора, поскольку он же сам и является себе работодателем. На величине оценок экспертами степени вероятности прекаризации этой формы занятости могла сказаться и правовая неурегулированность в российском законодательстве самого понятия «самозанятость».

Средняя вероятность неустойчивости дистанционной занятости может быть обусловлена возможностями по ее регулированию, предусмотренными российским трудовым законодательством, а с другой стороны, многочисленными причинами ее ненадежности и проявления в неформальных трудовых отношениях.

При рассмотрении форм занятости с низкой вероятностью неустойчивости обращает на себя внимание низкая оценка вероятности неустойчивой занятости в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ). По оценкам российских ученых, личные подсобные хозяйства представляют собой необычный экономический, социальный и культурный феномен, которому трудно подыскать прямые аналоги в экономической истории других стран [7].

Эксперты назвали иные формы занятости, которые, по их мнению, могли бы считаться неустойчивыми. Из общего массива предложений выделяются следующие, отличающиеся от остальных:

— «вынужденная» занятость, работа только ради денег, содержания семьи, а не по призванию;

— работники, которые формально работают полный день, но работают не по специальности, особенно на позициях, требующих меньшей квалификации, чем предусмотренная полученным человеком образованием («уборщицы с высшим образованием»);

— прекаризация среднего класса — внешне пока еще благополучные работники, часто работают под постоянным риском увольнения и (или) снижения зарплаты, не имеют возможности повышать квалификацию.

В данных формулировках речь идет о внешне устойчивых формах занятости, которые могут быть вполне благоприятны для работника с точки зрения условий и оплаты труда, но не приносить профессионального удовлетворения и даже приводить к профессиональному выгоранию. Определить подобные типы занятости можно только на основе оценок (зачастую субъективных) работниками состояния своей занятости.

Следует также отметить, что для работника есть разные варианты «пребывания» в той или иной форме неустойчивой занятости. Соответствующие трудовые отношения могут обладать признаками либо только одной формы неустойчивой занятости, либо нескольких ее форм. Во втором случае «вероятности неустойчивости» накладываются друг на друга и усиливаются, иногда многократно, что надо учитывать при определении степени неустойчивости занятости.

5.3. Обобщенные критерии неустойчивой занятости, определение вероятности и степени ее неустойчивости

Для решения данных задач авторы исходили из следующих принципов:

1. Применение критериев неустойчивой занятости в практической деятельности. Они должны быть простыми для понимания и их должно быть немного. Практики в сфере государственного управления должны иметь возможность, используя эти критерии, проводить количественное оценивание неустойчивой занятости.

2. Необходимость определять степень вероятности неустойчивой занятости. Одна и та же форма занятости может при одних обстоятельствах быть прекаризованной, при других — не прекаризованной. Для этого каждому из критериев неустойчивой занятости целесообразно присваивать весовое значение: большая вероятность возникновения неустойчивой занятости при выполнении критерия — большее значение критерия.

¹ Там же.

3. Необходимость учитывать при формулировании критериев неустойчивой занятости оценку работниками состояния своей занятости (устойчивая или неустойчивая).

4. Целесообразность определения степени неустойчивой занятости, отражающей совокупность нескольких ее свойств.

Для обоснования обобщенных критериев неустойчивой занятости авторы оперировали следующими сведениями: оценка значимости критериев неустойчивой занятости МОТ, оценка вероятности неустойчивости в различных формах занятости, ключевые критерии неустойчивой занятости, обоснованные в исследованиях российских авторов, предложенные экспертами новые критерии и формы неустойчивой занятости. С учетом изложенных принципов и доступных для применения сведений авторами проведен ряд итераций по упрощению критериев МОТ и более полному учету иных критериев, а также определению вероятности и степени неустойчивой занятости:

1. Критерии МОТ «контракт на фиксированный срок» и «контракт на короткий срок» объединены и как «занятость на условиях срочных трудовых договоров». Это в российских условиях понятный критерий, с учетом регулирования данной формы занятости трудовым законодательством. Его усредненная оценка экспертами 77,4 % (усреднена авторами по оценкам «контракт на фиксированный срок», «контракт на короткий срок» и «занятость на условиях срочных трудовых договоров»).

2. Критерий МОТ «субподрядные контракты» заменен на «занятость на условиях гражданско-правовых договоров» с учетом сходности для работника природы соответствующих отношений найма и понятности в российских условиях. Оценка — 82,8 % (усреднена по оценкам «субподрядные контракты» и «занятость на условиях гражданско-правовых договоров»).

3. Добавлены новые критерии, наиболее часто указываемые экспертами («занятость в период испытательного срока», «занятость в результате мошеннических действий») и выбранные нами из определений неустойчивой занятости: «вынужденный характер отношений занятости»¹. Оценка данных критериев мы определили как высокую — 90 %.

4. Учитывалась возможность совпадения критериев неустойчивой занятости МОТ и

известных форм неустойчивой занятости. В этом случае определялась усредненная оценка между критерием и соответствующей ему формой занятости. Так, усредненная оценка «временной занятости», равная 85,75 %, сложилась из усредненной оценки критерия «временный труд» (88,6 %) и формы занятости «временная занятость» (82,9 %). Аналогично была усреднена оценка для «случайной занятости».

5. Поскольку «агентская занятость» является формой «многосторонних отношений найма», исключен критерий «агентская занятость» и оставлен только критерий «многосторонние отношения найма». Оценка — 70,7 % (усредненная между «многосторонними отношениями найма», критерием «агентская занятость» и формой занятости «агентская занятость»).

6. Для форм занятости с низкой оценкой неустойчивости «дистанционная занятость», «самозанятость» и «занятость в личном подсобном хозяйстве» предусмотрена нулевая вероятность неустойчивости. Но, например, дистанционная занятость может быть неустойчивой, если выполняются другие условия (в т. ч., если дистанционная занятость основана на устной договоренности). Аналогично определяется вероятность неустойчивости для самозанятости и занятости в личном подсобном хозяйстве.

7. За соответствие критерию «низкая заработная плата» принята заработная плата ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, поскольку это официально установленный в России «порог бедности» работающего населения.

В результате была сформирована таблица 3, заполнение которой позволит для каждого конкретного работника определить вероятность неустойчивости его занятости, а суммирование этих вероятностей — определить степень неустойчивости занятости.

Данная таблица может быть использована как основа для анкеты, которую можно применять для выявления неустойчивой занятости работников, масштабов и содержания неустойчивой занятости в Российской Федерации. При проведении оценки вероятности неустойчивой занятости для работника таблицу 3 следует дополнить еще одним столбцом, в который, проводящий оценку эксперт, будет вносить конкретные количественные значения (баллы). Чем выше будет сумма баллов, тем выше будет степень неустойчивой занятости.

Кроме того, авторы настоящего исследования полагают необходимым сформировать согласованные базы данных о положении населе-

¹ Социальная политика, уровень и качество жизни. Словарь / под общ. ред. В. Н. Бобкова; 2-е изд. доп. и перераб. М.: ВЦУЖ; «Русаки», 2014. 409.

Таблица 3

Обобщенные критерии и степень неустойчивости занятости

Обобщенные критерии неустойчивой занятости	Количественная оценка вероятности неустойчивой занятости	Качественная оценка вероятности неустойчивой занятости	Способ определения критерия
<i>Сроки контракта</i>			
Случайный труд	94,3	очень высокая	На основе контракта
Сезонный труд	91,4	очень высокая	На основе контракта
Поденный труд	88,6	высокая	На основе контракта
Занятость в период испытательного срока	90,0	очень высокая	На основе контракта
Временная занятость	85,75	высокая	На основе контракта
Занятость на условиях срочных трудовых договоров	77,4	высокая	На основе контракта
<i>Природа трудовых взаимоотношений</i>			
Занятость на основе устной договоренности	97,1	очень высокая	Сведения от работника
Неформальная занятость	97,1	очень высокая	Нет регистрации в качестве юридического лица
Вынужденный характер трудовых отношений	90	очень высокая	Оценка работника
Занятость в результате мошеннических действий	90	очень высокая	Оценка работника
Занятость на условиях гражданско-правовых договоров	82,8	высокая	На основе контракта
Многосторонние отношения найма	70,7	высокая	На основе контракта
Скрытые отношения найма;	91,4	очень высокая	Сведения от работника
Фиктивная самозанятость	85,7	высокая	Сведения от работника
Дистанционная занятость	0	—	Сведения от работника
Самозанятость	0	—	Сведения от работника
Занятость в личном подсобном хозяйстве	0	—	Сведения от работника
<i>Неустойчивые условия труда</i>			
Низкая заработная плата	80,0	высокая	Если заработная плата ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения
Слабая защищенность от прекращения трудовых отношений	91,4	очень высокая	Оценка работника
Отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, ассоциирующимся со стандартной занятостью	97,1	очень высокая	Оценка работника
Отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте	94,3	очень высокая	Оценка работника
Сумма баллов — степень неустойчивости занятости	—	—	—

ния на российском рынке труда на основе баз данных Федеральной службы государственной статистики, Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ¹ (РМЭЗ), а также интернет-платформ «Работа в России», «HeadHunter» и «SuperJob».

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом — Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной

6. Заключение

Современная глобализация приводит к разрыву с долгосрочными перспективами и к асимметричным отношениям между ставшим глобальным капиталом и преимущественно локализованным национально-территориальными рамками трудом.

Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rhms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rhms>).

Глобальная неопределенность в условиях глобальной конкуренции порождает глобальную нестабильность и является источником рабочей, социальной и экзистенциальной прекаризации.

Прекаризованная (неустойчивая) занятость рассмотрена как феномен, порождающий ненадежность, сомнительность, опасность, неустойчивость трудовых отношений, отрицательно влияющих на работников, государство и общество.

Авторами с учетом российских и зарубежных исследований, мнений опрошенных экспертов даны оценки значимости критериев неустойчивой занятости МОТ и предложены новые критерии неустойчивой занятости, учитывающие специфику российских рынков труда.

Формы занятости, обладающие признаками неустойчивости, классифицированы в три группы по степени вероятности наличия признаков неустойчивой занятости.

Прикладной аспект результатов проведенного исследования состоит в том, что с учетом изложенных принципов и доступных для применения сведений авторами проведен ряд итераций по упрощению критериев МОТ и более полному учету иных критериев, а также определению вероятности отнесения занятости к неустойчивой и степени ее неустойчивости. Предложена разработочная таблица, позволяющая выявлять содержание и степень неустойчивой занятости работников, обобщать полученные данные и определять масштабы неустойчивой занятости в Российской Федерации.

Благодарности

Авторы статьи благодарят Российский научный фонд (РНФ) за поддержку в рамках научного проекта «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», № 16–18–10140.

Авторы статьи благодарят авторитетных экспертов — участников опроса на тему «Неустойчивая занятость в Российской Федерации» за уделенное время, высказанные мнения по данной проблематике и вклад в формулировку критериев неустойчивой занятости применительно к российской специфике.

Список источников

1. Бизюков П. В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. — М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. — 152 с.
2. Неустойчивость занятости. Негативные стороны современных социально-трудовых отношений / Бобков В. Н., Черных Е. А., Алиев У. Т., Курильченко Е. И. // Уровень жизни населения регионов России. — 2011. — № 5. — С. 13–26.
3. Ноосферизм — новый путь развития : в 2-х кн. / Под науч. ред. Г. М. Имамова, А. А. Горбунова. — СПб. : Астерион, 2017. — 920 с.
4. Вередюк О. В. Неустойчивость занятости. Теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. — 2013. — № 1. С. 25–32. — (5. Экономика).
5. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. — М. : ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с.
6. Занятость и социальная прекаризация в России. Введение в анализ / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова. — М. : ТЕИС, 2014. — 96 с.
7. Капелюшников Р. И. Занятость в домашних хозяйствах населения. — М. : ГУ ВШЭ, 2005. — 60 с.
8. Экономическая перспектива для работников. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников / Ляпин А., Нойнхедер Г., Шершукова Л., Бизюков П. — М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2007. — 48 с.
9. Матвеева Т. А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — № 3. — С. 56–68.
10. Риччери М. Социальная прекаризация и устойчивое развитие. Размышления на тему опасных противоречий // Уровень жизни населения регионов России. — 2015. — Т. 3. — № 1. — С. 3–37.
11. Сиянская О. В. Неформальная занятость в современной России. Измерение, масштабы, динамика. — М. : Поматур, 2005. — 55 с.
12. Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia / Bobkov V., Csoba J., Herrmann P. (Eds.). Bremen: Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014. — 264 p.
13. Bobkov V. N., Veredyuk O. V., Alijev U. Risks of Society Stability and Precarity of Employment: A Look at Russia // International Journal on Social Quality. — 2013. — Vol. 3. — Is. 1. — P. 241–258.
14. Hepp R.-D. Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation). / Westfälisches Dampfboot, 2012. — 386 p.
15. Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom / Herrmann P. Kalaycioglu S. (ed.). — Bremen: Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, 2011. — 187 p.
16. Lee Ch. K., Kofman Ye. The Politics of Precarity: Views Beyond the United States // Work and Occupations. — 2012. — No 39 (4). — P. 388–408. DOI: 10.1177/0730888412446710.

17. Lehtonen M. Social Interface of sustainable Development: Capabilities, Social Capital, Institutions // Ecological Economics. — 2004. — No 9. — P. 199–214. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2004.03.019.
18. Meadows H. W., Meadows D. L., Randers J., Behrens III W. W. The limits to Growth. A Report for the Club of Rome's Project on the Predicaments of Mankind, New York Universe, 1972. — 205 p.
19. Rifkin J. The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. — Putnam Publishing Group, 1995. — 400 p.
20. Bodei R. Pensare il futuro, o dell'incertezza globale. Lettera Internazionale. — 2010. — No 106. — P. 3–10.
21. Senneth R. The Culture of the New Capitalism. Milano: Ed. Feltrinelli, 1999. — 214 p.
22. Stiglitz J. E., Sen A., Fitoussi J.-P. Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. — Paris, 2009. — 291 p.
23. Viola F. The Existential Precarious as a Social Identity: an Ideological Operation. Proteo, 2008 [Electronic source]. URL: http://www.proteo.rdbcub.it/article.php?id_article=643 (date of access: 15.03.2017).
24. Vives A., Amable M., Ferrer M. et al. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. — Occupational and Environmental Medicine. — 2010. — Vol. 67. — No. 8. — P. 548–555. DOI: 10.1136/oem.2009.048967.
25. Vives A. A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce. — Barcelona: Dissertation, Universitat Pompeu Fabra, 2010. — 341 p. DOI: 10.13140/RG.2.1.3777.4568.
26. Watta L. Job quality in Europe. ETUI, 2008. [Electronic source]. URL: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Job-quality-in-Europe> (Date of access: 15.03.2017).

Информация об авторах

Бобков Вячеслав Николаевич — доктор экономических наук, профессор, научный руководитель ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»; главный научный сотрудник, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова; Scopus Author ID 55960509800 (Российская Федерация, 105043, г. Москва, ул. Парковая 4-я, 29; 115093, Москва, Стремянный переулок, 36; e-mail: bobkovvn@mail.ru).

Квачев Вадим Григорьевич — кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (Российская Федерация, 115093, Москва, Стремянный переулок, 36, 631; e-mail: kvachevvg@mail.ru).

Локтюхина Наталья Викторовна — доктор экономических наук, доцент, профессор, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (Российская Федерация, 115093, Москва, Стремянный переулок, 36; e-mail: loktn@mail.ru).

Риччери Марко — директор, Европейский институт политических, экономических и социальных исследований (EURISPES) (Италия, 00198, Рим, ул. Калиари, 14; e-mail: riccerimarco@hotmail.com).

For citation: Bobkov V. N., Kvachev, V. G., Loktyukhina, N. V. & Ricceri, M. (2017). Criteria, Probability and Degree of Instability of Employment Taking into Account the Features of the Russian Labour Market. *Ekonomika regiona [Economy of Region]*, 13(3), 672–683

V. N. Bobkov^{a, b)}, V. G. Kvachev^{b)}, N. V. Loktyukhina^{b)}, M. Ricceri^{c)}

^{a)} All-Russian Center of Living Standards (Moscow, Russian Federation)

^{b)} Plekhanov Russian University of Economics (Moscow, Russian Federation; e-mail: kvachevvg@mail.ru)

^{c)} Istituto Europeo di Studi Politici, Economici e Sociali (Rome, Italy)

Criteria, Probability and Degree of Instability of Employment Taking into Account the Features of the Russian Labour Market

The article reveals the issues of the global character of precarization and substantiates the criteria of precarious employment taking into account its special aspects in Russian Federation. The existing variability of approaches to the definition of precarious employment and the necessity to elaborate its optimal criteria in view of features of national labour have conditioned the relevance of the research. The paper involves international and Russian research on precarity and significantly uses the results of expert survey conducted by the authors in autumn 2016. The experts have considered groups of criteria based on: labour contract term, nature of labour relations, precarious terms of work. The experts also were asked to evaluate different forms of employment in which precarity may exert. As a result of the conducted research, we have elaborated the generalized criteria, which identify various forms of instability in labour market. The authors put forward a hypothesis that the criteria of the International Labour Organization (ILO) need to be adapted to the Russian realities when determining unstable employment, and the phenomenon of precarious employment has to be defined from the point of view of the probabilistic nature of its various manifestations. Based on the results of the research, the authors have qualified the relevance of International Labour Organization's (ILO) criteria in the Russian context. We also have substantiated the probable character of precarious employment and defined probability of precarity exertion in the flexible forms of employment. The set of precarious employment criteria is specified in accordance with Russian context: we have clarified and complemented them, and defined the probability of precarity exertion in different forms of employment. The main result of the research is the structure of criterial standards, which identifies precarious employment.

The conceptual issues and findings of the paper can be used as a theoretical and methodological basis to identify the scale of precarious employment in Russia as well as to evaluate precarity exertion in individual workplace.

Keywords: precarization, precarious employment, criteria of precarious employment, informal employment, employment types, work status, precarious employment degree, expert survey, labour contract term, nature of labour relations, precarious terms of work

Acknowledgements

The article has been supported by the Russian Science Foundation within the scientific project «Precarious employment in the Russian Federation: state and directions of decrease», No. 16–18–10140. The authors of the article thank the respected experts — respondents to a survey on the subject of «Precarious employment in the Russian Federation» for their time, the expressed opinions on the issue and a contribution to the formalization of the criteria of precarious employment in relation to the Russian specificity.

References

1. Bizyukov, P. V. (2013). *Praktiki regulirovaniya trudovykh otnosheniy v usloviyakh neustoychivoy zanyatosti [Practice of labour regulation in the conditions of unstable employment]*. Moscow: ANO Tsentr sotsialno-trudovykh prav Publ., 152. (In Russ.)
2. Bobkov, V. N., Chernykh, E. A., Aliev, U. T. & Kurilchenko, E. I. (2011). Neustoychivost zanyatosti. Negativnyye strany sovremennykh sotsialno-trudovykh otnosheniy [Instability of employment. Negative sides of the modern social and labour relations]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards in the Regions of Russia]*, 5, 13–26. (In Russ.)
3. Noosferizm — novyy put razvitiya: kollektivnaya monografiya [Noospherism— a new way of development: a collective monograph]. In 2 books. In: G. M. Imamova, A. A. Gorbunova (Eds). St. Peterburg: Asterion Publ., 920. (In Russ.)
4. Veredyuk, O. V. (2013). Neustoychivost zanyatosti. Teoreticheskie osnovy i otsenka masshtabov v Rossii [Instability of Employment: Theoretical Concept and Assessment of its Scale in Russia]. *Vestnik SpbGU [Vestnik of Saint Petersburg University]*, 1, 25–32. (5. Ekonomika). (In Russ.)
5. Gimpelson, V. & Kapelyushnikov, R. (2005). *Nestandartnaya zanyatost i rossiyskiy rynek truda [Non-standard employment and Russian labour market]*. Preprint WP3/2005/05. Moscow: GU VShE Publ., 36. (In Russ.)
6. Bobkov, V. N., Veredyuk, O. V., Kolosova, R. P. & Razumova, T. O. (2014). *Zanyatost i sotsialnaya prekarizatsiya v Rossii. Vvedenie v analiz [Employment and social precarization in Russia. Introduction to the analysis]*. Moscow: TEIS Publ., 96. (In Russ.)
7. Kapelyushnikov, R. I. (2005). *Zanyatost v domashnikh khozyaystvakh naseleniya [Employment in population households]*. Preprint WP3/2005/01. Moscow: GU VShE Publ., 60. (In Russ.)
8. Lyapin, A., Noynkheffer, G., Shershukova, L. & Bizyukov, P. (2007). *Ekonomicheskaya perspektiva dlya rabotnikov. Neustoychivaya zanyatost i ee posledstviya dlya rabotnikov [Economic prospect for workers. Unstable employment and its consequences for workers]*. Moscow: Tsentr sotsialno-trudovykh prav Publ., 48. (In Russ.)
9. Matveeva, T. A. (2014). Vliyaniye neustoychivosti zanyatosti na trudovyye dokhody rossiyskiykh rabotnikov i na ikh udovletvorennost trudom [Influence of instability of employment on labour income of Russian workers and their job satisfaction]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards in the Regions of Russia]*, 3, 56–68. (In Russ.)
10. Ricceri, M. (2015). *Sotsialnaya prekarizatsiya i ustoychivoye razvitie: razmyshleniya na temu opasnykh protivorechii [Social precarity and sustainable growth: reflections on a dangerous contradiction]*. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards in the Regions of Russia]*, 3(1), 3–37. (In Russ.)
11. Sinyavskaya, O. V. (2005). *Neformalnaya zanyatost v sovremennoy Rossii. Izmerenie, masshtaby, dinamika [Informal employment in modern Russia. Measurement, scales, dynamics]*. Moscow: Pomatur Publ., 55. (In Russ.)
12. Bobkov, V., Csoba, J. & Herrmann, P. (Eds.). (2014). *Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia*. Bremen: Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 264.
13. Bobkov, V. N., Veredyuk, O. V. & Alijev, U. (2013). Risks of Society Stability and Precarity of Employment: A Look at Russia. *International Journal on Social Quality*, 3(1), 241–258.
14. Hepp, R.-D. (2012). *Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation)*. Westfälisches Dampfboot, 386.
15. Herrmann, P. & Kalaycioglu, S. (Eds.). (2011). *Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom*. Bremen: Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, 187.
16. Lee, Ch. K. & Kofman, Ye. (2012). The Politics of Precarity: Views Beyond the United States. *Work and Occupations*, 39(4), 388–408. DOI: 10.1177/0730888412446710.
17. Lehtonen, M. (2004). Social Interface of sustainable Development: Capabilities, Social Capital, Institutions. *Ecological Economics*, 9, 199–214. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2004.03.019.
18. Meadows, H. W., Meadows, D. L., Randers, J. & Behrens, III W.W. (1972). *The limits to Growth. A Report for the Club of Rome's Project on the Predicaments of Mankind*. New York Universe, 205.
19. Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. Putnam Publishing Group, 400.
20. Bodei, R. (2010). Pensare il futuro, o dell'incertezza globale. *Lettera Internazionale*, 106, 3–10.
21. Senneth, R. (1999). *The Culture of the New Capitalism*. Milano: Ed. Feltrinelli, 214.

22. Stiglitz, J. E. & Sen, A. (2009). *Fitoussi. J-P. Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Paris, 291.
23. Viola, F. (2008). *The Existential Precarious as a Social Identity: an Ideological Operation*. Proteo. Retrieved from: http://www.proteo.rdbcub.it/article.php3?id_article=643 (date of access: 15.03.2017).
24. Vives, A., Amable, M., Ferrer, M. et al. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555. DOI: 10.1136/oem.2009.048967.
25. Vives, A. (2010). *A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce*. Barcelona: Dissertation, Universitat Pompeu Fabra, 2010. — 341 p. DOI: 10.13140/RG.2.1.3777.4568.
26. Watta, L. (2008). *Job quality in Europe*. ETUI. Retrieved from: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Job-quality-in-Europe> (date of access: 15.03.2017).

Authors

Vyacheslav Nikolaevich Bobkov — Doctor of Economics, Professor, Director General, All-Russian Center of Living Standards; Chief Research Associate, Plekhanov Russian University of Economics; Scopus Author ID 55960509800 (29, 4th Parkovaya St., Moscow, 105043; 36, Stremyanny Lane, Moscow, 115093, Russian Federation; e-mail: bobkovvn@mail.ru).

Vadim Grigoryevich Kvachev — PhD of Sociology, Senior Lecturer, Department of Management of Human Resources, Plekhanov Russian University of Economics (36, Stremyanny Lane, Moscow, 115093, Russian Federation; e-mail: kvachevvg@mail.ru).

Natalya Viktorovna Loktyukhina — Doctor of Economics, Associate Professor, Plekhanov Russian University of Economics (36, Stremyanny Lane, Moscow, 115093, Russian Federation; e-mail: loktn@mail.ru).

Marco Ricceri — Head of the Istituto Europeo di Studi Politici, Economici e Sociali — EURISPES (14, Via Cagliari, Rome, 00198, Italy; e-mail: riccerimarco@hotmail.com).