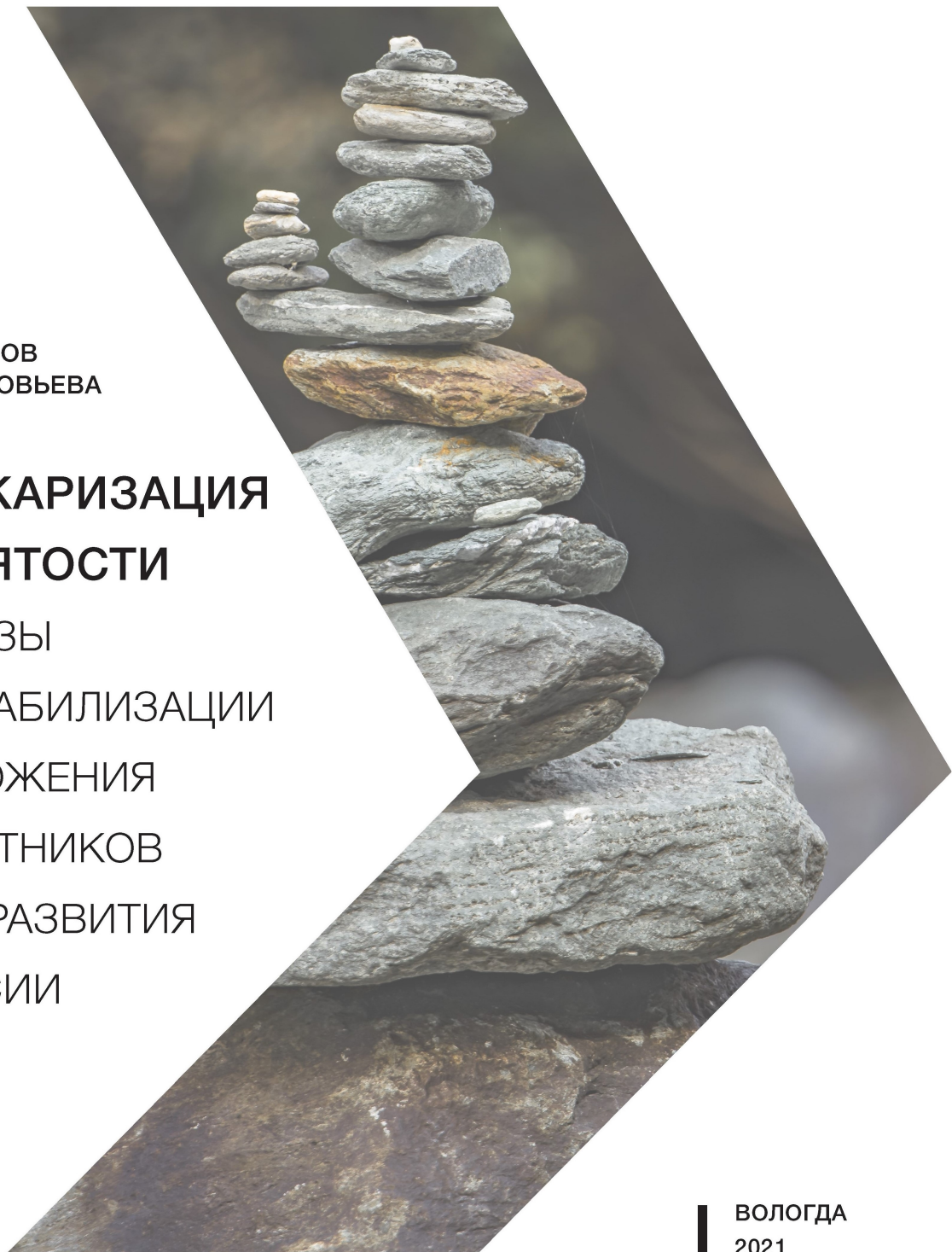


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
«ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»

А.В. ПОПОВ
Т.С. СОЛОВЬЕВА

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ

УГРОЗЫ
ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ
ПОЛОЖЕНИЯ
РАБОТНИКОВ
ДЛЯ РАЗВИТИЯ
РОССИИ



ВОЛОГДА
2021

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
«ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»



А.В. Попов, Т.С. Соловьева

**ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ
УГРОЗЫ ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ
РАБОТНИКОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ РОССИИ**

Вологда
2021

УДК 331.34
ББК 65.24
П58

Публикуется по решению
Ученого совета ФГБУН ВолНЦ РАН

Попов, А. В.

П58 Прекаризация занятости: угрозы дестабилизации положения работников для развития России : монография / А. В. Попов, Т. С. Соловьева. – Вологда : ВолНЦ РАН, 2021. – 130 с.

ISBN 978-5-93299-521-1

Издание подготовлено при поддержке гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук – № МК-3571.2019.6 «Социально-экономические последствия прекаризации занятости на общественном, организационном и индивидуальном уровнях» и гранта РФФИ № 20-110-50402 «Настоящее и будущее парадигмы занятости в условиях глобальных изменений».

Монография посвящена теоретическим и практическим аспектам изучения феномена прекаризации занятости как одной из глобальных угроз в системе социально-трудовых отношений. В первой главе рассмотрены общие вопросы формирования новой парадигмы занятости, в т.ч. в ракурсе однофакторных и комплексных сценариев будущего сферы труда. Во второй главе представлены результаты исследования прекаризации занятости в концептуальном единстве с феноменом «неустойчивая занятость» на основе дихотомии «процесс – результат». Раскрыты теоретические основы изучения обозначенных категорий. Особое внимание уделено классификации последствий прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях. В третьей главе определены масштабы и последствия прекаризации занятости в условиях российской действительности. Отдельно рассмотрено влияние пандемии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения наемных работников и самозанятых.

Книга предназначена научным работникам, преподавателям, студентам, представителям органов власти и всем интересующимся вопросами развития социально-трудовой сферы. Основные выводы и положения исследования могут быть использованы в практике федерального и регионального управления для разработки мер по повышению устойчивости положения работников.

УДК 331.34
ББК 65.24

Рецензенты:

Тощенко Жан Терентьевич,

член-корреспондент РАН, доктор философских наук, профессор,
главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН,
научный руководитель социологического факультета, зав. кафедрой теории и истории
социологии Российского государственного гуманитарного университета

Санкова Лариса Викторовна,

доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономики и маркетинга
ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

ISBN 978-5-93299-521-1

© Попов А.В., Соловьева Т.С., 2021
© ФГБУН ВолНЦ РАН, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ ПАРАДИГМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ.....	7
ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ.....	24
2.1. Анализ и систематизация подходов к изучению понятия «прекаризация занятости»	24
2.2. Сущность и методические векторы измерения неустойчивой занятости.....	30
2.3. Классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни	37
ГЛАВА 3. МАСШТАБЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ	48
3.1. Оценка масштабов и последствий распространения неустойчивой занятости.....	48
3.2. Эффекты прекаризации занятости в ракурсе различных форм трудовых отношений.....	59
3.3. Влияние пандемии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения работников.....	71
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	87
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	90
ПРИЛОЖЕНИЕ	104

ВВЕДЕНИЕ

Общемировые процессы, среди которых автоматизация производства, старение населения, цифровизация, глобализация и т.д., приводят к интенсификации и пространственным преобразованиям общественных отношений, что находит отражение в самых различных областях жизнедеятельности. Не является исключением и сфера труда и занятости, где происходят масштабные трансформационные сдвиги. Широкое распространение получает занятость в третичном секторе экономики, быстрыми темпами развиваются нестандартные для индустриальных стран XX века формы занятости (фриланс, частичная и вторичная занятость, самозанятость, временное трудоустройство и т.д.), повышается трудовая мобильность населения, внедряются трудосберегающие технологии и т.д. Помимо позитивного воздействия на развитие территорий, что выражается прежде всего в расширении возможностей участия населения в общественно полезной деятельности, подобные изменения несут в себе и ряд рисков. Одним из них выступает прекаризация (дестабилизация) трудовых отношений¹, создающая негативные эффекты экономического, социального, культурного и иного характера. Согласно исследованиям Международной организации труда, данный феномен представляет не меньшую угрозу, чем безработица, поскольку затрагивает гораздо большее количество людей². Так, по самым скромным оценкам, в зоне риска находятся около 27% населения России [66]. В этом плане отдельного внимания заслуживают последствия пандемии коронавируса COVID-19, оказавшие существенное воздействие на устойчивость положения работников.

Анализ современной научной литературы показывает, что в академическом сообществе наблюдается многообразие точек зрения на сущность прекаризации занятости. Как правило, этот процесс ассоциируется с распространением нестандартных, нетипичных, уязвимых или иных видов трудовых отношений, низкой заработной платой, отсутствием социальных гарантий [146] и т.д. Подобные различия не только ограничивают возможности проведения сравнительных исследований, но и препятствуют формированию целостного представления о природе прекаризации занятости и формах ее проявления. Похожим образом обстоят

¹ В настоящем исследовании «трудовые отношения» и «занятость» используются нами в качестве синонимов, поскольку занятость населения так или иначе подразумевает возникновение трудовых отношений.

² From precarious work to decent work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf

дела и в отношении социально-экономических последствий данного феномена, особенно качества трудовой жизни наемных работников. Вне исследовательского фокуса остаются вопросы об эффектах прекаризации занятости на организационном и общественном уровнях. В зарубежных источниках встречаются отдельные работы, как правило, затрагивающие обозначенные аспекты в контексте трансформационных процессов в сфере занятости в целом [199].

Таким образом, цель настоящей монографии заключается в оценке масштабов и социально-экономических последствий прекаризации занятости в России, что может послужить основой для разработки направлений преодоления её негативных эффектов.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

1. Теоретическое осмысление и концептуализация процесса формирования новой парадигмы занятости сквозь призму глобальных вызовов.

2. Анализ и обобщение теоретико-методологических подходов к изучению прекаризации занятости.

3. Операционализация категорий «прекаризация занятости» как процесса и «неустойчивая занятость» как результата данного процесса.

4. Классификация последствий прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.

5. Выявление особенностей проявления прекаризации занятости на российском рынке труда, определение масштабов распространения неустойчивой занятости на примере модельного региона РФ.

6. Оценка социально-экономических последствий прекаризации занятости на индивидуальном, организационном и общественном уровнях на примере модельного региона РФ.

7. Определение влияния пандемии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения наемных работников и самозанятых в России.

8. Разработка мероприятий по преодолению негативных социально-экономических последствий прекаризации занятости в целях обеспечения устойчивого развития России.

Информационную базу исследования составляют международные базы данных (Всемирный Банк, Организация экономического сотрудничества и развития и т.д.); материалы Федеральной службы государственной статистики; данные социологических опросов (мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, опрос населения Северо-Западного федерального округа «Социокультурная модернизация регионов» и т.д.), проводимых Федеральным государственным бюджетным учреждением науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (далее – ФГБУН ВолНЦ РАН). В исследовании использована отечественная и зарубежная научная литература, отчеты международных организаций, открытые интернет-источники.

Научная новизна исследования заключается в развитии теоретико-методологических основ изучения прекаризации занятости, ориентированных на современную практику с учетом многоаспектности её проявления. Это позволяет сформировать более четкое представление о сущности и последствиях данного

феномена, принимая во внимание новые вызовы и угрозы, обусловленные мировыми и внутривострановыми тенденциями. В рамках работы предложен инструментарий комплексного исследования прекаризации трудовых отношений, в ходе апробации которого выявлены тенденции и определены масштабы распространения неустойчивой занятости в России. Авторские разработки позволили оценить социально-экономические последствия прекаризации занятости в единстве ее проявлений на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.

Работа предназначена научным работникам, преподавателям, студентам, представителям органов власти и всем интересующимся вопросами развития социально-трудовой сферы. Результаты исследования могут быть использованы в практике федерального и регионального управления для разработки мер по повышению устойчивости положения работников.

ГЛАВА 1. НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ ПАРАДИГМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Динамизм современного мира способствует усилению внимания ученых и практиков к вопросам будущего человеческого развития. Под влиянием ряда глобальных тенденций (цифровизация, автоматизация производства, старение населения, глобализация и т.д.) привычные для общественного сознания представления о жизни претерпевают коренные изменения, что находит отражение в самых разных областях жизнедеятельности. Не является исключением и сфера труда, в рамках которой только за последние несколько десятилетий произошло размытие стандартной модели трудовых отношений, возникли принципиально новые возможности для удаленной занятости и прямого взаимодействия между работником и клиентом. В этом плане пандемия коронавируса COVID-19 наглядно продемонстрировала, что будущее гораздо ближе, чем кажется. В частности, уже в мае 2020 г. удельный вес домашних работников³ в США достигал 35%, хотя еще в начале года их доля составляла всего 8% [94]. Даже после снятия всех карантинных ограничений не только сотрудники⁴, но и само руководство компаний хотело бы чаще прибегать к подобного рода практикам⁵. Аналогичная ситуация наблюдается и в России⁶, при этом масштабы удаленной занятости не столь велики (около 20%)⁷ [32, с. 139].

По своей сущности нестандартная занятость представляет собой обобщающее понятие, характеризующее трудовые отношения, которые отклоняются от

³ Несмотря на то, что термины «домашняя работа» и «удаленная занятость» зачастую используются в качестве синонимов (в т.ч. и в настоящем исследовании), между ними есть существенная разница. Если в первом случае имеется в виду любая работа, которая может выполняться из дома, то во втором – исключительно выполняемая с помощью современных средств коммуникации.

⁴ Only 12% of U.S. workers want to work from home full-time. Most want to return to the workplace, but with critical changes. URL: <https://www.gensler.com/uploads/document/695/file/Gensler-US-Work-From-Home-Survey-2020-Briefing-1.pdf>

⁵ PwC US CFO Pulse Survey. URL: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html>

⁶ Исследование: «Новые акценты цифровой трансформации: как весна 2020 повлияет на российский бизнес». 2020. URL: <https://raec.ru/live/raec-news/11841>

⁷ Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii>

стандартных условий труда [143, с. 341-342]. При этом их перечень может выглядеть как весьма емкий набор элементов (например, бессрочный трудовой договор и высокая степень социальной защищенности работника [7, с. 130] или полная и постоянная занятость⁸), так и иметь более детальное описание: «Занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров» [14, с. 3]. Как правило, отсутствие какого-либо одного из обозначенных признаков свидетельствует о том, что мы имеем дело с нестандартной занятостью. Такая точка зрения широко распространена в научных кругах, в результате чего данный концепт зачастую рассматривается сквозь призму стандартных трудовых отношений, определяющих все дальнейшие различия в его понимании. В то же время можно с уверенностью говорить о существовании достаточно консолидированной позиции относительно и форм нестандартной занятости. В основном речь идет о временной и неполной занятости, многосторонних трудовых отношениях, самозанятости, надомной работе и т.д. В последние годы все более актуальной становится занятость на цифровых платформах⁹. Связующим звеном для каждого из обозначенных примеров является гибкость трудовых отношений [121], причем не только для работников, но и для работодателей. Не случайно в периоды социально-экономической нестабильности отмечается заметный рост масштабов нестандартной занятости [132, 170]. Однако данный тренд помимо позитивных моментов несет в себе и множество угроз, связанных прежде всего со снижением устойчивости положения работников и появлением нового социального класса – прекариата [47, с. 52].

Стоит отметить, что происходящие сегодня трансформационные сдвиги в сфере труда едва ли носят сугубо технологический характер. По словам Э. Тоффлера, «занятость – комплексный результат многих сходящихся в одной точке направлений политики ... было бы наивно полагать, что их [трудности рынка труда. – Прим. авторов] единственный источник – компьютер» [208, с. 193]. Безусловно, научно-технический прогресс оказывает существенное воздействие на положение работников посредством преобразования содержания и характера трудовой деятельности. Однако обычно коренные изменения в системе социально-трудовых отношений рассматривают во взаимосвязи с очередным этапом общественного развития [42, 120], который обуславливает формирование новой парадигмы занятости [23, с. 200]. Так, в аграрном обществе большинство населения концентрировалось в сельском хозяйстве, где преобладали ручной труд и его естественная специализация, в результате чего полученная продукция шла преимущественно на собственное потребление (табл. 1.1). При этом занятость носила нерегулярный/сезонный характер и в основном осуществлялась в домохозяйствах, а сама работа воспринималась с позиции «вынужденного зла».

⁸ Non-Standard Employment. URL: <https://imic-cimt.ca/projects/work-words/non-standard-employment/>

⁹ Non-standard forms of employment. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.html>

**Таблица 1.1 – Особенности занятости населения
на разных этапах развития общества**

Стадия	Аграрная	Индустриальная	Постиндустриальная
Период	Ок. 8000 гг. до н.э. по 1650–1750 гг. н.э.	С конца XVIII до середины XX века	С середины XX века по настоящее время
Предпосылка	Сельскохозяйственная революция	Промышленная революция	Научно-техническая революция
Особенности занятости	Концентрация населения в сельском хозяйстве Ручной труд, естественная специализация Нерегулярная / сезонная занятость Восприятие работы как вынужденного зла и т.д.	«Переток» рабочей силы из сельской местности в города, из одних отраслей в другие Распространение машинного производства, рост уровня и качества жизни населения Закрепление на практике «стандартной» модели занятости Развитие трудовой мотивации и т.д.	Увеличение доли занятых в третичном секторе экономики Автоматизация производства, изменение спроса на труд Рост трудовой мобильности населения; Развитие гибких форм занятости Соединение трудовой и личной жизни и т.д.
Источник: составлено авторами.			

Переход к новому типу общества, как правило, связывают с индустриализацией, в ходе которой бурное развитие получило промышленное производство, придя на смену аграрной экономике. Это привело к быстрой урбанизации и «перетоку» рабочей силы из сельской местности в города, из одних отраслей в другие. Распространение машинного производства способствовало резкому росту производительности труда, что позитивно сказалось на уровне и качестве жизни населения. Впоследствии и трудовая деятельность стала играть гораздо большую роль в жизни людей, нежели просто средство удовлетворения базовых человеческих потребностей.

Современные реалии свидетельствуют о том, что человечество вступило в трансформационную эпоху, когда разрушение становится нормой¹⁰. Масштабы грядущих перемен находят свое подтверждение в документах стратегического планирования многих государств. Например, в Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года подчеркивается переход страны к инновационной экономике, что обернется серьезными изменениями в занятости населения: от перераспределения работников по секторам экономики до появления новых форм трудовых отношений¹¹. В то же время в экспертном сообществе все более активно ведется дискуссия об угрозах, связанных с будущим сферы труда. К их числу относят риски технологической безработицы, поляриза-

¹⁰ OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: Highlights. Geneva, 2019. 27 p.

¹¹ Прогноз долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190

ции рынка труда, разрыва в квалификации, прекаризации занятости [203] и т.д. Все это актуализирует важность теоретического осмысления и концептуализации процесса формирования новой парадигмы занятости сквозь призму глобальных вызовов¹².

Основные тенденции трансформации занятости в научном дискурсе. Теория занятости выступает одной из центральных тем в экономической науке и в самом общем виде представляет собой совокупность взглядов на вопросы участия населения в общественно полезной деятельности (прежде всего оплачиваемой). Содержание данного концепта во многом складывается под влиянием характерных для того или иного периода тенденций общественного развития. Так, в полной мере «обществом труда» называют индустриальную эпоху, когда из средства выживания труд стал ключевым аспектом жизни человека [64, с. 45]. Именно в это время происходит формирование стандартной модели трудовых отношений [143, с. 341-342], заложившей базис современной парадигмы занятости, которая в дальнейшем начала быстро размываться вследствие масштабных изменений как со стороны спроса, так и со стороны предложения на рынке труда. Не случайно У. Бек категорично отмечал, что система полной стандартизированной занятости «постепенно утрачивает свою прочность», грани между работой и «неработой» размываются, «в недалеком будущем это затронет и пространственную концентрацию, а значит и место наемного труда, т.е. предприятие ... Формальный и неформальный труд, работа по найму и безработица в будущем сплавится в совершенно новую систему более гибких, множественных и плюральных форм неполной занятости» [4, с. 206-207; 210].

Анализ научного дискурса показал, что существует не так много комплексных исследований, посвященных проблематике настоящего и будущего парадигмы занятости. В основном в них уделяется внимание технологическому прогрессу, глобализации, демографическим, социальным и экологическим изменениям как ключевым факторам, определяющим вектор развития сферы труда в ближайшие годы [75, 83, 178]. При этом наибольший акцент делается на последствиях компьютеризации, автоматизации, роботизации и цифровизации экономики. Научно-технический прогресс в очередной раз обострил вопросы полной/частичной замены человеческого труда машинным, а также возникновения мира без работы в принципе [65, 205]. По словам Х. Арендт, «перед нами возникает перспектива такого трудового социума, от которого труд, т.е. единственная деятельность, в которой оно еще что-то понимает, ускользнул. Что может быть более зловещим?» [3, с. 12]. Схожие идеи высказывал и П. Козловски: «Мир вне труда не имеет для человека удовлетворяющего его смысла ... Мир без труда становится скучным, печальным, поскольку этот мир – мир, лишенный перспектив будущего» [25, с. 150-152]. Тем не менее некоторые эксперты призывают готовиться к тому, что труд перестанет занимать основное место в жизни людей, и разрабатывать программы перехода к такому будущему [138, 200].

¹² Поскольку будущее сферы труда поистине многогранно и затрагивает самые разные аспекты социально-трудовых отношений, в рамках данного исследования мы бы хотели сделать акцент именно на вопросах занятости, занимающих центральное место в жизни людей.

Несмотря на тот факт, что с начала промышленной революции экономика вновь и вновь адаптировалась к новым условиям и люди находили работу [73], специалисты высказывают разнообразные, а иногда и вовсе противоположные точки зрения относительно перспектив наступления масштабной технологической безработицы. В частности, в 1930-х гг. Дж.М. Кейнс связывал ее появление с тем, «что мы обнаружили средства экономии использования рабочей силы, опережающие темпы, с которыми мы можем найти ей новое применение» [148, с. 364]. В конце XX века Дж. Рифкин указал на значимость искусственного интеллекта как одной из угроз возникновения технологической безработицы: «В грядущие годы новые более совершенные технологии будут все в большей мере приближать цивилизацию к такому состоянию, когда почти исчезнут работающие» [195, с. 8]. Позднее, продолжая исследования, он рассмотрел концепцию коллективного использования общих ресурсов (collaborative commons), суть которой заключается в том, что различные технологические разработки заставляют людей работать сообща (особенно через Интернет) [196, с. 7-26].

Согласно расчетам К. Фрея и М. Осборна, около 47% работников в США подвержены высоким рискам технологической безработицы [126]. Хотя в других исследованиях были получены существенно меньшие оценки [77], эксперты сходятся во мнении, что автоматизация коснется в большей степени первичного и вторичного сектора экономики [176, 210]. В свою очередь М. Форд также подчеркивает разрушительное влияние искусственного интеллекта на занятость в сфере услуг: медицине, юриспруденции, финансах [125, с. 12-20] и др. В то же время важно не столько количество рабочих мест, которое в теории может быть подвергнуто автоматизации, а насколько выгодно их автоматизировать [71]. В этом плане признается, что развитие технологий способствует росту занятости в одних секторах экономики и ее снижению – в других [131, 179, 198]. Так, в ближайшие годы на фоне сокращения 75 млн рабочих мест могут возникнуть 133 миллиона новых¹⁵. В концепции ограниченной автоматизации П. Флеминг утверждает, что проблема технологической безработицы будет преимущественно решаться на организационном уровне, а вопросы обеспечения социальной справедливости выйдут на первый план [124].

Если вначале процессы автоматизации были сосредоточены на замене машинным трудом рутинных задач, то с ускорением процессов цифровизации возникает вероятность автоматизации, в том числе и нестандартных задач [167]. По мнению экспертов, это может привести к росту неравенства, поскольку новейшие технологии, способные превосходить возможности человека, будут распределены среди небольшой части населения [100, 202]. Кроме того, развитие технологий провоцирует изменения в формах и видах занятости, условиях и содержании трудовой деятельности, спросе на навыки и т.д. В частности, возник так называемый «эффект песочных часов» в структуре занятости, когда доля неквалифицированных и высококвалифицированных рабочих увеличивалась, а доля «синих воротничков» сокращалась [79]. Дж. Ходжсон обозначил два сценария развития обще-

¹⁵ The Future of Jobs Report 2018. Cologny/Geneva: WEF, 2018. 147 p.

ства в контексте прогресса знаний и роста сложности социально-экономической жизни: «сценарий прогресса знаний», при котором «возможности и способности людей безгранично расширяются», и «сценарий деквалификации», где «развитие сопровождается утратой способности к труду» [59, с. 33-34]. При этом он отмечал, что технологические изменения не могут решить проблемы, возникающие вследствие выделенных им тенденций.

Важно подчеркнуть, что пандемия COVID-19 ускорила процессы цифровизации и показала их значимость в современном мире [152]. В данный период произошли временные, а где-то и постоянные изменения форм занятости: с офисной на удаленную, что, в частности, повлекло размывание границ между рабочим пространством и повседневной жизнью человека [139, с. 366]. Пандемия также поставила вопрос о необходимости думать о будущем работы с точки зрения осознанности баланса использования технологий и потребностей человека, а также повышения автономии работника в принятии решений, связанных с выполнением трудовых обязанностей [166].

Глобализация, в частности снижение барьеров для торговли, миграции, капитала, также имеет определенные последствия для сферы труда и занятости. Например, это касается роста конкуренции и рисков потерять работу, особенно для низкоквалифицированных специалистов, перемещения работников между секторами экономики, роста неформального сектора [129] и т.д. В то же время данные процессы приводят и к созданию рабочих мест [141]. Однако в локальных экономиках могут наблюдаться негативные эффекты, связанные с тем, что с ростом мобильности капитала и технологий большинство высококвалифицированных работников концентрируются в фирмах, управляемых иностранными инвесторами [160], а также могут работать удаленно из любой точки мира. В результате местные предприятия оказываются ограничены в привлечении таких работников. В связи со все большей географической «разбросанностью» работников в будущем потребуются иные формы управления и организации труда. В качестве одной из таких форм была предложена алгократическая система (algocratic system) управления на основе программных схем, встроенных в глобальные платформы, организующие возможные формы выполнения работ [74]. Помимо этого развивается аутсорсинг персонала, в результате чего рабочие места перемещаются с внутренних рынков труда на зарубежные [194].

Различные демографические и экологические трансформации также оказывают воздействие на сферу занятости. Старение населения приводит к сокращению масштабов потенциальной рабочей силы и реальных доходов населения [169], что ставит вопросы об использовании возможностей старшего поколения на рынке труда. Изменения климата могут провоцировать миграцию, что тоже повлияет на предложение труда в отдельных регионах мира. Кроме того, повышение экологической нагрузки вследствие ведения экономической деятельности накладывает отпечаток на сферу занятости [113]. Поэтому будущее труда нередко рассматривается через призму зеленой экономики [12].

В конечном итоге можно говорить о феномене гибридизации труда, когда в результате наложения множества сложных процессов происходит ломка сложив-

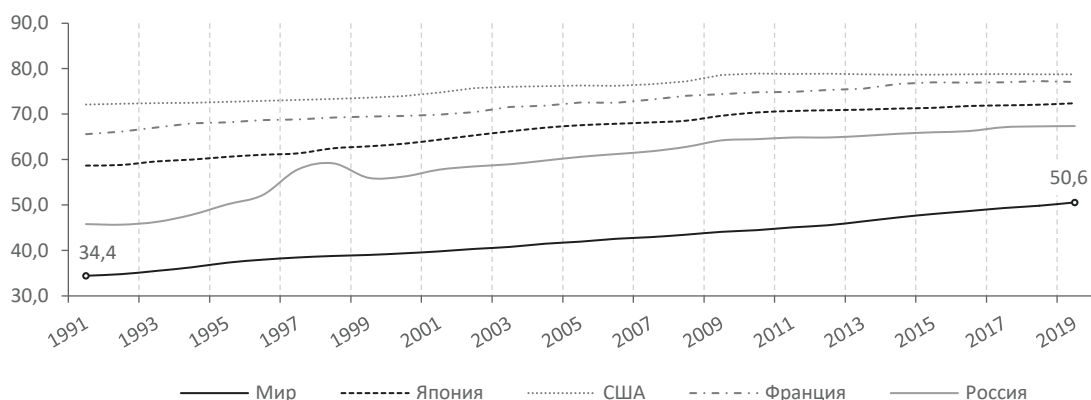


Рисунок 1.1 – Доля работников сферы услуг в общей численности занятого населения, %

Источник: Employment in services (% of total employment) (modeled ILO estimate).

URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.ZS>

шихся конструкций [52, с. 60] и возникают переходные формы трудовых отношений [98, с. 1-3]. В этой связи можно констатировать существование большого количества точек зрения на перспективы трансформации сферы труда, обусловленного неопределенностью и динамизмом происходящих изменений, что предопределяет необходимость более глубокого анализа и систематизации представлений о формировании новой парадигмы занятости, в т.ч. в рамках различных прогнозных сценариев.

На пути к формированию новой парадигмы занятости. Как и в предыдущие исторические периоды, переход человечества к постиндустриальному обществу ознаменовал трансформацию сложившихся представлений о занятости. Одной из наиболее характерных черт нового времени является концентрация населения в третичном секторе экономики. По данным за 2019 г., более 50% жителей планеты работало в сфере услуг (в развитых странах – до 80% от общей численности занятых), хотя еще в начале 90-х гг. прошлого века их совокупная доля не превышала 35% (рис. 1.1).

В результате принципы организации трудовой деятельности, зарекомендовавшие себя в отраслях промышленности (полная рабочая неделя, бессрочный трудовой договор, жесткий график работы, высокая степень социальной защищенности и т.д.) [7, с. 130; 14, с. 3-4], во многом лишаются своих преимуществ в условиях сервисной экономики. Лейтмотивом современности становится гибкость [204, с. 6], что находит отражение в широком распространении нестандартных форм занятости – как традиционных для мировой практики (временная и частичная занятость, самозанятость и др.), так и, например, основанных на использовании интернет-платформ¹⁴. В этом плане целесообразно говорить не просто о новых моделях трудовых отношений, а о возникновении принципиально новых

¹⁴ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO, 2016. 396 p.



Рисунок 1.2 – Изменение требований экономики к человеческому капиталу

Составлено по: Skill shift: Automation and the future of the workforce. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>

способов осуществления трудовой деятельности [167]. Исходя из этого можно с уверенностью констатировать разрушение привычной дихотомии «стандартная-нестандартная» занятость и смещение акцентов в сторону вопросов устойчивости положения работников, получивших широкий общественный резонанс в последние десятилетия.

На этом фоне происходит изменение требований экономики к человеческому капиталу, причем особое внимание уделяется профессиональным и надпрофессиональным компетенциям, необходимым для выполнения должностных обязанностей. На глобальном рынке труда все более востребованными становятся продвинутые когнитивные и социально-поведенческие навыки, а также их комбинации, позволяющие прогнозировать адаптируемость работника (например, такие качества, как рассудительность и самооффективность)¹⁵. Как показывают исследования [80, 116], с середины прошлого века в США наблюдается стремительное увеличение значимости нестандартных аналитических (с последующей стагнацией) и социальных навыков, в то время как трудоемкость рутинных задач имеет устойчивую тенденцию к снижению. Схожие выводы были сделаны специалистами глобального института McKinsey: в ближайшие годы спрос на высокие когнитивные, технологические, социальные и эмоциональные навыки заметно возрастет. При этом их роль высока и сейчас, хотя и уступает навыкам физической и ручной работы, если сравнивать по количеству отработанных часов (рис. 1.2).

Об изменении спроса экономики на качественные характеристики населения свидетельствуют и результаты российских региональных исследований. В частности, наши расчеты на данных Вологодской области показали (рис. 1.3), что с начала 2000-х гг. заметно возросли требования рабочих мест к творческому (+0,023) и когнитивному (+0,015) потенциалу, психическому здоровью (+0,026) и потребности

¹⁵ The World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC: World Bank, 2019. 151 p. DOI: 10.1596/978-1-4648-1342-9

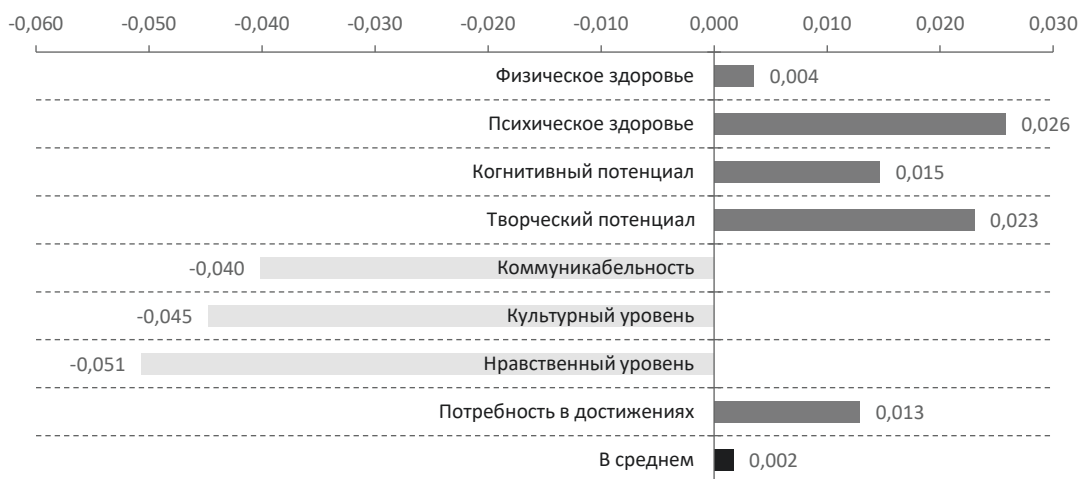


Рисунок 1.3 – Динамика индекса требований рабочих мест к качественным характеристикам населения Вологодской области в период 2000–2018 гг.

Источник: рассчитано авторами на основе данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2000–2018 гг.

в достижениях (+0,013), в то время как коммуникабельность (-0,040), культурный (-0,045) и нравственный (-0,051) уровень становятся все менее востребованными.

Меняются и стратегии поведения людей на рынке труда. Глобальный рост уровня и качества жизни населения [112, 137], а также институциональные (например, еще 100 лет назад системы социальной защиты были только в нескольких государствах, теперь же они существуют практически повсеместно [70]) и иные преобразования способствуют переосмыслению места труда в жизни человека и общества. Само принуждение к труду становится уделом прошлого [51, с. 43]. По сравнению с остальным миром в развитых странах при трудоустройстве все чаще отдается предпочтение работе, которая позволяет проявлять инициативу, сочетать трудовые и семейные обязанности, предоставляет хорошие возможности для обучения [46, с. 71-72] и т.д. Таким образом, трудовая деятельность, хотя и сохраняет тяготы, присущие индустриальному периоду, во многом превращается в способ самовыражения, что еще сильнее проявляется у новых поколений. Так, согласно исследованиям¹⁶ PwC [118], миллениалы рассчитывают на вовлекающую (engaging) и творческую рабочую обстановку, основанную на взаимном интересе. При этом они требовательны и охотнее меняют работу, если та не соответствует их ожиданиям или просто несправедлива. В случае с поколением Z, выросшим в цифровой среде и готовящимся полноценно выйти на рынок труда, отличия от предшественников прошлого века будут еще более ярко выраженными. Прежде всего, это касается вопросов гибкости рабочего времени для обеспечения баланса между трудовой и повседневной жизнью¹⁷.

¹⁶ Millennials at work: reshaping the workplace in financial services. London: PwC, 2012. 20 p.

¹⁷ Full Report: Generation Z in the Workplace. Lowell: Kronos, 2019. 32 p.

Обозначенные нами тезисы едва ли представляют собой исчерпывающий обзор современной парадигмы занятости. Причины этого кроются не столько в емкости излагаемого материала, сколько в зыбкости или, скорее, в многомерности возникающих конструкций. Можно сказать, что сейчас мы наблюдаем лишь отдельные тенденции, приближающие нас к пониманию образа будущего сферы труда. Это своего рода переходный период, очерчивающий векторы дальнейшего развития, где формирование новой парадигмы занятости будет основано на принципах эффективности и достойного труда [37, с. 15], использовании персонала по требованию [34, с. 106], зеленых рабочих местах [10, с. 28] и т.д. Перечень возможных вариантов достаточно разнообразен и зависит от успешности преодоления уже существующих и потенциальных проблем в этой сфере. Дабы не углубляться в дискуссию об актуальности тех или иных вызовов в силу противоречивости имеющихся доводов (например, относительно вероятности наступления масштабной технологической безработицы [21, 33]), далее мы обратимся к сценариям будущего сферы труда как своеобразным отражениям сложившейся парадигмы занятости.

Будущее парадигмы занятости в ракурсе прогнозных сценариев развития сферы труда. В качестве информационной базы исследования мы рассматривали работы, в которых описывались сценарии будущего сферы труда без какой-либо национальной специфики, что позволяет перейти на более высокий уровень обобщения. Все отобранные материалы можно условно подразделить на следующие три группы:

- в основе прогнозирования изменений лежит технический прогресс [96, с. 3-6; 128, с. 8; 210, с. 6-7];
- отправной точкой является пандемия коронавируса COVID-19¹⁸ [85];
- комплексные сценарии¹⁹, учитывающие совокупность факторов [102, с. 11-27; 216, с. 4-11].

Общим посылом первой категории работ является предвидение будущих угроз для занятости вследствие стремительной автоматизации и цифровизации производства (табл. 1.2). В данном контексте затрагиваются в первую очередь вопросы ликвидации/замещения/создания рабочих мест, и в соответствии с характером протекания этих процессов эксперты выделяют позитивные, нейтральные и негативные сценарии.

К примеру, прогнозы CIGI основаны на исследовании, проводимом под эгидой ОЭСР [77], и расчетах Б. Фрея и М. Осборна [126], где масштабы автоматизации рабочих мест оцениваются в 9 и 47% соответственно. В этом плане реакция властей на происходящие изменения оказывает существенное влияние на формирование будущей парадигмы занятости. Как правило, оптимистичный исход развития событий достигается путем своевременного учета последствий внедрения технологий и перестройки систем образования, согласно требованиям времени.

¹⁸ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. Updated estimates and analysis. Geneva: ILO, 2020. 35 p.; Three scenarios for the post-COVID world of work. URL: <https://www.croneri.co.uk/blog/covid-19-and-future-work-three-scenarios>

¹⁹ The future of work. Rustat conference – future of work report. URL: <https://www.jesus.cam.ac.uk/articles/rustat-report-future-work>

Таблица 1.2 – Особенности занятости населения в рамках сценариев будущего сферы труда, в которых учитывается только один фактор

Технологический фактор и будущее сферы труда	Пандемия COVID-19 и будущее сферы труда
<p align="center"><u>CGI, 2018</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Пессимистичный. Потеря рабочих мест вследствие автоматизации производства. – Оптимистичный. Опережение темпов создания рабочих мест над ростом производительности. – Скептический. Технологии способствуют ликвидации рабочих мест, но социальные факторы замедляют ее темпы. 	<p align="center"><u>Heidrick, Struggles, 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – «Цифровые анклав». Повышение ценности здоровья, что требует от работодателей вложений средств в его сохранение. Рост удаленной занятости, возникновение дефицита талантов. – «Технологичное человечество». Желание физического взаимодействия после периода удаленной работы во время пандемии. Рост инвестиций в цифровые и инновационные навыки. Повышение производительности труда вследствие автоматизации производства. Стремление компаний повышать квалификацию персонала и использовать труд фрилансеров, что приводит к росту заработной платы и дополнительным льготам.
<p align="center"><u>The Millennium project, 2019</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Все сложно – Смешанный пакет. Высокая безработица в случае отсутствия долгосрочных стратегий по реагированию на ускорение технологических изменений в купе с неоднозначным успехом введения безусловного базового дохода. – Политические/экономические потрясения – Будущее отчаяние. Рост безработицы вследствие невнимания к последствиям развития искусственного интеллекта (ИИ). Усиление социальной поляризации и политический тупик. – Если бы люди были свободны – Экономика самореализации. Учет последствий внедрения ИИ, обширные исследования в области внедрения систем безусловного базового дохода, поощрение самозанятости. Переход от культуры занятости к экономике самореализации. 	<ul style="list-style-type: none"> – «Растущий разрыв». Повышение уровня длительной безработицы из-за спада в экономике. Рост цифрового неравенства, в результате чего некоторые люди вынуждены соглашаться на рабочие места более низкого качества или оставаться безработными. Снижение темпов автоматизации производства. – «В одной лодке». Органы власти принимают законы для защиты рабочих мест, в том числе в рамках гиг-экономики. Рост значимости цифровых навыков, необходимость повышения квалификации для выживания. Автоматизация там, где возможно, дополняет, а не вытесняет рабочие места.
<p align="center"><u>Vermeulen et al., 2018</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Конец работы. Замещение рабочих мест роботами и ИИ. Скорость переобучения людей ниже, чем скорость технического прогресса, а скорость ликвидации рабочих мест опережает темпы их создания. – Структурно более низкий уровень занятости. Технологическое замещение части рабочих мест. Переобучение вытесненных работников. Дефицит квалифицированной рабочей силы тормозит технический прогресс. Вероятно сокращение рабочего времени. – Восстановление. Создание новых отраслей и рост занятости в четвертичном секторе экономики приводит к снижению уровня безработицы до уровня фрикционной. Нехватка кадров тормозит технический прогресс. Работники переобучаются быстрее, чем развиваются технологии. 	<p align="center"><u>Croner-i, 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Работа на дому в долгосрочной перспективе. Осознание преимуществ удаленной занятости. Обозначение границ между работой и домом. Организация продуктивной коммуникации между сотрудниками, повышение гибкости рабочего процесса и доступности для работников с ограниченными возможностями. – Отпуск и подготовка к его окончанию, увольнения. Варианты с сокращением рабочего времени, замораживанием программ обучения, введением гибких условий работы и т.д. – Возвращение сотрудников на работу. Возвращение к нормальному режиму работы с соблюдением необходимых условий, психологическая помощь в адаптации.

В частности, практически во всех сценариях подчеркивается возможность избежать повышения уровня безработицы за счет реализации программ повышения квалификации и переобучения работников, чьи рабочие места подверглись автоматизации.

Вторая группа сценариев описывает перспективы развития сферы труда через призму глобальных потрясений, а именно – пандемии коронавируса COVID-19 (табл. 1.2), которая не только обернулась колоссальными потерями для экономики

и общества, но и ускорила формирование новой парадигмы занятости²⁰. Временной горизонт подобных прогнозов по сравнению с предыдущей группой значительно уже, что, по всей видимости, связано с относительной новизной самого триггера изменений. Главным источником при этом выступает вынужденное введение мер социального дистанцирования, повлекшее за собой массовый перевод сотрудников на удаленный режим работы²¹. В этом случае ситуация дифференцируется в зависимости от осознания органами власти и бизнеса преимуществ такой занятости, а также отношения самих работников к новым условиям труда. Кроме того, в сценариях затрагиваются вопросы сокращения рабочего времени, безработицы, значимости тех или иных навыков. Так, в исследовании Heidrick & Struggles основное внимание уделяется цифровыми компетенциям, уровень владения которыми во многом определяет возможность адаптации работников (в частности, к удаленному режиму работы или платформенной занятости).

Комплексные сценарии предусматривают учет целого ряда факторов: развитие технологий и инноваций, трансформация ценностных ориентиров и систем образования, устаревание определенных навыков и конкуренция за таланты, мобильность населения (табл. 1.3) и др.

Предложенные варианты развития будущего сферы труда детерминируются скоростью технологических изменений и способностью роботов замещать рабочие места, требующие решения нестандартных задач и некогнитивных навыков; доминирующей повесткой дня (ориентацией на инновации, справедливое социальное обеспечение и социальную ответственность, индивидуальные предпочтения и корпоративные интересы); темпами переобучения персонала и т.д. Например, специалисты WEF и Boston Consulting Group выделили 8 сценариев, условно позитивные варианты которых основаны на расширении возможностей для предпринимательства и дистанционной занятости, высокой мобильности работников.

Среди общих моментов, встречающихся в сценариях, можно выделить высокую вероятность дальнейших структурных трансформаций в занятости населения вследствие автоматизации рутинизированных видов работ, роста спроса на определенные виды навыков (прежде всего социальных, технологических и когнитивных), увеличения количества рабочих мест на стыке науки и экономики. За счет раскрытия потенциала цифровых платформ все более востребованным в части профессиональной самореализации станет некорпоративный сектор. Сами же трудовые отношения приобретут все более разнообразный характер, а некоторые из их форм будут доступны только работникам с необходимым уровнем/перечнем компетенций и/или имеющим в своем распоряжении определенные технические средства. При этом прогнозируется усиление поляризации рынка труда и неравенства, обусловленное вытеснением средне- и низкоквалифицированных кадров под влиянием процессов автоматизации. Отсюда и широкое обсуждение вопросов реформирования систем образования, введения безусловного базового дохо-

²⁰ The Future of Jobs Report 2020. Cologny/Geneva: WEF, 2020. 163 p.

²¹ Стоит отметить, что само влияние пандемии COVID-19 на занятость населения заметно шире: от безработицы и сокращения рабочего времени до распространения фиктивных трудовых отношений. Более подробно см. в параграфе 3.3.

Таблица 1.3 – Особенности занятости населения в рамках комплексных сценариев будущего сферы труда

Комплексные сценарии будущего сферы труда	
<p align="center"><u>WEF, BCG, 2018</u></p> <p><i>Автоматизация ручных и рутинных задач. Конкуренция вытесненных работников. Рост дефицита талантов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – «Автаркия рабочей силы». Ввод ограничений на мобильность рабочей силы. Снижение потенциала местных рынков труда. – «Массовое движение». Развитие удаленной занятости. Отсутствие барьеров для мобильности, массовое перемещение работников в поисках возможностей для самореализации. <p><i>Машины выполняют рутинные, нестандартные задачи и те, которые требуют некогнитивных навыков. Многие сотрудники не успевают переобучаться. Отсутствие талантов для новых рабочих мест привело к ускорению распространения технологий. «Истощение» рынка труда, растущее неравенство:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – «Замещение роботами». Контроль социальных волнений за счет сохранения рабочих мест на дому, регулирование мобильности. – «Поляризованный мир». Широкомасштабные перемещение людей в поиске возможностей для самореализации. <p><i>Способность машин выполнять рутинные и нестандартные задачи. Реформы в системах образования, инвестиции в повышение квалификации и переподготовку кадров. Обучение на протяжении всей жизни.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – «Расширение возможностей предпринимателей». Ограничение миграции из-за вложения средств в высококвалифицированные кадры и нежелания их терять. Онлайн-платформы открывают дополнительные возможности для доступа к рынкам. – «Потоки квалифицированной рабочей силы». Высокая мобильность работников. Международная стандартизация квалификаций, сертификатов и степеней. – «Продуктивные местные жители». Рост мобильности рабочей силы, широкое применение технологий наряду с человеческими творчеством и производительностью. Ограничение миграции из-за вложения средств в высококвалифицированные кадры и нежелания их терять. Нехватка талантов. – «Гибкие адаптаторы». Высокая мобильность талантов в сочетании с широкими возможностями для онлайн-работы. Гармонизация социальной политики, стандартизация сертификатов и степеней на международном уровне привели к экономическому росту. 	<p align="center"><u>PwC, 2018</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – «Желтый мир». Императив – справедливое социальное обеспечение. Ориентация на концепцию достойного труда, отход от традиционных взаимоотношений «работодатель – наемный сотрудник». Снижение барьеров для входа на рынок труда. Отмирание отдельных навыков. Создание новых профсоюзов для защиты независимых работников. – «Красный мир». В центре – инновации. Формирование динамичного рынка узкоспециализированных кадров и предпринимателей. Цифровые платформы объединяют работника и работодателя в одном лице. Высокая ценность специализации, навыков и опыта. Распространена краткосрочная занятость на время выполнения проекта. – «Зеленый мир». Доминирование социальной ответственности и доверия. Дружественная обстановка в коллективе, гибкий график, поощрение к участию в социально значимых проектах. Работодатель справедлив к сотрудникам в части оплаты и условий их труда. – «Синий мир». Во главе угла – корпорации. Рынок рабочей силы ограничен. Конкуренция за таланты. Расширение человеческих способностей за счет медикаментозного и физического воздействия. Высокий уровень оплаты труда у постоянных сотрудников и узкоспециализированных кадров. Предоставление компаниями социальных услуг в обмен на полный контроль над работниками.
	<p align="center"><u>Rustat Conference, 2017</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Антиутопическое будущее. Проблемы с поиском работы, особенно для менеджеров среднего звена и средне- и низкоквалифицированного персонала, выполняющего строго регламентированную работу. – Усиление государственного вмешательства с вариантами сокращения рабочей недели и применения безусловного базового дохода в случаях, когда достижение полной занятости становится затруднительным. Вероятно введение налога на использование роботов. – Укрепление позиций гиг- и «традиционной» экономики. Переобученные работники включены в подрядную работу, организации внедряют инновации, создают новые стартапы.

да и налога на роботов, поскольку именно от действий органов власти зависит успешность преодоления негативных последствий глобальной трансформации занятости. Современные и будущие преобразования требуют разработки соответствующих стратегий, которые могут быть использованы для минимизации угроз и рисков, обозначенных в сценарных прогнозах.

Международный опыт преодоления негативных последствий трансформации занятости. В разных странах мира разрабатывается и реализуется ряд мероприятий по нивелированию негативных последствий трансформации занятости. Одним из таких направлений выступает введение безусловного базового дохода (ББД), суть которого заключается в осуществлении регулярных фиксированных денежных выплат всем гражданам вне зависимости от их материального положения и желания иметь оплачиваемую работу [193, с. 8]. Идея реализации данного инструмента не нова и восходит к средневековью, когда предлагалось выплачивать населению некоторую сумму денег, не принимая во внимание материальное и социальное положение [16, с. 71]. С недавнего времени данные вопросы получили широкое обсуждение в управленческом и академическом кругах, которое воплотилось в ряде экспериментов. Полученный опыт едва ли можно назвать успешным, что вызывает серьезный скептицизм относительно жизнеспособности самой концепции [22]. Однако, по мнению экспертов, однозначно говорить о провале экспериментов пока рано. Так, введение аналога ББД для группы финских безработных в период 2017–2018 гг. позволило не только нивелировать проблему информационной асимметрии в ходе реализации социальных программ, но и сохранить стимулы к занятости [27, с. 90]. С точки зрения вызовов трансформации занятости рассматриваемая инициатива призвана смягчить риски безработицы и ухудшения общественного благополучия вследствие автоматизации производства, снижения устойчивости положения работников и др. При этом существуют опасения, связанные с ростом иждивенческих настроений, низкооплачиваемых рабочих мест, инфляции, гендерного неравенства [62, с. 75-76] и т.д.

Еще одним направлением преодоления негативных последствий трансформации занятости являются программы гарантированного трудоустройства по предоставлению работы всем желающим на определенных условиях. Как правило, это бессрочные программы, не предусматривающие квалификационных требований, кроме готовности работать, в ряде случаев – возраста, гражданства или иммиграционного статуса [127, с. 81]. Основные преимущества данного инструмента заключаются в сохранении профессиональных навыков безработных и поддержании их жизнедеятельности в кризисные периоды. В то же время он не лишен недостатков, которые могут быть связаны с высокими издержками и возможным отказом от реализации других мероприятий, риском снижения заработка для работников аналогичных профессий²² и т.д. Кроме этого, могут использоваться краткосрочные и долгосрочные программы организации общественных работ, призванные обеспечить временную занятость и материально поддержать людей [142, с. 11-30].

²² Palley T. Job Guarantee Programs: Careful What You Wish For. URL: <https://www.socialeurope.eu/job-guarantee-programs-careful-what-you-wish-for>

Программы субсидирования занятости направлены на полное или частичное покрытие расходов по заработной плате и найму персонала. Это действенный механизм компенсации затрат, связанных с возможными рисками для компаний из-за трудоустройства некоторых категорий населения или сохранения за ними рабочих мест. Подобные программы также могут использоваться в целях обучения людей, которые не имеют опыта работы (или он незначителен), а также характеризуются невысоким уровнем профессиональных навыков²³. Стоит отметить, что данный инструмент получил широкое распространение во время пандемии COVID-19 для сохранения рабочих мест²⁴. При этом он может иметь форму краткосрочных субсидий для работников, когда осуществляется субсидирование сокращения рабочего времени/безработицы при сохранении трудового договора с работодателем (через систему пособий или иным схемам); субсидий заработной платы, компенсирующих работодателям расходы на оплату труда сотрудников (в т.ч. из числа социально уязвимых категорий); субсидий найма на работу, направленных на создание дополнительных рабочих мест²⁵. Каждый из обозначенных механизмов также имеет свои риски для различных субъектов рынка труда. Так, в отношении субсидирования заработной платы экспертами отмечается его неэффективность в долгосрочной перспективе, поскольку эффект может наблюдаться только в период предоставления поддержки, а при ее прекращении снижается (например, при увольнении/уходе нанятых выпускников) [134].

Значимым инструментом преодоления негативных последствий трансформации занятости могут стать социальные инновации как «новые идеи, которые удовлетворяют социальные потребности, создают социальные отношения и способствуют развитию новых форм сотрудничества»²⁶. В контексте социально-трудовой сферы данный инструмент применяется в целях решения проблем трудоустройства (особенно социально уязвимых категорий населения), обучения/переобучения сотрудников, стимулирования самозанятости, улучшения условий труда [53; 181] и т.д. Так, в условиях дефицита квалифицированных кадров и трудностей их привлечения малыми предприятиями перспективным направлением в Европе выступает совместное использование рабочей силы и компетенций (например, в рамках ассоциаций работодателей). К примеру, если работодатель временно не может предоставить работу своим сотрудникам, он направляет их на работу в другую организацию с сохранением трудового договора. В то же время использование подобного инструмента вызывает такие вопросы, как равенство этих сотрудников и постоянных работников [167, с. 11-28]. В ЕС социальные инновации в сфере занятости поддерживаются в рамках различных программ и структур:

²³ Subsidized Employment: A Strategy for Bad Economic Times and for the Hard-to-Employ. URL: https://www.mdrc.org/sites/default/files/Subsidized_employ_020113.pdf

²⁴ Temporary Wage Subsidies. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_745666.pdf

²⁵ Варианты поддержки доходов и официальной занятости во время COVID-19. URL: <https://roscongress.org/materials/varianty-podderzhki-dokhodov-i-ofitsialnoy-zanyatosti-vo-vremya-covid-19>

²⁶ European Commission «Annual Growth Survey». URL: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2012_en.pdf

Европейского социального фонда, Инициативы по трудоустройству молодежи, Программы ЕС по занятости и социальным инновациям [72, с. 25].

Помимо этого может реализовываться и ряд иных мер регулирующего воздействия: схемы частичного ухода на пенсию (с сокращением рабочего времени и доплатой потерянного дохода); модернизация деятельности государственных служб занятости; создание высокопроизводительных и «зеленых» рабочих мест; совершенствование систем социального страхования и деятельности профсоюзов и т.д. По мнению МОТ, одной из стратегий реагирования на трансформации в области социально-трудовых отношений может стать расширение трактовки труда путем включения в него неоплачиваемой работы (особенно деятельности по уходу и лечению), для того чтобы понятие труда не ограничивалось только наемным трудом²⁷. Данное предложение было озвучено ещё в марте 1995 г. на Международном саммите по социальному развитию, итогом которого стала разработка соответствующей Программы действий, где один из разделов был посвящен более широкому признанию и пониманию труда и занятости²⁸.

Отдельного внимания заслуживают направления, которые выходят за рамки сферы занятости, но реализация или игнорирование которых может оказать на нее существенное влияние. К числу таких мероприятий, к примеру, относится введение налога на роботов, обусловленное потерями налоговых поступлений из-за сокращения численности работников вследствие распространения технологий [180]. В отношении сферы труда снижение доходов бюджета может обернуться дефицитом средств (на обучение/переобучение, социальные выплаты и др.), необходимых для компенсации влияния автоматизации рабочих мест на занятость. Кроме того, предлагается совершенствование стандартов по искусственному интеллекту в плане нормативно-правового закрепления этических аспектов его использования²⁹, что способствовало бы постепенному внедрению технологий и более плавной адаптации субъектов рынка труда к происходящим изменениям.

Таким образом, можно констатировать, что современная парадигма занятости находится на активной стадии развития. Сохраняя в себе черты индустриальной эпохи, во многом заложившей фундамент представлений о стандартной модели трудовых отношений, она становится все более многогранной и разнообразной. Прежде всего, это проявляется в распространении гибких форм занятости, характерных как для прошлых исторических периодов, так и основанных на использовании передовых технологий. Этому способствует дальнейшая концентрация населения в сфере услуг с присущими ей особенностями организации труда и требованиями к человеческому капиталу. В результате происходит формирование нового образа человека труда, для которого работа служит средством самовыражения, раскрытия творческого потенциала, а сама занятость должна быть достаточно гибкой для обеспечения комфортного баланса между трудовой и по-

²⁷ The Future of Work We Want: A Global Dialogue. Geneva: ILO, 2017. 19 p.

²⁸ Programme of Action of the World Summit for Social Development. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_CONF.166_9_PoA.pdf

²⁹ The Future of Work We Want: A Global Dialogue. Geneva: ILO, 2017. 19 p.

вседневной жизнью. В противном случае в рамках государства всеобщего благосостояния может наблюдаться обратная картина, когда у людей пропадают всякие стимулы к трудовой деятельности (т.н. феномен «фурита» в японской терминологии). Отсюда и актуальность угроз усиления процессов прекаризации и поляризации, которые вкуче с автоматизацией рутинных работ приведут к ярко выраженной сегментации рынка труда: в одном секторе работники будут иметь достойные условия труда, а в другом – регулярно сталкиваться с неопределенностью и социальной незащищенностью.

В конечном итоге будущее парадигмы занятости напрямую зависит от действий органов власти. Технологический прогресс стремительно проникает в общественную жизнь, поэтому многие управленческие решения осуществляются уже постфактум, когда те или иные практики находят широкий отклик среди населения. Так, возникновение и последующее развитие новых форм трудовых отношений (например, платформенная и удаленная занятость, фриланс и т.д.) зачастую происходит без наличия соответствующей нормативно-правовой базы. В этой связи крайне важным является не только реализация эффективной политики по преодолению существующих проблем, но и формирование общего представления о будущем сферы труда с целью поиска действенных механизмов, способных противодействовать новым вызовам и угрозам. С учетом динамизма современного мира и вариативности имеющихся сценарных прогнозов необходима четкая расстановка приоритетов, где во главу угла должен быть поставлен человек, устойчивость положения которого будет выступать маркером благополучия общества. Это в свою очередь потребует активизации масштабных социальных экспериментов, направленных на обеспечение принципа равных возможностей, поскольку наличие доступа к знаниям и определенным технологиям будет играть определяющую роль при выходе на глобальный рынок труда.

Перспективы дальнейших исследований заключаются не только в углублении полученных результатов и раскрытии национальных особенностей становления современной парадигмы занятости, но и в развитии дискуссии о необходимых шагах по совершенствованию институциональной среды, которые позволили бы обеспечить баланс между показателями экономического роста и достойной занятостью для всех в условиях глобальных вызовов и угроз. Будущее сферы труда и общества в целом тесно переплетены друг с другом и напрямую зависят от скоординированных действий ученых и практиков по разработке приоритетной политической повестки. В свете этого не менее важным является усиление обоснования значимости тех или иных рисков для занятости населения, о которых так много говорится в последнее время, что позволит выделить ключевые направления, требующие серьезного внимания. Исходя из этого, в рамках настоящей книги нами сделан акцент на одной из таких угроз, а именно – прекаризации занятости, повлекшей за собой глобальное снижение устойчивости положения работников, что особенно актуально в условиях пандемии коронавируса COVID-19.

ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Анализ и систематизация подходов к изучению понятия «прекаризация занятости»

Будущее сферы труда сопряжено со множеством противоречивых тенденций. С одной стороны, стремительная автоматизация производства, распространение гибких форм трудовых отношений, развитие виртуального рынка труда и т.д. позитивно сказываются на занятости населения, способствуя сокращению продолжительности рабочего времени и количества рутинных задач, повышению экономической активности уязвимых слоев общества, улучшению качества трудовой жизни. На этом фоне все больший интерес вызывают концепции «мира без работы» [65], подразумевающие высвобождение значительной части рабочей силы под влиянием технологического прогресса. Как правило, подобного рода идеи имеют довольно отдаленную перспективу и подвергаются острой критике в академическом сообществе [21].

Вместе с тем уже в настоящее время человечество сталкивается с негативными проявлениями глобальной трансформации занятости. Одним из таких вызовов, породивших широкую дискуссию в обществе, стала нарастающая дестабилизация трудовых отношений, что в научной литературе принято связывать с понятием «прекаризация занятости». Согласно базе данных Web of Science Core Collection³⁰, если в начале 2000-х гг. ежегодное количество публикуемых работ в этой области не превышало нескольких единиц, то только за 2019 г. их насчитывалось более двухсот (рис. 2.1). Как правило, данная проблематика рассматривается в отношении социального положения [204], жизненного опыта [104], условий труда и занятости [101, 144], разных категорий населения [119, 182] и т.д.

Первоначально понятие «прекаризация» возникло в рамках французской экономико-социологической науки в 1960–70-х гг. и отождествлялось с социальным статусом человека и проблемами бедности [184, 209], однако позднее оно стало все чаще употребляться применительно к сфере труда, и в частности к нестан-

³⁰ Поиск осуществлялся по словосочетаниям «precarious work» и «precarious employment» в названии, аннотации и ключевых словах публикаций. Хотя выбранные понятия имеют несколько иную смысловую нагрузку, нежели термин «прекаризация занятости», именно они получили наибольшее распространение в англоязычной научной литературе для обозначения дестабилизации трудовых отношений.

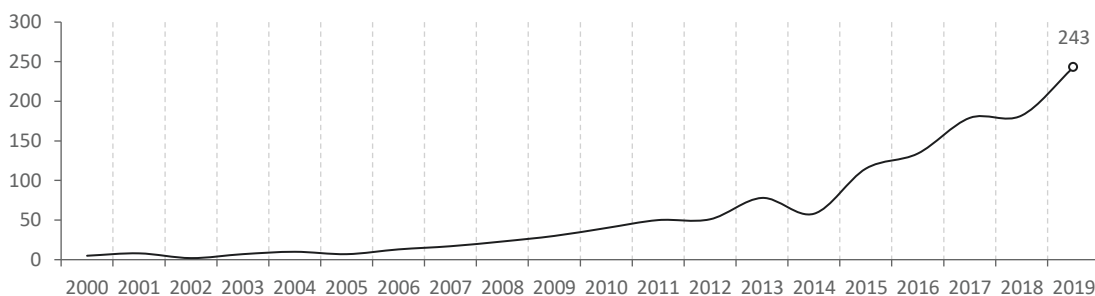


Рисунок 2.1 – Ежегодное количество публикуемых работ по тематике прекаризации занятости, ед. (согласно WoS Core Collection)

Источник: данные Web of Science Core Collection. URL: <http://apps.webofknowledge.com/>

дартным формам трудовых отношений, принципиально отличавшимся от устоявшихся в XX веке бессрочных контрактов на полный рабочий день [171, с. 14]. Это было обусловлено тем, что занятость традиционно считается основным фактором, влияющим на положение человека в обществе. При этом прекаризация по-разному трактовалась в зависимости от того или иного национального и культурного контекста, но, как правило, всегда была обусловлена небезопасными или уязвимыми жизненными условиями, которые так или иначе связаны с динамикой рынка труда. В то же время прекаризация не ограничивается социально-трудовыми отношениями и может проникать в другие сферы человеческой деятельности, формируя явление общей жизненной нестабильности. Так, тема прекаризации получила бурное развитие в начале 2000-х гг. в качестве политической концепции, выходящей далеко за рамки вопросов труда и занятости [154, с. 4]. Данная идея нашла свое отражение в формировании нового социального класса – прекариата и стала активно использоваться в Европе при проведении акций протеста (к примеру, движение EuroMayday) для иллюстрации факта отхода от модели государства всеобщего благосостояния [107]. Постепенное снижение интереса к употреблению категории «прекаризация» в политическом контексте в дальнейшем способствовало ее оформлению в качестве объекта научного анализа [177].

Активное обращение академического сообщества к вопросам прекаризации занятости привело к возникновению множества подходов к ее изучению, при этом формирования целостного представления о сущности и методах исследования данного явления не произошло. Напротив, зачастую можно встретить весьма противоречивые точки зрения, что накладывает ограничения на возможность однозначной интерпретации полученных результатов. В этой связи в рамках настоящей работы мы предприняли попытку обобщения представлений о сущности категории «прекаризация занятости». Для этого был осуществлен критический анализ зарубежных и отечественных научных трудов с использованием общенаучных методов: сравнительного анализа, синтеза, обобщения, научной абстракции.

Становление концепции прекаризации занятости произошло в конце прошлого столетия в русле западной социологической и экономической мысли, когда развитие идей нестабильности современной жизни и критика государства всеобщего благосостояния сопровождалась отходом от стандартной модели трудовых

отношений с присущими ей социальными гарантиями. Однако сама проблема устойчивости положения работников далеко не нова и отражена в трудах идеологов социалистического учения: «Нечего говорить о том, какое деморализующее, обескураживающее действие оказывает эта неуверенность в завтрашнем дне, вытекающая из непрерывного развития техники и связанной с ним безработицы, на рабочего, положение которого и без того уже достаточно шатко!» [35, с. 370]. Не случайно впоследствии теория прекаризации занятости во многом развивалась на основе изучения социальной структуры общества, где особое место отводилось новому социальному классу – прекариату, представляющему собой часть населения, лишенного ряда трудовых гарантий (рынка труда, занятости, рабочего места, охраны труда и т.д.) [204, с. 10-11]. В этом отношении прекаризация зачастую определяется как процесс распространения прекариата на все более широкие слои населения [66, с. 103].

В рамках иного подхода прекаризация занятости рассматривается в контексте понятия «неустойчивая занятость» [97, с. 20], становясь порой его синонимом [39, с. 16]. Обычно основной акцент делается на дестандартизации и формировании нестабильных трудовых отношений, оказывающих негативное воздействие на качество трудовой жизни работников [26, с. 96]. В настоящее время такая точка зрения является одной из наиболее популярных в академической науке, что может быть связано с привычностью дихотомии «процесс-результат», наглядно характеризующей концептуальное единство понятий «прекаризация занятости» (процесс) и «неустойчивая занятость» (результат)⁵¹. В случае же с прекариатом все не так однозначно, поскольку его природа далеко не ограничивается вопросами стабильности трудовых отношений [56, с. 55]. Куда большее значение имеют проблемы реализации гражданских, культурных, политических и иных прав [204, с. 14].

Вместе с тем пристальное внимание к вопросам абстрактного воплощения феномена прекаризации занятости (прекариат, неустойчивая занятость и т.д.) отразилось на понимании его сущностных основ. По сути, мы наблюдаем ситуацию, когда именно форма проявления раскрывает содержание изучаемого процесса. Среди самостоятельных трактовок прекаризации занятости в англоязычных источниках можно выделить позицию Б. Аппай, в соответствии с которой данная дефиниция описывается в широком ракурсе как трансформация ранее гарантированных условий постоянной работы в сторону большей неопределенности [76, с. 31].

В отечественной науке сложилось более многогранное представление о сущности прекаризации занятости, подкрепленное большим количеством оригинальных определений (табл. 2.1). Не претендуя на исчерпывающую полноту охвата всех точек зрения, мы попытались сгруппировать некоторые из них в рамках трех направлений для более структурированного изложения материала и обоснования авторской позиции.

⁵¹ Отметим, что в русскоязычной литературе понятие «precarious employment» представлено в различных вариантах: неустойчивая, прекарная, прекаризованная, нестабильная, прекаризованная занятость. Согласно данным eLIBRARY.RU, наиболее часто употребляемыми терминами, характеризующими процесс и результат дестабилизации трудовых отношений, являются «прекаризация занятости» и «неустойчивая занятость», что обусловило выбор этого обозначения исследуемых категорий.

Таблица 2.1 – Отдельные подходы к определению сущности понятия «прекаризация занятости»

Автор, год	Сущность прекаризации занятости
Первое направление (распространение неустойчивых форм занятости)	
Колот А.М., 2013	Явление, дестабилизирующее социально-трудовую сферу, причиной которого являются распространение нестандартных форм занятости и неустойчивых трудовых отношений и которое влечет за собой снижение качества трудовой жизни [26, с. 96].
Логинова Л.В., 2016	Тенденция развития социально-трудовых отношений современного общества, предполагающая переход от классических трудовых контрактов к таким формам найма рабочей силы, при которых все большее число людей вынуждено самостоятельно строить свою трудовую стратегию в условиях нестабильности и отсутствия гарантий занятости, что увеличивает их экономическую и социальную уязвимость, способствует утрате профессиональной идентичности и схождению в низшие слои общества [31, с. 35].
Маслова Е.В., 2016	Процесс формирования нестабильной (неустойчивой) разновидности атипичной занятости и соответствующих ей социально-трудовых отношений с негативной оценкой работниками наступающих или ожидаемых последствий [36, с. 206].
Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В., 2013	Трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, а также неурегулированность трудовых отношений и неполноценная, ущемленная правовая и социальная гарантия занятости [15, с. 7-8].
Второе направление (негативные последствия для работников)	
Бобков В.Н., Вередюк О.В., 2013	Состояние занятости, при котором повышается уровень неопределенности и риска трудовых отношений и изменяется структура их распределения, а работа перестает служить источником средне- и долгосрочного планирования и улучшения качества жизни индивида, экономически активного населения и общества в целом [9, с. 50].
Долженко Р.А., 2016	Оскудение содержания труда, нивелирование прав со стороны работников и обязанностей со стороны работодателя [17, с. 84].
Рахлис Т.П., Скворцова Н.В., Колтыкова С.В., 2017	Трансформационные процессы, сопряженные с нестабильностью трудовой занятости [48, с. 57].
Клименко Л.В., Посухова О.Ю., 2017	Деформация/кризис трудовых отношений, выражающийся в возникновении многочисленных групп работников с ущемленными социально-трудовыми правами и уязвимостью, ненадежностью социального положения [24, с. 30].
Садыков И.М., 2018	Процесс усиления неустойчивости в сфере занятости и на рынке труда, проявляющийся в виде использования прекаризованных форм занятости [49].
Третье направление (глубинные преобразования сферы занятости, охватывающие большинство населения)	
Тощенко Ж.Т., 2018	Процесс количественного и качественного изменения занятости, который касается большинства населения и проявляется в постоянном наступлении объективных условий и субъективных факторов в лице работодателей, существующих правовых законов, ориентированных на беспрекословное подчинение власть имущим, осуществляющим экономическое и политическое управление [55, с. 81].
Источник: составлено авторами.	

Первое направление (А.М Колот, Л.В. Логинова, Е.В. Маслова и др.) заключается в трактовке прекаризации занятости как процесса распространения неустойчивых форм трудовых отношений, обусловленного отходом от привычных для индустриальных экономик XX в. практик трудоустройства на условиях бессрочного трудового договора, полного рабочего времени и т.д. Исходя из этого следует, что стандартная модель занятости как бы выносится за пределы исследовательского

фокуса, поскольку не может подвергать работников институциональной уязвимости (по аналогии с прекаризацией в целом [76, с. 36]). Несмотря на внесение определенной ясности в понимание природы рассматриваемого феномена, данная точка зрения является весьма дискуссионной. Так, все чаще высказывается тезис о подверженности стандартных рабочих мест признакам неустойчивости³². Вследствие этого происходит сужение предмета исследования и концентрация на анализе лишь отдельных проявлений дестабилизации трудовых отношений.

Большое распространение получило направление (З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова, Л.В. Клименко, О.Ю. Посухова, А.Э. Федорова и др.), спецификой которого является акцент на последствиях прекаризации занятости. В соответствии с принятым определением речь идет о повышении уязвимости и риска трудовых отношений, снижении социальных гарантий и т.д., негативно сказывающихся на качестве трудовой жизни работников. Хотя в трактовках данной группы авторов и указываются возможные эффекты прекаризации занятости, содержание данного концепта остается несколько размытым и допускает множественность интерпретаций сущностного наполнения самого термина. В результате становится сложно сформировать четкое представление о его отличительных особенностях в сравнении с другими категориями, которые могут оказывать схожее воздействие на положение работников (например, дестандартизация занятости).

Отдельного внимания заслуживает направление, которое развивается в трудах Ж.Т. Тощенко и суть которого заключается в определении прекаризации занятости как объективно-субъективного феномена, количественно и качественно преобразующего сложившиеся практики участия населения в трудовой деятельности [55, с. 81]. Это своеобразная реакция общества на изменения внешней среды, вынуждающие людей приспосабливаться к нестабильности современных условий хозяйствования, укореняя в массовом сознании представления о жизни «одним днем». В этом отношении процесс прекаризации занятости приобретает более нейтральный оттенок, нежели у других авторов, отражая новый виток человеческого развития с присущими ему достоинствами и недостатками. При этом нельзя не отметить, что в работах Ж.Т. Тощенко угрозам нарастающей нестабильности как предпосылкам формирования прекариата отводится особое место.

Обозначим авторскую позицию на сущность прекаризации занятости. С одной стороны, несмотря на обоснованность тезиса о ключевой роли дестандартизации трудовых отношений в снижении устойчивости положения работников, на что указывают участники научного дискурса по данной проблематике [145, с. 273], мы считаем важным подчеркнуть более комплексный характер преобразований: от структурных сдвигов в занятости населения и реконфигурации институтов рынка труда к изменениям требований экономики к кадрам и переосмыслению места труда в жизни человека. В этом смысле целесообразно говорить о трансформации занятости как источнике ее нестабильности. Кроме того, как уже отмечалось ранее, стандартные рабочие места также подвержены рискам прекаризации, од-

³² Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

нако далеко не все нестандартные автоматически попадают под их воздействие. Вместе с тем из широкого понимания прекаризации в целом как процесса, ведущего к дестабилизации отдельных областей жизнедеятельности [84], следует, что в сфере занятости спектр возможных последствий тоже ограничивается общими вопросами неустойчивости. Они не только затрагивают положение работников, но и выходят далеко за его рамки в силу взаимосвязанности различных уровней организации общества. При этом побочные эффекты прекаризации занятости, о которых часто говорится в научной литературе, могут иметь заметно большую вариативность в зависимости от конкретных условий внешней среды.

В результате *прекаризация занятости представляет собой процесс трансформации трудовых отношений, заключающийся в снижении устойчивости положения работников вследствие принятия на себя части рисков, связанных с организацией трудовой деятельности, что оборачивается негативными последствиями на индивидуальном, организационном и общественном уровнях*. Предложенная формулировка вносит ясность в понимание природы рассматриваемого феномена как одного из проявлений глубоких изменений в сложившихся моделях занятости, а также характера и масштабов его эффектов. Отсутствие излишней конкретики (например, в части уточнения спектра возможных последствий прекаризации занятости) видится особенно важным, поскольку позволяет сохранять актуальность авторского подхода, принимая во внимание динамизм современного мира и различия в национальных контекстах.

Резюмируя вышесказанное, важно подчеркнуть, что феномен прекаризации не ограничивается вопросами трудовых отношений и проникает в иные области жизнедеятельности, формируя явление общей жизненной нестабильности. В этой связи прекаризация занятости имеет более узкое значение и скорее воплощается в неустойчивости положения работников (категория «неустойчивая занятость»), чем, например, приводит к становлению нового социального класса – прекариата, хотя и оказывает на это существенное воздействие. Более того, хотя развитие нестандартных форм занятости и служит мощным драйвером прекаризации занятости, данный фактор не способен описать ее природу в полной мере. Немаловажную роль играют межсекторальное перераспределение рабочей силы, реконфигурация институтов рынка труда, изменение требований экономики к качественным характеристикам соискателей и т.д. При этом сами стандартные рабочие места также подвержены рискам прекаризации, в то время как далеко не все нестандартные приводят к уязвимости положения работников.

В рамках настоящего параграфа мы подчеркиваем важность теоретического осмысления и концептуализации современных процессов, одним из которых выступает прекаризация занятости, оказывающая деструктивное воздействие на развитие экономики и общества посредством дестабилизации сферы социально-трудовых отношений. За последнюю четверть века в научной литературе было сформировано большое количество подходов к определению сущности данного феномена, каждый из которых имеет свои сильные и слабые стороны. Причем различные точки зрения и мнения на этот счет так и не привели к терминологической ясности, что затрудняет получение целостного представления об изучаемом

процессе и его последствиях. В этой связи мы попытались обобщить существующий исследовательский опыт. Чтобы не усложнять и без того размытый понятийный аппарат, нами была предложена авторская трактовка понятия прекаризации занятости, основанная на переосмыслении уже введенных в научный оборот дефиниций с учетом их достоинств и недостатков.

2.2. Сущность и методические векторы измерения неустойчивой занятости

Большой интерес к проблематике прекаризации занятости способствовал возникновению разнообразных подходов к ее измерению. Как показывает практика, во многих случаях оценка того или иного процесса проводится посредством обращения к его результатам. В отношении изучаемого феномена исследование осуществляется чаще всего путем выявления масштабов прекариата, а также распространенности нестандартной или неустойчивой занятости. Как было обозначено в предыдущем параграфе, именно последняя категория наилучшим образом соответствует дихотомии «процесс – результат» в качестве своеобразного воплощения процесса прекаризации занятости³⁵. На рисунке 2.2 наглядно представлена логика наших рассуждений о взаимосвязи используемых терминов. Так, процесс прекаризации занятости, обусловленный трансформацией трудовых отношений (в частности, дестандартизацией занятости как одним из его важнейших факторов), воплощается в состоянии неустойчивости, которое охватывает как стандартные, так и нестандартные рабочие места.

В отличие от существующих форм трудовых отношений неустойчивая занятость представляет скорее своеобразное состояние уязвимости и социальной незащищенности, которое работник вынужденно испытывает вследствие особенностей организации его трудовой деятельности. Подобная трактовка, несмотря на свою общность, является весьма дискуссионной и не может отражать всего спектра мнений, коих в отечественных и зарубежных источниках имеется великое множество. Причины этого кроются в отсутствии объективных критериев неустойчивости, в результате чего каждый обосновывает их по-своему, а также в сложности кодификации изменений, происходящих в сфере социально-трудовых отношений. Так, в настоящее время для описания неустойчивой занятости используются такие термины, как: «нестандартная занятость», «аутсорсинг», «нетипичные трудовые отношения», «условная занятость», «заемный труд», «временная занятость» и т.д. Не претендуя на исчерпывающую полноту охвата всех точек зрения на сущность данного явления, обратимся к некоторым из них (табл. 2.2).

³⁵ Обращение к понятию «неустойчивая занятость» подразумевает, что работы, посвященные тематике прекариата или нестандартной занятости как самостоятельным научным концептам, находятся вне исследовательского фокуса. Мы подчеркиваем важность подобного разделения, поскольку в современной научной литературе зачастую происходит смешение этих разнородных категорий.

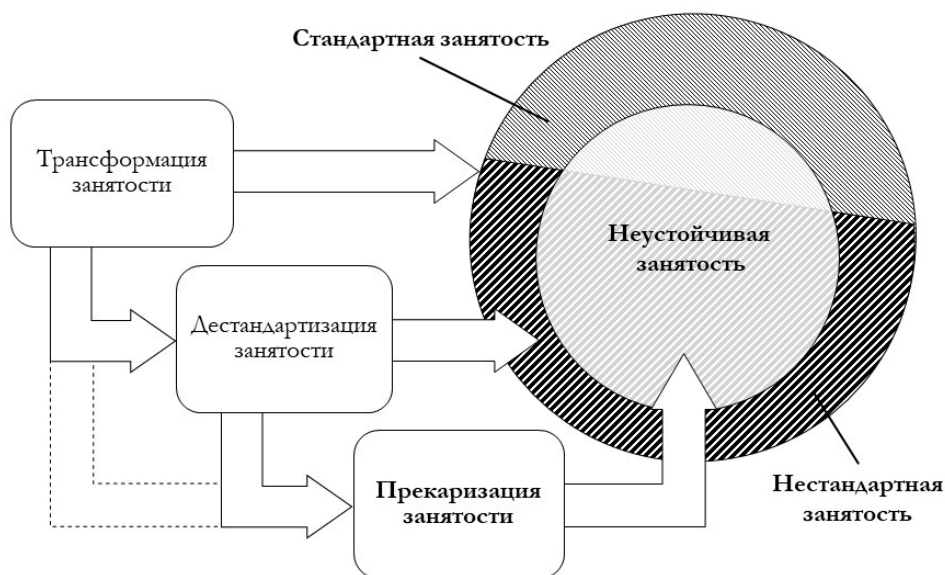


Рисунок 2.2 – Логическая схема взаимосвязи категорий «прекаризация занятости» и «неустойчивая занятость»

Источник: составлено авторами.

Таблица 2.2 – Отдельные подходы к определению сущности понятия «неустойчивая занятость»

Автор, год	Сущность неустойчивой занятости
Первое направление (негативные последствия для работников)	
Джерри и Джанин Роджерс, 1989	Работа, характеризующаяся риском ее потери, недостаточным контролем над трудовым процессом (в т.ч. над условиями труда), низкой степенью нормативной защищенности работника и низким уровнем дохода [185, с. 3].
Каллеберг А., 2009	Занятость, которая является неопределенной, непредсказуемой и рискованной с точки зрения работника [144, с. 2].
МОТ, 2012	Средство переноса рисков и ответственности с работодателя на работников ³⁴ .
Яковлев Р.А., 2014	Наличие в обществе рабочих мест, которые имеют какие-либо ограничения на использование трудового потенциала работников [68, с. 9].
Закалюжная Н.В., 2015	Все формы занятости как в формальной, так и в неформальной экономике, которые не дают работникам (или лишают их) основных социальных гарантий – от получения стабильной заработной платы и защиты от необоснованных увольнений до гарантий социальной поддержки и социального обеспечения [20, с. 120].
Ольстхорн М., 2015	Ситуация, в которой работник находится в незащищенных условиях занятости и имеет нестабильный доход ³⁵ [44].
Кэмпбелл Я., Прайс Р., 2016	Работа, которая характеризуется несколькими признаками нестабильности или ненадежности [105, с. 4].

³⁴ From precarious work to decent work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf

³⁵ Olsthoorn M. Flexible employment, precarious employees? Job-, employer- and institutional explanations for numerical flexibility, and its relation to precarious employment. URL: <https://dare.uva.nl/search?metis.record.id=486612>

Второе направление (распространение неустойчивых форм занятости)	
Крэнфорд С., Воско Л., Жукевич Н., 2003	Формы занятости, связанные с нетипичными трудовыми договорами, ограниченными социальными пособиями и законодательными правами, отсутствием гарантий занятости, низким уровнем владения трудовыми навыками, низкими заработками, плохими условиями труда и высокими рисками для здоровья [115, с. 455].
Фадж Дж., Оуэнс Р., 2006	Работа, отличающаяся от нормативной модели стандартных трудовых отношений, которая плохо оплачивается и не способна обеспечивать жизнедеятельность домохозяйства [186, с. 3].
Чхве Х.-Л., Маттони Э., 2010	Нетипичная занятость, характеризующаяся краткосрочными контрактами и отсутствием социальной защиты [110, с. 215].
Бизюков П.В., 2013	Деятельность работника, включенного в нестандартные трудовые отношения, формируемые работодателем только в его собственных интересах и исключающие возможность работника участвовать в формировании этих отношений [5, с. 108-109].
Бобков В.Н., 2018	Вынужденная занятость, сопровождающаяся утратой работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей (стандартная занятость), включающая элементы незащищенной, в том числе неформальной, занятости (занятые в неформальном секторе) в формальной экономике, элементы незащищенной занятости в неформальном производстве в целом, незащищенной занятости в скрытом производстве, незаконную деятельность, а также временную незанятость (безработицу) [39, с. 6].
Источник: составлено авторами.	

Итак, в научной литературе сущность понятия «неустойчивая занятость» принято рассматривать в широком или узком смысле. Приверженцы первого подхода (Н.В. Закалюжная, А. Каллеберг, Я. Кэмпбелл, М. Ольстхорн, Р. Прайс, Джерри и Джанин Роджерс, Р.А. Яковлев) интерпретируют данную дефиницию с позиции наступления для работника всевозможных негативных последствий независимо от формы его занятости. Из этого следует, что стандартная модель трудовых отношений, несмотря на наличие «гарантий стабильности» (работа в формальном секторе экономики, соблюдение трудового законодательства, бессрочный трудовой договор и т.д.), также подвержена рискам прекаризации и не обеспечивает абсолютную защищенность. В последние годы подобная позиция становится все более популярной в академическом сообществе, а аналогичные выводы все чаще встречаются в отчетах Международной организации труда⁵⁶. Однако стоит заметить, что столь широкое толкование неустойчивой занятости является одновременно преимуществом и недостатком. С одной стороны, отсутствие базовых критериев выделения данной категории способствует большей гибкости в случае необходимости обоснования тех или иных признаков, а с другой – изначально закладывает высокую сложность получения универсального знания о ее сущности в силу утверждения принципа теоретико-методологического плюрализма.

Основная идея второго подхода (П.В. Бизюков, В.Н. Бобков, Л. Воско, Н. Жукевич, С. Крэнфорд, Э. Маттони, Р. Оуэнс, Дж. Фадж, Х.-Л. Чхве) заключается в трактовке неустойчивой занятости через призму ее нетипичных форм, характеризующихся прежде всего низким уровнем социальной защищенности. В этой связи важная роль отводится выявлению отклонений от общепринятого стандарта, который хотя и имеет определенную национальную специфику, может считаться до-

⁵⁶ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO, 2016. 396 p.

статочно распространенным. В результате это позволяет сформировать целостное представление о существенных основах данного понятия. Кроме того, отдельные ученые указывают на вынужденность обстоятельств, которые оказывают воздействие на устойчивость положения работника, что кажется нам очень ценным для своего рода разграничения терминов «неустойчивая занятость» и «нестандартная занятость», поскольку они выглядят весьма синонимично в рамках обозначенного подхода. Вместе с тем сам факт обращения только к нестандартным формам занятости сильно ограничивает область применения термина.

По нашему мнению, для наиболее точного описания сущности неустойчивой занятости следует сделать акцент на ее категориальных особенностях, о которых было сказано ранее. Во-первых, она может затрагивать любого человека вне зависимости от формы его трудовых отношений с работодателем. Мы признаем и считаем достаточно обоснованным, что процесс дестандартизации занятости играет ключевую роль в нарастании уязвимости и социальной незащищенности населения. Однако даже традиционные для современного общества рабочие места не только являются гетерогенными, предоставляя различные условия труда, но и претерпевают постоянные изменения. Следовательно, учет данных обстоятельств имеет принципиальное значение с точки зрения формирования целостного представления об устойчивости положения работников. Во-вторых, неустойчивая занятость носит вынужденный, а не добровольный характер. В данном случае подчеркивается, что это состояние не является следствием самостоятельного волеизъявления, когда работник берет на себя часть рисков, связанных с организацией трудового процесса, в целях получения дополнительных благ. Напротив, в отношении наемных работников все решения принимаются работодателем в одностороннем порядке, а для самозанятых подобный выбор становится едва ли не единственным средством выживания. В этой связи критерий вынужденности позволяет отобрать среди работников «заложников» сложившейся ситуации. В-третьих, неустойчивая занятость всегда приводит к уязвимости и низкой социальной защищенности. Хотя перечень последствий данного феномена далеко не ограничивается обозначенными эффектами, целесообразно остановиться именно на них, поскольку они выступают достаточным условием для отнесения тех или иных трудовых отношений к неустойчивым.

На основании вышеизложенного считаем возможным сформулировать *авторское понимание неустойчивой занятости как состояния, при котором работник вынужденно находится в ситуации уязвимости и социальной незащищенности, связанной с условиями организации его трудовой деятельности*. Как и в случае с категорией «прекаризация занятости», мы исходили из универсальности предложенной трактовки, которая могла бы четко отразить сущность рассматриваемого явления, избегая излишней конкретики.

Определившись с основными теоретическими положениями, обратимся непосредственно к опыту измерения тенденций прекаризации занятости посредством выявления масштабов неустойчивой занятости.

Неустойчивая занятость в ракурсе официальной статистики. Несмотря на все недостатки официальной статистики, в научной литературе можно встре-

тить отдельные работы, где она выступает в качестве основного источника информации. При этом важное место занимают исследования, посвященные оценке масштабов неустойчивой занятости на основе гибких форм трудовых отношений. В большинстве своем используются категории временной, случайной, частичной занятости, самозанятости, заемного труда и т.д., которые влекут за собой уязвимость положения работников [191]. Некоторые специалисты [60, с. 5-6] описывают неустойчивость занятости посредством показателя «нестабильная занятость» (vulnerable employment), отражающего совокупную долю самозанятых работников и помогающих им членов семьи в общей численности занятых³⁷. О допустимости использования такого подхода говорится и в других исследованиях [39, с. 25], причём указывается его заметная узость.

Несмотря на устоявшиеся представления о многообразии проявлений прекаризации как в формальном, так и в неформальном секторах экономики, в ряде работ отмечается оправданность оценки неустойчивой занятости с позиции анализа динамики рабочих мест в последнем [201], поскольку зачастую они оборачиваются для работников большей уязвимостью в силу возрастающих рисков нарушения трудовых прав и утраты социальных гарантий из-за отсутствия официального оформления трудовых отношений. С точки зрения статистического учета в данном случае речь идет прежде всего о количестве мелких хозяйственных единиц без образования юридического лица.

Существуют исследования, в которых к числу особых форм неустойчивости занятости относится безработица [50, с. 44]. Как правило, этот индикатор не применяется отдельно от других, так как охватывает лишь незначительную часть рабочей силы. Впрочем, анализ распространенности неустойчивой занятости на материалах официальной статистики практически всегда осуществляется с использованием комплекса индикаторов, что не только позволяет несколько нивелировать ограниченность информационной базы, но и более полно раскрыть многогранность этой сложной категории.

Важно подчеркнуть, что непосредственное наблюдение за особенностями проявления прекаризации занятости осуществляется и на государственном уровне. К примеру, Национальный институт статистики и экономических исследований Франции отслеживает показатели неустойчивости положения работников (временная работа, срочные контракты, стажировка и участие в различных учебных программах и т.д.)³⁸. Одним из широко используемых индикаторов является «постоянность» работы, измеряемая в обследованиях Евростата³⁹. В данном случае учитывается наличие/отсутствие стабильной работы и продолжительность трудового контракта. В России практика подоб-

³⁷ Vulnerable employment (modeled ILO estimate). URL: <https://data.worldbank.org>

³⁸ Formes particulières d'emploi / Emploi précaire. URL: <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1570>

³⁹ Permanency of job. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=tour_ifsq4r2

ных измерений отсутствует⁴⁰, так же как и официальное закрепление понятий «прекаризация занятости» и «неустойчивая занятость».

Неустойчивая занятость за рамками государственных статистических измерений. В целом среди комплекса методов, применяемых для оценки неустойчивой занятости в рамках данного направления, наиболее распространенными являются массовые опросы населения, позволяющие получить обширный материал для последующего анализа. Для более глубокого изучения прекаризации в основном обращаются к качественным методам исследования (методы кейсов и фокус-групп, углубленные интервью и т.д.). Это дает возможность рассмотреть особенности неустойчивой занятости в зависимости от поставленных целей (к примеру, в проекте ESOP для выбранных секторов сферы услуг⁴¹). В частности, метод фокус-групп актуален с точки зрения выявления социально-психологических аспектов неустойчивой занятости (например, исследование потребностей неустойчиво занятых работников в Дании [82]).

Поскольку социологические опросы позволяют охватить широкий спектр проблем для достижения конкретных целей и задач, измерение неустойчивой занятости приобретает действительно комплексный характер. Вследствие этого в научной литературе почти не встречаются работы, где анализ осуществляется на основе одного-двух параметров. Одним из таких примеров может служить исследование О.В. Вередюк, которая проводит оценку неустойчивой занятости по показателям волатильности и дискретности дохода, связанного с получением заработной платы [11, с. 29]. В большинстве же своем характеристика дохода применяется совместно с другими индикаторами.

В работах, где неустойчивая занятость оценивается с учетом различных ее аспектов, чаще всего используются блоки вопросов, отражающие специфику условий труда в самом широком понимании (от величины заработной платы до показателей автономии, права голоса работников и т.д.). Различия в методиках обычно сводятся к общему количеству выделяемых признаков прекаризации, а также к их необходимому минимуму для отнесения человека к категории «неустойчиво занятый». В частности, авторский подход научного коллектива под руководством В.Н. Бобкова включает следующие критерии: защита трудовым договором, доступность механизмов социальной защиты, условия труда и самооценка материальной обеспеченности [39, с. 101-105]. На основании данных массового онлайн-опроса было выделено пять профилей работников с различной степенью уязвимости (от стандартной до теневой занятости), где особое значение имеют тип контрактных отношений и размер трудовых доходов. В работе А.В. Кученко-

⁴⁰ Отдельные показатели, характеризующие масштабы прекаризации занятости в России, можно найти в выборочном обследовании рабочей силы, проводимом Росстатом. См.: Итоги выборочного обследования рабочей силы. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

⁴¹ Frade C., Darmon I., Laparra M. Precarious employment in Europe: a comparative study of labour market related risk in flexible economies. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=D68894066916AD6060D329883BDFED28?doi=10.1.1.424.6913&rep=rep1&type=pdf>

вой и Е.А. Колосовой общее количество признаков прекаризации составляет 12, а уровни неустойчивости определяются по следующей схеме: 0 – отсутствует, 1 – низкий, 2 – средний, 3 и более – высокий [28]. При этом в ходе построения типологических групп населения учитывался фактор вынужденности/добровольности восприятия условий труда.

Отдельного внимания заслуживает методический инструментарий, используемый в исследовании финских специалистов [190]. Так, при оценке масштабов неустойчивой занятости они особо выделяют объективные (атипичность трудовых отношений, наличие индивидуального опыта безработицы, низкий заработок) и субъективные (слабые перспективы найти новую работу, страх увольнения/безработицы) показатели. При этом человек считается неустойчиво занятым, если его положение удовлетворяет хотя бы трем из пяти критериев.

Существуют попытки разработки интегрального индекса неустойчивости занятости в связи с удобством его анализа в разрезе социально-демографических и профессиональных групп населения. М. Ферейра был предложен показатель (*precariousness work index*) с диапазоном значений от 0 до 100, получаемый на основе взвешенных усредненных оценок пяти компонентов (социальная защита и безопасность, гарантированность дохода, стабильность трудовых отношений, безопасность и достоинство условий труда, социальный диалог и участие) [122]. В рамках данного подхода неустойчивость занятости измеряется как континуум, а не как отдельное состояние, в результате чего ее признаки можно выявить практически у любого работника, но степень проявления может отличаться.

Вопросник *Employment Precariousness Scale (EPRES)*, разработанный в Испании и применяемый в ряде других стран при расчете соответствующего индекса [214], включает шесть измерений неустойчивости: нестабильность занятости, ограниченность и потенциал реализации своих прав, низкую заработную плату, социальную незащищенность и уязвимость работников. Частные параметры оцениваются по 3-х- и 5-балльной шкале, в то время как интегральный показатель может принимать значения от 0 (наиболее устойчивые) до 4 (наименее устойчивые).

Таким образом, обращение к методическим вопросам изучения прекаризации занятости в контексте ее абстрактного воплощения – неустойчивой занятости – показало высокую вариативность сложившихся подходов⁴². В силу размытости понятийного аппарата, ограниченности информационной базы и сложности кодификации обозначенных категорий каждое исследование по-своему решает поставленные цели и задачи. В этом плане важно отметить, что выявление масштабов распространения неустойчивой занятости неотделимо от изучения многогранных последствий дестабилизации сферы социально-трудовых отношений и поиска путей их преодоления. Поэтому необходимо сосредоточить внимание не на различиях методического инструментария, а на объединении общих усилий по преодолению лакун и сущностных противоречий, возникших на фоне всплеска интереса к тематике прекаризации занятости.

⁴² При этом мы затронули только один из возможных векторов измерения прекаризации занятости.

2.3. Классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни

Прекаризацию занятости характеризуют как системный риск, для изучения которого требуется подход, учитывающий многогранность и масштабы ее последствий, комплексность и междисциплинарность исследования [50, с. 47]. Следовательно, формирование целостного представления о возможных эффектах, обусловленных распространением данного феномена, является актуальной научной задачей. Этому способствует тот факт, что в академическом сообществе особое внимание уделяется качеству трудовой жизни работников, в то время как организационный и общественный уровни часто остаются вне исследовательского фокуса. Однако в интересах проведения эффективной политики в сфере труда и занятости необходимо рассматривать проявления прекаризации в комплексе «индивид – организация – государство», поскольку процессы, происходящие на различных уровнях организации общества, взаимосвязаны между собой и взаимовлияют друг на друга. В свете этого важными представляются систематизация опыта изучения последствий прекаризации занятости и их классификация с учетом специфики различных уровней организации общества.

Как было сказано ранее, в современной научной литературе отсутствует консолидированная позиция по поводу сущности прекаризации, что выражается в размытости сложившегося понятийного аппарата и методологическом плюрализме касательно исследования неустойчивых трудовых отношений. В большинстве случаев к ним относят такие формы, как: временная, случайная, неполная, сезонная, резервная, неформальная, самозанятость и т.д. Хотя экспертами Международной организации труда и подчеркивается, что признаки прекаризации могут наблюдаться в рамках не только нестандартной занятости, но и стандартной⁴³. В результате, обращаясь к большому количеству работ в данной области, достаточно сложно придерживаться какой-то одной точки зрения. В связи с этим мы попытались максимально широко взглянуть на проблему дестабилизации трудовых отношений. Для этого в ходе анализа нами рассматривались публикации, посвященные последствиям прекаризации занятости без учета теоретико-методологических различий, что накладывает некоторые ограничения на полученные выводы.

Следует также отметить, что тенденции прекаризации в сфере труда характеризуют ситуацию прежде всего в наиболее благополучных странах, где законодательно закрепились стандартная модель занятости, гарантирующая работникам определенный уровень социальной защищенности. Об устойчивости трудовых отношений во многих бедных регионах мира очень сложно говорить в принципе, что подтверждают данные МОТ за 2018 г., согласно которым масштабы неста-

⁴³ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

бильной занятости на этих территориях превышают 70%⁴⁴. Вместе с тем даже в развитых странах системы социального обеспечения заметно разнятся, и поэтому последствия прекаризации занятости могут иметь свою специфику в межстрановом разрезе.

Информационной базой работы послужили отечественные и зарубежные научные труды по изучаемой проблематике. Отбор научной литературы, преимущественно эмпирической направленности, производился с помощью баз данных Google Scholar, Scopus, Web of Science и РИНЦ по ключевым словам. Далее на основании анализа аннотаций отбирались публикации, которые непосредственно затрагивали тему последствий прекаризации занятости. На последнем этапе оставшиеся работы систематизировались в три группы в соответствии с аналитическими рамками настоящего исследования. В ходе него применялись общенаучные методы критического анализа, обобщения, сравнения, классификации, основанные на системно-логическом и междисциплинарном подходах.

Последствия прекаризации занятости: индивидуальный уровень

Большинство исследований, посвященных тематике прекаризации занятости, сосредоточены на изучении влияния данного феномена на качество трудовой жизни, которое напрямую сказывается на трудоспособности человека. При этом дестабилизация трудовых отношений воспринимается исключительно с негативной точки зрения, поскольку неустойчивость положения работника носит не добровольный характер (как это бывает, например, с нестандартными формами занятости), а является следствием вынужденных обстоятельств и не подразумевает получение каких-либо выгод. Кроме того, как показывает практика, последствия прекаризации выходят далеко за рамки социально-трудовой сферы.

Снижение материального благополучия и социальной защищенности. Исследование, проведенное на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, выявило негативное воздействие неустойчивости занятости на трудовые доходы работников [38, с. 61]. При этом было доказано, что в случае наличия одного фактора уязвимости средний доход снижается на 13,6%, а в случае двух – на 20,5%. Данные канадского исследования PEPSO подтверждают различия в доходе между домохозяйствами и лицами, находящимися в условиях неустойчивой занятости, по сравнению с гарантированной занятостью [158, с. 38]. В период 2011–2014 гг. разрыв составил примерно 40 тыс. долл. в год и продемонстрировал тенденцию к росту (в среднем на 5%).

Усугубляет положение тот факт, что, поскольку дестабилизация трудовых отношений обычно ведет к утрате социальных гарантий, работники не получают опла-

⁴⁴ Нестабильная занятость (vulnerable employment) не является синонимом неустойчивой занятости как результата процесса ее прекаризации. В отличие от синтетической категории «unstable employment», которая зачастую используется в качестве синонима понятия «precarious employment», термин «vulnerable employment» представляет собой статистический показатель, отражающий совокупную долю самозанятых работников и помогающих им членов семьи в общей численности занятых. Более подробно см.: Vulnerable employment (modeled ILO estimate). URL: <https://data.worldbank.org>

чиваемые больничные и отпуска, компенсацию за неблагоприятные условия труда [41, с. 18-20]. В свою очередь работодатели не осуществляют уплату страховых взносов в пенсионный фонд. В конечном итоге все это может привести к материальному неблагополучию и отразиться на возможностях доступа к качественной медицинской помощи и нормальному жилью [213], на потреблении качественных товаров и услуг, на обеспечении благополучия детей [165]. В частности, исследования в Канаде показали, что каждый десятый и каждый третий неустойчиво занятые из домохозяйств с низким уровнем доходов отмечают соответственно «частую нехватку денег даже на еду» и «время от времени» [157, с. 67-73]. Та же самая ситуация выявлена в отношении оплаты различных расходов, связанных с подготовкой детей в школу и внешкольными мероприятиями. Кроме того, ввиду ограниченных финансовых возможностей такие работники просто не могут приобрести свое собственное жилье, поэтому живут с родителями (или другими родственниками) либо вынуждены снимать недорогое жилье, в т.ч. совместно с другими людьми [183, с. 80]. В результате возникает т.н. «ловушка нестабильности» [204, с. 48-49], при которой материальные и временные затраты работника не компенсируются доходом, получаемым в условиях неустойчивой занятости. Напротив, нередко приходится соглашаться на неоплачиваемое увеличение трудовой нагрузки и количества должностных обязанностей, поскольку любые возражения могут стать причиной лишения рабочего места [40, с. 40-41].

Ухудшение состояния здоровья. Проведенный анализ показал, что в научной литературе отмечается наличие тесной связи между прекаризацией занятости и самочувствием работника. В подобном случае неустойчивость рассматривается как социальный фактор здоровья [90]. В силу слабой социальной защищенности, неурегулированности режима работы и т.д. такие трудовые отношения подвергают индивида высокому уровню травматизма и заболеваемости на рабочем месте [191]. Согласно Национальному обследованию состояния здоровья канадцев за 1998 г., по сравнению со средними показателями по стране респонденты при неустойчивой занятости заметно хуже оценивали свое состояние [156, с. 30]. Некоторые ученые также связывают различные проявления прекаризации с повышенным риском употребления алкоголя и наркотиков [81, 109]. Кроме того, в отдельных работах было установлено влияние неустойчивости занятости на риски сексуальных домогательств и насилия. Так, австралийские и канадские работники, занятые временно или неполный рабочий день, в отличие от постоянно занятых подвергаются значительно большим угрозам в данном отношении [153; 211, с. 10].

Как показывают исследования, дестабилизация трудовых отношений имеет особенно негативные эффекты на психологическое самочувствие индивидов [63]. Многие работы в этой области, берущие, по мнению ряда специалистов, начало в модели требований-контроля (Job Demand-Control model) Р. Карасека [147], связывают снижение удовлетворенности работой, истощение и депрессию с низким уровнем контроля со стороны работников и высокими затратами психосоциальных усилий, что в долгосрочной перспективе может привести к болезням, обусловленным стрессом [156, с. 30]. На основании данных о более чем 2,7 млн занятых в Италии Ф. Москоне с коллегами выявили причинно-следственную связь

между прекаризацией занятости и назначением психотропных препаратов [174]. При этом выяснилось, что переход с постоянной на временную работу увеличивает риски ухудшения состояния психического здоровья. Похожие результаты, полученные в Южной Корее, доказали взаимосвязь между возникновением тяжелых симптомов депрессии (в т.ч. суицидальных мыслей) и неустойчивой занятостью [135, 140]. Данные углубленных интервью с жителями Швеции, имеющими опыт подобных трудовых отношений, свидетельствуют о том, что они испытывали постоянный стресс из-за неопределенности сохранения работы, ее режима и будущего облика, желания найти постоянную работу [157]. Причем это может влиять и на здоровье супруга [168]. В результате повышение неустойчивости положения работника приводит к появлению страха быть «запертым» на таких рабочих местах, что интерпретируется как «потеря контроля» с соответствующими негативными последствиями для здоровья, в частности ухудшением психического состояния, особенно у молодежи и населения среднего возраста [106]. Необходимо отметить, что сами по себе беспокойство и негативные эмоции индивида по поводу своей работы некоторые исследователи относят к субъективным факторам прекаризации трудовых отношений [58]. Кроме того, возникновение отклонений в психическом здоровье может сказываться и на физическом состоянии. Те работники, которые чаще испытывают чувство тревожности, чаще страдают от общих психосоматических осложнений, в том числе бессонницы, головных болей, и снижения общей самооценки здоровья [197].

Хотя во многих исследованиях не выявлено значимых гендерных различий в субъективном восприятии здоровья среди неустойчиво занятых работников [123, 212], существует мнение, что в силу ряда факторов (гендерная сегрегация, большая подверженность трудовой дискриминации, необходимость совмещения трудовых и домашних обязанностей и т.д.) прекаризация занятости может нанести больше вреда здоровью женщин, чем мужчин [172]. В то же время в рамках Национальной программы проверки здоровья и питания в Южной Корее были получены результаты, свидетельствующие о том, что нестандартные условия труда у мужчин чаще связаны с заболеваниями опорно-двигательного аппарата и печени, а у женщин – с психическими расстройствами [149]. Однако, по мнению специалистов, исследования прекаризации занятости как новой социальной детерминанты здоровья работников и их семей находятся в начальной стадии и требуют проведения дальнейших измерений [91, с. 233].

Неопределенность личного и семейного будущего. Отсутствие гарантий занятости накладывает неопределенность на личную жизнь работников и их планы на будущее [111], препятствует способности принимать ключевые решения относительно личной жизни и формирования семьи [44, 133]. Так, пожилые люди, находящиеся в неустойчивых трудовых отношениях, хотя и планируют выйти на пенсию позже, чем те, которые заняты на более стабильной работе, но в силу неблагоприятных условий труда принимают решение о досрочном выходе на пенсию [162]. Неустойчивость занятости может негативно влиять на репродуктивные установки работников, поскольку отсутствуют гарантии отпуска по уходу за ребенком, возрастает риск потери работы [173, с. 86]. Данные лонгитюдного исследования Swiss

Household Panel показали, что в целом нестабильность работы снижает реализацию намерений в отношении рождения детей у мужчин и женщин [136, с. 19]. Происходит откладывание воплощения в жизнь таких важных личных событий, как создание серьезных отношений и воспитание детей [130]. Кроме того, вовлеченные в неустойчивую занятость индивиды не могут проводить столько времени со своей семьей, сколько им хотелось бы, по причине неудобного графика работы, необходимости поиска дополнительных источников заработка [157]. В результате нарушается баланс личной и трудовой жизни, увеличивается вероятность возникновения стрессовых ситуаций, что негативно сказывается на семейном благополучии и удовлетворенности жизни в целом.

Ограничение возможностей повышения квалификации и получения профессионального опыта. Прекаризация занятости отрицательно сказывается на человеческом капитале, в частности, работодатели в таких условиях ограничивают вложения в образование работников. Последним приходится самим оплачивать свое обучение, чтобы сохранить рабочее место или повысить шансы на получение работы с более благоприятными условиями [158, с. 57]. К тому же в случаях отсутствия у индивида трудового договора накопление стажа работы официально не фиксируется, что может в перспективе стать препятствием для трудоустройства на более достойные вакансии. Судя по данным исследования, проведенного в Нидерландах, неустойчивый характер работы в начале трудовой карьеры приводит, как правило, к неблагоприятной ситуации с занятостью и в дальнейшем (к примеру, работники, которые начинали свою трудовую деятельность с временной занятости, вероятнее всего, и по достижении 35 лет будут трудоустроены на временную работу) [164, с. 16]. Кроме того, неопределенность и непродолжительные трудовые отношения негативно влияют на удовлетворенность своим профессиональным опытом, вплоть до ощущения его отсутствия [207, с. 47]. Ситуация может усугубляться, если неустойчиво занятый работник занимает должность, на которой он не может в полной мере использовать свои знания и навыки и поэтому не до конца реализует свой потенциал. В результате у него разрушается связь с профессией [18, с. 59-62], т.е. развивается депрофессионализация.

Последствия прекаризации занятости: организационный уровень

Эффекты прекаризации трудовых отношений выходят далеко за пределы жизнедеятельности конкретных индивидов. Это рано или поздно отражается на тех организационных структурах, которые создают такие условия для своих работников [189]. Хотя количество исследований в отношении индивидуального уровня проявлений прекаризации занятости значительно больше, чем в отношении организационного и общественного уровней, можно отметить, что для работодателей, прибегающих к дестабилизации трудовых отношений, существуют как выгоды, так и риски (табл. 2.3). Среди основных «стимулов» использования наиболее подверженных неустойчивости форм занятости можно выделить напряженность финансовой ситуации, изменение потребностей организации, налоговые обязательства, возможности ротации кадров и т.д. В то же время существуют и определенные риски, которые, по мнению самих работодателей, перевешивают выгоды [95, с. 8]. Рассмотрим основные из них.

**Таблица 2.3 – Предполагаемые выгоды и риски
неустойчивых трудовых отношений для работодателя**

Выгода/риск	Содержание
Предполагаемые выгоды	
Краткосрочная экономия затрат и сокращение долгосрочных обязательств	Краткосрочная экономия затрат достигается за счет того, что некоторые категории работников, характеризующиеся неполной, временной или срочной занятостью, зарабатывают меньше, чем их «постоянные» коллеги, не получают социальных гарантий и, как правило, не имеют выходного пособия. Долгосрочные обязательства также сокращаются или отсутствуют, поскольку, например, временные трудовые отношения означают, что работодатели не обязаны выплачивать пенсии или предоставлять долгосрочные пособия.
Гибкость кадрового состава	Неустойчивые трудовые отношения повышают гибкость кадрового состава и дают работодателям возможность быстро реагировать на рыночные изменения. В условиях стандартных трудовых отношений сложнее осуществлять действия по перемещению, найму или высвобождению кадров.
Способность удовлетворить спрос	Рост спроса часто обуславливает потребность в дополнительных ресурсах. В этом случае существует меньше препятствий для найма временной рабочей силы, которая может позволить организациям удовлетворить этот спрос.
Привлечение работников	Некоторые работники, особенно те, кто может рассчитывать на рыночную премию за обладание уникальными навыками, не заинтересованы в долгосрочном сотрудничестве. Кроме того, отдельные люди просто предпочитают гибкость, которая достигается при временных трудовых отношениях.
Определение ресурсов	Найм работника на временной основе является эффективным способом снижения риска, связанного с подбором постоянного персонала. В этом случае, если сотрудник соответствует требованиям, ему могут быть предоставлены более выгодные условия.
Предполагаемые риски	
Более высокая текучесть кадров	Использование временных работников повышает риск текучести кадров, поскольку они более склонны к увольнению. Это может привести к увеличению расходов на профориентацию и обучение.
Снижение активности и согласованности действий	Сотрудники, находящиеся в неустойчивых трудовых отношениях, работают меньше, чем занятые на постоянной основе, и менее склонны вкладывать больше времени и усилий в выполнение своих обязанностей. Кроме того, деятельность этих работников в меньшей степени согласована с целями организации, что снижает отдачу от инвестиций в персонал.
Снижение производительности	Как правило, работники, вовлеченные в стабильные трудовые отношения, имеют более высокий уровень профессиональных навыков и знаний по сравнению с неустойчиво занятыми, работа которых менее продуктивна, что снижает общую эффективность работы организации.
Риски для здоровья и безопасности	Работники, находящиеся в неустойчивых трудовых отношениях, создают для организации дополнительные риски, связанные с их здоровьем и безопасностью, поскольку не обладают теми же знаниями и опытом, что и их штатные коллеги.
Снижение удовлетворенности клиентов	Плохое взаимодействие с клиентами может иметь значительные негативные последствия, в результате чего некоторые работодатели считают, что наличие непостоянных работников на должностях, особенно связанных с работой в сфере услуг, представляет собой неприемлемый риск.
Источник: составлено на основе: Precarious employment employer's perspective: report. URL: https://pepso.ca/documents/kpmg-iuw-report-precarious-employment-may-2014.pdf	

Снижение производительности труда. Неустойчивость занятости тесно связана с мотивацией и производительностью труда. При этом работники чувствуют меньшую удовлетворенность от проделанной работы, у них снижаются мотивация и трудовая активность [29, 88]. В достаточно большом количестве публикаций показано, что в компаниях, прибегающих к использованию менее устойчивых форм трудовых отношений, снижается производительность труда [161, 163]. Однако согласно иной точке зрения, сотрудники, которые боятся риска увольнения,

могут начать работать более интенсивно, чтобы повысить свою ценность для организации [206]. Вместе с тем, как показывают исследования, креативность и способность индивида решать проблемы снижаются, если его работа имеет признаки неустойчивости [188].

Рост текучести кадров. Социальная незащищенность, отсутствие определенности и другие негативные характеристики неустойчивых трудовых отношений могут оказать решающее влияние на желание остаться в данной организации, что проявляется в высоком уровне текучести кадров [192, с. 43]. В этом случае возникают риски: потери квалифицированных работников, которые могут найти себе более достойную работу; появления у работодателя издержек на поиск и обучение новых сотрудников; общего изменения кадровой политики. При этом если признаки неустойчивой занятости затрагивают основную часть рабочих мест, это может привести к постепенной потере персоналом конкретных корпоративных навыков, приобретенных во время работы в компании, что может ограничить способность последней реагировать на рыночные изменения [93, с. 6].

Увеличение рисков, связанных со здоровьем и безопасностью работников. Как уже было сказано выше, прекаризация занятости оказывает значительное негативное влияние на здоровье и безопасность работников. Причем работодатель рискует столкнуться с проблемами производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также с необходимостью покрытия убытков из-за отсутствия человека на работе и выплаты ему компенсации за временную нетрудоспособность. Кроме того, неудобный график работы, связанный с необходимостью возвращения домой в вечерние и ночные часы, сопровождается проблемами безопасности, особенно для женщин [187, с. 85].

Последствия прекаризации занятости: общественный уровень

Согласно докладу МОТ, опубликованному по результатам работы Симпозиума по вопросам политики и законодательного регулирования в борьбе с неустойчивой занятостью, который состоялся в 2011 г., влияние прекаризации трудовых отношений на социум является самым обескураживающим⁴⁵. Это проявляется во многих дезориентирующих и разобщающих практиках.

Нарушение функционирования рынка труда. Процессы прекаризации занятости напрямую сказываются на функционировании рынка труда. Так, популярность временных контрактов в период экономического кризиса может обернуться их использованием на систематической основе, что приведет к еще большей экономической неопределенности, поскольку расходы фирмы, связанные с увольнением штатных сотрудников, и ее гибкость в отношении кадровой политики только усиливают друг друга⁴⁶. При этом сосуществование стандартных и нестандартных рабочих мест может способствовать дальнейшей сегментации рынка труда, когда

⁴⁵ From precarious work to decent work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf

⁴⁶ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

в одном секторе работники имеют благоприятные условия труда и гарантии занятости, а в другом – сталкиваются с неопределенностью и социальной уязвимостью (даже при выполнении одних и тех же видов работ). Известно также мнение, что вовлеченность в неустойчивые трудовые отношения снижает шансы на трудоустройство на постоянной основе, что оборачивается ростом безработицы и занятости на вторичном рынке труда [159, с. 4].

Снижение социальной сплоченности и отказ населения от участия в общественной жизни. Среди неустойчиво занятого населения наблюдается более низкий уровень социальной сплоченности и соседского участия. Как показывают исследования, прекаризация трудовых отношений отрицательно сказывается на участии людей в общественной деятельности, в частности в волонтерстве [187]. Существует и противоположная точка зрения, согласно которой индивиды, которые, например, вовлечены в неполную или временную занятость, чаще участвуют в общественной деятельности. Однако это характерно в большей степени для домохозяйств с высоким доходом [158, с. 121-123]. Сотрудники, подверженные неустойчивости на рабочем месте, реже являются членами профсоюзного движения [158, с. 63], что заметно сокращает перечень способов защиты их трудовых прав. В силу подобного положения многие работники не чувствуют уверенности в себе, чтобы начать отстаивать права, а значит, подвергаются риску быть уволенными. Это в свою очередь провоцирует кризис гражданского участия в профсоюзном движении. Вместе с тем выявлено, что переход от неустойчивой к стабильной занятости повышает интенсивность социальных взаимодействий на 13% и вероятность участия в выборах на 20% [158, с. 128-136]. Углубленные интервью с неустойчиво занятыми канадцами показали, что такой характер труда препятствует сплоченности и коллективным действиям: работники рассматривают друг друга как конкурентов за будущие рабочие места, что приводит к возникновению чувства изоляции и отчужденности [155, с. 147].

Дестабилизация политической ситуации. Социальная незащищенность всегда лежит в основе любой политической силы [89, с. 122]. Прекаризация (в т.ч. в сфере занятости) подрывает общественные устои, необходимые для построения демократического общества, отдавая приоритет индивидуальной ответственности [175]. Уязвимость в различных ее формах выступает причиной возникновения недовольства и социальных конфликтов. Член-корреспондент РАН Ж.Т. Тощенко подчеркивает, что это недовольство является реакцией не бедных людей, а неустроенных, надеющихся на справедливое решение имеющихся проблем [55, с. 245]. В целом, как указывал Г. Стэндинг, неопределенность положения может сделать работников более восприимчивыми к формированию радикальных взглядов [204]. Сотрудники перестают требовать что-то от конкретного руководства и обращаются к органам власти. К примеру, движение EuroMayDay, ставшее выражением протеста против роста незащищенной занятости, адресует правительствам призыв к улучшению условий труда [204, с. 1-3]. В то же время исследования ФНИСЦ РАН показывают снижение интереса к политике у людей, подверженных неустойчивости на рабочем месте (если в 2003 г. об отсутствии интереса к политике высказалось 36% респондентов, то в 2013 г. – 63%) [55, с. 235].

Углубление социального неравенства и рост социальной эксклюзии. Неустойчивый характер занятости и его проявления зачастую приводят к росту неравенства населения (как общему, так и в разрезе отдельных составляющих: материальной, образовательной, жилищной и др.), исключенности из системы социального обеспечения и из общества в целом. Социальное отчуждение может являться следствием угрозы снижения финансовой независимости и социальной незащищенности. При этом первичным следствием выступает доходное неравенство, которое порождает возникновение других его видов. К примеру, результаты исследований свидетельствуют о том, что широкое распространение временной занятости способствует усилению неравенства в оплате труда в странах ОЭСР и Латинской Америки [108]. Неустойчивое финансовое положение может привести к неравенству в доступе к различным благам и услугам, изменению моделей потребления. Так, временные работники и краудворкеры встречаются со значительными сложностями в получении кредита на жилье [92]. Обобщающим результатом обозначенных процессов может стать трансформация социальной структуры общества и формирование нового класса – прекариата [55, 204].

Замедление темпов социально-экономического развития. Как уже было сказано выше, прекаризация занятости негативно воздействует на производительность труда, что непосредственно сказывается на показателях развития экономики. Это может выражаться в росте теневой занятости и «серых» заработных плат, снижении налоговых и страховых взносов [6]. Исследование на материалах отдельных субъектов СЗФО установило, что распространение неустойчивой занятости приводит к потерям от недоиспользования человеческого капитала в размере от 1% ВРП (Калининградская область) до 7% (Республика Карелия) [45, с. 286]. Наряду с этим снижаются темпы внедрения инноваций [150]. В силу того что в условиях неустойчивой занятости индивиды склонны откладывать рождение детей, это может отрицательно повлиять и на рождаемость среди населения в целом. К подобным выводам пришли ученые, анализирувавшие ситуацию на рынке труда в Италии и Испании [99]. Отсутствие гарантий оплаты больничных листов и дефицит доступа к качественной медицинской помощи также могут существенно влиять на общественное здоровье населения, а ограниченные возможности повышения квалификации препятствуют накоплению человеческого капитала.

Таким образом, проведенный нами анализ показал поистине многогранный характер последствий прекаризации занятости, проявляющийся на индивидуальном, организационном и общественном уровнях. Данное обстоятельство мы постарались учесть в предлагаемой классификации этих последствий (рис. 2.3).

Поскольку изучаемый феномен служит объектом пристального внимания ученых из самых различных областей знания, можно предположить, что обозначенный нами перечень вызываемых им негативных эффектов будет только расширяться. В рамках же настоящего исследования мы попытались сделать акцент на рассмотрении того, как дестабилизация трудовых отношений выходит за рамки трудовой жизни работников и распространяется на общество в целом, создавая угрозы устойчивости социально-экономического положения территорий. На фоне стремительного развития нестандартных форм занятости данные вопро-

Социально-экономические последствия прекаризации занятости	
Общественный уровень	<p><i>Нарушение функционирования рынка труда.</i> Прекаризация занятости способствует нарастанию неопределенности в отношении конъюнктуры рынка труда, что может спровоцировать, например, усиление его сегментации и рост безработицы.</p> <p><i>Снижение социальной сплоченности и отказ населения от участия в общественной жизни.</i> Прекаризация занятости может повлечь за собой рост атомизации общества, поскольку неопределенность трудовой жизни негативно сказывается на социальном взаимодействии, порождая изоляцию и отчуждение.</p> <p><i>Дестабилизация политической ситуации.</i> Неустойчивость занятости является причиной недовольства и социальных конфликтов, которые в условиях отсутствия эффективного диалога с работодателем не только становятся политической повесткой, но и делают работников более подверженными радикальным настроениям.</p> <p><i>Углубление социального неравенства и рост социальной эксклюзии.</i> Распространение неустойчивой занятости продуцирует трансформацию социальной структуры общества, в результате чего формируется новый класс – прекариат, во многом отрезанный от различных благ и услуг.</p> <p><i>Замедление темпов социально-экономического развития.</i> Многогранность негативных последствий прекаризации занятости в конечном итоге оказывает деструктивное воздействие на социально-экономическое развитие территорий.</p>
Организационный уровень	<p><i>Снижение производительности труда.</i> Дестабилизация трудовых отношений, как правило, оборачивается снижением производительности труда, поскольку работники становятся менее заинтересованными в результатах своей деятельности.</p> <p><i>Рост текучести кадров.</i> Использование менее устойчивых форм занятости может подтолкнуть сотрудников к поиску другой работы, что приведет к увеличению издержек найма/увольнения работников и рисков потери конкретных корпоративных навыков.</p> <p><i>Увеличение рисков, связанных со здоровьем и безопасностью работников.</i> Негативное влияние прекаризации занятости на здоровье работников создает предпосылки для увеличения расходов на персонал.</p>
Индивидуальный уровень	<p><i>Снижение материального благополучия и социальной защищенности.</i> Прекаризация занятости негативно сказывается на трудовых доходах работников и, как правило, ведет к утрате социальных гарантий, что в совокупности отражается на благосостоянии.</p> <p><i>Ухудшение состояния здоровья.</i> Неблагоприятные условия труда как одно из характерных проявлений прекаризации занятости наносит серьезный вред физическому и психическому здоровью работников.</p> <p><i>Неопределенность личного и семейного будущего.</i> Отсутствие гарантий занятости в случае дестабилизации трудовых отношений препятствует формированию и реализации жизненных планов.</p> <p><i>Ограничение возможностей повышения квалификации и получения профессионального опыта.</i> Неустойчивая занятость заметно сужает профессиональные перспективы работников, в результате чего они вынуждены работать в сложившихся условиях.</p>

Рисунок 2.3 – Классификация последствий прекаризации занятости по уровню организации общества

Источник: составлено авторами.

сы представляются особенно актуальными и требующими детального изучения применительно к конкретным условиям внешней среды, так как межстрановые особенности могут накладывать серьезный отпечаток на функционирование социально-трудовой сферы.

Вместе с тем масштабность последствий прекаризации занятости диктует необходимость совершенствования теоретико-методологических основ его исследования. В настоящее время наблюдается такая ситуация, когда одни и те же понятия зачастую трактуются совершенно по-разному. Поэтому внесение в эту область концептуальной и терминологической ясности должно стать отправной

точкой для формирования целостной картины, отражающей сущность прекаризации занятости и ее проявлений на различных уровнях организации общества, что послужит основой разработки соответствующего методического инструментария.

Проведенное нами исследование вносит вклад в развитие представлений о возможных эффектах прекаризации занятости в контексте сложившегося в научной литературе теоретико-методологического плюрализма. В качестве научной новизны нам хотелось бы обратить внимание на предложенную классификацию последствий изучаемого феномена по уровням организации общества, наглядно отражающую риски для различных субъектов социально-трудовых отношений. Полученные нами результаты могут стать поводом для предметного обсуждения актуальности обозначенных последствий для России, поскольку, несмотря на пристальное внимание отечественных ученых к тематике прекаризации занятости, конкретные эмпирические исследования встречаются крайне редко, они позволят лучше понять перспективы развития сферы социально-трудовых отношений в ракурсе глобальных вызовов и угроз. Однако уже сейчас можно с уверенностью говорить о необходимости формирования правовых условий для внедрения более гибких форм занятости и расширения возможностей использования нестандартных трудовых договоров, что потребует приведения российского трудового законодательства в соответствие с вызовами современности. Кроме того, нельзя не отметить важность совершенствования государственной политики, направленной на осуществление реальных действий по созданию высокопроизводительных рабочих мест, последовательной легализации неформального сектора экономики, модернизации служб занятости и т.д. В противном случае мы можем столкнуться с дальнейшей дестабилизацией трудовых отношений, что поставит под сомнение возможность обеспечения не только достойных условий труда, но и устойчивости социально-экономического развития страны в целом.

ГЛАВА 3. МАСШТАБЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Оценка масштабов и последствий распространения неустойчивой занятости

Практически единственным статистическим показателем, отражающим динамику прекаризации трудовых отношений, может считаться занятость в неформальном секторе. Согласно методическим пояснениям Росстата, она характеризует прежде всего развитие некорпоративной экономики, т.е. вовлеченность населения в деятельность мелких хозяйственных единиц без образования юридического лица. Сам по себе данный феномен едва ли носит отчетливо негативный оттенок, поскольку подавляющее большинство таких субъектов функционируют в правовом поле (как правило, только небольшое количество предприятий находится «в тени»)⁴⁷. Однако часть из них все-таки избегает легализации, что, как свидетельствуют исследования, негативно сказывается на устойчивости положения работников [2, с. 67]. При этом масштабность «серого» сектора экономики подтверждают результаты социологических опросов. Согласно оценкам HeadHunter, в 2018 г. около 43% российских работников частично или полностью получали заработную плату в «конверте» (39% в 2016 г.)⁴⁸. Для сравнения: в странах Евросоюза доля работников с «белой зарплатой» достигает в среднем 97%⁴⁹.

С начала 2000-х гг. занятость в неформальном секторе в России демонстрирует устойчивую тенденцию к росту (табл. 3.1). В 2019 г. значения показателя увеличились с 14 до 21%, вплотную приблизившись к максимуму, который наблюдался несколько лет назад (-0,6 п.п. относительно 2016 г.).

Весьма противоречивой представляется ситуация с занятостью в неформальном секторе, если обратиться к региональному опыту. Так, в 2019 г. ее уровень варьировался от 4% в г. Москве до 62% в Чеченской Республике, из чего следует, что в одних субъектах данный феномен крайне редко встречается на практике, а в других – к нему прибегает около половины всех работников. Если принимать

⁴⁷ Рабочая сила, занятость и безработица в России 2020. Занятые в неформальном секторе. Предисловие. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B20_61/Main.htm

⁴⁸ Работодатели стали чаще предлагать «серые» схемы оплаты труда. URL: <https://hhcdn.ru/file/16676147.pdf>

⁴⁹ Special Eurobarometer 402. Undeclared work in the European Union. Report. URL: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_402_en.pdf

Таблица 3.1 – Масштабы распространения занятости в неформальном секторе в субъектах РФ в период 2001–2019 гг., %

Ранг	Субъект РФ	Год			Изменение за 2001-2019 гг., п.п.
		2001	2009	2019	
-	Россия в целом	14,3	19,5	20,6	6,3
1	Чеченская Республика	-	44,7	62,1	17,4
2	Кабардино-Балкарская Республика	29,0	36,4	49,8	20,8
3	Республика Ингушетия	20,3	44,6	49,1	28,8
4	Республика Дагестан	37,9	46,9	47,0	9,1
5	Республика Алтай	15,9	29,2	41,3	25,4
6	Ставропольский край	19,3	29,5	37,2	17,9
7	Карачаево-Черкесская Республика	33,9	41,5	37,2	3,3
8	Республика Бурятия	21,5	30,6	36,1	14,6
9	Краснодарский край	18,7	25,7	33,9	15,2
10	Астраханская область	19,5	29,8	32,1	12,6
...					
31	Вологодская область	14,1	19,1	25,1	11,0
...					
71	Свердловская область	10,7	16,6	15,3	4,6
72	Республика Коми	9,4	12,9	14,6	5,2
73	Калужская область	15,4	15,1	14,1	-1,3
74	Тюменская область	12,0	14,1	13,0	1,0
75	Московская область	9,0	10,0	12,3	3,3
76	Хабаровский край	13,4	11,9	11,8	-1,6
77	г. Санкт-Петербург	4,5	2,6	9,2	4,7
78	Мурманская область	11,4	9,9	6,9	-4,5
79	Чукотский авт. округ	8,0	6,8	5,5	-2,5
80	г. Москва	2,6	6,0	4,0	1,4
	<i>Максимальное значение</i>	37,9	46,9	62,1	-
	<i>Минимальное значение</i>	2,6	2,6	4,0	-
	<i>Коэффициент вариации</i>	38,4	39,4	40,9	-

Источник: здесь и далее рассчитано авторами на основе данных Росстата.

во внимание остроту проблемы региональных диспропорций, то расчет коэффициента вариации свидетельствует о весьма гомогенном распределении территорий (41%). Причины этого могут заключаться в особенностях социально-экономического развития страны, которые не только препятствуют формализации малого предпринимательства [13, с. 30-31], но и способствуют сохранению широкой «преслойки» самозанятых, вынужденных хоть как-то зарабатывать себе на жизнь

[43, с. 26], что особенно актуально в условиях ухудшения материального благополучия населения в последние годы⁵⁰.

В результате занятость в неформальном секторе остается достаточно распространенным способом осуществления трудовой деятельности (за исключением буквально нескольких территорий: городов Москвы и Санкт-Петербурга, Чукотского автономного округа, Мурманской области). При этом в отдельных регионах зафиксировано значительное увеличение масштабов такой занятости (+28,8 п.п. в Республике Ингушетия, +25,4 п.п. в Республике Алтай, +20,8 п.п. в Кабардино-Балкарской Республике и т.д.), а в других – уменьшение (7,4 п.п. в Курганской области, 5,7 п.п. в Пензенской области, 4,5 п.п. в Мурманской области и т.д.). В Вологодской области неформальный сектор является источником заработка для каждого четвертого работника (31 ранг), что на 11,0 п.п. выше уровня 2001 года.

В общей сложности занятость на предприятиях без образования юридического лица характерна прежде всего для регионов европейской и южной частей страны (рис. 3.1), что может объясняться большей концентрацией рабочей силы в отраслях сельского хозяйства. Принимая во внимание значения показателя в 2019 г., можно констатировать, что 35 субъектов РФ имеют относительно низкий уровень распространения занятости в неформальном секторе (менее 20,7%), 41 – средний (от 20,7 до 41,4%), 4 – относительно высокий (более 41,4%). Следует подчеркнуть, что выделенные нами группы формируются исходя из конкретной ситуации в стране на определенный год. В этой связи проводить параллели с другими странами весьма сложно. Более того, на международной арене отсутствует консолидированная точка зрения на сущность занятости в неформальном секторе [151, 215], что приводит к различиям при оценке ее масштабов в ходе деятельности национальных статистических агентств⁵¹.

Как уже было сказано ранее, в связи с ограниченностью данных официальной статистики для оценки масштабов и последствий прекаризации занятости многие ученые обращаются к методам социологического исследования, заметно расширяющим возможности изучения рассматриваемого феномена. В этом случае в качестве результирующей переменной зачастую используют показатель неустойчивой занятости, отражающий в самом общем виде вынужденное состояние уязвимости и социальной незащищенности, связанное с организацией трудовой деятельности работника.

Несмотря на многообразие подходов к изучению неустойчивой занятости, в научных источниках не сложилось четкого представления о методах ее оценки, что во многом обусловлено субъективной природой рассматриваемого феномена. В рамках настоящего исследования мы попытались решить данную проблему, выделив в качестве основы ряд объективных критериев как для наемных работ-

⁵⁰ Бюллетень о текущих тенденциях российской экономики. Февраль 2020 / В. Павлушина, Е. Хейфец, Е. Музыченко, А. Зубов. URL: https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/rus_feb_2020.pdf

⁵¹ Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_222979.pdf



Рисунок 3.1 – Уровень распространения занятости в неформальном секторе в субъектах РФ (2019 г.)

ников, так и самозанятых. Наличие хотя бы одного из обозначенных в таблице 3.2 признаков интерпретировалось нами как отход от принципов устойчивой занятости. Информационную базу работы составили данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2020 год⁵². Обработка полученных данных осуществлялась при помощи статистического пакета SPSS.

Расчеты показали, что среди наемных работников в Вологодской области охват неустойчивой занятостью составляет 39% (рис. 3.2). Как и в ранее проведенных нами исследованиях [44, с. 267-270], наибольшую подверженность прекаризации демонстрируют нестандартные рабочие места. При этом почти каждый третий опрошенный, трудовые отношения которого с работодателем могут быть охарактеризованы как стандартные (31%), находится в состоянии уязвимости и социальной незащищенности. В случае с предпринимательской деятельностью признаки неустойчивости наблюдаются у 28% самозанятых.

Отнесение наемных работников к неустойчиво занятым более чем в половине случаев обусловлено отсутствием базовых социальных гарантий по основному месту работы (табл. 3.3). Кроме того, почти каждый четвертый (24%) имеет заработок ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения,

⁵² Объектом исследования является население Вологодской области трудоспособного возраста. Опросы проводятся в городах Вологде и Череповце, а также в восьми районах области. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3–4%.

Таблица 3.2 – Критерии выделения стандартной и неустойчивой занятости и их интерпретация в исследовании

Критерий оценки	Интерпретация в исследовании
Стандартная занятость*	
1. Отсутствие вторичной занятости	Занятость только по основному месту работы
2. Регулярность занятости	Постоянная (регулярная) занятость
3. Занятость в режиме полного рабочего времени	Полный рабочий день
4. Официальное трудоустройство	Бессрочный (постоянный) договор
5. Бессрочный характер трудовых отношений	
6. Наличие социальных гарантий по месту работы	Социальные гарантии не предоставляются
Неустойчивая занятость (наемные работники)	
<i>Объективные критерии (для выявления масштабов распространения неустойчивой занятости)</i>	
1. Неформальный характер трудовых отношений по инициативе работодателя	Работодатель отказывается заключать трудовой договор
2. Отсутствие базовых социальных гарантий	По основному месту работы не предоставляются следующие социальные гарантии: обязательное социальное страхование, оплачиваемый очередной отпуск, оплата временной нетрудоспособности
3. Низкий уровень оплаты труда	Размер заработной платы ниже величины МРОТ
<i>Субъективные критерии (для оценки степени неустойчивости положения)</i>	
1. Работник находится в состоянии уязвимости	За последние 12 месяцев респондент: 1) испытывал чувство беспокойства из-за угрозы потерять работу; 2) постоянно сталкивался с нарушением своих трудовых прав; 3) регулярно сталкивался с задержкой и невыплатой заработной платы
2. Работник находится в состоянии социальной незащищенности	Отсутствие возможностей для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания в части отстаивания своих трудовых прав и улучшения условий труда
Неустойчивая занятость (самозанятые)	
<i>Объективные критерии (для выявления масштабов распространения неустойчивой занятости)</i>	
1. Неформальный характер занятости	Ведение предпринимательской деятельности с нарушением норм российского законодательства
2. Низкий уровень оплаты труда	Размер заработной платы ниже величины МРОТ
<i>Субъективные критерии (для оценки степени неустойчивости положения)</i>	
1. Вынужденный характер занятости	Отсутствие возможности найти более достойную работу
2. Уязвимость положения	Занимаясь предпринимательством респондент постоянно находится в состоянии уязвимости, испытывает страх лишиться заработка и работы в целом
* Более подробно с методикой оценки стандартной/нестандартной занятости можно ознакомиться в [45]. Источник: составлено авторами.	

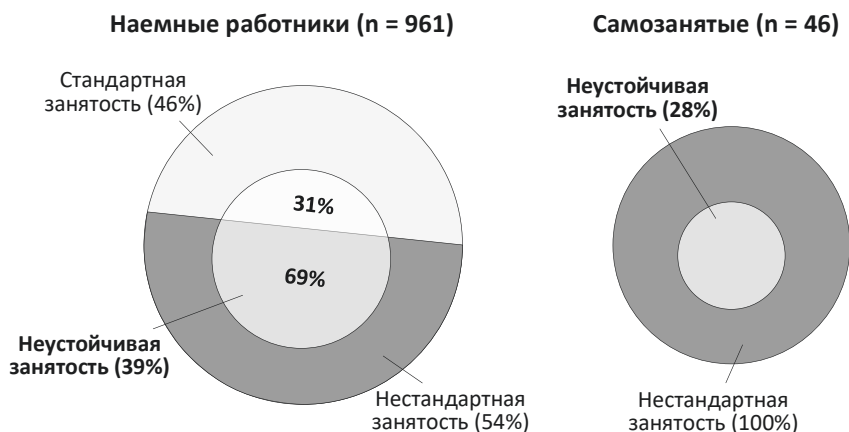


Рисунок 3.2 – Масштабы распространения неустойчивой занятости в Вологодской области

Источник: здесь и далее рассчитано авторами на основе данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 г.

Таблица 3.3 – Признаки неустойчиво занятых работников, %

Категория	Критерий	Показатель	Значение
Наемные работники	Объективный	Работодатель отказывается заключать трудовой договор	2,9
		По основному месту работы не предоставляется <i>обязательное социальное страхование</i>	60,6
		По основному месту работы не предоставляется <i>оплачиваемый очередной отпуск</i>	46,0
		По основному месту работы не предоставляется <i>оплата временной нетрудоспособности</i>	64,6
		Размер заработной платы ниже величины МРОТ	23,5
	Субъективный	За последние 12 месяцев респондент <i>испытывал чувство беспокойства из-за угрозы потерять работу</i>	24,1
		За последние 12 месяцев респондент <i>постоянно сталкивался с нарушением своих трудовых прав</i>	14,6
		За последние 12 месяцев респондент <i>регулярно сталкивался с задержкой и невыплатой заработной платы</i>	7,7
		Отсутствие возможностей для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания в части <i>отстаивания своих трудовых прав</i>	23,8
		Отсутствие возможностей для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания в части <i>улучшения условий труда</i>	23,5
Самозанятые	Объективный	Ведение предпринимательской деятельности с нарушением норм российского законодательства	84,6
		Размер заработной платы ниже величины МРОТ	15,4
	Субъективный	Отсутствие возможности найти более достойную работу	15,4
		Занимаясь предпринимательством, респондент постоянно находится в состоянии уязвимости, испытывает страх лишиться заработка и работы в целом	30,8

т.е. менее 12 808 рублей в месяц. Примеры, когда работодатель отказывается заключать трудовой договор с работником, практически не встречаются в выборке (3%). Как показывают данные мониторинга, осуществление трудовой деятельности на условиях устной договоренности, как правило, имеет обоюдный характер и отражает интересы обеих сторон. Что касается субъективных оценок устойчивости положения, то здесь мы видим следующее: около 24% опрошенных заявили об отсутствии возможностей для диалога с начальством без угрозы увольнения или понесения наказания в части отстаивания своих трудовых прав и улучшения условий труда. Примерно столько же отметили, что за последние 12 месяцев испытывали чувство беспокойства из-за угрозы потерять работы. Заметно реже встречаются проблемы с соблюдением трудовых прав (15%) и выплатой заработной платы (8%).

Неустойчивость самозанятых по сравнению с наемными работниками определяется по сути одним критерием – ведением предпринимательской деятельности с нарушением норм российского законодательства, о чем свидетельствуют ответы 85% респондентов. При этом на долю «работающих бедных» приходится только 15%, что делает самозанятых куда более гомогенной группой, когда мы говорим о признаках неустойчивости. Примечательно, что почти каждый третий предприниматель (31%) постоянно находится в состоянии уязвимости, испытывает страх лишиться заработка и работы в целом. Такое отношение к ведению собственного дела может быть связано с последствиями пандемии коронавируса COVID-19 и высокой вероятностью наступления очередного локдауна. Причем 15% опрошенных отметили, что самозанятость является вынужденной мерой, поскольку в настоящее время отсутствует возможность найти более достойную работу.

В силу немногочисленности категории самозанятых ($n = 46$), ограничивающей применение методов статистического анализа, далее нами сделан акцент на наемных работниках ($n = 961$), которые составляют основу рабочей силы. Определим распространенность неустойчивой занятости среди отдельных социально-демографических групп и в общей выборке в целом (табл. 3.4). В территориальном разрезе прекаризация трудовых отношений несколько сильнее затронула административный, нежели экономический центр Вологодской области (44% в Вологде против 39% в Череповце). Во многом это связано с различиями в отраслевой структуре занятости. Так, в Череповце существенно шире представлен вторичный сектор, характеризующийся более стабильными условиями труда по сравнению со сферой услуг. Тем не менее 42% от общей численности неустойчиво занятых составляют жители районов области (преимущественно сельской местности).

Анализ половозрастной структуры населения позволил установить, что мужчины чаще сталкиваются с неустойчивостью занятости, чем женщины (41% против 37%). Подобный результат видится весьма противоречивым, поскольку противоречит выводам, полученным нами ранее [44]. Несмотря на различия в инструментариях исследования, причинами сложившейся ситуации могут быть влияние пандемии коронавируса COVID-19 и её последствия, которые затронули в первую очередь частный сектор, где занятость мужчин традиционно выше. Что касается возрастных особенностей, то прекаризация занятости сильнее затраги-

Таблица 3.4 – Социально-демографические характеристики работников, вовлеченных в неустойчивую занятость, %

Критерий	Группа	Распространенность в группе	Распространенность в общей выборке
Территория	Вологда	44,4	32,3
	Череповец	38,6	25,7
	Районы	36,6	42,0
Пол	Мужчины	41,4	57,9
	Женщины	36,8	42,1
Возраст	Моложе 30 лет	43,5	21,2
	От 30 до 49 лет	36,7	55,3
	Старше 50 лет	42,8	23,5
Образование	НПО и ниже	47,3	39,5
	СПО	38,3	37,7
	ВПО	31,7	22,8
Семейное положение	Состою в зарегистрированном браке	36,1	65,8
	Состою в гражданском браке	54,0	14,7
	Не замужем (холост)	42,2	19,4
Количество детей	Нет детей	45,8	25,9
	1 ребенок	37,6	27,0
	2 ребенка	35,8	31,7
	3 и более ребенка	41,1	15,3

вают крайние когорты – молодежь (44%) и лиц старшего поколения (43%). Невысокая конкурентоспособность на рынке труда приводит к тому, что в целях поиска возможностей для обеспечения материального благополучия и профессиональной самореализации им зачастую приходится соглашаться на работу с неблагоприятными условиями труда. Однако в силу относительной немногочисленности в выборке рассматриваемых когорт ядро неустойчиво занятых составляют лица средней возрастной группы (51%). Стоит отметить, что о большей подверженности молодежи и пожилых граждан прекаризации говорится и в ряде других отечественных исследований [8, с. 18; 69, с. 114].

Данные мониторинга качества трудового потенциала указывают на то, что распространенность неустойчивой занятости заметно снижается по мере увеличения уровня образования: среди людей с начальным профессиональным образованием и ниже такие признаки наблюдаются у 47%, а в случае с высшим профессиональным образованием – только у трети опрошенных (32%). В результате первые и составляют основу «портрета» неустойчиво занятого работника.

Вовлеченность в неустойчивую занятость имеет также определенную взаимосвязь с семейным положением работника. Признаки нестабильности чаще встречаются при отсутствии законодательного оформления брака (36 и 54% среди лиц, состоящих в зарегистрированном и гражданском браке соответственно).

На основании этого можно предположить, что неустойчивая занятость выступает значимым барьером, препятствующим формализации отношений между людьми. Данный тезис находит подтверждение в зарубежных исследованиях⁵⁵. В силу многочисленности когорты людей, состоящих в зарегистрированном браке среди работающего населения, именно они представляют собой ядро неустойчиво занятых (66%).

Результаты исследования свидетельствуют и о том, что неустойчивая занятость в меньшей степени распространена среди работников с детьми (36–38%). Несколько выбиваются из контекста лица, имеющие 3-х и более детей: в этой группе значения показателя возрастают до 41%. Тем не менее бездетные чаще других имеют неустойчивые трудовые отношения. В этой связи можно предположить, что решение о рождении ребенка во многом зависит от того, насколько стабильной и безопасной является работа.

Для определения эффектов неустойчивой занятости на различных уровнях организации общества воспользуемся таблицами сопряженности. В качестве своеобразного эталона нами были отобраны респонденты со стабильными трудовыми отношениями (при таком состоянии выделенные в таблице 3.3 признаки неустойчивости отсутствуют).

На индивидуальном уровне неустойчивая занятость помимо собственно уязвимости и социальной незащищенности оборачивается снижением качества трудового потенциала, среднемесячного заработка, профессиональных перспектив, удовлетворенности трудовой и повседневной жизнью (табл. 3.5). Примечательно, что наличие субъективных признаков неустойчивости только усугубляет положение наемных работников.

На организационном уровне последствия прекаризации негативно сказываются прежде всего на показателях трудовой активности работников (табл. 3.6). Кроме того, при неустойчивой занятости заметно чаще наблюдаются случаи несоответствия квалификации требованиям рабочих мест (отличия в оценках от эталона на 34 и 70% для неустойчивой занятости только с объективными и объективными/субъективными критериями соответственно), недоиспользования накопленного трудового потенциала (отличия в оценках на 3 и 6% соответственно), текучести кадров (в случае неустойчивой занятости частота смены места работы выше более чем в 4 раза по сравнению с эталоном), развития инструментального отношения к труду [например, работа как способ получить новые знания (отличия в оценках на 9%), реализовать себя как личность (отличия в оценках на 8 и 5% соответственно)] и т.д.

Судя по данным мониторинга качества трудового потенциала, *на общественном уровне* эффекты прекаризации занятости в основном проявляются в ухудшении уровня и качества жизни населения, снижении социальной активности (рис. 3.3), негативных практиках самосохранительного поведения [чаще испытывают стрессовые ситуации (на 29%), курят (на 42%), употребляют алкоголь (на 45%)].

⁵⁵ Mühlberger U. The Social Effects of Precarious Work. Research report. URL: <https://static1.squarespace.com/static/559921a3e4b02c1d7480f8f4/t/5862fb6bff7c501ec52c6162/1482881901267/Mhlberger.pdf>

Таблица 3.5 – Сравнительные характеристики работников со стабильной и неустойчивой занятостью

Категория	Удельный вес, %	Индекс качества ТП*, ед.	Среднемес. зарплата, руб.	Высоко оценивают востребованность в профессии, %	Удовлетворены ..., %		
					условиями труда	работой	жизнью
Стабильная занятость	60,7	0,680	27411,2	70,5	61,2	69,1	73,8
Неустойчивая занятость (только объект. критерии)	19,9	0,670	24948,5	64,4	59,7	63,4	65,4
Неустойчивая занятость (объект. и субъект. критерии)	19,5	0,648	23124,6	49,7	52,9	56,1	58,3

Таблица 3.6 – Трудовая активность работников со стабильной и неустойчивой занятостью, %

Характеристика трудовой активности	Вариант ответа	Стабильная занятость	Неустойчивая занятость (только объект. критерии)	Неустойчивая занятость (объект. и субъект. критерии)
Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний	Часто бывает	53,5	48,9	32,4
Перевыполнение норм выработки (планов, нормированных заданий) более чем на 100% (делаю больше, чем требуют)		38,4	39,7	28,4
Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе и т.д.		15,3	14,2	8,2
Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени	Совсем не бывает	73,5	73,2	65,0
Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование и т.д.		70,1	76,3	62,8
Невыполнение норм выработки (планов, нормированных заданий), делаю меньше, чем от меня требуют		59,6	57,4	49,2

Что касается сугубо экономического аспекта прекаризации занятости, то нами была проведена оценка потерь от недоиспользования человеческого капитала вследствие распространения неустойчивых трудовых отношений. Как было сказано ранее, в подобных условиях трудовая активность работников заметно снижается. Это позволяет предположить, что повышение стабильности занятости будет способствовать росту производительности труда и, как следствие, заработной платы трудящихся. Исходя из этого разница между уровнями оплаты труда устойчиво и неустойчиво занятых может выступать своеобразным индикатором экономических потерь. Расчет показателя осуществлялся на основе данных социологического опроса о среднемесячной заработной плате работников, вовлеченных в различные социально-трудовые отношения, а также статистической информации о среднегодовой численности занятых в Вологодской области. Оплата труда и численность занятых дифференцировались по основным видам экономической

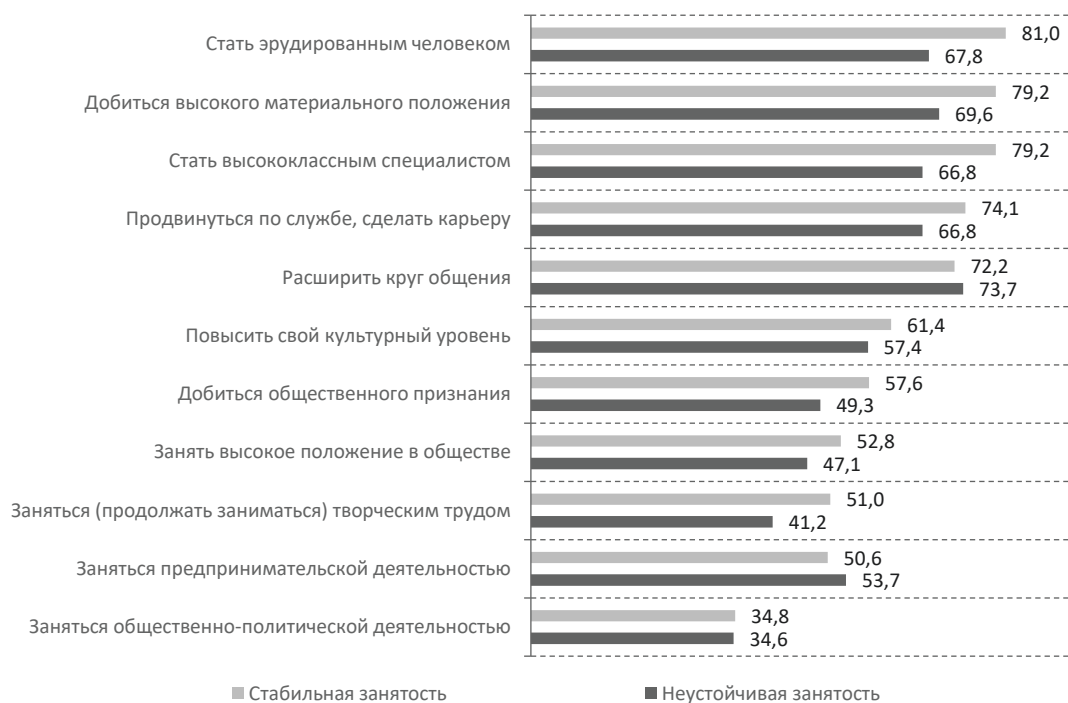


Рисунок 3.3 – Социальная активность населения Вологодской области в зависимости от характера занятости (исключен вариант ответа «нет, это не входит в мои планы»)

деятельности (по ОКВЭД ОК 029-2007). Оценка потерь от недоиспользования человеческого капитала осуществлялась как в абсолютном, так и относительном выражении (формулы 1 и 2 соответственно):

$$\text{ПНЧК}_a = \sum_{i=1}^{14} (ЗП_{ci} - ЗП_{ni}) \cdot Ч_{zi} \cdot У_{ni} \cdot n, \quad (1)$$

$$\text{ПНЧК}_o = \frac{\text{ПНЧК}_a}{\text{ВРП}} \cdot 100\%, \quad (2)$$

где ПНЧК_a – потери от недоиспользования человеческого капитала вследствие распространения неустойчивой занятости в абсолютном выражении, руб.;

$ЗП_{ci}$ – среднемесячная зарплата стабильно занятого работника в i -й отрасли, руб.;

$ЗП_{ni}$ – среднемесячная зарплата неустойчиво занятого работника в i -й отрасли, руб.;

$Ч_{zi}$ – среднегодовая численность занятых в i -й отрасли, чел.;

$У_{ni}$ – удельный вес неустойчиво занятых работников в i -й отрасли, %;

n – количество месяцев;

ПНЧК_o – потери от недоиспользования человеческого капитала вследствие распространения неустойчивой занятости в относительном выражении, %;

ВРП – валовой региональный продукт, руб.

Как показали расчеты, в 2020 г. совокупные экономические потери от недоиспользования человеческого капитала вследствие распространения неустойчивой занятости составили 8,14 млрд руб. или 1,4% ВВП. Стоит отметить, что полученный результат представляет собой минимальную оценку потерь, поскольку не учитывает негативные эффекты неформального сектора экономики. В данном случае мы хотели подчеркнуть опасность прекаризации занятости, которая негативно сказывается на качестве трудовой жизни и производительности труда работников.

Таким образом, проведенный анализ позволил определить существующие ограничения, связанные с негативными эффектами прекаризации занятости в современной России. Предложенный инструментарий, с одной стороны, способствует выявлению масштабов, причин и социально-экономических последствий распространения неустойчивой занятости, а с другой – дает возможность оценить экономические потери от недоиспользования человеческого капитала в условиях прекаризации сферы социально-трудовых отношений. Данная информация может быть использована органами государственной власти в целях улучшения качества трудовой жизни работников и, как следствие, роста производительности труда, а также для выявления скрытых резервов экономического роста при условии повышения устойчивости положения работников.

3.2. Эффекты прекаризации занятости в ракурсе различных форм трудовых отношений

Многие ученые склонны считать, что в основе прекаризации трудовых отношений лежит распространение гибких форм занятости [114, с. 6; 145, с. 271-273], которые делают положение работников заметно менее устойчивым по сравнению с привычным для индустриальной эпохи наймом на условиях полного рабочего времени и заключением 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 защищенности⁵⁴. В этой связи нестандартные формы занятости в определенной степени могут использоваться для анализа последствий прекаризации занятости⁵⁵.

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 [38], воспроизвод-

⁵⁴ Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

⁵⁵ Необходимо подчеркнуть, что данное утверждение корректно только в отношении стран, где законодательно закреплена стандартная модель занятости, гарантирующая работникам определенный уровень социальной защищенности.

ство трудового потенциала [29, 57], уровень социального загрязнения [58], условия труда [39, 40]. 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 мы попытались сравнить влияние различных форм закрепления трудовых отношений и занятости на положение наемных работников в конкретных условиях внешней среды. При этом в качестве эталона выступили черты, присущие традиционной для индустриальных экономик XX века 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 ВолНЦ РАН в 2017 году⁵⁶. Перечень форм закрепления трудовых отношений и занятости был определен в соответствии с особенностями методических положений социологического исследования.

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. 3.7), что в полной мере соответствует выводам, полученным в более ранних исследованиях [14, с. 28]. Вместе с тем определенное развитие получили срочные контракты (7%) и практики работы на условиях устной договоренности (8%).

В отношении нетипичных форм занятости отметим, что их масштабы невелики. Наибольшее представительство имеют сотрудники организаций, работающие неполный рабочий день (6%). За ними следуют внешние совместители, фрилансеры и сотрудники-аутстафферы⁵⁷, доля которых не превышает нескольких процентов. Примечательно, что последние две группы являются самыми молодыми с точки зрения возраста их участников (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. 3.8). Так, сотрудники, заключившие с работодателем постоянный или срочный трудовой договор, испытывают заметно большую удовлетворенность окружающей обстановкой,

⁵⁶ 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 Карелия. 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%.

⁵⁷ Аутстаффинг (заемный труд) – вывод персонала за штат компании и оформление его в сторонней организации.

Таблица 3.7 – 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 авторами на основе данных опроса «Социокультурная модернизация регионов», ФГБУН ВолНЦ РАН, 2017 г.		

Таблица 3.8 – Удовлетворенность различными аспектами условий труда в зависимости от форм закрепления трудовых отношений и занятости, %

Условия труда	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

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.

Таблица 3.9 – Распределение ответов на вопрос «Какие социальные гарантии предоставляются работодателем по Вашему основному месту работы?» в зависимости от формы закрепления трудовых отношений, %

Социальные гарантии	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
<i>Социальные гарантии не предоставляются</i>	<i>2,0</i>	<i>3,8</i>	<i>63,6</i>

В разрезе форм занятости ситуация не столь однозначная. Учитывая приведенные выше оценки, на первый взгляд можно сказать, что работники с полным рабочим днем 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 труда⁵⁸ [40].

Весьма закономерно распределились ответы респондентов о предоставлении работодателями социальных гарантий по основному месту работы в зависимости от формы закрепления трудовых отношений (табл. 3.9). При устной договорен-

⁵⁸ Vasiliouk T. Decent Work Country Report – The Russian Federation. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_359814.pdf

ности подавляющее большинство опрошенных (64%) высказались о полном отсутствии социальных обязательств со стороны работодателя. Только в отдельных случаях встречаются примеры обязательного социального страхования, 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 нередко 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. 3.10). В подобного рода усло-

Таблица 3.10 – Распределение ответов на вопрос «Какие социальные гарантии предоставляются работодателем по Вашему основному месту работы?» в зависимости от формы занятости, %

Социальные гарантии	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
<i>Социальные гарантии не предоставляются</i>	<i>7,1</i>	<i>17,5</i>	<i>7,7</i>	<i>27,8</i>	<i>21,4</i>

виях 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: доля их отрицательных ответов достигает 29 и 21% соответственно. В этом плане работники вынуждены надеяться прежде всего на себя. Хотя даже в этом случае более половины опрошенных отметили наличие обязательного социального страхования, ежегодного оплачиваемого отпуска и оплаты больничного листа 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. 3.11). 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 работа становится менее надежной, возникает угроза увольнения. В этом плане временные сотрудники занимают промежуточное положение, когда возможные риски носят умеренный характер.

Таблица 3.11 – 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, %

Вариант ответа	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

Согласно мнению респондентов, неполная занятость, заемный труд и фриланс меньше всего соотносятся с тезисом об уверенности в завтрашнем дне (табл. 3.12). 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).

Возвращаясь к формам закрепления трудовых отношений, мы можем увидеть, что заключение бессрочных договоров оборачивается для работника наилучшими профессиональными перспективами (табл. 3.13). 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

Таблица 3.12 – Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, случилось ли с Вами за последние 12 месяцев одно из следующих событий?» в зависимости от формы занятости, %

Вариант ответа	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

Таблица 3.13 – 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

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 труда среди последних). Подобный оптимизм может быть связан 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, согласно которым 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 [61]. 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 базо-

вых компонентов качества трудового потенциала [30, 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. 3.14).

Некоторая специфика прослеживается при обращении к базовым качествам трудового потенциала. Так, использование физического здоровья и коммуникабельности в большей 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. 3.15). 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 3 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

Таблица 3.14 – Уровень реализации качества трудового потенциала в зависимости от формы закрепления трудовых отношений, %

Базовые компоненты качества трудового потенциала	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
<i>Среднее значение</i>	<i>81,8</i>	<i>83,6</i>	<i>81,0</i>

**Таблица 3.15 – Уровень реализации качества трудового потенциала
в зависимости от формы занятости, %**

Базовые компоненты качества трудового потенциала	Форма занятости				
	Полный рабочий день	Неполная занятость	Внешнее совмести- тельство	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
<i>Среднее значение</i>	<i>82,0</i>	<i>78,0</i>	<i>84,0</i>	<i>84,4</i>	<i>80,4</i>

**Таблица 3.16 – Субъективное восприятие производительности труда и размер
среднемесячной заработной платы работников в зависимости от форм
закрепления трудовых отношений и занятости**

Вариант ответа	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

из 10 возможных (табл. 3.16). 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 к числу 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. рублей, в то время как аутстафферы с отдалей в 7,3 балла лишь немногим уступают по уровню оплаты труда (24,2 тыс. руб.).

В заключение несколько слов о состоянии трудового потенциала в целом, которое оценивалось по аналогии с индикатором производительности труда. Как показали расчеты, достаточно сложно выделить различия в развитии качественных характеристик работников в зависимости от формы закрепления трудовых отношений (табл. 3.17). Средние значения интегрального показателя во многом схожи (7,9–8,0 баллов из 10 возможных). При рассмотрении базовых компонентов качества трудового потенциала выявлены незначительные особенности, касающиеся только работников, занятых на условиях устной договоренности, продемонстрировавших относительно высокий уровень физического здоровья, а также работников, которые заключили трудовой договор с работодателем, у которых среди базовых компонентов качества трудового потенциала особо выделяются когнитивные способности и потребность в достижениях.

В разрезе различных форм занятости характерно низким уровнем развития компонентов качества трудового потенциала отличаются только работники с неполной занятостью – 7,4 балла (табл. 3.18). Это 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 уровень) и аутстафферами (физическое здоровье, культурный уровень и потребность в достижениях).

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 обстановкой, практически всегда реализуют свое право на социальные гарантии и

Таблица 3.17 – Уровень развития качества трудового потенциала в зависимости от формы закрепления трудовых отношений, баллов

Базовые компоненты качества трудового потенциала	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
<i>Среднее значение</i>	<i>8,0</i>	<i>7,9</i>	<i>7,9</i>

**Таблица 3.18 – Уровень развития качества трудового потенциала
в зависимости от формы занятости, баллов**

Базовые компоненты качества трудового потенциала	Форма занятости				
	Полный рабочий день	Неполная занятость	Внешнее совмести- тельство	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

компенсации, реже сталкиваются с необходимостью выполнять расширенный объем работ без соответствующего увеличения трудовых доходов, уходить 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 реализации 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, которая вынуждена надеяться только на себя. Неполная занятость занимает пограничное положение и гарантирует работникам определенный уровень социальной защищенности, который сочетается с невысокими зарплатами и серьезными ограничениями на возможности профессиональной самореализации.

Учет обозначенных нами особенностей положения работников чрезвычайно важен в интересах реализации общенациональной идеи по повышению производительности труда, закрепленной в приоритетной программе «Повышение производительности труда и поддержка занятости»⁵⁹. С одной стороны, большое значение должно придаваться обеспечению достойных условий труда в ракурсе угроз

⁵⁹ 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). URL: <http://www.consultant.ru/>

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 сфере регламентации новых форм трудовых отношений.

3.3. Влияние пандемии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения работников

Пандемия коронавируса COVID-19, безусловно, является главным событием 2020 года. Она повлияла на все сферы жизнедеятельности без исключения и прочно вошла в повседневную жизнь. Спустя более чем год после введения первых мер по борьбе с распространением коронавирусной инфекции в мире можно с уверенностью говорить о долговременном характере ее последствий, отголоски которых станут неотъемлемой частью новой реальности. При этом уже сейчас собран определенный массив данных, позволяющий лучше понять, с чем общество было вынуждено столкнуться за минувший период, и обозначить вектор дальнейшего развития. В контексте этого пандемия выступила в качестве триггера, пускового механизма глобальной ограничительной политики, изменившей образ жизни большинства людей на планете.

Масштабное распространение коронавируса COVID-19 наглядно продемонстрировало, что будущее, представленное в аналитических докладах международных организаций, гораздо ближе, чем может показаться. Так, в нынешних реалиях потенциал удаленной занятости оценивается в 18% от общей численности рабочей силы в мире (до 30% в Западной Европе и Северной Америке), тогда как еще до начала пандемии удельный вес «надомников» не превышал 8%⁶⁰. Согласно материалам национального опроса «ВЦИОМ-Спутник», в России в этот период стали дистанционно работать в 8 раз чаще (с 2 до 16%)⁶¹.

Ускорение трансформационных процессов в системе социально-трудовых отношений, обусловленное реакцией властей на распространение коронавируса, актуализирует обращение к вопросам устойчивости положения работников. Именно развитие гибких форм занятости выступает одной из основных причин уязвимости и социальной незащищенности. Вместе с тем пандемия коронавируса внесла серьезные коррективы в эволюционный процесс дестандартизации занятости, вынудив многие страны незамедлительно прибегнуть к использованию возможностей цифровой экономики для сохранения здоровья населения, а также поддержания деловой активности на фоне принудительного закрытия рабочих мест и

⁶⁰ Working from Home: Estimating the worldwide potential. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf

⁶¹ Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10280>

введения иных ограничительных мер. Подобного рода административные решения фактически обязали хозяйствующих субъектов перевести часть персонала на работу из дома, кардинальным образом изменив жизнь сотен миллионов людей по всему миру. Отдельного внимания заслуживают самозанятые и те, кто по тем или иным причинам трудится неформально, поскольку именно в этих случаях риски, связанные с организацией трудового процесса, зачастую ложатся на плечи самих работников. В условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации последствия такой занятости могут носить драматичный характер. В этой связи мы посвятили настоящий параграф анализу влияния пандемии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения работников⁶² и при этом не только обратились к результатам исследований, уже проведенных в этой области, но и осуществили сбор собственной эмпирики для анализа сложившейся в России ситуации.

Опыт международных исследований

Наряду с приостановкой деятельности предприятий и организаций в ряде секторов экономики временный перевод части персонала на удаленный режим занятости относится к числу приоритетных мер государственной политики по противодействию распространения коронавирусной инфекции. В зависимости от периода измерения и региона мира оценки охвата надомной работой заметно варьируются. Так, в США на начало апреля они достигли порядка 50% от общей численности занятых [103], а на конец мая – 62% [86]. В Великобритании на начало июля данный показатель составил 39%⁶³. В России практики удаленной занятости встречаются еще реже. Однако, согласно опросу РАНХИГС (22–24 мая 2020 г.), с 1 марта 2020 г. ее масштабы увеличились почти на четверть: от 3% в силовых структурах до 65% в науке и образовании (40% всех опрошенных отметили отсутствие каких-либо изменений в графике работы)⁶⁴. Исследование ФОМ в апреле 2020 г. показало, что переход к удаленной занятости затронул прежде всего более молодые когорты, а также лиц с высшим образованием и хорошим материальным положением⁶⁵. Вместе с тем подавляющее большинство россиян, работающих в

⁶² Важно подчеркнуть, что в рамках проводимого исследования мы сознательно обошли проблему безработицы, обострившуюся в период пандемии: эксперты прогнозировали двукратный рост значений показателя к концу 2020 г. в странах ОЭСР (см.: OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. URL: <http://www.oecd.org/employment-outlook/2020>). Данное явление представляет собой неотъемлемый элемент рыночной экономики, содержательное наполнение которого всегда остается прежним, поэтому будет учитываться нами только в качестве фактора, сдерживающего работника от увольнения.

⁶³ Coronavirus and the social impacts on Great Britain: 10 July 2020. Opinions and Lifestyle Survey (COVID-19 module), 2 to 5 July 2020. URL: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/healthandwellbeing/datasets/coronavirusandthesocialimpactsongreatbritaindata>

⁶⁴ Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2020. № 15 (117) / под ред. В.С. Гуревича, С.М. Дробышевского, А.В. Колесникова, В.А. Мау, С.Г. Синельникова-Мурылева. URL: http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2020_15-117_June.pdf

⁶⁵ Проект коронаФОМ. URL: <https://u.fom.ru/k-fom-all>

удаленном режиме (61%), не устраивает такой режим. На это чаще всего указывают люди среднего возраста и малообеспеченные категории населения. Многие при этом отмечают ухудшение качества своей работы (37%), что, возможно, связано с тем, что теперь им приходится больше отвлекаться от выполнения должностных обязанностей. К числу негативных аспектов удаленной занятости относят нехватку живого общения (18%), отсутствие хорошо организованного рабочего места (12%), увеличение объемов работы и снижение продуктивности (по 10% соответственно), трудности совмещения работы и домашних дел (8%). При всём этом отдельные исследования, проведенные в ряде компаний, свидетельствуют о значительном увеличении продолжительности рабочего дня у работающих удаленно (в среднем на 1,5 и 3,0 часа в России и США соответственно)⁶⁶. В качестве положительных моментов надомной работы обычно выделяют экономию времени и денег на дорогу (16%), работу в тихой комфортной среде (13%), более свободный график (9%).

Схожие данные были получены институтом Генслера в ходе опроса американских работников, в рамках которого около 70% из них высказались за возвращение к офисной работе (только 12% предпочли и дальше работать дистанционно в режиме полного рабочего времени)⁶⁷. В качестве основных причин назывались: важность плановых встреч, общения и непреднамеренных личных контактов с коллегами (по 54% в каждом случае); необходимость быть частью сообщества (45%); доступ к технологиям (44%) и возможность сосредоточиться на работе (40%). Однако существуют и другие социологические исследования, результаты которых демонстрируют положительное отношение персонала к удаленной занятости и готовность продолжать работать из дома⁶⁸. Противоречивость подобных оценок может быть связана не только с объемом и особенностями построения выборки, в состав которой попали более однородные группы респондентов, но и с методами сбора информации, что имеет принципиальное значение в условиях пандемии. Как бы то ни было, обозначенные позиции нуждаются в глубоком анализе и осмыслении.

Другим важным обстоятельством, влияющим на устойчивость положения работников вследствие распространения COVID-19, являются возросшие риски потерять работу и связанные с ними страхи. Как показывают данные онлайн-опроса, проведенного 23–24 апреля 2020 г. британской исследовательской компанией Crosby Textor Group, подобные опасения испытывает каждый третий житель Ав-

⁶⁶ Рабочий день на удаленке вырос в среднем на полтора часа. URL: <https://rg.ru/2020/04/27/rabochij-den-na-udalenske-vyros-v-srednem-na-poltora-chasa.html>

⁶⁷ Only 12% of U.S. workers want to work from home full-time. Most want to return to the workplace, but with critical changes. URL: <https://www.gensler.com/uploads/document/695/file/Gensler-US-Work-From-Home-Survey-2020-Briefing-1.pdf>

⁶⁸ How Coronavirus Will Change the 'Next Normal' Workplace. URL: <https://www.gallup.com/workplace/309620/coronavirus-change-next-normal-workplace.aspx>; Reimagining the office and work life after COVID-19. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-office-and-work-life-after-covid-19>

стралии и Великобритании (для сравнения: 41% в США и 86% в Индии)⁶⁹. В России такие опасения характерны для 26% занятых⁷⁰. При этом 45% опрошенных отмечают, что из их окружения многие боятся остаться без работы, а каждый пятый заявил, что более трех знакомых уже потеряли ее.

Как и масштабы удаленной занятости, так и опасения лишиться работы имеют свои особенности в зависимости от формы собственности, специфики деятельности организации и т.д. В частности, наибольшая вероятность попасть под сокращение штатов характерна для работников частного сектора, что делает их положение менее устойчивым по сравнению с представителями госучреждений. Относительно высоким рискам безработицы подвержены также сотрудники, чьи трудовые обязанности не могут/могут лишь частично выполняться из дома. По оценкам экспертов, в США доля рабочих мест, которые полностью можно перевести на удаленный формат, составляет 37%, в то время как удельный вес работ, которые невозможно выполнить дистанционно, – 46% [117]. Отсюда следует, что в сложившихся условиях значительная часть занятого населения, так или иначе, находится в состоянии уязвимости.

Усугубляет положение тот факт, что ограничительные меры по борьбе с коронавирусной инфекцией оборачиваются снижением заработной платы. Исследования ФОМ показывают, что 16% россиян испытывают подобные опасения, а 7% – уже ощутили это на себе⁷¹. В ходе опроса холдинга «Ромир» в апреле 2020 г. выявлено, что значительные потери в зарплате наблюдаются у 39% москвичей⁷². В ситуации, когда перспективы нормализации общественной жизни в ближайшее время вызывают в лучшем случае настороженный оптимизм, фактор дохода может служить источником длительной неопределенности, выходящей далеко за рамки сферы труда и занятости.

Сокращение количества рабочих часов также выступает одним из последствий распространения COVID-19. В этом отношении гораздо большая роль зачастую отводится не безработице, а фиктивной занятости (когда за сотрудником сохраняется его рабочее место, но выполнять должностные обязанности не требуется) и уменьшению продолжительности рабочего времени⁷³. Хотя такие формы организации труда и позволяют избежать некоторых рисков дестабилизации дальнейшей трудовой жизни (например, по сравнению с формальным увольнением), все это негативно сказывается на устойчивости положения работников. Согласно результатам исследования специалистов из Университета Ватерлоо, с февраля по

⁶⁹ 86% fear job losses as coronavirus scare mounts: Survey. URL: <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/86-fear-job-losses-as-coronavirus-scare-mounts-survey/articleshow/75553872.cms>

⁷⁰ Проект коронаФОМ. URL: <https://u.fom.ru/k-fom-all>

⁷¹ Там же.

⁷² «Ромир»: Какие изменения с доходами происходят у москвичей на фоне пандемии. URL: <https://romir.ru/studies/romir-kakie-izmeneniya-s-dohodami-proishodyat-u-moskvichey-na-fone-pandemii>

⁷³ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

апрель 2020 г. количество рабочих часов в Канаде сократилось на 32%⁷⁴. А общие потери рабочего времени в мире, по данным Международной организации труда, в первом квартале 2020 г. увеличились на 5%, во втором – прогнозируется их рост до 14%⁷⁵. Сильнее всего это затронуло страны Латинской Америки (20%) и Южной Европы (18%). Если обратиться к опыту России, то на конец мая 2020 г. более 3 млн человек столкнулись с сокращением количества рабочих часов: почти 1,5 млн – направлены в простой, 1,3 млн – заняты неполный рабочий день/неделю, 0,28 тыс. – находились в неоплачиваемом отпуске⁷⁶. Более других пострадали работники отраслей туризма и развлечений, обслуживания, торговли, транспорта и связи, питания⁷⁷. Причем в автомобильном секторе каждая пятая компания сократила штат более чем наполовину⁷⁸.

Влиянию последствий пандемии в наибольшей степени подвержены уязвимые категории работников на рынке труда, что делает их положение еще менее устойчивым. В зоне особого риска находятся самозанятые и работающие в неформальном секторе. К примеру, в Великобритании уже в апреле 2020 г. количество рабочих часов среди первых сократилось более чем в два раза, что повлекло за собой снижение уровня доходов и, как следствие, серьезные финансовые сложности с оплатой бытовых, жилищных и иных услуг⁷⁹. По мнению специалистов, в России самозанятые также выступают одной из наиболее уязвимых категорий работников в период пандемии, поскольку они зачастую не имеют возможности работать удаленно⁸⁰. Кроме того, в кризисный период население стремится минимизировать расходы на те услуги, которые не являются жизненно необходимыми, следовательно, спрос на них падает. Похожие проблемы характерны и для неформально занятых: около 1,6 млрд человек по всему миру находятся под сильным воздействием ограничительных мер и/или локализованы в наиболее пострадавших секторах экономики, в результате чего ожидается рост относительной бедности среди данной группы работников на 34 процентных пункта⁸¹.

⁷⁴ Lemieux T., Milligan K., Schirle T. et al. Initial impacts of the COVID-19 pandemic on the Canadian labour market. URL: https://clef.uwaterloo.ca/wp-content/uploads/2020/06/CLEF-26_2020-Spring-Summer-Lemieux-et-al.pdf

⁷⁵ Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Пятый выпуск. Обновленные оценки и анализ. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sromoscow/documents/briefingnote/wcms_749644.pdf

⁷⁶ Доклад Министра труда и социальной защиты Антона Котякова на совещании о ситуации на рынке труда. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/59>

⁷⁷ Эксперты оценили в 50% долю занятых под риском сокращения и потери дохода. URL: <https://www.rbc.ru/economics/07/06/2020/5eda46029a794737c6ca2504>

⁷⁸ Эксперты назвали отрасль с самыми большими сокращениями в 2020 году. URL: <https://www.rbc.ru/society/14/12/2020/5fd5be249a79473d15b18b74>

⁷⁹ Blundell J., Machin S. Self-employment in the COVID-19 crisis. URL: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cepcovid-19-003.pdf>

⁸⁰ Васильчук Т. Самозанятые в эпоху самоизоляции. URL: <https://novayagazeta.ru/articles/2020/03/28/84569-samozanyatye-v-epohu-samoizolyatsii>

⁸¹ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

Хотя в разрезе социально-демографических характеристик существуют определенные межстрановые различия во влиянии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения работников, основные риски чаще всего ложатся на женщин, молодежь, людей с низким уровнем квалификации, мигрантов⁸² и др. В свете этого традиционные для национальных рынков труда уязвимые слои общества несут наибольшие потери во время кризиса, поскольку не только испытывают повышенное давление со стороны работодателей, но и имеют худшие шансы на последующее трудоустройство.

Опыт регионального исследования: устойчивость положения наемных работников

Анализ данных социологического опроса, проведенного Вологодским научным центром РАН в августе–октябре 2020 года⁸³, показал, что в связи с введенными ограничениями частично/полностью на удаленную занятость перешло 15% вологжан, хотя еще до пандемии в таком режиме работало около 1% населения (табл. 3.19). В разрезе социально-демографических групп подобные меры затронули в основном женщин (17%), молодежь (24%), лиц с высшим образованием (26%) и представителей наиболее обеспеченных слоев общества (24%), что находит подтверждение и в зарубежных исследованиях [87].

Коренным образом меняется ситуация в зависимости от вида экономической деятельности: если в отраслях здравоохранения, транспорта и связи, производства и распределения электроэнергии, газа и воды значения рассматриваемого индикатора составляют 7–8%, то в сферах образования и финансов они достигают 39–42%. В ракурсе форм собственности надомная работа сильнее всего затронула сотрудников бюджетных учреждений (21%), а меньше всего – работников общественных организаций (3%) и индивидуальных предпринимателей (10%). И в том и в другом случае причины такой дифференциации, как правило, заключаются в объективной возможности организации удаленного режима работы.

Несмотря на тот факт, что большинство населения Вологодской области (53%) продолжило работать так, как и прежде, особо выделяются группы людей, материальное положение которых резко ухудшилось в период пандемии. К их числу можно отнести попавших под сокращение (4%), отправленных в оплачиваемый (4%) и неоплачиваемый (6%) отпуск. Не случайно почти каждый третий респондент (30%) заявил о снижении общего уровня доходов. Важно подчеркнуть, что среди категории богатых таковых существенно меньше (на 11 п.п.), что лишний раз свидетельствует о повышенной уязвимости наи-

⁸² OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. URL: <http://www.oecd.org/employment-outlook/2020>

⁸³ Объектом исследования является население Вологодской области трудоспособного возраста. Опросы проводятся в городах Вологде и Череповце, а также в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3–4%.

**Таблица 3.19 – Влияние пандемии коронавируса COVID-19
на характер занятости населения**

Вариант ответа	Пол		Возраст		Место проживания		Образование			Материальное положение			Всего
	мужчины	женщины	до 30 лет	старше 30 лет	город	сельская местность	среднее общее и ниже	среднее специальное	высшее	богатые	люди среднего достатка	бедные/нищие	
Как изменилась Ваша занятость с объявлением пандемии COVID-19 в марте 2020 г.?													
Работаю, как и прежде	58,0	48,3	38,3	58,3	52,4	57,0	51,6	60,3	46,0	61,9	61,8	47,2	53,3
Полностью / частично перешел на дистанционную занятость	13,5	17,3	23,6	12,6	15,2	15,9	9,3	12,9	25,9	23,8	16,1	14,0	15,3
До пандемии работал(а) удаленно и продолжаю так работать	1,4	0,7	0,8	1,2	1,1	1,0	0,6	1,3	1,4	0,0	0,3	1,6	1,1
Попал(а) под сокращение, но уже нашел(ла) новую работу	0,6	1,0	0,5	0,9	0,7	1,3	1,4	0,7	0,2	0,0	0,9	0,9	0,8
Попал(а) под сокращение, так и не могу найти новую работу	3,3	3,9	3,5	3,6	3,5	3,8	3,5	3,3	4,2	0,0	1,2	6,4	3,6
На время пандемии отправлен(а) в оплачиваемый отпуск	4,5	4,2	2,4	5,0	5,1	1,3	5,0	4,2	3,7	4,8	3,6	5,0	4,3
На время пандемии отправлен(а) в неоплачиваемый отпуск	5,0	6,3	4,8	5,9	6,2	3,5	7,7	5,1	3,7	0,0	4,4	5,6	5,6
Нашел(ла) дополнительную подработку	2,7	2,4	2,1	2,7	2,7	1,9	3,1	2,4	2,1	4,8	1,6	3,1	2,5
Если Вас переводили на удаленный режим работы, то понравилось ли Вам так работать? (среди тех, кто перешел на удаленную занятость)													
Понравилось / скорее понравилось	45,6	32,6	39,3	38,3	36,1	48,1	38,0	45,5	34,5	80,0	36,6	32,7	38,7
Не понравилось / скорее не понравилось	36,8	49,6	40,4	45,5	48,2	26,9	42,0	39,0	47,4	20,0	43,8	49,0	43,6
Как изменился Ваш доход на период пандемии COVID-19?													
Увеличился	5,1	5,3	4,3	5,5	4,8	6,7	4,1	6,5	4,9	19,0	6,1	3,7	5,2
Уменьшился	29,8	30,8	27,6	31,1	31,3	26,4	29,2	32,3	29,0	19,0	25,3	33,9	30,3
Не изменился	48,5	49,9	44,2	50,8	49,9	46,5	48,7	44,8	55,1	52,4	52,1	48,1	49,2
Затрудняюсь ответить	16,6	14,0	23,9	12,5	14,0	20,4	18,0	16,3	11,0	9,5	16,5	14,3	15,3
Источник: рассчитано авторами на основе данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 г.													

менее защищенных слоев общества. В сложившихся условиях улучшить свой достаток смогли лишь единицы.

Как отчетливо видно из таблицы 3.20, последствия пандемии обернулись для работников снижением устойчивости их положения по сравнению с положением в 2018 г. Так, в 2020 г. каждый пятый (22%) отметил возникновение угрозы потерять рабочее место, в то время как еще два года назад об этом заявлял только каждый десятый (11%). Кроме того, заметно увеличилась частота случаев вынужденного ухода в неоплачиваемый отпуск (с 7 до 15%), перехода на сокращенное рабочее время (с 8 до 18%) и уменьшения заработка (с 16 до 21%). С учетом неопределен-

Таблица 3.20 – Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, случилось ли с Вами за последние 12 месяцев одно из следующих событий?» (вариант ответа «да»), %

События	Год		Отклонение 2020 г. к 2018 г., п.п.
	2018	2020	
Вы были вынуждены делать менее интересную работу	26,3	28,3	2,0
Вы были вынуждены согласиться на уменьшение заработка, включая премии, надбавки, дополнительные выплаты	15,9	21,2	5,3
Вам пришлось перейти на сокращенное рабочее время	8,3	18,0	9,7
Вы были вынуждены взять неоплачиваемый отпуск	7,2	14,8	7,6
Ваша работа стала менее надежной, возникла угроза потерять рабочее место	11,4	22,2	10,8
Вы постоянно сталкивались с нарушением Ваших трудовых прав*	-	13,4	-
Вы работали в условиях отсутствия прозрачности при начислении заработной платы*	-	10,4	-
Вы регулярно сталкивались с задержкой и невыплатой зарплаты*	-	7,2	-
Вам приходилось заниматься поиском другой работы*	-	15,0	-

* Ранее данный вариант ответа не был включен в анкету.
Источник: здесь и далее рассчитано авторами на основе данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018–2020 гг.

ности перспектив восстановления деловой активности в стране и мире подобное развитие событий может впоследствии привести к масштабным социально-экономическим потрясениям.

Усугубляет положение также тот факт, что уже в настоящее время немало людей сталкиваются с нарушением трудовых прав (13%) и регулярной задержкой/невыплатой зарплаты (7%), работают в условиях отсутствия прозрачности при ее начислении (10%), занимаются поиском другого места работы (15%). Примечательно, что в каждом из обозначенных выше примеров к основной группе риска относятся представители общественных организаций и лица, занятые предпринимательской деятельностью.

Далее обратимся к показателям состояния и использования качества трудового потенциала как одним из важнейших маркеров социально-экономического развития территорий с точки зрения отражения возможностей участия населения в общественно полезной деятельности в специфических условиях внешней среды. Для этого воспользуемся инструментарием, разработанным в ФГБУН ВолНЦ РАН [30]. Согласно предложенному подходу, структура качества трудового потенциала представляет собой многоуровневую систему, в основе которой находится восемь базовых компонентов, подлежащих непосредственному измерению: физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциалы, коммуникативность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижениях. На вершине «древа» располагается интегральный показатель социальной дееспособности, характеризующий общее состояние качества трудового потенциала. Каждый из обозначенных элементов выражается в виде индекса, где

верхняя граница равна единице, а нижняя – находится в интервале от 0,200 до 0,333. В свою очередь уровень реализации качества трудового потенциала определяется путем математической обработки социологических данных, полученных при ответе респондентов на вопрос об интенсивности использования накопленных возможностей в ходе выполнения трудовых обязанностей. Полученные индикаторы принимают значения от 25 до 100%. Более подробно с методическим инструментарием можно ознакомиться в публикациях ученых Вологодского научного центра РАН (В.А. Ильин, Г.В. Леонидова, Е.А. Россошанская и др.).

Проведенные расчеты свидетельствуют о том, что в 2020 г. по сравнению с 2018 г. произошло некоторое снижение качества трудового потенциала населения Вологодской области: значения интегрального индекса уменьшились с 0,676 до 0,672 единицы (табл. 3.21).

В разрезе базовых компонентов наблюдается схожая ситуация. Исключение составляют только показатели, характеризующие состояние психического здоровья (+0,005) и нравственного уровня (+0,020). Для первого случая такая динамика кажется особенно противоречивой из-за негативных проявлений пандемии COVID-19 в части ухудшения настроения, нарушения сна, обострения тревожных расстройств и т.д., о чем говорится в современных обзорных исследованиях [67]. При этом заметное сокращение индексов физического здоровья (-0,024) и коммуникабельности (-0,009), напротив, находится в русле основных последствий, связанных с распространением коронавирусной инфекции.

На фоне снижения качественных характеристик населения происходит рост напряженности трудового процесса. Об этом свидетельствует повышение уровня реализации качества трудового потенциала (+2,8 п.п.). С 2018 г. значения каждого из его показателей увеличились в среднем на несколько процентных пунктов: от 1,7 (когнитивный потенциал) до 5,1 (физическое здоровье). Примечательно,

Таблица 3.21 – Состояние (ед.) и уровень реализации (%) качества трудового потенциала населения Вологодской области

Характеристика	Качество трудового потенциала								
	Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникабельность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижениях	Социальная дееспособность
2020 г.									
Состояние	0,711	0,797	0,598	0,558	0,734	0,679	0,789	0,635	0,672
Уровень реализации	85,9	83,9	79,6	73,1	83,2	81,2	81,7	74,0	80,3
2018 г.									
Состояние	0,736	0,791	0,602	0,560	0,743	0,685	0,769	0,641	0,676
Уровень реализации	80,8	80,6	77,9	69,3	81,1	78,7	79,3	72,1	77,5
Отношение 2020 г. к 2018 г.									
Состояние	-0,024	0,005	-0,004	-0,002	-0,009	-0,006	0,020	-0,006	-0,004
Уровень реализации	5,1	3,3	1,7	3,8	2,2	2,5	2,4	1,9	2,8

что наибольшие изменения затронули прежде всего те качества, которые и до этого использовались сильнее всего. Отсюда и возросшие риски обострения профессиональных заболеваний вследствие физических перегрузок и функционального перенапряжения организма. Также нельзя не обратить внимание и на тот факт, что в период пандемии произошло существенное увеличение продолжительности рабочего времени. Как показывают исследования, на «удаленке» люди работают намного больше [54, с. 102]. Согласно данным нашего мониторинга, в 2020 г. среднее количество фактически отработанных часов в день достигло отметки 9,27, что не только выше уровня 2018 г. (на 0,32 ч), но и превосходит регламентированную продолжительность рабочего дня (на 0,34 ч). При этом затраты времени на вторичную занятость уменьшились (6,57 ч в 2020 г. против 8,3 ч в 2018 г.), хотя прибегать к ней стали на 52% чаще.

Опыт регионального исследования: устойчивость положения самозанятых

Дизайн настоящего исследования в полной мере определен особенностями информационной базы, которая представлена материалами социологического опроса «Качество занятости и человеческое развитие», проведенного ФГБУН ВолНЦ РАН в феврале–апреле 2021 года⁸⁴. Данный период является относительно стабильным в плане эпидемиологической ситуации, поскольку находится между двумя волнами пандемии коронавируса COVID-19, приходящимися на ноябрь 2020 – январь 2021 г. и июнь – август 2021 г. соответственно. В этой связи изучение положения самозанятых в рамках обозначенного временного отрезка видится весьма оправданным. С одной стороны, за прошедший год люди успели столкнуться с жесткими карантинными ограничениями и адаптироваться к новым реалиям жизни, а с другой – в полной мере ощутить на собственном примере последствия коронакризиса в условиях относительного «затишья».

При проведении полевых работ мы воспользовались инструментарием, разработанным в Башкирском филиале ФНИСЦ РАН в рамках проекта «Развитие человеческого потенциала в условиях прекаризации социально-трудовой сферы» (грант РФФИ № 20-011-00934)⁸⁵. В соответствии с принятым методическим подходом к числу самозанятых были отнесены лица, которые занимаются опла-

⁸⁴ Опрос проводился в городах Вологде и Череповце, а также в восьми районах Вологодской области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Объектом исследования является население в возрасте от 18 до 74 лет. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Выборка воспроизводит структуру взрослого населения по типу поселения, полу, возрасту, образованию и социально-трудовому статусу (занятое, незанятое население). Объем выборки составляет 1479 человек, ошибка выборки не превышает 3–4%.

⁸⁵ Результаты социологического опроса «Качество занятости и человеческое развитие. Самозанятые и работодатели» / Г.Р. Баймурзина, С.Х. Кадыров, Т.С. Чуйкова, Р.М. Валиахметов, Е.В. Кабашова, М.С. Туракаев; Башкирский филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Свидетельство о регистрации базы данных № 2021620176 от 26.01.2021.

чиваемой трудовой деятельностью и самостоятельно реализуют товары/услуги, произведенные собственными силами, но не являются наемными работниками и не имеют таковых в подчинении. Несмотря на то, что по методологии МОТ (и по закону РФ № 422-ФЗ от 27 ноября 2018 г.) занятые перепродажей товаров не являются самозанятыми, такие лица были также включены в выборку исследования по нескольким причинам: они занимаются предпринимательской деятельностью без наемных работников и сами обеспечивают себя работой; сами относят себя к самозанятым и их доля довольно значима среди опрошенных; в выборку включались индивидуальные предприниматели без наемных работников, среди которых многие заняты в сфере торговли. При этом факт наличия официальной регистрации не учитывался нами в качестве отдельного критерия в процессе отбора респондентов.

Обозначив информационную базу исследования и основные характеристики выборочной совокупности, необходимо подчеркнуть, что в ряде случаев для выявления специфики положения самозанятых в условиях пандемии мы будем сравнивать их с наемными работниками. Это позволит получить более глубокое представление о влиянии сложной эпидемиологической ситуации на отдельные категории населения. Вместе с тем возможности осуществления компаративного анализа весьма ограничены, что обусловлено объективными различиями в анкетах, используемых для опроса наемных работников, безработных и самозанятых. Исходя из этого данная работа во многом построена на применении метода частотного распределения выборки и таблиц сопряженности.

При первом приближении складывается впечатление, что пандемия коронавируса COVID-19 не сильно отразилась на благосостоянии самозанятых. Согласно данным рисунка 3.4, каждый десятый опрошенный заявил об успешном развитии своего дела, еще каждый четвертый высказался об отсутствии текущих финансовых проблем.

В своеобразном пограничном состоянии находятся 33% самозанятых, вынужденных «сводить концы с концами», когда средств едва хватает на выплату налогов, на покрытие первоочередных обязательств. В этой связи ухудшение экономической обстановки и снижение деловой активности в регионе может привести

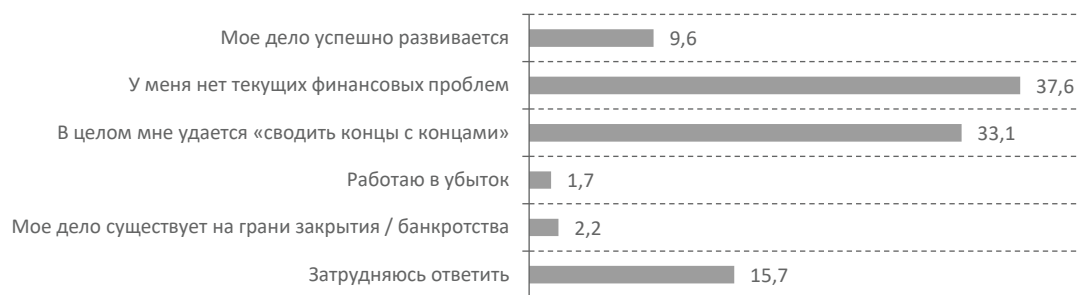


Рисунок 3.4 – Оценка самозанятыми финансового положения собственного бизнеса

Источник: здесь и далее рассчитано авторами на данных опроса «Качество занятости и человеческое развитие», ФГБУН ВолНЦ РАН, 2021 г.

к тому, что заметная доля предпринимателей попросту лишится средств к существованию. В настоящее время только несколько процентов самозанятых работников в убыток (2%) или находятся на грани банкротства (2%).

При сравнении заработков самозанятых и наемных работников можно увидеть, что материальное положение первых заметно лучше (табл. 3.22). Об этом свидетельствует прежде всего наполнение когорт респондентов с доходами ниже 15–20 тыс. рублей в месяц. Если среди самозанятых таковых всего 14%, то в случае с наемными работниками значения показателя возрастают до 34%. Противоположная картина закономерно наблюдается при обращении к наиболее обеспеченным слоям населения. При этом в отечественной научной литературе можно встретить исследования как подтверждающие [43, с. 26], так и опровергающие тезис о более высоких заработках самозанятых [19, с. 597].

Тем не менее, как показывают самооценки материального положения, наемные работники в меньшей степени ощутили на себе негативные последствия пандемии: подавляющее большинство (58%) отметило сохранение заработной платы на прежнем уровне (рис. 3.5). И хотя 15% опрошенных столкнулись со снижением трудовых доходов, примерно столько же (17%) заявили об их росте, что позволяет нам говорить об определенном паритете положительных и отрицательных ответов.

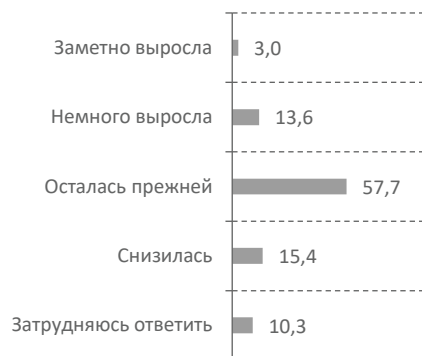
В случае же с самозанятыми ситуация выглядит менее оптимистичной. Среди этой группы превалирует точка зрения об ухудшении финансового положения собственного бизнеса (57%). Причем 13% предпринимателей сделали акцент на значительном осложнении текущей обстановки. Наряду с этим почти каждый третий высказался об отсутствии особого влияния пандемии коронавируса на финансовую устойчивость бизнеса. И только 5% опрошенных отметили позитивные изменения в данном направлении.

Таблица 3.22 – Размер заработка наемных работников / дохода самозанятых за вычетом начислений

Вариант ответа	Самозанятые	Наемные работники
10 тыс. руб. и менее	1,1	3,1
От 10 001 до 15 000 руб.	3,9	14,3
От 15 001 до 20 000 руб.	9,0	16,4
От 20 001 до 25 000 руб.	12,4	14,3
От 25 001 до 30 000 руб.	11,2	16,2
От 30 001 до 40 000 руб.	22,5	15,9
От 40 001 до 50 000 руб.	15,7	7,0
От 50 001 до 60 000 руб.	6,7	3,5
От 60 001 до 70 000 руб.	1,7	2,4
От 70 001 до 100 000 руб.	2,8	2,0
100 001 руб. и более	3,4	0,3
Затрудняюсь ответить / нет ответа	9,6	4,4



Самозанятые:
Как повлияла пандемия на финансовое положение Вашего бизнеса?



Наемные работники:
Как изменилась Ваша заработная плата за последний год до начала пандемии?

Рисунок 3.5 – Влияние пандемии коронавируса COVID-19 на материальное положение самозанятых и наемных работников

Таблица 3.23 – Распределение ответов на вопрос «Приходилось ли Вам за последние 12 месяцев в случае болезни ...?»

Вариант ответа	Самозанятые			Наемные работники		
	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
Переносить болезнь «на ногах» из-за ситуации на работе	35,4	62,9	1,7	35,8	60,8	3,5
Выходить на работу до окончательного выздоровления	37,1	60,1	2,8	29,4	65,4	5,2
Отказываться от посещения врача из-за плотного графика Вашей работы	24,7	73,0	2,2	20,4	74,2	5,4

Помимо материальной составляющей, положение самозанятых во многом зависит от специфики самого трудового процесса. Как и наемным работникам, им зачастую приходится переносить болезнь «на ногах» из-за необходимости заниматься своим делом (табл. 3.23). Однако они чаще вынуждены выходить на работу до окончательного выздоровления (37% против 29% у наемных работников) и отказываться от посещения врача в связи с плотностью рабочего графика (25% против 20%).

Более того, около 40% опрошенных предпринимателей работают свыше 40 часов в неделю (средняя продолжительность отработанного времени составляет 54 часа), что заметно превосходит соответствующий уровень сверхзанятости среди наемных работников (33%). Все это лишь усиливает давление на самозанятых, благополучие которых в полной мере лежит на их плечах. В этом плане заметно усугубляет положение тот факт, что многие из них (32%) работают без официальной регистрации и не могут рассчитывать на поддержку государства, в т.ч. в период пандемии (об этом будет сказано далее более подробно).

Вместе с тем важно понимать причины, из-за которых люди не торопятся легализовать свое дело. И здесь мы сталкиваемся с ситуацией вынужденного предпринимательства, когда открытие бизнеса главным образом обусловливается отсутствием иных источников получения дохода [1, с. 108]. Вероятно, что уровень доходов в этом случае недостаточно высок и стабилен, чтобы часть из них можно было направить на оплату налогов и социальные отчисления. Как показывают результаты нашего опроса, существует прямая связь между желанием заниматься предпринимательской деятельностью и ее регистрацией (табл. 3.24). Так, в теневом секторе зачастую остаются те, кому пришлось начинать свое дело, поскольку не было подходящей работы (38%). Таковых существенно меньше не только среди уже зарегистрированных (19–21% в зависимости от выбранной формы регистрации бизнеса), но и планирующих это сделать в ближайшее время (29%).

К числу важнейших условий для выхода из «тени» самозанятые, работающие без регистрации, относят: снижение налоговых ставок (41%), предоставление налоговых каникул на начальный период деятельности (36%), дополнительную государственную поддержку в условиях кризиса и непредвиденных ситуаций (31%), расширение возможностей льготной аренды земли и помещений (21%), льготного кредитования (14%), а также дополнительное социальное страхование (5%).

Так или иначе, в период пандемии коронавируса поддержку от государства получили только 11% самозанятых, что является весьма тревожным показателем, поскольку многие из них вели бизнес в открытую. Сложившуюся ситуацию сложно объяснить, однако большинство опрошенных (57%) отметили, что их сфера деятельности не входит в перечень наиболее пострадавших от карантинных ограничений, поэтому они не могут рассчитывать на помощь. Подобная логика рассуждений может служить обоснованием весьма низких оценок мер государственной поддержки для субъектов малого предпринимательства и самозанятых (табл. 3.25). Средний балл по каждой из приведенных позиций находится в диапазоне от 2,6 до 3,2 балла по пятибалльной шкале. Лучшее обстоятельство – доступность информации о мерах государственной поддержки, в то время как возможность их получения и эффективность вызывают у опрошенных меньший оптимизм.

Таблица 3.24 – Зависимость наличия регистрационного статуса от намерений заниматься предпринимательской деятельностью

Вариант ответа	Да, зарегистрирован в качестве ...		Нет, но планирую в ближайшее время	Нет, работаю без регистрации
	самозанятого	индивидуального предпринимателя		
Я всегда хотел(а) заниматься своим делом, бизнесом	81,3	76,1	58,8	45,0
Мне пришлось начать свое дело, т.к. не было подходящей работы	18,8	21,1	29,4	37,5
Затрудняюсь ответить	0,0	2,8	11,8	17,5

Таблица 3.25 – Оценка самозанятыми мер государственной поддержки для субъектов малого предпринимательства и самозанятых, по 5-балльной шкале, баллов

Вариант ответа	Государственная поддержка	
	субъектов малого предпринимательства	самозанятых
Доступность информации о мерах государственной поддержки	3,2	3,1
Доступность мер государственной поддержки	2,7	2,6
Эффективность мер государственной поддержки	2,7	2,6

Таким образом, проведенный анализ показал, что политика мирового сообщества по борьбе с пандемией коронавируса COVID-19 вынудила многих работников подстраиваться под новые условия хозяйствования, нарушив привычную устойчивость их положения. Одной из главных особенностей последнего времени стало широкое распространение удаленной занятости, масштабы которой достигли своего исторического максимума. При этом далеко не каждый смог адаптироваться к реалиям надомной работы, о чем свидетельствуют исследования, проведенные в различных странах. Как правило, основной негатив связан с нехваткой живого общения, дезорганизованностью трудового процесса, сложностью совмещения работы и домашних дел, что зачастую оборачивается снижением производительности труда и увеличением средней продолжительности рабочего дня. Вместе с тем заметная доля работников весьма позитивно оценила переход к выполнению должностных обязанностей вне офиса. Более того, руководство самих компаний планирует и впредь прибегать к подобным практикам, отметив в них немало достоинств⁸⁶. Отсюда следует, что, несмотря на желание многих вернуться на свои прежние рабочие места, в ряде отраслей экономики удаленная занятость станет неотъемлемой частью трудового распорядка, создавая дополнительные возможности для обеспечения комфортных условий труда.

Гораздо менее обнадеживающе выглядят перспективы сохранения устойчивости положения наемных работников на фоне стремительного сокращения количества рабочих часов вплоть до отправки персонала в неоплачиваемый отпуск и организации фиктивной занятости. В отличие от формального увольнения в обозначенных примерах за сотрудником остается его рабочее место, однако фактически вся текущая деятельность приостанавливается, в результате чего складывается ситуация полной неопределенности в отношении дальнейшего развития событий. В случае же неполной занятости на первый план выходят вопросы поддержания приемлемого уровня потребления с учетом уменьшения доходной базы. Все это характерно проявляется в нарастании страхов потерять работу и/или лишиться заработка, что приводит к еще большей незащищенности, особенно если речь идет об уязвимых категориях населения на рынке труда (женщины, моло-

⁸⁶ PwC US CFO Pulse Survey. URL: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html>

дежь, мигранты, люди с низким образованием и др.) и работников, чьи трудовые обязанности не могут выполняться из дома.

Отдельного внимания заслуживают показатели воспроизводства рабочей силы, а именно состояние и реализация качества трудового потенциала. С одной стороны, в 2020 г. произошло ухудшение качественных характеристик, и прежде всего физического здоровья населения, а с другой – увеличение напряженности трудового процесса, что в совокупности может привести к обострению профессиональных заболеваний. Большая роль в этих процессах отводится росту продолжительности рабочего времени по основному месту работы, а также распространению вторичной занятости.

В зоне особого риска также находятся самозанятые, в полной мере ощутившие на себе замедление деловой активности. В первую очередь это касается финансового положения собственного бизнеса, которое существенно ухудшилось в период пандемии. В этом плане динамика уровня заработной платы наемных работников носила скорее нейтральный характер. Заметно усугубляет ситуацию высокая напряженность трудового процесса значительной части самозанятых, которые работают более 40 часов в неделю и часто вынуждены пренебрегать собственным здоровьем. И хотя только треть опрошенных осуществляла свою деятельность в теневом секторе, заручиться поддержкой государства смогли лишь некоторые (11%). Все это объясняет уязвимость положения самозанятых на фоне общей нестабильности в стране.

В результате мы видим, что, помимо общего негативного влияния пандемии на устойчивость положения работников, она служит своеобразным импульсом, способствующим ускорению глобальной трансформации занятости. Это касается прежде всего развития гибких форм трудовых отношений, в т.ч. основанных на использовании цифровых технологий, что повлечет за собой сопутствующие изменения в организации труда, востребованности компетенций, восприятию баланса личной/трудоустройственной жизни и т.д. Отдельного внимания заслуживают вопросы социальной защищенности, обострившиеся в период коронакризиса. В свете этого кажется очевидной необходимость поиска оптимального соотношения между здоровьем нации и экономическим ростом. Для этого следует воспользоваться всеми достижениями человечества, причем не только в области медицины, но и в сфере цифровых технологий, которые позволят поддержать приемлемый уровень деловой активности в стране. При этом вопросы усиления социальной защиты работников и социального партнерства должны обсуждаться наравне с проблемами обеспечения занятости населения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящей монографии мы попытались емко изложить основные теоретические и практические положения, связанные с изучением прекаризации занятости. Отправной точкой исследования стал анализ научного дискурса о влиянии современных тенденций (цифровизации, глобализации, старения населения и т.д.) на будущее сферы труда, что позволило выявить противоречивость существующих взглядов на перспективы ее развития. Так, встречаются работы как подтверждающие, так и опровергающие риски масштабной технологической безработицы. При этом занятость населения приобретает все более размытый характер, совмещая в себе черты разных эпох, что оборачивается усилением процессов расслоения общества и сегментации рынка труда.

В ходе работы представлена ретроспектива возникновения феномена прекаризации занятости в ракурсе изменений в социальной структуре общества, развития гибких форм занятости и трансформации трудовых отношений в целом. Выявлено, что, несмотря на наличие значительного количества публикаций по теме прекаризации занятости, в зарубежной литературе редко формулируется само понятие, а основное внимание при изучении данного явления уделяется дестандартизации трудовых отношений и уязвимости работников. Анализ русскоязычной литературы позволил выделить три подхода к трактованию сущности прекаризации занятости, акцентирующих внимание на эволюции нестандартных форм занятости, ее негативных последствиях и глубинных изменениях в сфере занятости. Представлено видение содержания категории «неустойчивая занятость» в рамках широкого и узкого подходов. В первом случае данный феномен освещается с точки зрения различных негативных последствий для работника вне зависимости от формы его занятости, а во втором – с позиции атипичных форм занятости с низким уровнем социальной защищенности. Анализ отечественной и зарубежной литературы показал многообразие позиций относительно интерпретации понятий «прекаризация занятости» и «неустойчивая занятость». В этой связи, исходя из принципа универсальности, в работе представлен авторский взгляд на сущность рассматриваемых явлений в контексте трансформационных процессов в сфере социально-трудовых отношений.

Под прекаризацией занятости мы понимаем процесс трансформации трудовых отношений, заключающийся в снижении устойчивости положения работников вследствие принятия на себя части рисков, связанных с организацией трудовой деятельности, что оборачивается негативными последствиями на инди-

видуальном, организационном и общественном уровнях. В свою очередь неустойчивая занятость представляет собой состояние, при котором работник вынужденно находится в ситуации уязвимости и социальной незащищенности, связанной с условиями организации его трудовой деятельности.

На основе анализа научных источников сделан вывод о многогранном характере последствий прекаризации занятости. На индивидуальном уровне это проявляется в ухудшении материального благополучия, социальной защищенности и, как следствие, состояния здоровья, а также в неопределенности личностных/ семейных и профессиональных перспектив. Хотя в рамках организации и могут наблюдаться определенные выгоды, дестабилизация трудовых отношений несет куда больше угроз, заключающихся в снижении производительности труда, росте текучести кадров и увеличении издержек, связанных со здоровьем и безопасностью работников. Всё это может негативно сказываться на жизнедеятельности общества в целом, отражаясь на функционировании рынка труда, степени социальной сплоченности, устойчивости политической ситуации, масштабах социального неравенства и социальной эксклюзии, темпах социально-экономического развития.

Проведена оценка масштабов и последствий распространения неустойчивой занятости с использованием авторского инструментария. Результаты апробации методического подхода на материалах Вологодской области показали, что прекаризация занятости затронула около 39% наемных работников и 28% самозанятых. При этом стандартная модель трудовых отношений в отличие от нестандартной продемонстрировала большую стабильность. Подтверждено теоретическое положение о том, что негативные эффекты прекаризации занятости проявляются как на индивидуальном, так и на организационном и общественном уровнях. В частности, экономические потери от недоиспользования человеческого капитала из-за вынужденного снижения устойчивости положения работников составляют около 8,14 млрд рублей или 1,4% ВРП.

Анализ данных социологического опроса, проведенного в отдельных субъектах Северо-Западного федерального округа, позволил прийти к выводу, 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 формы занятости являются крайне неоднородными по своей сущности и характеризуются различными условиями труда.

Большое влияние на устойчивость положения работников оказала пандемия коронавируса COVID-19. Вынужденное введение мер социального дистанцирования повлекло за собой массовый перевод сотрудников на удаленную занятость,

отношение к которой носит противоречивый характер. Несмотря на желание большинства вернуться к прежнему режиму работы, многие хотели бы и дальше прибегать к такой практике. Среди основных минусов «удаленки» отмечаются дефицит живого общения и контактов с коллегами, трудности с организацией рабочего процесса в технологическом аспекте, а также сложность совмещения трудовых и домашних обязанностей. Гораздо более однозначная позиция наблюдается по вопросам сокращения количества рабочих часов, опасений лишиться работы или заработка. Подобные риски возрастают во многих регионах мира, а часть населения уже непосредственно столкнулась с данными проблемами. Причем опасения потерять работу во многом зависят от формы собственности, специфики деятельности организации и т.д. В условиях пандемии наибольшие риски испытывают отдельные категории работников (особенно индивидуальные предприниматели и занятые в неформальном секторе) и уязвимые слои общества на рынке труда (женщины, молодежь, мигранты, лица с ОВЗ и др.).

Исходя из проведенного анализа, в т.ч. международного опыта преодоления негативных последствий трансформации занятости, наиболее перспективными направлениями борьбы с прекаризацией трудовых отношений представляются:

- *стимулирование создания высокопроизводительных рабочих мест*, поскольку признаки неустойчивости положения наблюдаются прежде всего у низкопроизводительных работников;

- *реализация масштабных программ по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников с целью предоставления дополнительных возможностей для карьерного роста и профессиональной мобильности;*

- *модернизация служб занятости для повышения популярности формальных каналов трудоустройства;*

- *проведение национального мониторинга устойчивости положения работников/ включение показателей устойчивости занятости в перечень индикаторов достойного труда;*

- *совершенствование институтов рынка труда* (в частности, пособия по безработице и минимальной заработной платы) для запуска модернизации рабочих мест;

- *последовательная легализация неформального сектора экономики* как ключевого фактора прекаризации занятости в России;

- *создание правовых условий для более гибкой занятости и расширение возможностей использования нестандартных трудовых договоров* для приведения трудового законодательства в соответствии с вызовами современности.

При этом важно подчеркнуть, что изменение сложившейся конфигурации институтов рынка труда должно осуществляться комплексно вследствие их комплексности, так как реализация частичных реформ может привести к результатам, противоположным ожидаемым.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Александрова Е.А., Верховская О.Р. Мотивация предпринимательской активности: роль институциональной среды // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2016. № 3. С. 107-138. DOI: 10.21638/11701/spbu08.2016.305
2. Анисимов Р.И. Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 64-72. DOI: 10.31857/S013216250006652-0
3. Арндт Х.А. *Vita activa, или О деятельной жизни* / пер. с нем. и англ. В.В. Библихина; под ред. Д.М. Носова. СПб: Алетейя, 2000. 437 с.
4. Бек У. *Общество риска. На пути к другому модерну*. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
5. Бизюков П.В. Неустойчивая занятость как форма деградации трудовых отношений // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2013. № 1. С. 100-109.
6. Бобков В.Н. Неустойчивость занятости – глобальная проблема современности // XVII Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. Кн. 4 / отв. ред. Е. Ясин. М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 41-49.
7. Бобков В.Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России // Мир новой экономики. 2018. № 12(3). С. 128-139. DOI: 10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139
8. Бобков В.Н., Бобков Н.В. Экономическая активность российской молодежи и проблемные зоны ее реализации // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 2. С. 8-29.
9. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Неустойчивость занятости как современная проблема и исследовательская категория // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6. С. 43-51.
10. Вередюк О.В. Влияние изменения климата на занятость // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2011. № 4. С. 22-29.
11. Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Сер. 5. 2013. № 1. С. 25-32.
12. Войкина Е.А., Потравный И.М. Зеленая занятость и рынок труда при формировании экологически ориентированной экономики // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2018. Т. 34. Вып. 2. С. 217-240. DOI: 10.21638/11701/spbu05.2018.202
13. Гимпельсон В.Е. Занятость в неформальном секторе в России: угроза или благо? М.: ГУ ВШЭ, 2002. 52 с.

14. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
15. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5-15.
16. Гонтмахер Е.Ш. Базовый (безусловный) доход: политэкономический аспект // Экономическая политика. 2019. Т. 14. № 3. С. 70-79. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-3-70-79
17. Долженко Р.А. Предпосылки и последствия изменения содержания и характера труда в условиях становления инновационной экономики // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2016. № 3 (35). С. 77-88. DOI: 10.17223/19988648/35/7
18. Дружилов С.А. Профессия, профессиональная деятельность, субъект в системе «Человек-Профессия-Общество» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 3. С. 39-66.
19. Заздравных Е.А., Купера А.В., Грищенко Т.Ю. Выгодно ли работать предпринимателем? Оценка различий в доходах российских предпринимателей и наемных работников // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2019. № 4(18). С. 588-613. DOI: 10.21638/11701/spbu08.2019.405
20. Закалюжная Н.В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт // Право: журнал Высшей школы экономики. 2015. № 4. С. 116-128.
21. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. 2017. № 11. С. 111-140. DOI:10.32609/0042-8736-2017-11-111-140
22. Капелюшников Р.И. Универсальный базовый доход: есть ли у него будущее? // Вопросы экономики. 2020. № 8. С. 95-127. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-8-95-127
23. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: пер. с англ. / под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
24. Клименко Л.В., Посухова О.Ю. Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе // Женщина в российском обществе. 2017. № 1. С. 29-40. DOI: 10.21064/WinRS.2017.1.3
25. Козловски П. Культура постмодерна. М.: Республика, 1997. 240 с.
26. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11. С. 93-101.
27. Кузнецов Ю.В. Безусловный базовый доход и проблема асимметрии информации // Экономическая политика. 2019. Т. 14. № 3. С. 80-95. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-3-80-95
28. Кученкова А.В., Колосова Е.А. Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 288-305. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.15
29. Леонидова Г.В., Россошанская Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // Проблемы развития территории. 2018. № 1 (93). С. 7-21. DOI: 10.15838/ptd/2018.2.93.1

30. Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. д.э.н. А.А. Шабуновой. Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018. 192 с.

31. Логинова Л.В. Прекаризация социально-трудовых отношений: проблемы и перспективы институционализации // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2016. № 3. С. 34-47. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2016.303

32. Ляшок В.Ю., Бурдяк А.Я. Рынок труда: результаты мониторинга населения в условиях распространения коронавируса // Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2020. №15(117). С. 138-148.

33. Ляшок В.Ю., Малева Т.М., Лопатина М.В. Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы // Экономическая политика. 2020. Т. 15. № 4. С. 62-87. DOI: 10.18288/1994-5124-2020-4-62-87.

34. Маркова В.Д. Цифровая экономика: новые возможности и угрозы для регионов // Регион: экономика и социология. 2019. № 3 (103). С. 102-115. DOI: 10.15372/REG20190304

35. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 2. М.: Политиздат, 1955. 879 с.

36. Маслова Е.В. Прекариат как проявление нестандартной занятости и его особенности (на примере Воронежской области) // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». 2016. № 3. С. 201-208.

37. Маслова Е.В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы: дис. ... д-ра экон. наук. М.: ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2018. 414 с.

38. 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

39. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / колл. авт.; гл. науч. ред. В.Н. Бобков. М.: КНОРУС, 2018. 342 с.

40. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников / А. Ляпин, Г. Нойнхеффер, Л. Шершукова и др. М.: Центр социально-трудовых прав, 2007. 48 с.

41. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений / В.Н. Бобков, Е.А. Черных, У.Т. Алиев и др. // Уровень жизни населения регионов России. 2011. № 5. С. 13-26.

42. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 302. С. 160-166.

43. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Самозанятость на современном рынке труда // Социально-трудовые исследования. 2019. № 3 (36). С. 18-29. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-18-29

44. Попов А.В. Неустойчивая занятость: распространенность и социально-демографические характеристики работников // Государственное управление: электронный вестник. 2017. № 63. С. 264-279.

45. Попов А.В. Распространение неустойчивой занятости как ограничитель экономического роста России // Научные труды Вольного экономического общества России. 2018. Т. 212. № 4. С. 270-293.
46. Попов А.В. Трудовой потенциал России: оценка и инструменты повышения уровня реализации. Вологда: ВолНЦ РАН, 2019. 181 с.
47. Прекариат: становление нового класса / под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.
48. Рахлис Т.П., Скворцова Н.В., Коптякова С.В. Прекаризация как следствие трансформации социально-экономических систем // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. 2017. № 1 (28) С. 57-62. DOI: 10.18323/2221-5689-2017-1-57-62
49. Садыков И.М. Прекаризация занятости на евразийском пространстве: теория, тенденции и практика: дис. ... канд. экон. наук. Алматы, 2018. 146 с.
50. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4. С. 44-53. DOI: 10.12737/7400
51. Сидорина Т.Ю. Жизнь без труда или труд во спасение? СПб.: Алетейя, 2018. 170 с.
52. Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 1. С. 48-71. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279
53. Соловьева Т.С., Попов А.В. Социальные инновации в сфере занятости: региональный опыт // Ars Administrandi. Искусство управления. 2015. № 2. С. 65-84.
54. Социология пандемии. Проект коронаФОМ / рук. авт. колл. А.А. Ослон. М.: Институт Фонда «Общественное Мнение» (инФОМ), 2021. 319 с.
55. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. 350 с.
56. Тощенко Ж.Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 51-63. DOI: 10.31857/S013216250006669-8
57. Устинова К.А., Гордиевская А.Н. Неустойчивая занятость: ограничения воспроизводства трудового потенциала // Социальное пространство. 2016. № 3 (5). URL: <http://socialarea-journal.ru/article/1943>
58. Федорова А.Э., Каташинских В.С., Дворжакова З. Прекаризация трудовых отношений как фактор социального загрязнения // Экономика региона. 2016. Т. 12. № 3. С. 802-814. DOI: 10.17059/2016-3-16
59. Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности // Вопросы экономики. 2001. № 8. С. 32-45.
60. Хусаинов Б., Альжанова Ф. Прекаризация занятости – глобальный вызов: измерение и оценка влияния на развитие Казахстана // Казахский экономический вестник. 2017. № 2. С. 2-13.
61. Чекмарева Е.А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2012. 26 с.
62. Черных Е.А. Безусловный базовый доход: отношение общественного мнения и финансово-экономические аспекты внедрения // Уровень жизни населения регионов России. 2019. № 4 (214). С. 70-84. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10083
63. Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 1. С. 6-19.

64. Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда // *Общественные науки и современность*. 2007. № 3. С. 44-54.
65. Шипилов А.В. Жизнь без труда? Это естественно // *Социологический журнал*. 2019. № 25 (2). С. 153-170. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.2.6391
66. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // *Социологические исследования*. 2015. № 12 (380). С. 99-110.
67. Шматова Ю.Е. Влияние COVID-19 на психическое здоровье населения (как показатель человеческого потенциала): опыт зарубежных исследований // *Проблемы развития территории*. 2020. № 4 (108). С. 88-108. DOI: 10.15838/ptd.2020.4.108.6
68. Яковлев Р.А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы // *Уровень жизни населения регионов России*. 2014. № 4 (194). С. 8-17. DOI: 10.12737/7396
69. Янченко Е.В. Прекаризация занятости при переходе к инновационному типу экономического роста // *Инновационная деятельность*. 2015. № 2 (33). С. 110-118.
70. 100 years of social protection. The road to universal social protection systems and floors. Vol. 1: 50 country cases / I. Ortiz, V. Schmitt, L. De (eds.). Geneva: ILO, 2019. 442 p.
71. Acemoglu D, Restrepo P. The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment. *American Economic Review*, 2018, vol. 108, issue 6, pp. 1488-1542. DOI: 10.1257/aer.20160696
72. Ahmed N., Reynolds S., Stanley I. et al. How is EU employment policy driving social innovation? D5.6: Annual State of the Union Report – Part 2. London: SIC, 2017. 73 p.
73. Allen R.C. Lessons from history for the future of work. *Nature*, 2017, vol. 550, issue 7676, pp. 321-324. DOI: 10.1038/550321a. PMID: 29052648
74. Aneesh A. Global labor: Algoratic modes of organization. *Sociological Theory*, 2009, vol. 27, pp. 347-370.
75. Anner M.S., Pons-Vignon N., Rani U. For a Future of Work with Dignity: A Critique of the World Bank Development Report, *The Changing Nature of Work*. *Global Labour Journal*, 2019, vol. 10 (1). DOI: 10.15173/glj.v10i1.3796
76. Appay B. «Precarization» and flexibility in the labour process: a question of legitimacy and a major challenge for democracy. In: *Globalization and precarious forms of production and employment* / C. Thornley, S. Jefferys, B. Appay (eds.). Cheltenham: Edward Elgar, 2010, pp. 23-39.
77. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. Revisiting the risk of automation. *Economics Letters*, 2017, vol. 159, pp. 157-160. DOI: 10.1016/j.econlet.2017.07.001
78. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189*, 2016. 35 p. DOI: org/10.1787/1815199X
79. Autor D.H. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 2015, vol. 29 (3), pp. 3-30. DOI: 10.1257/jep.29.3.3
80. Autor D.H., Levy F., Murnane R.J. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 2003, vol. 118 (4), pp. 1279-1333. DOI: 10.1162/003355303322552801

81. Bachman J., Schulenberg J. How part-time work intensity relates to drug use, problem behaviour, time use and satisfaction among high school seniors: Are these consequences merely correlates? *Developmental Psychiatry*, 1993, vol. 29(2), pp. 220-235. DOI: 10.1037/0012-1649.29.2.220
82. Ballafkih H., Zinsmeister J., Meerman M. A Job and a Sufficient Income Is Not Enough: The Needs of the Dutch Precariat. *Journal of Workplace Right*, 2017, October-December, pp. 1-12. DOI: 10.1177/2158244017749069
83. Balliester T., Elsheikhi A. The Future of Work: A Literature Review. Research Department Working Paper No. 29, 2018. 62 p.
84. Barbier J.-C. A Comparative Analysis of «Employment Precariousness» in Europe. In: *European Cross-National Research and Policy / L. Hantrais, S. McGregor, S. Mangen (eds.). Cross-National Research Papers, Seventh Series: Special Issue*, 2005, pp. 47-55.
85. Barnakova Y., Skoritowski E., Snyder S. COVID-19 and the future of work: Four scenarios. Chicago: Heidrick & Struggles, 2020. 6 p.
86. Barrero J.M., Bloom N., Davis S.J. COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. Working paper N° 2020-59. Available at: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_WP_202059.pdf
87. Bartik A.W., Cullen Z.B., Glaeser E.L. et al. What Jobs are Being Done at Home During the COVID-19 Crisis? Evidence from Firm-Level Surveys. *National Bureau of Economic Research*, 2020. 26 p.
88. Battisti M., Vallanti G. Flexible wage contracts, temporary jobs, and firm performance: Evidence from Italian firms. *Industrial Relations*, 2013, vol. 52(3), pp. 737-764. DOI: 10.1111/irel.12031
89. Bauman Z. *Collateral Damage: Social Inequalities in a Global Age*. London: Polity Press, 2011. 188 p.
90. Benach J., Vives A., Amable M. et al. Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 2014, vol. 35(1), pp. 229-253. DOI: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500
91. Benach J., Vives A., Tarafa G. et al. What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 2016, vol. 45(1), pp. 232-238. DOI: 10.1093/ije/dyv342
92. Berg J. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2016, vol. 37(3), pp. 543-576.
93. Berg J. Non-standard employment: challenges and solutions. *IUSLabor*, 2016, vol. 3, pp. 1-9.
94. Bick A., Blandin A., Mertens K. Work from Home after the Covid-19 Outbreak. CEPR Working Paper No. 2017, 2020, 22 p. DOI: 10.24149/wp2017r1
95. Blecher L., Younger T., MacDougall A. et al. Precarious work. London: Local Authority Pension Fund Forum, 2018. 24 p.
96. Blit J., Amand S. St., Wajda J. Automation and the Future of Work: Scenarios and Policy Options. CIGI Papers No. 174, 2018. 24 p.
97. Bobek A., Pembroke S., Wickham J. Living with Uncertainty: The Social Implications of Precarious Work. Dublin: FEPS-TASC, 2018. 102 p.

98. Bögenhold D., Fachinger U. Berufliche Selbstständigkeit: Theoretische und empirische Vermessungen. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2016. 41 p. DOI: 10.1007/978-3-658-13283-5_1
99. Bonet R., Cruz C., Fernández-Kranz D. et al. Temporary contracts and work-family balance in a dual labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, 2013, vol. 66(1), pp. 55-87. DOI: 10.1177/001979391306600103
100. Bostrom N. *Superintelligence: Paths, dangers, strategies*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2014. 352 p.
101. Bourdieu P. *Acts of resistance: Against the tyranny of the market*. New York: The New Press, 1998. 108 p.
102. Brown J. et al. *Workforce of the future. The competing forces shaping 2030*. London: PwC, 2018. 42 p.
103. Brynjolfsson E., Horton J.J., Ozimek A. et al. COVID-19 and Remote Work: An Early Look at U.S. Data. NBER Working Paper, 2020, vol. 27344. URL: https://john-joseph-horton.com/papers/remote_work.pdf
104. Butler J. *Precarious life: The powers of mourning and violence*. London: Verso, 2004. 151 p.
105. Campbell I., Price R. Precarious Work and Precarious Workers: Towards an Improved Conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, 2016, vol. 7(3), pp. 314-332. DOI: 10.1177/1035304616652074
106. Canivet C., Aronsson G., Bernhard-Oettel C. et al. The negative effects on mental health of being in a non-desired occupation in an increasingly precarious labour market. *SSM-Population Health*, 2017, vol. 3, pp. 516-524. DOI: 10.1016/j.ssmph.2017.05.009
107. Casas-Cortès M. A geneology of precarity: A toolbox for rearticulating fragmented social realities in and out of the workplace. In: *Politics of Precarity: Migrant Conditions, Struggles and Experiences / C.-U. Schierup, M. Bak Jorgensen (eds.)*. Leiden & Boston: Brill, 2016, pp. 30-51. DOI:10.1163/9789004329706_003
108. Cazes S., De Laiglesia J. Temporary contracts and wage inequality. In: *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century / J. Berg (ed.)*. Geneva: ILO, 2015, pp. 147-184.
109. Cheng W., Cheng Y. Alcohol drinking behaviours and alcohol management policies under outsourced work conditions: A qualitative study of construction workers in Taiwan. *International Journal of Drug Policy*, 2016, vol. 28, pp. 43-47. DOI: 10.1016/j.drugpo.2015.08.011
110. Choi H., Mattoni A. The contentious field of precarious work in Italy: political actors, strategies and coalitions. *WorkingUSA*, 2010, vol. 13, pp. 213-243.
111. Clarke M., Lewchuk W., De Wolff A. et al. This just isn't sustainable: Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 2007, vol. 30, p. 311-326. DOI: 10.1016/j.ijlp.2007.06.005
112. Cockburn J., Duclos J.-Y., Zabsonré A. Is global social welfare increasing? A critical-level enquiry. *Journal of Public Economics*, 2014, vol. 118, pp. 151-162. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2014.06.013
113. Cottey A. The future of work: Disciplined useful activity. *Journal of Global Responsibility*, 2019, vol. 10, issue 3, pp. 271-286. DOI: 10.1108/JGR-11-2018-0075

114. 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.
115. Cranford C.J., Vosko L.F., Zukewich N. The Gender of Precarious Employment in Canada. *Industrial Relations*, 2003, vol. 58(3), pp. 454-482.
116. Deming D. The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economic*, 2017, vol. 132 (4), pp. 1593-1640. DOI: 10.1093/qje/qjx022
117. Dingel J.I., Neiman B. How Many Jobs Can be Done at Home? *Journal of Public Economics*, 2020, vol. 189, pp. 1-8. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2020.104235
118. Donkor C., Slobodjanjuk A., Cremer K. et al. *The way we work – in 2025 and beyond*. London: PWC, 2017. 33 p.
119. Dwyer R.E., Lassus L. A.P. The great risk shift and precarity in the U.S. housing market. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 2015, vol. 660, pp. 199-216. DOI:10.1177/0002716215577612
120. Edgell S. *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work* (2nd edition). London: SAGE Publications Ltd, 2012. 296 p.
121. Felstead A., Jewson N. Flexible labour and non-standard employment: an agenda of issues. In: *Global Trends in Flexible Labour: Critical Perspectives on Work and Organisations* / A. Felstead, N. Jewson (eds.). London: Macmillan, pp. 1-20.
122. Ferreira M. Informal versus precarious work in Colombia: Concept and operationalization. *Progress in Development Studies*, 2016, vol. 16(2), pp. 140-158. DOI:10.1177/1464993415623128
123. Ferrie J.E., Shipley M.J., Stansfeld S.A. et al. Effects of chronic job insecurity and change in job security on self-reported health, minor psychiatry morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: The Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2002, vol. 56, pp. 450-454. DOI: 10.1136/jech.56.6.450
124. Fleming P. Robots and Organization Studies: Why Robots Might Not Want to Steal Your Job. *Organization Studies*, 2019, vol. 40 (1), pp. 23-37. DOI: 0.1177/0170840618765568
125. Ford M. *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. New York: Basic Books, 2015. 368 p.
126. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting & Social Change*, 2017, vol. 114, pp. 254-280. DOI: 10.1016/j.techfore.2016.08.019
127. Gentilini U., Grosh M, Rigolini J., Yemtsov R. *Exploring Universal Basic Income: A Guide to Navigating Concepts, Evidence, and Practices*. Washington, DC: World Bank, 2020. 300 p. DOI: 10.1596/978-1-4648-1458-7
128. Glenn G. *Work/Technology 2050: Scenarios and Actions - Preface, Introduction, and Executive Summary*. Washington: The Millennium project, 2019. 15 p.
129. *Globalization, wages, and the quality of jobs: five country studies* / R. Robertson, D. Brown, G. Pierre, M.L. Sanchez-Puerta (eds.). Washington: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2009. 302 p. DOI: 10.1596/978-0-8213-7934-9

130. Golsch K. The impact of labour market insecurity on the work and family life of men and women: A comparison of Germany, Great Britain, and Spain. Frankfurt: Peter Lang, 2005. 286 p.

131. Goos M., Manning A., Salomons A. Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 2014, vol. 104 (8), pp. 2509-2526. DOI: 10.1257/aer.104.8.2509

132. Green A., Livanos I. Involuntary non-standard employment in Europe. *European Urban and Regional Studies*, 2017, vol. 24(2), pp. 175-192. DOI: 10.1177/0969776415622257

133. Green F. Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of health economics*, 2011, vol. 30, pp. 265-276. DOI: 10.1016/j.jhealeco.2010.12.005

134. Groh M., Krishnan N., McKenzie D., Vishwanath T. Do wage subsidies provide a stepping-stone to employment for recent college graduates? Evidence from a randomized experiment in Jordan. *Review of Economics and Statistics*, 2016, vol. 98 (3), pp. 488-502. DOI: 10.1162/REST_a_00584

135. Han K.-M., Chang J., Won E. et al. Precarious employment associated with depressive symptoms and suicidal ideation in adult wage workers. *Journal of Affective Disorders*, 2017, vol. 218, pp. 201-209. DOI: 10.1016/j.jad.2017.04.049

136. Hanappi D., Ryser V.-A., Bernardi L. et al. Precarious work and the fertility intention-behavior link: An analysis based on the Swiss Household Panel data. *LIVES Working Papers*, 2012, vol. 17, pp. 1-27. DOI: 10.12682/lives.2296-1658.2012.17

137. Heylighen F., Bernheim J. Global Progress I: Empirical Evidence for ongoing Increase in Quality-of-life. *Journal of Happiness Studies*, 2000, vol. 1, pp. 323-349. DOI: 10.1023/A:1010099928894

138. Hines A. Getting Ready for a Post-Work Future. *Foresight and STI Governance*, 2019, vol. 13 (1), pp. 19-30. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.1.19.30

139. Islam G. The future(s) of work. *Revista de Administração de Empresas*, 2020, vol. 60 (5), pp. 365-370. DOI: 10.1590/s0034-759020200506

140. Jang S.-Y., Jang S.-I., Bae H.-C. et al. Precarious employment and new-onset severe depressive symptoms: A population-based prospective study in South Korea. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2015, vol. 41(4), pp. 329-337. DOI: 10.5271/sjweh.3498

141. Jenkins R. Globalization, foreign investment and employment in Vietnam. *Transnational Corporations*, 2006, vol. 15 (1), pp. 115-142.

142. Kalanidhi S, Del Ninno C., Andrews C., Rodríguez-Alas C. *Public Works as a Safety Net: Design, Evidence, and Implementation*. Washington, DC: World Bank, 2013. 430 p. DOI: 10.1596/978-0-8213-8968-3

143. Kalleberg A.L. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 2000, vol. 26(1), pp. 341-365. DOI: 10.2307/223448

144. Kalleberg A.L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 2009, vol. 74(1), pp. 1-22.

145. Kalleberg A.L., Hewison K. Precarious Work and the Challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 2013, vol. 57(3), pp. 271-288. DOI: 10.1177/0002764212466238

146. Kalleberg A.L., Vallas S.P. Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics. In: Precarious Work (Research in the Sociology of Work, Vol. 31) / A.L. Kalleberg, S.P. Vallas (eds.) Emerald Publishing Limited, 2017, pp. 1-30.
147. Karasek R. Job Decision Latitude, Job Demands and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 1979, vol. 24, pp. 285-308. DOI:10.2307/2392498
148. Keynes J.M. *Essays in Persuasion*. London: MacMillan & Co., 1933. 376 p.
149. Kim I.H., Khang Y.H., Muntaner C. et al. Gender, precarious work, and chronic diseases in South Korea. *American Journal of Industrial Medicine*, 2008, vol. 51(10), pp. 748-757. DOI: 10.1002/ajim.20626
150. Kleinknecht A., Van Schaik F.N., Zhou H. Is flexible labour good for innovation? *Cambridge Journal of Economics*, 2014, vol. 38(5), pp. 1207-1219. DOI: 10.1093/cje/bet077
151. Kucera D., Roncolato L. Informal employment: Two contested policy issues. *International Labour Review*, 2008, vol. 147 (4), pp. 321-348.
152. Kudyba S. COVID-19 and the Acceleration of Digital Transformation and the Future of Work. *Information Systems Management*, 2020, vol. 37 (4), pp. 284-287. DOI: 10.1080/10580530.2020.1818903
153. Lamontagne A., Smith P., Louie A. et al. Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 2009, vol. 33(2), pp. 173-179. DOI: 10.1111/j.1753-6405.2009.00366.x
154. Lazar S., Sanchez A. Understanding labour politics in an age of precarity. *Dialectical Anthropology*, 2019, vol. 43, pp. 3-14. DOI:10.1007/s10624-019-09544-7
155. Lewchuk W., Dassinger J. Precarious employment and precarious resistance: «we are people still». *Studies in Political Economy*, 2016, vol. 97(2), pp. 143-158. DOI: 10.1080/07078552.2016.1211397
156. Lewchuk W., De Wolff A., King A. et al. From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just Labour*, 2003, vol. 3, pp. 23-35. DOI: 10.25071/1705-1436.165
157. Lewchuk W., Lafleche M., Dyson D. *It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being*. Toronto: PEPSO, 2013. 120 p.
158. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S. et al. *The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities - and what to do about it*. Toronto: PEPSO, 2015. 200 p.
159. Li J. Precarious work and labor market segmentation: a comparative study on mainland China and Hong Kong. *The Journal of Chinese Sociology*, 2019, vol. 6(17), pp. 1-22. DOI:10.1186/s40711-019-0105-1
160. Lipsey E.R., Sjöholm F. The impact of inward FDI on host countries: Why such different answers? In: *Does foreign direct investment promote development? / T.H. Moran, E.M. Graham, M. Blomström (eds.)*. Washington: Institute for International Economics and the Center for Global Development, 2005, pp. 23-44.
161. Lisi D. The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: Evidence from an industry-level panel of EU countries. *Journal for Labour Market Research*, 2013, vol. 46(2), pp. 119-144. DOI: 10.1007/s12651-013-0127-0

162. Livanos I., Nuñez I. Early exit or longer stay? The effect of precarious employment on planned age of retirement. *Personnel Review*, 2017, vol. 46(8), pp. 1571-1589. DOI: 10.1108/PR-04-2015-0110
163. Lucidi F., Kleinknecht A. Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis. *Cambridge Journal of Economics*, 2010, vol. 34(3), pp. 525-546. DOI: 10.1093/cje/bep011
164. 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: *Flexible employment and the welfare state in Europe* / P. Barbieri (ed.). Cheltenham: Edward Elgar, 2018, pp. 1-33.
165. Macassa G., Bergström H., Malstam E. et al. Experiences of Employment Precariousness and Psychological Well-being in East Central Sweden. *Health Science Journal*, 2017, vol. 11(2), pp. 491-497. DOI:10.21767/1791-809X.1000491
166. Malhotra A. The Postpandemic Future of Work. *Journal of Management*, 2021, vol. 47 (5), pp. 1091-1102. DOI: 10.1177/01492063211000435
167. Mandl I., Curtarelli M., Riso S., Vargas O., Gerogiannis E. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 168 p. DOI: 10.2806/012203
168. Marcus J. The effect of unemployment on the mental health of spouses - Evidence from plant closures in Germany. *Journal of Health Economics*, 2013, vol. 32, pp. 546-558. DOI: 10.1016/j.jhealeco.2013.02.004
169. Martin J.P. Live Longer, Work Longer: The Changing Nature of the Labour Market for Older Workers in OECD Countries. IZA Discussion paper No. 11510, 2018. 31 p.
170. Matsaganis M., Özdemir E., Ward T. et al. Non-standard employment and access to social security benefits, Research Note 8/2015. Brussels, Belgium: European Commission, 2016. 43 p.
171. Mayer-Ahuja N. Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen 'Normalarbeitsverhältnis' zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: Edition sigma, 2003. 351 p.
172. Menéndez M., Benach J., Muntaner C. et al. Is Precarious Employment More Damaging to Women's Health Than Men's? *Social Science & Medicine*, 2007, vol. 64(4), pp. 776-781. DOI: 10.1016/j.socscimed.2006.10.035
173. 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.
174. Moscone F., Tosetti E., Vittadini G. The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 2016, vol. 158, pp. 86-95. DOI: 10.1016/j.socscimed.2016.03.008
175. Näsström S., Kalm S. A democratic critique of precarity. *Global Discourse*, 2015, vol. 5(4), pp. 556-573. DOI: 10.1080/23269995.2014.992119
176. Nedelkoska L., Quintini G. Automation, skills use and training. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 202, 2018. 125 p. DOI: 10.1787/1815199X
177. Neilson B., Rossiter N. From precarity to precariousness and back again: labour, life and unstable networks. *FibreCulture*, 2005, vol. 5. URL: <http://five.fibreCulturejournal.org/fcj-022-from-precarity-to-precariousness-and-back-again-labour-life-and-unstable-networks/>

178. Ngoc Ngo C., Di Tommaso M.R., Tassinari M. et al. The Future of Work: Conceptual Considerations and a New Analytical Approach for the Political Economy. *Review of Political Economy*, 2021. 32 p. DOI: 10.1080/09538259.2021.1897750
179. Nübler I. New technologies: A jobless future or golden age of job creation? Research Department working paper No. 13, 2016. 35 p.
180. Oberson X. Taxing Robots. Helping the Economy to Adapt to the Use of Artificial Intelligence. Cheltenham: Edward Elgar, 2019. 200 p. DOI: 10.4337/9781788976527
181. Oeij P., Dhondt S., Van der Torre W. Linking practice fields of social innovations in the domain of employment. In: *Atlas of Social Innovation - New Practices for a Better Future* / J. Howaldt, C. Kaletka, A. Schröder, M. Zirngiebl (eds.). Dortmund: Sozialforschungsstelle, TU Dortmund, 2018, pp. 173-175.
182. Paret M., Gleeson S. Precarity and agency through a migration lens. *Citizenship Studies*, 2016, vol. 20(3-4), pp. 277-294. DOI:10.1080/13621025.2016.1158356
183. Pembroke S. Precarious work precarious lives: how policy can create more security. Dublin: TASC, 2018. 122 p.
184. Pitrou A. La vie précaire, des familles face à leurs difficultés. Paris: Caisse Nationale des allocations familiales, 1978. 278 p.
185. Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe / G. Rodgers, J. Rodgers (eds.). Brussels: ILO, 1989. 301 p.
186. Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms / J. Fudge, R. Owens (eds.). Oxford: Hart Publishing, 2006. 401 p.
187. Premji S. Precarious employment and difficult daily commutes. *Relations industrielles*, 2017, vol. 72(1), pp. 77-98. DOI: 10.7202/1039591
188. Probst T.M., Stewart S.M., Gruys M.L. et al. Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2007, vol. 80(3), pp. 479-497. DOI: 10.1348/096317906X159103
189. Procyk S., Lewchuk W., Shields J. Precarious employment: Causes, consequences and remedies. Halifax: Ferwood Publishing, 2017. 160 p.
190. Pyöriä P., Ojala S. Precarious work and intrinsic job quality: Evidence from Finland, 1984-2013. *The Economic and Labour Relations Review*, 2016, vol. 27(3), pp. 349-367. DOI:10.1177/1035304616659190
191. Quinlan M., Mayhew C., Bohle P. The global expansion of precarious employment, work disorganisation and occupational health: A review of recent research. *International Journal of Health Services*, 2001, vol. 31(2), pp. 335-414. DOI: 10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT
192. Rasmussen S., Refslund B., Sørensen O.H. et al. Reducing precarious work in Europe through social dialogue: the case of Denmark. Aalborg: Aalborg University, 2016. 109 p.
193. Raventós D. Basic Income: The Material Conditions of Freedom. London: Pluto Press. 2007. 230 p.
194. Ray K., Thomas T.A. Online outsourcing and the future of work. *Journal of Global Responsibility*, 2019, vol. 10 (3), pp. 226-238. DOI: 10.1108/JGR-10-2018-0039
195. Rifkin J. *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. NY: G. P. Putnam's Sons, 1996. 361 p.
196. Rifkin J. *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism*. New York: Palgrave MacMillan, 2014. 446 p.

197. Rocha C., Crowell J.H., McCarter A.K. The Effects of Prolonged Job Insecurity on the Psychological Well-Being of Workers. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 2006, vol. 33, pp. 9-28.
198. Rodrik D. Premature deindustrialization. *Journal of Economic Growth*, 2016, vol. 21, pp. 1-33. DOI: 10.1007/s10887-015-9122-3
199. Schalk R. Changes in the Employment Relationship Across Time. In: *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives* / J.A-M. Coyle-Shapiro, L.M. Shore, M.S. Taylor, L.E. Tetrick (eds.). Oxford, UK: Oxford University Press, 2005, pp. 284-344.
200. Schoenhals M. The coming shortage of work in the future, and the opportunity this provides for rethinking the nature of work. *Academia Letters*, 2021, Article 286. DOI: 10.20935/AL286
201. Siegmann K.A., Schiphorst F. Understanding the globalizing precariat: From informal sector to precarious work. *Progress in Development Studies*, 2016, vol. 16(2), pp. 111-123. DOI: 10.1177/1464993415623118
202. Snow J. Algorithms are making American inequality worse. *MIT Technology Review*. URL: <https://www.technologyreview.com/s/610026/algorithms-are-making-american-inequality-worse/>
203. Spencer D., Cole M., Joyce S. et al. Digital automation and the future of work. Brussels: Publications Office of the EU, 2021. 78 p. DOI: 10.2861/826116
204. Standing G. *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011. 209 p.
205. Susskind D. *A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond*. NY: Metropolitan Books, 2020. 305 p.
206. Sverke M., Hellgren J. Exit, voice, and loyalty reactions to job insecurity: Do unionized and non-unionized employees differ? *British Journal of Industrial Relations*, 2001, vol. 39(2), pp. 167-182. DOI: 10.1111/1467-8543.00195
207. Szczygiel I. The impact of precarious employment on social work skill engagement and career satisfaction for women: a master thesis. Hamilton: McMaster University, 2016. 79 p.
208. Toffler A. *Future shock. The third wave*. NY: Bantam Books, 1981. 537 p.
209. *Travail et Travailleurs en Algérie* / P. Bourdieu, A. Dardel, J.-P. Rivet, C. Seibel. Paris: Mouton, 1963. 566 p.
210. Vermeulen B., Kesselhut J., Pyka A., Saviotti P.P. The impact of automation on employment: Just the usual structural change? *Sustainability*, 2018, vol. 10 (5). URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/5/1661>. DOI: 10.3390/su10051661
211. Vézina M.E., Cloutier E., Stock S. et al. Québec survey on working and employment conditions and occupational health and safety: summary report. Quebec: EQCOTESST, 2011. 49 p.
212. Virtanen M., Kivimaki M., Joensuu M. et al. Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 2005, vol. 34, pp. 610-622. DOI: 10.1093/ije/dyi024
213. Vives A., Amable M., Ferrer M. et al. Employment precariousness and poor mental health: evidence from Spain on a new social determinant of health. *Journal of*

environmental and public health, 2013, vol. 97865. URL: <https://www.hindawi.com/journals/jep/2013/978656/>

214. Vives A., González F., Moncada S. et al. Measuring precarious employment in times of crisis: the revised employment precariousness scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 2015, vol. 29, pp. 379-382. DOI: 10.1016/j.gaceta.2015.06.008

215. Williams C.C., Lansky M.A. Informal employment in developed and developing economies: Perspectives and policy responses. *International Labour Review*, 2013, vol. 152 (3-4), pp. 355-380.

216. Zahidi S., Ratcheva V., Leopold T.A. et al. *Eight Futures of Work. Scenarios and their Implications*. WEF White Paper. Cologny/Geneva: WEF, 2018. 22 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ «ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»

160014, Вологда, ул. Горького, д. 56а, т. (8172) 59–78–21

<i>заполняется анкетёром</i>	<i>не надо заполнять</i>	
Номер анкеты:	Номер	Код

ОПРОС ТП – 2020

Район города (области)	Населённый пункт
<i>заполняется анкетёром</i>	<i>заполняется анкетёром</i>
Дата заполнения анкеты:	Анкетёр:

Добрый день!

Вологодский научный центр Российской академии наук проводит исследование качественных характеристик жителей области (здоровья, образования и т.п.), определяющих их профессиональную и трудовую деятельность.

Мы просим в связи с этим ответить на вопросы данной анкеты.

Ваше мнение поможет более обоснованно подойти к разработке региональных программ социально-экономического развития.

Заполняется анкета просто: в большинстве случаев в ней даны возможные варианты ответов на поставленные вопросы. Вам нужно обвести кружком порядковый номер того из них, который отражает Ваше мнение. В некоторых случаях нужно написать свои ответы.

Фамилию указывать не нужно – анкета анонимная.

Благодарим за помощь.

Уважаемый участник социологического опроса!

Если Вы НЕ работаете, Вы можете НЕ отвечать на вопросы, отмеченные знаком «▶».

В случае если Вы работаете, Вам необходимо ответить на эти вопросы!

1. ОХАРАКТЕРИЗУЙТЕ ВАШУ ТРУДОВУЮ ЗАНЯТОСТЬ (*выберите один вариант ответа*)

1. Работаю только на основной работе
2. Имею основную и дополнительную работу
3. Сочетаю основную работу со случайными приработками
4. Не работаю (в том числе в отпуске по уходу за ребенком и т.п.)

► 2. СКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, КАКАЯ У ВАС БЫЛА ОСНОВНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ? (*выберите один вариант ответа*)

1. Постоянная (регулярная) занятость
2. Временная занятость
3. Сезонная занятость
4. Случайная (эпизодическая) занятость
5. Затрудняюсь ответить
6. Другая форма занятости (*напишите*) _____

► 3. СКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, КАКИЕ ЧЕРТЫ ЛУЧШЕ ВСЕГО ХАРАКТЕРИЗУЮТ ВАШУ ОСНОВНУЮ РАБОТУ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ? (*отметьте все, что касается Вас*)

1. Полный рабочий день
2. Гибкий график работы (можете самостоятельно определять рабочее время)
3. Работа на территории организации / предприятия
4. Разъездная / подвижная работа (предполагает постоянные перемещения: курьер, водитель, строитель, проводник и т.д.)
5. Удаленная занятость (надомный труд)
6. Неполная занятость (сокращенный день / неделя)
7. Вахтовый метод
8. Платформенная занятость (контакт с клиентом осуществляется на определенной цифровой платформе: Яндекс.Такси, Uber, Airbnb, Delivery Club и т.д.)
9. Ничего из вышеперечисленного
10. Другое (*напишите*) _____

► 4. ВИД ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВАШЕЙ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ

1. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство
2. Обрабатывающие производства
3. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды
4. Строительство
5. Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и бытовых изделий
6. Гостиницы и рестораны
7. Транспорт и связь
8. Финансовая деятельность
9. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление, услуг

10. Государственное управление и обеспечение военной безопасности; соц. страхование
11. Образование
12. Здравоохранение и предоставление социальных услуг
13. Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг
14. Другие виды деятельности (*напишите*) _____

► 5. НА КАКОМ ПРЕДПРИЯТИИ (В ОРГАНИЗАЦИИ) ВЫ РАБОТАЕТЕ ПО ОСНОВНОМУ МЕСТУ РАБОТЫ?

- Органы государственной власти / местного самоуправления
- Бюджетная организация или учреждение (поликлиника, школа и т.д.)
- Государственное коммерческое предприятие
- Частная компания
- Индивидуальный предприниматель
- Работаю на себя (самозанятый)
- Общественная организация
- Другое (*напишите*) _____

► 6. УКАЖИТЕ ПРОФЕССИЮ, ПО КОТОРОЙ ВЫ РАБОТАЕТЕ ПО ОСНОВНОМУ МЕСТУ РАБОТЫ

7. УКАЖИТЕ ВАШУ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ И КВАЛИФИКАЦИЮ ПО ДИПЛОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ (*например, специальность «Финансы и кредит», квалификация «Экономист»*)

1. Специальность: _____
2. Квалификация: _____
3. Не получал(а) профессионального образования, но имею специальность (проходил(а) курсы): _____
4. Не получал(а) профессионального образования и не имею специальности

8. УКАЖИТЕ СТАЖ РАБОТЫ (*если нет стажа, поставьте «0»*)

1. Общий (с начала трудовой деятельности) _____ лет _____ мес.
2. По профессии, которой заняты в настоящее время _____ лет _____ мес.

► 9. РАБОТАЕТЕ ЛИ ВЫ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ, ПОЛУЧЕННОЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (*вуз, техникум, колледж*)?

- | | |
|--|---|
| 1. Да | 3. Нет, работаю по другой специальности |
| 2. Работаю по близкой (схожей) специальности | 4. Не получал(а) специальности |

► 10. ЕСЛИ ВЫ НЕ РАБОТАЕТЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ, ТО ПОЧЕМУ? (отметьте не более 3 вариантов ответа)

1. Эта специальность не пользуется спросом на рынке труда (не нашел места работы по специальности)
2. Не устроили условия, предложенные работодателем (график работы, заработная плата и др.)
3. Не соответствовали требованиям работодателя
4. Отсутствие перспектив карьерного роста
5. Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем
6. Изменились профессиональные интересы
7. Другое (напишите) _____

► 11. МЕНЯЛИ ЛИ ВЫ МЕСТО РАБОТЫ...? (в каждой строке сделайте по одной отметке)

Период	Нет	Сменил(а)			
		1 место работы	2 места работы	3 места работы	4 и более мест работы
1. За всю трудовую жизнь	1	2	3	4	5
2. За последние 5 лет	1	2	3	4	5
3. За последние 12 месяцев	1	2	3	4	5

► 12. ЕСЛИ ВЫ МЕНЯЛИ МЕСТО РАБОТЫ, ТО КАКОВА БЫЛА ОСНОВНАЯ ПРИЧИНА ДЛЯ ЭТОГО В ПОСЛЕДНИЙ РАЗ? (отметьте не более 3 вариантов ответа)

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Низкая заработная плата 2. Тяжелый труд 3. Плохие условия труда 4. Нетворческий характер труда 5. Неинтересная работа, нет надежды на карьерный рост 6. Нет социальной поддержки предприятия, организации (жилье, отдых и т.п.) 7. Сокращение штатов | <ol style="list-style-type: none"> 8. Окончание срока найма 9. Боязнь закрытия предприятия, организации 10. Плохие отношения в коллективе, с администрацией 11. Хотели открыть свое дело 12. Личные обстоятельства 13. Другое (напишите) _____ 14. Затрудняюсь ответить |
|---|--|

► 13. КАК ВЫ УСТРОИЛИСЬ НА ПОСЛЕДНЮЮ РАБОТУ?

1. Через государственную службу занятости населения
2. Через кадровое агентство
3. Через родственников
4. Через друзей и знакомых (по знакомству, помогли связи)
5. Разместили рекламное объявление (резюме)
6. Увидели рекламное объявление
7. Через сайты поиска вакансий (HeadHunter.ru, SuperJob.ru, Rabota.ru и др.)
8. Другое (напишите) _____

► 14. КАК ОФОРМЛЕНЫ ВАШИ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА ОСНОВНОЙ РАБОТЕ? (выберите один вариант ответа)

1. Бессрочный (постоянный) договор
2. Срочный трудовой договор. Срок (напишите): _____ лет _____ мес.
3. Договор-подряд (трудовое соглашение на выполнение определенной работы, гражданско-правовой договор)
4. Без оформления трудового договора (устная договоренность)
5. Являюсь индивидуальным предпринимателем / самозанятым
6. Другое (напишите) _____
7. Затрудняюсь ответить

► 15. ЕСЛИ ВЫ РАБОТАЕТЕ БЕЗ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТОДАТЕЛЕМ, ТО ПО КАКОЙ ПРИЧИНЕ? (выберите один вариант ответа)

1. Работодатель отказывается заключать трудовой договор
2. Вы лично не хотите работать официально
3. И работодателю, и Вам лично выгодно не заключать трудовой договор
4. Затрудняюсь ответить

► 16. ЕСЛИ ВЫ ЯВЛЯЕТЕСЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ ИЛИ САМОЗАНЯТЫМ (РАБОТАЕТЕ НА СЕБЯ), ТО ОХАРАКТЕРИЗУЙТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (в каждой строке сделайте по одной отметке)

Вариант ответа	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
1. Предпринимательство является для меня основным видом деятельности	1	2	3
2. Вынужден(а) заниматься предпринимательством, поскольку не могу найти более достойную работу (в т.ч. по найму)	1	2	3
3. Предпринимательство обеспечивает мне приемлемый уровень достатка	1	2	3
4. Веду предпринимательскую деятельность в соответствии с российским законодательством	1	2	3
5. Предпринимательство позволяет мне реализовать себя в профессиональном плане	1	2	3
6. Занимаясь предпринимательством, я постоянно нахожусь в состоянии уязвимости, испытываю страх лишиться заработка и работы в целом	1	2	3
7. Если бы можно было выбрать, то я бы предпочел(ла) заниматься чем-нибудь другим	1	2	3

► 17. СКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ЕСТЬ ЛИ У ВАС ПОДЧИНЕННЫЕ НА ОСНОВНОМ МЕСТЕ РАБОТЕ?

1. Да 2. Нет 3. Затрудняюсь ответить

18. НА КАКОЙ ДОЛЖНОСТИ ВЫ РАБОТАЕТЕ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ И КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ВАШЕЙ КАРЬЕРЫ ЧЕРЕЗ 5 / 10 / 15 ЛЕТ? *(в каждом столбце сделайте одну отметку)*

Должность	Настоящее время	5 лет	10 лет	15 лет
1. Руководители предприятия, организации	1	1	1	1
2. Руководители среднего звена	2	2	2	2
3. Руководители низового звена	3	3	3	3
4. Специалисты (рабочие) высшей квалификации	4	4	4	4
5. Специалисты (рабочие) средней квалификации	5	5	5	5
6. Вспомогательный персонал	6	6	6	6
7. Неквалифицированные работники	7	7	7	7
8. Не работаю / закончу трудовую деятельность (уйду на пенсию)	8	8	8	8

► 19. КАК БЫ ВЫ ОЦЕНИЛИ ИЗМЕНЕНИЕ СВОЕГО ДОЛЖНОСТНОГО ПОЛОЖЕНИЯ? *(в каждой строке сделайте одну отметку)*

Период	Улучшилось	Ухудшилось	Осталось без изменения	Затрудняюсь ответить
1. За последние пять лет	1	2	3	4
2. По сравнению с прошлым годом	1	2	3	4
3. За последние шесть месяцев	1	2	3	4

► 20. СООТВЕТСТВУЕТ ЛИ ВАША ПРОФЕССИЯ (ОСНОВНАЯ РАБОТА) ВАШИМ СПОСОБНОСТЯМ И СКЛОННОСТЯМ?

1. Да 2. Нет 3. Затрудняюсь ответить

► 21. СООТВЕТСТВУЕТ ЛИ ВАША ПРОФЕССИЯ (ОСНОВНАЯ РАБОТА) ВАШЕМУ ПРИЗВАНИЮ?

1. Да 2. Нет 3. Затрудняюсь ответить

► 22. В КАКОЙ МЕРЕ ВАША КВАЛИФИКАЦИЯ (ПОДГОТОВКА) СООТВЕТСТВУЕТ ВЫПОЛНЯЕМОЙ ВАМИ РАБОТЕ?

1. Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу
2. Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)
3. Моя квалификация ниже, чем это требуется работой
4. Не знаю, трудно сказать

► 23. СКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ПОВЫШАЛИ ЛИ ВЫ СВОЮ КВАЛИФИКАЦИЮ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ?

1. Да
2. Нет

24. ЯВЛЯЕТЕСЬ ЛИ ВЫ ЧЛЕНОМ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

1. Да, являюсь членом профсоюза
2. Нет, но раньше состоял в профсоюзе
3. Нет, никогда не состоял в профсоюзе
4. Затрудняюсь ответить
- 5.

► 25. СКОЛЬКО ВРЕМЕНИ ВЫ ТРАТИТЕ НА ОСНОВНУЮ РАБОТУ? (заполните каждую строку)

Варианты ответа	Установлено работодателем	Фактически
1. Продолжительность Вашего обычного рабочего дня	_____ часов	_____ часов
2. Среднее количество рабочих дней в месяц	_____ дней	_____ дней

► 26. СКОЛЬКО ЧАСОВ В СРЕДНЕМ В НЕДЕЛЮ ВЫ ТРАТИТЕ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ? (если нет дополнительной работы, поставьте «0»)

_____ часов

► 27. ПРИХОДИТСЯ ЛИ ВАМ БРАТЬ РАБОТУ НА ДОМ? (сделайте по одной отметке в столбцах, которые характеризуют Ваше положение)

	Основная работа	Дополнительная работа	Случайные приработки
1. Нет, все задачи решаются в рабочее время	1	1	1
2. Приходится редко (1-2 раза в квартал)	2	2	2
3. Приходится время от времени (1-2 раза в месяц)	3	3	3
4. Приходится часто (более 1 раза в неделю)	4	4	4
5. Затрудняюсь ответить	5	5	5

► 28. ЕСЛИ ВЫ БЕРЕТЕ РАБОТУ НА ДОМ, ТО ПО КАКОЙ ПРИЧИНЕ? (отметьте одну причину, наиболее важную для вас)

1. Мне нравится моя работа, я готов работать и дома
2. Это особенность профессии
3. Не могу правильно распределить рабочее время, не успеваю
4. Непредвиденные рабочие ситуации (авралы, срочные поручения и т.д.)
5. Плохо организовано планирование рабочих процессов
6. Другое (напишите, что именно) _____

► 29. ОЦЕНИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, КАК ВЛИЯЕТ РАБОТА НА РАЗЛИЧНЫЕ СТОРОНЫ ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ (в каждой строке сделайте по одной отметке)

Стороны жизни	Положительно	Скорее положительно	Не влияет	Скорее отрицательно	Отрицательно	Затрудняюсь ответить
1. Личные отношения/семья	1	2	3	4	5	6
2. Досуг, увлечения, хобби	1	2	3	4	5	6
3. Поддержание здоровья	1	2	3	4	5	6
4. Общение с друзьями/родственниками	1	2	3	4	5	6
5. Проведение отпуска	1	2	3	4	5	6
6. Реализация жизненных планов	1	2	3	4	5	6

► 30. КАКИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ ПО ВАШЕМУ ОСНОВНОМУ МЕСТУ РАБОТЫ? (выберите все возможные варианты ответа)

1. Обязательное социальное страхование (отчисления в Пенсионный фонд, оплата подоходного налога)
2. Оплачиваемый очередной отпуск
3. Оплата временной нетрудоспособности (больничный лист)
4. Оплачиваемый отпуск по беременности и родам
5. Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком
6. Оплачиваемый учебный отпуск
7. Частичная или полная оплата санаторно-курортного лечения (кроме оплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования РФ)
8. Добровольное медицинское страхование
9. Страхование жизни и здоровья
10. Частичная или полная оплата питания на работе
11. Дотации на транспорт (оплата топлива, техосмотра, страховки)
12. Оплата мобильной связи
13. Частичная или полная оплата пользования спортзалом, бассейном, фитнес-клубом
14. Другое (напишите) _____
15. Социальные гарантии не предоставляются

► 31. СКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ИМЕЮТСЯ ЛИ У ВАС ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ДИАЛОГА С РАБОТОДАТЕЛЕМ БЕЗ УГРОЗЫ УВОЛЬНЕНИЯ ИЛИ ПОНЕСЕНИЯ НАКАЗАНИЯ ПО ОСНОВНОМУ МЕСТУ РАБОТЫ В ЧАСТИ... ? (выберите по одному варианту ответа в каждой колонке)

Отстаивания своих трудовых прав

1. Да, имеются в полной мере
2. Да, формально имеются, но реализовать на практике весьма сложно
3. Нет, не имеются
4. Затрудняюсь ответить

Улучшения своих условий труда

1. Да, имеются в полной мере
2. Да, формально имеются, но реализовать на практике весьма сложно
3. Нет, не имеются
4. Затрудняюсь ответить

► 32. СКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, СЛУЧАЛИСЬ ЛИ С ВАМИ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ СЛЕДУЮЩИЕ СОБЫТИЯ ПО ОСНОВНОМУ МЕСТУ РАБОТЫ? (в каждой строке сделайте по одной отметке)

Вариант ответа	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
1. Вы были вынуждены делать менее интересную работу	1	2	3
2. Вы были вынуждены согласиться на уменьшение заработка (включая премии, надбавки и т.д.)	1	2	3
3. Вам пришлось перейти на сокращенное рабочее время	1	2	3
4. Вы были вынуждены уйти в неоплачиваемый отпуск	1	2	3
5. Вы испытывали чувство беспокойства из-за угрозы потерять работу	1	2	3
6. Вы постоянно сталкивались с нарушением Ваших трудовых прав	1	2	3
7. Вы работали в условиях отсутствия прозрачности при начислении заработной платы	1	2	3
8. Вы регулярно сталкивались с задержкой и невыплатой заработной платы	1	2	3
9. Вам приходилось заниматься поиском другой работы	1	2	3

► 33. ЕСЛИ У ВАС ЕСТЬ ОПАСЕНИЯ ПОТЕРЯТЬ РАБОТУ, ТО КАКОВА ОСНОВНАЯ ПРИЧИНА? (отметьте не более 3 наиболее значимых вариантов ответа)

1. Последствия ограничительных мер, связанных с распространением коронавируса COVID-19

2. Неустойчивое экономическое положение предприятия, на котором работаю

3. Профсоюз играет все меньшую роль в регулировании трудовых отношений на предприятии

4. Заканчивается срок действия трудового договора (контракта)

5. Формальное несоответствие специальности (по диплому) занимаемой должности

6. Не хватает квалификации для качественного выполнения работы

7. Ухудшилось состояние здоровья (стало сложнее справляться с работой)

8. Плохие отношения с руководством, коллективом

9. Слышал(а), что в ближайшее время будут сокращения на предприятиях, на которых трудоустроены члены моей семьи или работаю я

10. Другое (напишите) _____

34. КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ СВОИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ?
(в каждой строке сделайте по одной отметке, в зависимости от степени согласия)

Перспективы	Высокие	Скорее высокие	Скорее низкие	Низкие	Затрудняюсь ответить
1. Востребованность в профессии	1	2	3	4	5
2. Повышение профессиональной квалификации	1	2	3	4	5
3. Достойная оплата труда	1	2	3	4	5
4. Карьерный рост	1	2	3	4	5
5. Самореализация в профессии	1	2	3	4	5

35. ЕСЛИ БЫ МОЖНО БЫЛО ВЫБРАТЬ, ЧТО БЫ ВЫ ЛИЧНО ПРЕДПОЧЛИ?

1. Гарантированные, стабильные, но невысокие доходы
2. Высокие доходы, но без гарантии на будущее
3. Вести на свой страх и риск собственное дело
4. Затрудняюсь ответить

► 36. КАКОВА ФОРМА ОПЛАТЫ ВАШЕГО ТРУДА НА ОСНОВНОЙ РАБОТЕ?

1. Сдельная
2. Повременная
3. Другое (напишите) _____

► 37. УКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ВАШУ СРЕДНЕМЕСЯЧНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ ЗА ПРЕДЫДУЩИЕ 12 МЕСЯЦЕВ _____ руб.

38. УКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ВСЕ ИСТОЧНИКИ ВАШЕГО ДОХОДА ЗА ПОСЛЕДНИЕ ПОЛГОДА (выберите все возможные варианты ответа)

1. Заработная плата по основному месту работы
2. Доходы от вторичной занятости (дополнительного места работы, совместительства)
3. Случайные и прочие заработки
4. Пенсия
5. Пособия (включая пособия по безработице, уходу за ребенком, по инвалидности и т.д.)
6. Стипендия
7. Доходы от индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельности
8. Доходы от акций и других ценных бумаг, проценты по вкладам

9. Доходы от сдачи внаем жилья
 10. Доходы от сдачи внаем дачи, гаража, транспортных средств
 11. Другое (напишите) _____
 12. Не было доходов за рассматриваемый период

39. КАКИХ КАЧЕСТВ ОТ ЧЕЛОВЕКА ТРЕБУЕТ ТО ДЕЛО, КОТОРЫМ ВЫ ЗАНИМАЕТЕСЬ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ? (в каждой строке сделайте по одной отметке)

Чтобы добиться успеха в деле, которым я занимаюсь, нужно...	Очень важно	Достаточно важно	Более или менее важно	Совсем не важно
1. Хорошее физическое здоровье и самочувствие	4	3	2	1
2. Высокая устойчивость к нагрузкам на психику (работа нервная)	4	3	2	1
3. Иметь разносторонние знания, большую эрудицию, высокую квалификацию	4	3	2	1
4. Иметь творческие способности (изобретать, создавать новое, решать неизвестные Вам ранее задачи и т.д.)	4	3	2	1
5. Общительность, умение ладить с людьми	4	3	2	1
6. Обладать высокой общей культурой (быть хорошо воспитанным, вежливым, сдержанным, всегда хорошо выглядеть)	4	3	2	1
7. Иметь высокие морально-нравственные качества (честность, правдивость, чувство долга, порядочность, и т.д.)	4	3	2	1
8. Постоянно стремиться к повышению по службе, повышать свою квалификацию, проявлять инициативу и предприимчивость	4	3	2	1

Все люди по-разному используют свои возможности

► 40. НАСКОЛЬКО СИЛЬНО ВЫ «ВЫКЛАДЫВАЕТЕСЬ» НА РАБОТЕ? В КАКОЙ СТЕПЕНИ ИСПОЛЬЗУЕТЕ СВОИ КАЧЕСТВА И УМЕНИЯ? (в каждой строке дайте один ответ, в зависимости от степени согласия)

Качества	Использую			
	В полной мере (на пределе своих возможностей)	Более-менее полно (могу использовать больше)	Частично (мало)	Очень мало (по минимуму)
1. Физические возможности и здоровье	4	3	2	1
2. Психологическая устойчивость	4	3	2	1
3. Знания, эрудиция, квалификация	4	3	2	1
4. Творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные Вам ранее задачи и т.д.)	4	3	2	1

Качества	Использую			
	В полной мере (на пределе своих возможностей)	Более-менее полно (могу использовать больше)	Частично (мало)	Очень мало (по минимуму)
5. Общительность, умение ладить с людьми	4	3	2	1
6. Общая культура (воспитанность, вежливость, сдержанность и т.д.)	4	3	2	1
7. Морально-нравственные качества (честность, правдивость, чувство долга, порядочность, обязательность и т.д.)	4	3	2	1
8. Стремление к повышению по службе, проявление инициативы и предприимчивости	4	3	2	1

41. ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НИЖЕ ХАРАКТЕРИЗУЕТ ВАШУ ТРУДОВУЮ (УЧЕБНУЮ) ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ? (в каждой строке сделайте по одной отметке, в зависимости от степени согласия)

Характеристики деятельности	Часто бывает	Иногда бывает	Совсем не бывает
1. Невыполнение норм выработки (планов, нормированных заданий), делаю меньше, чем от меня требуют	1	2	3
2. Выполнение норм выработки (планов, нормированных заданий) на 100% – делаю ровно столько, сколько требуют	1	2	3
3. Перевыполнение норм выработки (планов, нормированных заданий) более чем на 100% (делаю больше, чем требуют)	1	2	3
4. Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени	1	2	3
5. Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний	1	2	3
6. Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование, допускались ошибки в документации, управленческие и т.д.	1	2	3
7. Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе (классе) и т.д.	1	2	3

► 42. ОЦЕНИТЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ СВОЕГО ТРУДА ПО 10-БАЛЛЬНОЙ ШКАЛЕ: (1 – очень низкая, 10 – очень высокая)

1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10

► 43. КАК ВЫ ДУМАЕТЕ, ЧТО МЕШАЕТ ВАМ РЕАЛИЗОВАТЬ СВОЙ ПОТЕНЦИАЛ, КАЧЕСТВА И СПОСОБНОСТИ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ? (отметьте не более 3 наиболее значимых вариантов ответа)

- | | |
|--|--|
| 1. Отсутствие интереса к работе
Работа не по специальности | 9. Неблагоприятные условия труда |
| 2. Несоответствие работы Вашим
способностям и склонностям | 10. Неудобный график работы |
| 3. Проблемы со здоровьем | 11. Плохие отношения с руководством |
| 4. Семейные проблемы | 12. Напряженная атмосфера
в коллективе |
| 5. Неорганизованность (лень) | 13. Невозможность влиять
на управление предприятием
(организацией) |
| 6. Недостаток профессиональных
знаний | 14. Низкая оплата труда |
| 7. Недостаток сопутствующих
навыков (например, отсутствие
водительских прав) | 15. Низкая интенсивность труда |
| 8. Неэффективное стимулирование | 16. Затрудняюсь ответить |
| | 17. Другое (напишите) |

► 44. СКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, КАК ИЗМЕНИТСЯ ПРОДУКТИВНОСТЬ ВАШЕГО ТРУДА В СЛУЧАЕ РЕАЛИЗАЦИИ РЯДА НОВШЕСТВ ПО ОСНОВНОМУ МЕСТУ РАБОТЫ? (в каждой строке дайте один ответ, в зависимости от степени согласия)

Варианты ответа	Продуктивность Вашего труда				
	Сильно повысится	Несколько повысится	Останется на прежнем уровне	Несколько снизится	Сильно снизится
1. Модернизация оборудования	5	4	3	2	1
2. Совершенствование технологического процесса	5	4	3	2	1
3. Обеспечение более справедливого начисления оплаты труда	5	4	3	2	1
4. Внедрение более прозрачной системы продвижения по службе и карьерного роста	5	4	3	2	1
5. Создание более благоприятных условий для свободного обмена мнениями по различным вопросам (защита трудовых прав, улучшение условий труда и т.д.)	5	4	3	2	1
6. Повышение стабильности, устойчивости занятости для большей уверенности в завтрашнем дне	5	4	3	2	1
7. Обеспечение более благоприятного психологического климата в коллективе	5	4	3	2	1

8. Предоставление более расширенного социального пакета (ДМС, оплата мобильной связи, частичная компенсация занятий спортом и т.д.)	5	4	3	2	1
9. Более строгое соблюдение трудовых прав и законных интересов работников	5	4	3	2	1

► 45. ПРЕДСТАВЬТЕ, ЧТО БОЛЬШИНСТВО ЗНАЧИМЫХ ДЛЯ ВАС МЕР ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОДУКТИВНОСТИ ТРУДА БЫЛО РЕАЛИЗОВАНО. МОЖЕТЕ ЛИ ВЫ УСЛОВНО ОЦЕНИТЬ, НАСКОЛЬКО ВЫ БУДЕТЕ РАБОТАТЬ ЛУЧШЕ?

Продуктивность моего труда может увеличиться на ___ % (0 – затрудняюсь ответить)

► 46. РАБОТА ДЛЯ ВАС – ЭТО, ПРЕЖДЕ ВСЕГО, СПОСОБ... (в каждой строке сделайте по одной отметке, в зависимости от степени согласия)

Вариант ответа	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
1. Прокормить себя (семью)	5	4	3	2	1
2. Чувствовать себя в безопасности	5	4	3	2	1
3. Заслужить любовь	5	4	3	2	1
4. Заслужить уважение, признание	5	4	3	2	1
5. Реализовать себя как личность	5	4	3	2	1
6. Достичь успеха	5	4	3	2	1
7. Заработать денег	5	4	3	2	1
8. Сделать карьеру	5	4	3	2	1
9. Получить моральное удовлетворение	5	4	3	2	1
10. Получить новые знания	5	4	3	2	1

47. У КАЖДОГО ЧЕЛОВЕКА СВОЙ ХАРАКТЕР, СВОЕ, ОТЛИЧНОЕ ОТ ДРУГИХ, ПОВЕДЕНИЕ. НИЖЕ ПЕРЕЧИСЛЕНЫ РАЗНЫЕ СИТУАЦИИ. КАКИЕ ИЗ НИХ ХАРАКТЕРНЫ ДЛЯ ВАС ЛИЧНО? (в каждой строке сделайте по одной отметке, в зависимости от степени согласия)

Ситуации	Да, это свойственно мне	Не знаю, трудно сказать	Нет, это мне не свойственно
1. Когда Вы находитесь в обществе, Вам трудно найти подходящую тему для разговора	3	2	1
2. Вы всегда ведете себя так, как принято в кругу людей, среди которых находитесь	3	2	1
3. У Вас есть всегда четко разработанный план, который Вы неукоснительно соблюдаете	3	2	1
4. Из любого самого трудного положения Вы всегда легко найдете выход	3	2	1

Ситуации	Да, это свойственно мне	Не знаю, трудно сказать	Нет, это мне не свойственно
5. Вы легко раздражаетесь при общении с людьми	3	2	1
6. Вам становится не по себе, если оказываетесь в центре внимания группы людей	3	2	1
7. Вам нравятся разные коллективные развлечения, потому что Вы любите бывать в обществе	3	2	1
8. Вы всегда рады оказаться среди людей – в гостях, на танцах, на каком-либо коллективном мероприятии	3	2	1
9. Выступать или высказываться в присутствии большого числа людей Вам трудно	3	2	1
10. Даже находясь в обществе, Вы обычно чувствуете себя одиноко	3	2	1
11. Вы часто упускаете разные возможности потому, что не в состоянии принять решение	3	2	1
12. Вы легко сходите с людьми и хорошо себя чувствуете в обществе	3	2	1
13. Вам трудно поддерживать разговор с человеком, с которым Вы только что познакомились	3	2	1
14. Когда Вы едете на поезде, в автобусе, Вы часто разговариваете с незнакомыми людьми	3	2	1
15. Вы часто так настаиваете на своем, что люди теряют терпение	3	2	1
16. Вы охотно знакомитесь с людьми	3	2	1

48. ПРИХОДИЛОСЬ ЛИ ВАМ ИСПЫТЫВАТЬ ЧУВСТВО ВИНЫ, УГРЫЗЕНИЯ СОВЕСТИ В ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ НИЖЕ СЛУЧАЯХ ИЛИ НЕТ? (в каждой строке сделайте по одной отметке, в зависимости от степени согласия)

Ситуации	Не могу себя упрекнуть в этом, не было случая	В подобных случаях, если они бывают:		
		сильно переживаю	переживаю, но все быстро проходит	угрызений совести не бывает
1. Недостаточное внимание к родителям (матери, отцу)	4	3	2	1
2. Невыполненное обещание, данное кому-нибудь	4	3	2	1
3. Измена жене, мужу, другу, подруге	4	3	2	1
4. Плохое отношение к детям (своим или чужим)	4	3	2	1
5. Нечаянно (или сознательно) нанесенный вред государственной собственности	4	3	2	1
6. Невольный или сознательный обман кого-нибудь в чем-нибудь	4	3	2	1
7. Плохое по каким-либо причинам выполнение своих служебных обязанностей	4	3	2	1
8. Невольно (или сознательно) нанесенная Вами обида другому, грубость	4	3	2	1

Ситуации	Не могу себя упрекнуть в этом, не было случая	В подобных случаях, если они бывают:		
		сильно переживаю	переживаю, но все быстро проходит	угрызений совести не бывает
9. Под давлением обстоятельств или по доброй воле совершенная Вами несправедливость	4	3	2	1
10. Отказ по каким-либо причинам помочь кому-нибудь в критической для него ситуации	4	3	2	1
11. Нечаянно (или сознательно) нанесённый Вами вред собственности других людей, поломка и т.д.	4	3	2	1

49. НАСКОЛЬКО ЧАСТО И ИЗ КАКИХ ИСТОЧНИКОВ ВЫ ЧЕРПАЕТЕ В ОСНОВНОМ ЗНАНИЯ О ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ В ТАБЛИЦЕ СФЕРАХ ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА, ЧЕЛОВЕКА И ПРИРОДЫ?

Из представленных вариантов ответа (1 – 5) выберите один наиболее применимый к Вам и обведите кружком соответствующий номер в каждой строке таблицы.

1. Ничего не читаю и не интересуюсь

2. Ничего не читаю, но участвую в обсуждении вопросов с друзьями, знакомыми, сослуживцами

3. Читаю только то, что встречается в газетах, общественно-политических журналах, ТВ и радио, новостях в сети Интернет

4. Читаю научно-популярную литературу, знакомлюсь, если надо, по учебникам и энциклопедиям (в том числе в сети Интернет)

5. Регулярно читаю специальную, научную и другую литературу, общаюсь со специалистами и т.д. (в том числе в сети Интернет)

1. Жизнь общества: внутренняя политика, право, власть, государственное устройство, управление, история и др.	5	4	3	2	1
2. Семья: отношения между мужчиной и женщиной, сексуальные проблемы	5	4	3	2	1
3. Воспитание и образование детей	5	4	3	2	1
4. Устройство человеческого организма (физиология человека), здоровье, болезни и т.д.	5	4	3	2	1
5. Нравственность, мораль, религия, правила поведения человека в обществе	5	4	3	2	1
6. Отношения между людьми, в коллективах (психология и социальная психология)	5	4	3	2	1
7. Здоровый образ жизни: питание, потребление алкоголя, наркотики, личная гигиена и др.	5	4	3	2	1
8. Экономика: финансы, бюджет, организация труда и производства и т.д.	5	4	3	2	1
9. Эстетика и культура: живопись, музыка, литература, архитектура, кино, театр и др.	5	4	3	2	1
10. Техника и технология производства: машины, станки, электроника, компьютеры и т.д.	5	4	3	2	1
11. Природа: жизнь животных и растений, охрана окружающей среды (экология, физика, химия, математика, статистика)	5	4	3	2	1
12. Международная политика и международные отношения	5	4	3	2	1

50. НЕ ВСЕ ЛЮДИ ОБЛАДАЮТ ОДИНАКОВЫМИ КАЧЕСТВАМИ, ЭТО ЕСТЕСТВЕННО И НОРМАЛЬНО. НИЖЕ ПЕРЕЧИСЛЕНЫ РАЗЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕКА... КАКИЕ ИЗ НИХ И В КАКОЙ МЕРЕ СВОЙСТВЕННЫ ВАМ? (в каждой строке дайте один ответ, в зависимости от степени согласия)

Качества	В полной мере	В достаточной мере	В общем и целом достаточно	Мало, недостаточно
1. Вежливость, обходительность, хорошие манеры, знание этикета (как вести себя за столом, в гостях, в театре, на банкете и т.д.)	4	3	2	1
2. Умение поддержать разговор в любой компании	4	3	2	1
3. Умение одеваться со вкусом	4	3	2	1
4. Умение грамотно и хорошо излагать свои мысли на бумаге	4	3	2	1
5. Умение сдерживать себя в любой критической ситуации, «не терять лицо»	4	3	2	1
6. Умение хорошо говорить, красиво выражать свои мысли	4	3	2	1
7. Умение держаться в обществе, компании	4	3	2	1
8. Умение слушать собеседника, вникать в смысл его высказываний	4	3	2	1
9. Дружелюбие	4	3	2	1
10. Тактичность, умение не задевать самолюбие других людей	4	3	2	1
11. Умение организовать свой досуг, отдых	4	3	2	1
12. Умение убеждать других в своей правоте	4	3	2	1
13. Обширные знания, эрудированность	4	3	2	1
14. Умение хорошо выполнять свою работу	4	3	2	1
15. Умение всегда хорошо выглядеть	4	3	2	1
16. Умение поддерживать свое здоровье	4	3	2	1
17. Умение идти на компромиссы с другими людьми, уступать	4	3	2	1

Люди по-разному относятся к жизни. Одни без конца что-нибудь сочиняют, придумывают, находя в этом удовольствие, другим это безразлично. Ниже приводятся несколько суждений о творчестве и творческих людях.

51. КАКИЕ ИЗ НИХ ОТРАЖАЮТ ВАШУ ТОЧКУ ЗРЕНИЯ? (в каждой строке сделайте по одной отметке, в зависимости от степени согласия)

Суждения	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
1. Творчество украшает жизнь человека, делает его счастливее	5	4	3	2	1
2. Творческий человек ограничивает свою жизнь, многое теряет	5	4	3	2	1
3. Изобретатель, творческий человек вызывает недоверие окружающих	5	4	3	2	1

Суждения	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
4. Если есть творческие способности, надо их реализовать полностью	5	4	3	2	1
5. Иметь придуманные тобой произведения, машины и т.д. приятнее, чем не иметь	5	4	3	2	1
6. Если бы жизнь начать сначала, я бы непременно увлекся(лась) изобретательством, сочинительством	5	4	3	2	1
7. В жизни есть много более приятного, чем ломать голову над всякими проблемами	5	4	3	2	1
8. Человек, который вечно носится со своими идеями, мешает другим нормально жить и трудиться	5	4	3	2	1
9. Придумывать что-нибудь новое – это хоть какая-то радость и утешение в нашей будничной жизни	5	4	3	2	1
10. Уже понапридумывали всего достаточно, нужно работать, дело делать	5	4	3	2	1

Люди по-разному оценивают различные жизненные явления.

Для одних важно одно, для других – другое...

52. ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НИЖЕ ВАЖНО ДЛЯ ВАС, А ЧТО НЕТ? (в каждой строке дайте один ответ, в зависимости от степени согласия)

Вариант ответа	Очень важно	Довольно важно	Более или менее важно	Совсем не важно
1. Честность, правдивость	4	3	2	1
2. Терпимость, уважение к взглядам и мнениям других людей	4	3	2	1
3. Чувство собственного достоинства	4	3	2	1
4. Высокий профессионализм	4	3	2	1
5. Уважение коллектива	4	3	2	1
6. Отзывчивость, чуткость к другим людям	4	3	2	1
7. Быть полезным обществу, выполнять обязанности гражданина	4	3	2	1
8. Проявлять сострадание, милосердие	4	3	2	1
9. Справедливость	4	3	2	1
10. Уважение к чужой (частной, государственной) собственности	4	3	2	1
11. Уважение к родителям, близким	4	3	2	1
12. Порядочность	4	3	2	1
13. Выполнение служебных обязанностей	4	3	2	1
14. Взаимопомощь и взаимовыручка	4	3	2	1
15. Уважение к людям других национальностей	4	3	2	1
16. Равенство между людьми	4	3	2	1
17. Соблюдение законов, законопослушность	4	3	2	1
18. Уважение к старшим	4	3	2	1

*Люди по-разному относятся к книжному знанию, учению вообще.
Одни готовы всю жизнь учиться, и это им доставляет удовольствие,
другие думают иначе...*

53. КАКОВО ВАШЕ МНЕНИЕ НА ЭТОТ СЧЕТ? (в каждой строке сделайте по одной отметке, в зависимости от степени согласия)

Отношение к знаниям, учению	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
1. Знания украшают жизнь человека, делают его счастливее	5	4	3	2	1
2. Учеба отнимает слишком много времени	5	4	3	2	1
3. Лучше иметь хорошее образование, чем не иметь его	5	4	3	2	1
4. Если есть способности к обучению, надо их использовать полностью	5	4	3	2	1
5. В жизни много более приятного, чем сушить мозги над книгами	5	4	3	2	1
6. Если бы начать жизнь сначала, я бы сделал(а) все возможное, чтобы получить хорошее образование	5	4	3	2	1
7. Человек, вечно сидящий за книгами, вызывает удивление окружающих, таких называют книжными червями	5	4	3	2	1
8. Узнавать что-нибудь новое, размышляя над прочитанным – что может быть приятнее!	5	4	3	2	1
9. Образованные люди вызывают недоверие окружающих – «шибко умные»	5	4	3	2	1
10. Можно и без особых знаний хорошо устроиться в жизни, быть полезным людям	5	4	3	2	1

54. В КАКОЙ МЕРЕ ДЛЯ ВАС В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ХАРАКТЕРНО ЗАНЯТИЕ ТВОРЧЕСКОЙ (РАЦИОНАЛИЗАТОРСКОЙ, ИЗОБРЕТАТЕЛЬСКОЙ И Т.Д.) ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ? (отметьте что-нибудь одно)

1. Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю и т.д. – это стиль моей жизни

2. Придумываю, изобретаю и т.д., когда передо мной возникает практическая необходимость что-нибудь сделать, а как - неизвестно, нет готовых решений

3. Придумываю, изобретаю, сочиняю и т.д., когда получаю соответствующее задание от начальства

4. Никогда ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше, или что подсказывают другие, о чем могу прочитать в книгах, справочниках и т.д.

Наше общение с людьми не всегда доставляет нам радость, бывает всякое...

Ниже описываются состояния человека после разных неприятностей...

55. КАКИЕ ИЗ ЭТИХ СОСТОЯНИЙ БЫВАЮТ У ВАС? (в каждой строке сделайте по одной отметке, в зависимости от степени согласия)

Состояния	Да	Трудно сказать	Нет
1. Иногда бывает трудно уснуть, приходится прибегать к снотворному	1	2	3
2. Некоторые из Ваших близких совершили поступки, которые Вас пугали	1	2	3
3. Временами у Вас бывают приступы неудержимого смеха и плача	1	2	3
4. Вы почти всегда о чем-то тревожитесь	1	2	3
5. Вас все время одолевают какие-то заботы	1	2	3
6. Некоторые вещи Вас так сильно волнуют, что Вы не можете о них разговаривать	1	2	3
7. Когда Вы что-нибудь делаете, то часто замечаете, что у Вас дрожат руки	1	2	3
8. Иногда Вы так возбуждены, что бывает трудно уснуть	1	2	3
9. Когда Вы уходите из дома, то Вас мучает мысль о том, заперта ли дверь, выключен ли газ, электричество	1	2	3
10. Иногда по несколько дней Вы не можете отделаться от какой-нибудь мысли	1	2	3
11. Вам трудно на чем-нибудь сосредоточиться	1	2	3
12. Вы обидчивее, чем большинство других людей	1	2	3
13. Находясь в закрытом помещении, Вы чувствуете некоторое беспокойство	1	2	3
14. Вас беспокоит возможность заразиться какой-нибудь болезнью	1	2	3
15. Часто перед сном Вам лезут в голову мысли, которые мешают Вам уснуть	1	2	3
16. Временами Ваша голова работает медленнее, чем обычно	1	2	3
17. Часто Вы чувствуете, как будто вокруг все нереально	1	2	3
18. Почти каждый день Вас что-нибудь мучает	1	2	3
19. Вам труднее сосредоточиться, чем большинству людей	1	2	3

56. КАК ЧАСТО И КАК ТЯЖЕЛО ВЫ БОЛЕЕТЕ? (в каждой строке дайте один ответ, в зависимости от степени согласия)

Состояние болезни	Очень часто, в связи с погодой и т.д.	Довольно часто (несколько раз в год)	Раз в год и реже	Никогда
1. Недомогания (головные боли, общая слабость, обострения хронических болезней, травм, ран и т.д.), быстро проходящие под воздействием массажа, лекарств или сами по себе, не снижающие в целом трудоспособности	1	2	3	4
2. Недомогания, снижающие возможность нормально работать, однако не требующие б/листа	1	2	3	4
3. Болезни, приводящие к потере способности работать на производстве, учиться и т.д., но не лишаящие возможности заниматься самообслуживанием, делать домашние дела, готовить пищу и т.д.	1	2	3	4
4. Болезни, приковывающие к домашней постели, приводящие к полной потере дееспособности, требуется обслуживание со стороны близких или других людей – сиделок и др., лечиться в санатории	1	2	3	4

57. КАК ЧАСТО ВЫ... (в каждой строке отметьте один вариант ответа)

	Практически ежедневно	Несколько раз в неделю	Несколько раз в месяц	Несколько раз в год	Только однажды	Никогда
1. Испытываете стрессовые ситуации	1	2	3	4	5	6
2. Курите	1	2	3	4	5	6
3. Употребляете алкоголь	1	2	3	4	5	6
4. Употребляете наркотические вещества	1	2	3	4	5	6

58. ОЦЕНИТЕ, В ОБЩЕМ И ЦЕЛОМ, СОСТОЯНИЕ СВОЕГО ЗДОРОВЬЯ

1. Отличное 3. Удовлетворительное 5. Очень плохое
2. Хорошее 4. Плохое

Человеку свойственно заглядывать в будущее, строить планы...

59. ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НИЖЕ ВХОДИТ В ВАШИ НАМЕРЕНИЯ? (в каждой строке дайте один ответ, в зависимости от степени согласия)

Намерения	Это входит в мои планы	Может быть, еще не знаю	Нет, это не входит в мои планы
1. Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком	3	2	1
2. Стать высококлассным специалистом, с которым считаются мои коллеги	3	2	1
3. Продвинуться по службе, сделать карьеру	3	2	1
4. Заняться (продолжать заниматься) творческим трудом (писать книги, изобретать и т.д.)	3	2	1
5. Добиться высокого материального положения (возможно богатства, если удастся)	3	2	1

Намерения	Это входит в мои планы	Может быть, еще не знаю	Нет, это не входит в мои планы
6. Заняться предпринимательской деятельностью, открыть свое дело, стать фермером и т.д.	3	2	1
7. Заняться общественно-политической деятельностью, возможно, стать депутатом, одним из лидеров партии, движения, профсоюза и т.д.	3	2	1
8. Повысить свой культурный уровень	3	2	1
9. Занять высокое положение в обществе	3	2	1
10. Добиться общественного признания (получить награды, знаки отличия)	3	2	1
11. Подлечиться, поправить свое здоровье	3	2	1
12. Укрепить свою нервную систему	3	2	1
13. Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых	3	2	1

► 60. СКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, НАСКОЛЬКО ВЫ УДОВЛЕТВОРЕННЫ РАЗНЫМИ АСПЕКТАМИ ВАШЕЙ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ...? (отметьте в каждой строке один вариант ответа)

Варианты ответа	Вполне удовлетворен(а)	Скорее удовлетворен(а), чем нет	Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	Скорее не удовлетворен(а)	Совершенно не удовлетворен(а)
1. Размер заработной платы	1	2	3	4	5
2. Система материального стимулирования работников	1	2	3	4	5
3. Полнота социального пакета (предоставление базовых и дополнительных социальных гарантий)	1	2	3	4	5
4. Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда	1	2	3	4	5
5. Техническая оснащенность рабочего места	1	2	3	4	5
6. Внедрение инноваций в рабочий процесс / на рабочем месте (модернизация оборудования и программного обеспечения, совершенствование системы управления и т.д.)	1	2	3	4	5
7. Работа профсоюзной либо иная рабочая организация	1	2	3	4	5
8. Соблюдение трудового законодательства в организации	1	2	3	4	5
9. Содержание выполняемой работы	1	2	3	4	5
10. Возможность проявления новаторства и изобретательства при выполнении рабочих обязанностей	1	2	3	4	5
11. Возможность обучения, повышения квалификации	1	2	3	4	5
12. Признание трудовых результатов, заслуг, успехов (нематериальное стимулирование)	1	2	3	4	5
13. Соответствие Ваших квалификации, знаний и умений выполняемой работе	1	2	3	4	5

Варианты ответа	Вполне удовлетворен(а)	Скорее удовлетворен(а), чем нет	Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	Скорее не удовлетворен(а)	Совершенно не удовлетворен(а)
14. Возможности для карьерного роста	1	2	3	4	5
15. Устойчивость положения организации на рынке	1	2	3	4	5
16. Значимость организации для территории	1	2	3	4	5
17. Надежность Вашего положения в организации	1	2	3	4	5
18. Отношения с руководством организации (доверие, открытость)	1	2	3	4	5
19. Взаимоотношения в трудовом коллективе (с коллегами по работе)	1	2	3	4	5
20. Возможность сочетать трудовые и семейные / личные обязанности	1	2	3	4	5
21. Возможность участия в принятии управленческих решений	1	2	3	4	5
22. Общественная полезность и значимость Вашего труда	1	2	3	4	5
23. Условия труда в целом	1	2	3	4	5
24. Работа в целом	1	2	3	4	5
25. Жизнь в целом	1	2	3	4	5

61. НАСКОЛЬКО ВЫ ГОТОВЫ..? (в каждой строке дайте один ответ в зависимости от степени согласия)

Готовность	Готов и уже реализую	Готов	Не готов	Затрудняюсь ответить
1. Осваивать новые знания и навыки, лично и профессионально развиваться	1	2	3	4
2. Стать высококлассным специалистом	1	2	3	4
3. Организовать собственное дело, семейный бизнес	1	2	3	4
4. Усваивать новые ценности, образцы поведения, соответствующие современному образу жизни	1	2	3	4
5. Изучать и использовать в своей работе и в быту новые технологии	1	2	3	4
6. Заняться творческой трудовой активностью на рабочем месте (выступать с рационализаторскими предложениями, участвовать в создании чего-то нового и т.д.)	1	2	3	4
7. Изучить иностранный язык	1	2	3	4
8. Переехать в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда	1	2	3	4
9. Заняться общественной деятельностью (участие в работе общественных организаций, волонтерство и т.д.)	1	2	3	4
10. Заняться политической деятельностью (участие в деятельности политических партий, в избирательных кампаниях, митингах, демонстрациях и т.д.)	1	2	3	4

В заключение – об актуальном...

62. КАК ИЗМЕНИЛАСЬ ВАША ЗАНЯТОСТЬ С ОБЪЯВЛЕНИЕМ ПАНДЕМИИ COVID-19 В МАРТЕ 2020 г.? (отметьте все, что касается Вас)

1. Работаю, как и прежде (то же место и график работы)
2. Полностью / частично перешел(ла) на дистанционную занятость. Продолжаю и сейчас работать в удаленном режиме
3. Полностью / частично перешел(ла) на дистанционную занятость. Однако сейчас снова работаю, как и прежде
4. До пандемии работал(а) удаленно и продолжаю так работать
5. Попал(а) под сокращение, но уже нашел(ла) новую работу
6. Попал(а) под сокращение. Так и не могу найти новую работу
7. На время пандемии отправлен(а) в оплачиваемый отпуск
8. На время пандемии отправлен(а) в НЕоплачиваемый отпуск
9. Нашел(ла) дополнительную подработку
10. Другое (напишите) _____

63. ЕСЛИ ВАС ПЕРЕВОДИЛИ НА УДАЛЕННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ, ТО ПОНРАВИЛОСЬ ЛИ ВАМ ТАК РАБОТАТЬ?

1. Понравилось
2. Скорее понравилось, чем нет
3. Скорее не понравилось, чем понравилось
4. Не понравилось
5. Затрудняюсь ответить

64. КАК ИЗМЕНИЛСЯ ВАШ ДОХОД В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19?

1. Увеличился
2. Уменьшился
3. Не изменился
4. Затрудняюсь ответить

СООБЩИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, О СЕБЕ

65. ПОЛ: 1. Мужской 2. Женский

66. ВОЗРАСТ _____ (полных лет)

67. ОБРАЗОВАНИЕ

- | | |
|--|---|
| 1. Неполное среднее | 3. Среднее специальное образование (техникум и др.) |
| 2. Средняя школа, в т.ч. ПТУ со средним образованием | 4. Незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза) |
| | 5. Высшее |

68. СЕМЕЙНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1. Состою в зарегистрированном браке и проживаю совместно с мужем (женой)
2. Состою в зарегистрированном браке и не проживаю совместно с мужем (женой)
3. Не состою в зарегистрированном браке, но проживаю совместно с мужем (женой)
4. Не состою в зарегистрированном браке и не проживаю совместно с мужем (женой) (разведен(а))
5. Не замужем (холост)
6. Вдова(-ец)

69. СКОЛЬКО У ВАС ДЕТЕЙ? _____ (0 – нет детей)

70. УКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЙ ДУШЕВОЙ ДОХОД ВАШЕЙ СЕМЬИ (сложите все заработки, пенсии, стипендии и т.д. и разделите на число членов семьи)

_____ руб.

71. КАКОЙ РАЗМЕР ДОХОДА НА ОДНОГО ЧЛЕНА СЕМЬИ В МЕСЯЦ, ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ, НЕОБХОДИМ ДЛЯ НОРМАЛЬНОЙ ЖИЗНИ?

_____ руб. (0 – затрудняюсь ответить)

72. КАКАЯ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ ОЦЕНОК НАИБОЛЕЕ ТОЧНО ХАРАКТЕРИЗУЕТ ВАШИ ДЕНЕЖНЫЕ ДОХОДЫ?

1. Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать
2. Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна
3. Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом
4. Денег хватает только на приобретение продуктов питания
5. Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги

73. К КАКОЙ КАТЕГОРИИ ВЫ СЕБЯ ОТНОСИТЕ?

- | | | |
|----------------------------|-----------|-------------------------|
| 1. Богатым | 3. Бедным | 5. Затрудняюсь ответить |
| 2. Людям среднего достатка | 4. Нищим | |

74. ГДЕ ВЫ ЖИВЕТЕ?

1. В городе
2. В сельской местности

БОЛЬШОЕ СПАСИБО ЗА ВАШИ ОТВЕТЫ! ЖЕЛАЕМ УДАЧИ!

Научное издание

Попов Андрей Васильевич
Соловьева Татьяна Сергеевна

**ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ
УГРОЗЫ ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ
РАБОТНИКОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ РОССИИ**

Редакционная подготовка	Л.Н. Воронина
Верстка	М.В. Чумаченко
Корректор	Н.В. Степанова
Компьютерный набор	А.В. Попов, Т.С. Соловьева

Подписано в печать 30.12.2021.

Формат 70×108/16. Печать цифровая.

Усл. печ. л. 11.38. Тираж 500 экз. Заказ № 32.

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

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а
Телефон: (8172) 59-78-03, e-mail: common@volnc.ru

ISBN 978-5-93299-521-1



9 785932 995211 >