

С. В. Лобова

ПРИЗНАКИ ПРЕКАРНОСТИ РАБОЧЕГО МЕСТА КАК ОСНОВА ИДЕНТИФИКАЦИИ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация. По различным оценкам, анклав прекариев на российском рынке труда составляет от 15 до 30% от числа экономически активного населения. Поэтому феномен прекаризованной занятости, безусловно, является научным интересом и является предметом настоящего исследования. Настоящая работа содержит в себе поиск ответов на два вопроса, связанных с неустойчивой занятостью на региональном рынке труда. Первый – что является детерминантами прекаризованной занятости. Второй – какие рабочие места в организациях и предприятиях Алтайского края обладают признаками прекарности. В статье представлен авторский подход к идентификации прекаризованной занятости на основе выявления признаков прекарности рабочих мест. А также дана статистическая оценка прекаризованной составляющей рынка труда Алтайского края. Автор обосновывает позицию, что в качестве прекариата следует рассматривать занятых в экономике, рабочие места которых обладают признаками прекарности, диагностированными с помощью критериев «стабильность / нестабильность», «безопасность / небезопасность». В качестве научного вклада следует рассматривать попытку автора дать количественную оценку масштабам прекаризованной составляющей регионального рынка труда на основе имеющихся статистических измерителей.

Ключевые слова: неустойчивая занятость, региональный рынок труда, прекарность рабочего места, прекаризация, Алтайский край, стабильность - нестабильность, безопасность - небезопасность, критерии прекаризации, прекариат, статистическое наблюдение.

Abstract. According to various estimates, the enclave of precarity on the Russian labor market is 15 to 30% of the economically active population. Therefore, the phenomenon of precarious employment, of course, is a scientific interest and is the subject of this study. The present work contains answers to two questions related to informal employment at the regional labor market. First – the determinants of precarious employment. Second – what kind of jobs in organizations and enterprises of the Altai Krai have the characteristics of precariat. The article presents the author's approach to the identification precarious employment on the basis of the identification signs of precarious jobs, and also gives the statistical evaluation to precarious component of the labor market of the Altai Krai. The author substantiates the position that as the precariat should be considered employed in the economy, jobs which have signs of precarity, diagnosed using the criteria of the "stability / instability" and "security / insecurity". The author's contribution into the research of this topic consists in the attempt to quantify the extent of precarity component of the regional labor market on the basis of available statistical measure.

Keywords: criteria of precarity, security - insecurity, stability - instability, Altai Krai, precarious work, precarity, regional labor market, unstable employment, precariat, statistical observation.

Введение. По одной версии считается, что термин «прекаризация» является производной термина «прекариат» (от англ. «precarite»), который был введен Пьером Бурдьё, использовался для обозначения социального феномена, связанного с нищетой, получил известность благодаря политическим дискуссиям во

Франции конца 1970-х годов, а впоследствии стал применяться при характеристике занятости [1]. В соответствии с другой версией, понятие было введено в научный оборот профессором социологии Мюнхенского университета Ульрихом Беком [2].

Рост спроса на дешевый и временный труд, усиление конкуренции на рынках труда, связан-

ная с дисбалансом спроса и предложения на отдельные профессии и квалификации, ориентация на повышение гибкости рынка труда, политика предприятий, нацеленная на минимизацию издержек, связанных с персоналом, активизация миграционных процессов, ограниченные возможности государственного регулирования занятости населения – все это стимулировало экспансию прекаризации на региональные рынки труда.

В отечественной науке синонимичным термину «прекаризация» является термин «неустойчивая занятость». Под неустойчивостью занятости понимается «состояние, при котором на рынке труда повышается уровень неопределенности и риска трудовых отношений, а работа перестает служить источником средне- и долгосрочного планирования и улучшения качества жизни экономически активного населения и индивида» [3]. Соответственно, прекаризация, как характеристика рынка труда, характеризуется отсутствием гарантий занятости, отсутствием профессиональной идентичности, экономической уязвимостью, увеличением доли нестандартной занятости на рынке труда и иными факторами трудовой неустойчивости [1].

Прекаризованную занятость следует рассматривать как составляющую нестандартной занятости, если стандартом занятости считать полную узаконенную занятость с соблюдением социальных прав и гарантий работников. И это явление следует принимать как данность, которое возникло эволюционным путем в процессе трансформации социально-трудовых отношений. «Следует ли возвращаться к идеалам полной стандартной занятости?» – вопрос неоднозначный и дискуссионный.

Несмотря на то, что исследование прекаризованной занятости, хоть и начало набирать обороты в отечественной науке, работ, посвященных оценке размеров прекариата в России, можно найти не так много. Поисковый запрос (дата обращения – 24 июня 2016 года) на платформе *elibrary.ru*, где аккумулирована преобладающая часть научных публикаций отечественных ученых, с указанием ключевых слов «прекаризация», «неустойчивая занятость», «прекариат» в названии и перечне ключевых слов, явил собой следующий результат: 72, 58 и 71 вариант соответственно, причем некоторые группы «пересекаются».

Результаты контент-анализа позволяют говорить, что в них затрагиваются различные аспекты неустойчивой занятости, прекаризация рассматривается с позиций экономики труда, философии, социологии, права, что подчеркивает неоднородность обсуждаемого явления.

Цель данной работы – развитие теоретико-методических подходов к идентификации прекаризации на региональном рынке труда на основе признаков прекарности рабочих мест и ее статистическое измерение в Алтайском крае. Объект исследования – экономически активное население Алтайского края в возрасте от 15 до 72 лет, предмет – неустойчивая занятость в Алтайском крае в период 2013 г. – 1 квартал 2016 г. Выводы и результаты работы основываются на результатах анализа официальной статистической информации. Преимущественно использованы данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат) и Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю (Алтайкрайстата).

Идентификация прекаризованной занятости на региональном рынке труда. Как отличить прекариев на региональном рынке труда? В научной литературе данный вопрос уже получил исследования (да иначе и быть не может, так как границы изучаемого явления должны быть определены), хотя они не однозначны по отношению к друг другу. Между тем, вопрос критериев идентификации прекаризации в России так и остается нерешенным. Данное обстоятельство объясняется тем, что «неопределенность (как критерий прекаризации – прим. авт.) кристаллизуется в различных точках сферы наемного труда» [4].

Британский исследователь Гай Стендинг, работа [5] которого инициировала обширную научную дискуссию вокруг проблемы прекаризации, являющей собой результат превращения стабильных трудовых отношений в нестабильные, на основании признака «трудовая принадлежность» в составе занятых и имеющих доход построил следующую пирамиду: 1) элита, в которую входит весьма ограниченное число сверхбогатых людей; 2) салиариат (от англ. salary – зарплата) – высший средний слой, имеющий стабильную полную занятость и зарплату, в него входят руководящие работники корпораций,

государственных учреждений, государственной службы; 3) профессионалы – работники, имеющие стабильное положение благодаря своим знаниям и умениям, занятые на основе контракта; 4) сердцевина – «старый» рабочий класс; 5) прекариат – социально неустроенные люди, не имеющие полной гарантированной занятости. Ниже прекариата находятся люмпены. Стендинг выделяет следующие основные характеристики прекариата: временная занятость, нестабильность получаемого дохода, отсутствие социальной защищенности и профессиональной самоидентификации.

Ученые Института социологии РАН З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова [2] представляют свой взгляд на прекариев и определяют их как подгруппу работников-неформалов. Они указывают, что в структуре современного рынка труда выделяются две большие группы работников: наймиты и неформалы. Наймиты имеют стабильную узаконенную формальную занятость со всеми вытекающими из нее правами. Неформалы подразделяются на несколько подгрупп, таких как: (1) занятые в неформальном секторе экономики (собственно неформалы), (2) занятые в теневом (криминальном) секторе (так называемый андеркласс), (3) неформально занятые в формальном секторе (прекарии).

В другой своей работе [6] исследователи представляют эту мысль более развернуто. По их мнению, к прекариям относят следующие категории экономически активного населения: (а) работающие индивиды, не имеющие с работодателем стабильных узаконенных отношений (временные работники, работники с частичной занятостью, на заключившие с работодателем трудового договора); (б) работники, которые по воле работодателя выведены за штат и отданы в лизинг другой организации (аутстаффинг, аутсорсинг); (в) работающие неполное рабочее время по инициативе работодателя, по соглашению между работодателем и работником по причинам, на зависящим от работодателя и работника или по вине работодателя; (г) вынужденные безработные; (г) отчаявшиеся найти работу. Таким образом, позиция данных ученых сводится к тому, что они рассматривают прекаризацию как внутренне неоднородное явление, которое вбирает в себя и часть безработицы.

Сходное мнение по вопросу, кого следует считать прекарием, можно найти и в работе Ж.Т. Тощенко. Автор указывает, что признаками прекариата обладают: трудоспособное население, занятое «постоянно на временной работе», занятые заемным трудом, мигранты, стажеры и часть студенчества, безработные и часть представителей креативного класса, работающих на условиях фриланса [7]. Полагаем, данный перечень может быть дополнен работниками, занятыми работодателем на условиях срочного трудового договора (такие работники, по большому счету, не считаются временными, так как иногда срочный договор может быть заключен на 5 и более лет, но по его окончании работник может быть лишен рабочего места. Часто такая ситуация наблюдается с преподавателями вузов).

Автор настоящей статьи не разделяет подход вышеназванных отечественных исследователей, считая, что прекаризация – это некое промежуточное состояние между устойчивой, гарантированной занятостью и безработицей. Понятие «прекаризации» корреспондируется с понятием «занятости», и вовсе не обязательно неформальной. Прекарием может считаться и работник, имеющий в конкретный момент времени формальные трудовые отношения. Данный тезис позволяет сформулировать следующие выводы: первый критерий прекаризации – занятость индивида у работодателя, то есть прекаризация возникает в системе отношений «работодатель – работник», в то же время неформальность занятости отнюдь не является главным критерием прекарности.

Сотрудники Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский и Е.Н. Гасюкова не указывают напрямую на категории экономически активного населения, которые можно считать прекариатом, но дифференцируют критериальные признаки, как то: (а) нестабильность занятости или отсутствие гарантий занятости; (б) нестабильность содержания труда; (в) нестабильность среднемесячной заработной платы и дохода; (г) отсутствие «подушки безопасности» (имущество, недвижимость, финансовые активы и др.), которая могла бы временно возместить материальные трудности в критических ситуациях; (д) низкая доступность

социальных ресурсов, невозможность страховки себя от непредвиденных материальных трудностей или проблем с трудоустройством через реципрокные обмены и взаимопомощь; (е) низкая позиция во властной иерархии общества и компании / организации; (ж) длительность пребывания в условиях нестабильности от 5 лет и более [8]. В своей индивидуальной работе Е.Н. Гасюкова отмечает, что прекариатом являются те работники, которые вынуждены подстраиваться под волю работодателя и запросы рынка и которые не имеют права голоса для защиты своих интересов. Она к прекаризованным слоям населения относит работников, на деле являющихся не застрахованными от непредвиденных увольнений или не имеющих гарантий полноценной занятости [1]. Таким образом, позиция исследователей состоит в том, что класс прекариев они квалифицируют именно как работников, но которые имеют низкий уровень гарантий занятости, социальной защищенности и находятся в зоне риска потери работы. Такие работники сегодня «имеют место работы и доход, а завтра в них перестанут нуждаться» [2], причем «в эту группу может попасть любой работник вне зависимости от возраста, пола, гражданской принадлежности» [4]. Сказанное позволяет заключить, что идентификацию прекаризации следует проводить с помощью критериев стабильность / нестабильность, безопасность / небезопасность занятости. Подход названных ученых, разделяемый автором статьи, соответствует идеологии Г. Стендинга, который к прекариату относит занятых в формальном, неформальном, а также теневом секторах экономики [5].

Полагаю, что главным признаком прекаризации является «низкое качество» рабочего места, что позволяет ее рассматривать в контексте концепции «плохих» и «хороших» рабочих мест. Данная концепция рассматривается в работах, главным образом, зарубежных исследователей [9, 10] и служит развитию теории сегментации рынка труда.

Обобщение результатов исследований отечественных и зарубежных ученых по вопросам неустойчивой и непостоянной занятости позволяет говорить, что признаками низкокачественного рабочего места являются: (1) ограниченный срок трудового контракта или отсутствие тру-

дового контракта вовсе; (2) работник, обеспеченный занятостью, является, по сути, ресурсом «заемного труда»; (3) низкая (как в абсолютном, так и в относительном выражении) заработная плата, не соответствующая интенсивности труда; (4) занятость существенно отличается от 40 часов в неделю (не рассматриваются работники, занимающие должности с ненормированным рабочим днем, предусмотренным и зафиксированным трудовым контрактом); (5) низкий уровень защищенности от прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя; (6) отсутствие «стандартного» социального обеспечения и социальных гарантий (ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачиваемая временная нетрудоспособность, отчисления на пенсионное обеспечение и т.п.); (7) невозможность реализации трудовых прав работником на своем рабочем месте; (8) отсутствие профессиональной самоидентификации у работника.

Таким образом, работник, рабочее место которого может быть отнесено к категории низкокачественных, имеет прекаризованную занятость. Такая квалификация низкокачественных рабочих мест корреспондирует с подходом Международной организации труда к определению основных гарантий для работников. По версии МОТ, их семь: гарантии рынка труда, гарантии занятости, профессиональные гарантии, гарантии на рабочем месте, гарантии поддержания профессиональных навыков, гарантии доходов, гарантии представительства.

Изучая прекаризацию, С.Паугам ввел понятие «двойной прекаризации» [11], которая присуща современному рынку труда и означает, с одной стороны прекарность самого труда, а с другой – прекарный статус занятости. «Первая прекаризация» возникает, когда труд занятых плохо оплачивается и не ценится работодателем. «Вторая прекаризация» связана «с незащищенностью самой занятости и профессионального будущего работника» [12]. Полагаем, что вышеуказанные признаки (1), (3), (4), (5) и (6) свидетельствуют о прекарности труда, а позиции (2), (7) и (8) являются признаками прекарного статуса занятости.

При рассмотрении того или иного рабочего места могут быть идентифицированы как большинство указанных признаков, так и только

отдельные из них. Последнее условие позволяет говорить о рабочем месте работника, как об обладающем признаками прекарности. Но при этом следует помнить, что нужно быть предельно осторожными в суждениях. Так, судить только по одному признаку «низкий уровень заработной платы» или «сверхзанятость» или «неполная занятость» о том, что работник является прекарием нельзя. Иногда, а по большому счету всегда, у прекаризации и названных явлений могут быть разные социально-экономические основания (например, неполная занятость может быть проявлением рационального использования рабочего времени работником).

Как выше отмечалось, признаки прекарности рабочего места следует оценивать через призму дуальных критериев «стабильность / нестабильность» и «безопасность / небезопасность». Границы между стабильной и нестабильной занятостью, а также безопасной и небезопасной занятостью не являются фиксированными. При различных условиях один вид может переходить в другой.

В таблице 1 отражено авторское представление о соответствии признаков низкокачествен-

ного рабочего места критериям прекаризации «стабильность / нестабильность» и «безопасность / небезопасность». Ячейка «стабильность – безопасность» априори будет являться пустой, так как рабочее место, отвечающее этим критериям нельзя считать низкокачественным.

В обобщении, прекариат – это экономически активное население, которое имеет неопределенную, непредсказуемую и рискованную занятость.

В настоящее время есть мнение, что «российский прекариат не является низшим слоем, поскольку по уровню дохода и образования часто приравнивается к средним слоям общества» [13]. Разброс в размере доходов внутри этой группы измеряется в размах, от дохода фрилансера до дохода поденного неквалифицированного рабочего [2]. Здесь заметим, что «многие отечественные исследователи, понимая, что разница в доходах между самыми бедными и самыми богатыми в России превышает морально допустимую норму, причисляют к среднему классу всех, кто имеет так называемый медианный доход, то есть тот уровень заработка, выше и ниже которого получает доход одинаковое количество работников или населения» [14].

Таблица 1

Признаки низкокачественного рабочего места в системе критериев «стабильность / нестабильность» и «безопасность / небезопасность»

Критерии прекаризации	Стабильность	Нестабильность
Безопасность		Ограниченный срок трудового контракта Работа выполняется на условиях заемного труда Работа выполняется на условиях гражданско-правовых договоров (подрядные формы работы)
Небезопасность	Низкая заработная плата, не соответствующая интенсивности труда Работа выполняется на условиях сверхзанятости Отсутствует «стандартное» социальное обеспечение, не соблюдаются социальные гарантии Работа выполняется вне производственных помещений и территории работодателя Отсутствие профессиональной самоидентификации у работника	Работа выполняется без оформления трудовых отношений Работник привлекается к работе на условиях временной занятости Работа выполняется на условиях сокращения рабочего времени или частичной занятости Отсутствует «стандартное» социальное обеспечение, не соблюдаются социальные гарантии

Краткая характеристика занятости населения Алтайского края. Объектом наблюдения настоящей работы рынок труда Алтайского края. Коротко характеризуя экономику Алтайского края, отметим, что основными видами экономической деятельности, формирующими валовой региональный продукт, являются сельское и лесное хозяйство, обрабатывающие производства, оптовая и розничная торговля, транспорт и связь. По состоянию на 1 января 2016 года численность населения края составила 2376,8 тыс. чел., из которых трудоспособное население – 1344,8 тыс. чел. (1,6% трудоспособного населения Российской Федерации, 12,0% – Сибирского федерального округа) [15]. Численность экономически активного населения в среднем за 2015 год составила 1180,4 тыс. человек (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы) – ОНПЗ), 1085,6 тыс. человек, или 92,0% экономически активного населения, были заняты в экономике края [16]. Уровень занятости населения (отношение численности занятых к общей численности населения в возрасте 15-72 лет) в крае по данным ОНПЗ в 2015 г. составил 60,5% [17]. Отдельные показатели рынка труда края в 2015 году в сопоставлении общероссийскими и окружными представлены в таблице 2.

Как следует из данных статистического наблюдения, представленных в таблице, Алтайский край имеет более худшие показатели напряженности на рынке труда в сравнении с общероссийскими и окружными показателями.

Территориальные различия в экономической активности и занятости во многом «запрограммированы» и зависят от унаследованных особенностей региона – демографических, социокультурных, расселенческих, экономических. Исследования ученых свидетельствуют, что ориентация реформ в основном на общие макроэкономические преобразования, без должного учета региональных отраслевых особенностей экономики привела к тому, что наиболее острые проблемы возникают на рынке труда в аграрных регионах, в которых доля трудовых ресурсов в сельской местности в их общей численности составляет более 40% (в Алтайском крае данный показатель установился на уровне 43,5%).

Как и в любом другом регионе, на рынке труда Алтайского края идентифицируется сектор неформальной занятости (таблица 3).

Безусловно, устойчивая занятость – идеальный вектор развития социально-экономических отношений на рынке труда Алтайского края. Но каковы реалии? Обратимся к результатам статистического измерения. Однако заметим, что в настоящее время не сформирована как таковая статистическая база оценки масштабов прекаризованной занятости ни на национальном, ни тем более региональном уровнях. Это объясняется, прежде всего, тем, что сама концепция находится еще в стадии становления и осознания.

Признаки прекарности на рынке труда Алтайского края в зеркале статистических и мониторинговых показателей. Итак, для выявления прекаризационной составляющей рынка труда проведем оценку рабочих мест Алтайского края на предмет присутствия у них признаков прекарности. Подчеркнем, что представленные данные не следует рассматривать как таковые показатели неустойчивой занятости, но анализируя их тенденцию и величину, можно сформулировать несколько характеристик и гипотез о состоянии и трендах изучаемого феномена. В силу невозможности получения данных мы не оцениваем занятых в теневом секторе экономики края.

Признаком прекарности рабочего места, как выше отмечалось, является срочность трудового контракта, выполнение работ, имеющих разовых, временный характер. Согласно информации, предоставленной Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю, доля работников, принятых по найму на определенный срок, для выполнения определенного объема работ, а также имеющих случайную занятость, в общей численности занятых в экономике края, за последние три года составила: 2013 г. – 7,7%, 2014 г. – 6,3%, 2015 г. – 6,8%. В абсолютном выражении количество работающих по найму с ограничением срока значительно увеличилось: с 69,6 тыс. чел. в 2013 г. до 92,3 тыс. чел. в 2015 г. (рисунок 1). Как правило, занятые на подобных условиях имеют низкий уровень защищенности от прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя.

Таблица 2

Показатели напряженности рынка труда в 2015 году (по данным ОНПЗ)

Территория	Уровень экономической активности населения, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Среднее время поиска работы безработными, мес.	Доля безработных, ищущих работу 12 мес. и более, %
Российская Федерация	69,1	65,3	5,6	7,3	27,3
Сибирский федеральный округ	67,7	62,5	7,7	7,7	31,4
Алтайский край	65,8	60,5	8,0	7,7	32,3

Таблица 3

Занятые в неформальном секторе экономики Алтайского края по типу занятости (по данным ОНПЗ [18], [19], [20], [21]), тыс. чел.

Периоды	Всего	в том числе заняты				Занятые в неформальном секторе в % к общей численности занятого населения
		только в неформальном секторе	в неформальном и формальном секторах	из них		
				с основной работой в неформальном секторе	с дополнительной работой в неформальном секторе	
2013 год	244	212	32	0,1	32	23,1
2014 год	228	193	35	Нет данных	35	21,3
2015 год	198	166	32	Нет данных	32	18,2
1 квартал 2016 года	323	279	45	1	44	31,4

Можно предположить, что относительно высокие значения количества работников, имеющих нестабильную по времени / содержанию занятость, в 2015 году объясняются кризисными явлениями, и переход на подобный вид отношений в системе «работник – работодатель» обуславливается стремлением более эффективного использования человеческих ресурсов. Подобный вывод был сделан в исследовании Н.В. Тонких и Т.А. Комаровой, которые фиксировали «всплески» распространения нестандартной занятости в кризисные периоды

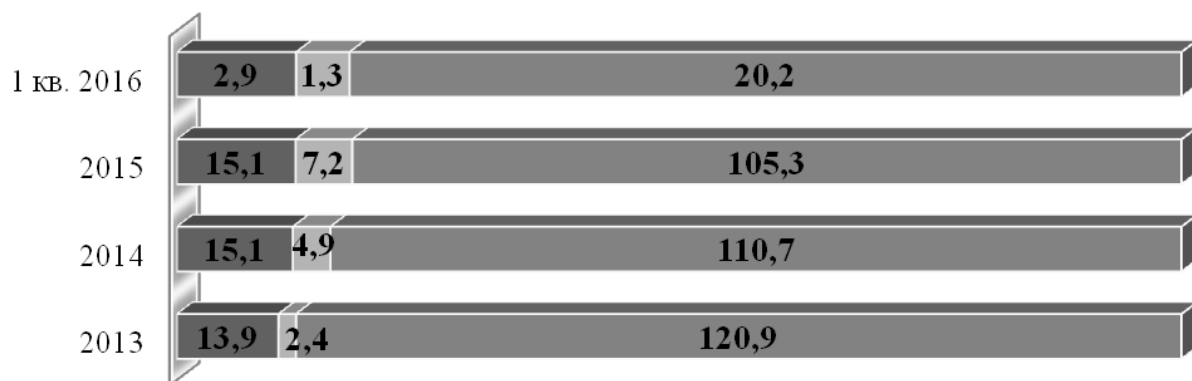
в экономике, такие как в 1998 и 2009 годах [22]. Таким образом, почти каждый четырнадцатый из занятых в экономике края может быть отнесен к прекариату по критерию «нестабильность занятости».

Выбытие работников из предприятий и организаций края за последние годы составило: 166,1 тыс. чел. – в 2013 г., 154,1 тыс. чел. – в 2014 г., 146,6 тыс. чел. – в 2015 г., 27,2 тыс. чел. – в 1 квартале 2016 г. [23]. Информация о численности и структуре выбывших по обусловившим причинам представлена на рисунке 2.



- Трудовой договор с работником заключен на определенный срок
- Работа выполняется по договору на выполнение определенного объема работ или оказание услуг
- Работник имеет случайную занятость

Рис. 1. Численность работников, работающих по найму и имеющих ограниченную по времени / содержанию и случайную занятость на предприятиях и организациях Алтайского края в 2013-2015 гг., тыс. чел. (составлено автором на основании информации Алтайкрайстата)



- По соглашению сторон
- По сокращению численности
- По собственному желанию

Рис. 2. Численность и структура выбывших из организаций Алтайского края в период 2013 – 1 кв. 2016 г., тыс. чел. (составлено автором на основании данных [23])

Как следует из данных рисунка, в анализируемом периоде доля высвобождаемых работников в крае по инициативе работодателя (сокращение численности) в общей численности уволенных увеличивалась с каждым годом: 1,7%, 3,7%, 5,6% и 5,3% соответственно. Результаты статического измерения свидетельствуют также, что во втором квартале 2016 года намечено к высвобождению 1,8 тыс. чел. [23]. Возможно предположить, что причиной намерений является либо окончание контракта с такими работниками либо их

увольнение по инициативе работодателя, иначе последний вряд ли бы мог «намечать».

Также заметим, что количество принятых на работу в организации Алтайского края (без субъектов малого предпринимательства) в анализируемый период меньше числа выбывших (рисунок 3). Причем отмечаемый «разрыв» все больше увеличивается в последние годы: в 2013 г. среднегодовая разница составила 2,7 тыс. чел., в 2014 г. – 3,4 тыс. чел., в 2015 г. – 4,35 тыс. чел. Таким образом, в среднем более 4 тыс. занятых в

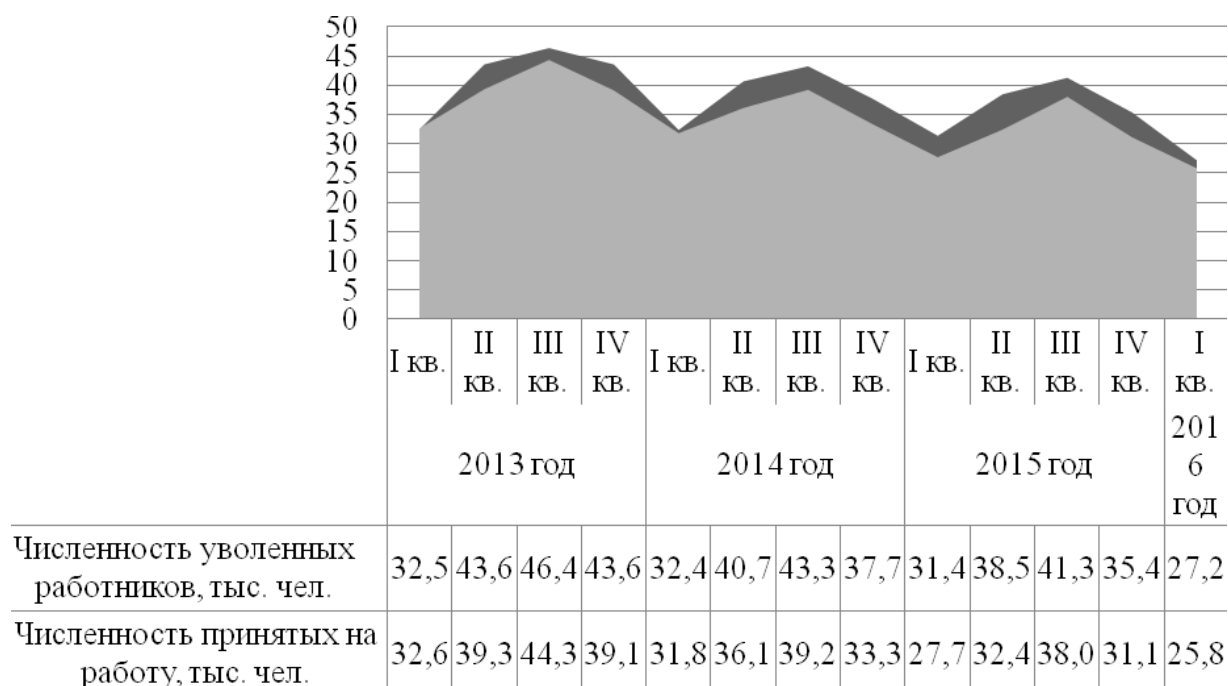


Рис. 3. Численность принятых и уволенных работников из организаций Алтайского края в период 2013 – 1 кв. 2016 г. (составлено автором на основании данных [24])

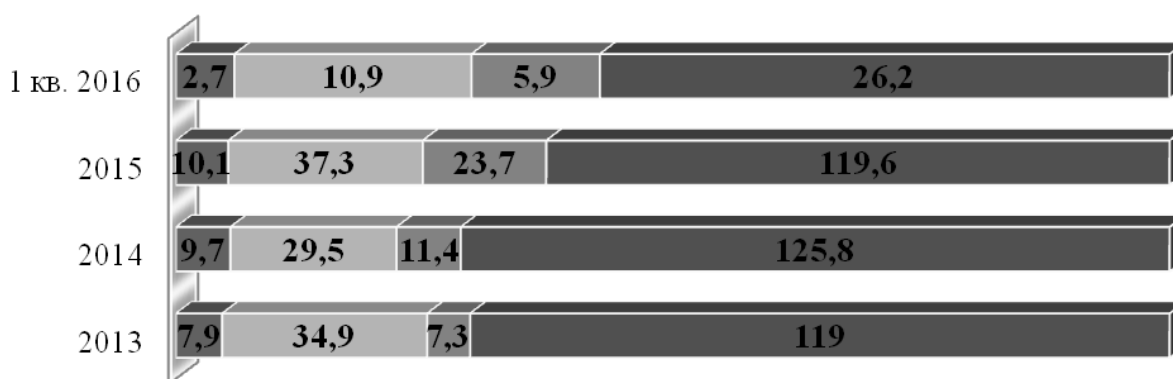
2015 году были уволены без замены, что позволяет сделать вывод, что данные рабочие места обладали признаками прекарности.

И еще один вывод из представленной на рисунке информации: в принятии и увольнении работников организаций прослеживается сезонный характер. Наименьшее количество заключения и расторжения трудовых соглашений отмечается в 1 квартале, максимума же наблюдаемый показатель достигает в 3 квартале.

Еще один признак прекарности, который поддается статистическому наблюдению, – количество работников, отработавших неполное рабочее время (как правило, менее 40 часов в неделю). По данным ОНПЗ средняя годовая фактическая продолжительность рабочей недели в Алтайском крае сложилась следующим образом: 2013 г. – 37,6 часа [18], 2014 г. – 38,0 часов [19], 2015 г. – 38,3 часа [20]. В анализируемый период в Алтайском крае работников, отработавших неполное рабочее время, оказалось: 2013 г. – 169,1 тыс. чел. (14,7% экономически активного населения), 2014 г. – 176,4 тыс. чел. (15,3% экономически активного населения), 2015 г. – 190,7 тыс. чел. (16,2% экономически активного населения), 1

квартал 2016 г. – 45,7 тыс. чел. Как видно, этот показатель в регионе растет год от года, что, возможно, объясняется влиянием мировых экономических процессов. Причин сокращения рабочего времени, которые дифференцируют службы статистики, несколько: инициатива работодателя, соглашение между работником и работодателем, отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника, причины, не зависящие ни от работника, ни от работодателя. Численность работников организаций, отработавших неполное рабочее время из-за названных причин, представлена на рисунке 4.

Полагаем, что признаками прекарности достоверно в разное время обладали рабочие места, на которых рабочее время вырабатывалось неполно по инициативе работодателя. В эту же группу можно отнести и рабочие места, на которых работники работали неполное рабочее время по соглашению или имели отпуска по заявлению работника, если данная воля работнику была навязана работодателем. Оценочное количество таких рабочих мест на основе результатов статистического мониторинга назвать невозможно в силу их «завуалированности» (в том



- Работали неполное рабочее время по инициативе работодателя
- Работали неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем
- Находились в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника
- Имели отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника

Рис. 4. Численность и структура работников организаций Алтайского края, отработавших в период 2013 – 1 кв. 2016 г. неполное рабочее время, тыс. чел. (составлено автором на основании данных [23])

числе по умыслу организаций) под наблюдаемые показатели.

С определенным допущением можно говорить, что «оттенками» прекарности обладают рабочие места, уровень образования занятых на которых может быть определено посредством таких категорий, как «среднее (полное) общее», «основное общее», «нет основного общего образования» (рисунок 5). Как правило, у людей с подобным уровнем образования отсутствует профессиональная самоидентификация, они интегрируются в систему занятости только посредством оказания кратковременных, не требующих квалификации услуг, а работодатель имеет не высокую заинтересованность в подобных работниках. В эту категорию занятость включены студенты образовательных учреждений, еще не успевшие завершить обучение. Хотя нельзя не признать, что некоторые из таких работников могут обладать компетенциями самообучения и самоуправления своей карьерой, имеют способности находить и менять работу или обеспечивать самозанятость. В мировых ис-

следованиях часть занятых с «низким» уровнем образования относится к нитсам (от англ. *NEET - not in education, employment or training*) – это часть трудоспособного населения, которые не имеют никакого образования, профессии и не приобрели трудовых навыков.

Как следует из данных рисунка, в анализируемый период численность занятых в экономике региона, не имеющих основного общего образования, а также имеющих лишь основное общее или среднее (полное) общее имеет тенденцию к сокращению. Подобная динамика означает, что в крае сокращается количество рабочих мест, обладающих признаками прекарности по критериям нестабильность и небезопасность в контексте отсутствия профессиональной самоидентификации.

Оценка размера заработной платы, как одного из признаков прекарной занятости, имеет особую значимость. В современных российских условиях, когда отсутствуют эффективные механизмы регулирования заработной платы, продолжает сохраняться ее необоснованно вы-



Рис. 5. Численность и структура занятых в Алтайском крае, имеющих уровень образования среднее (полное) общее, основное общее и не имеющих основного общего образования в период 2013 – 2015 гг., тыс. чел. (составлено автором на основании данных [18], [19], [20])

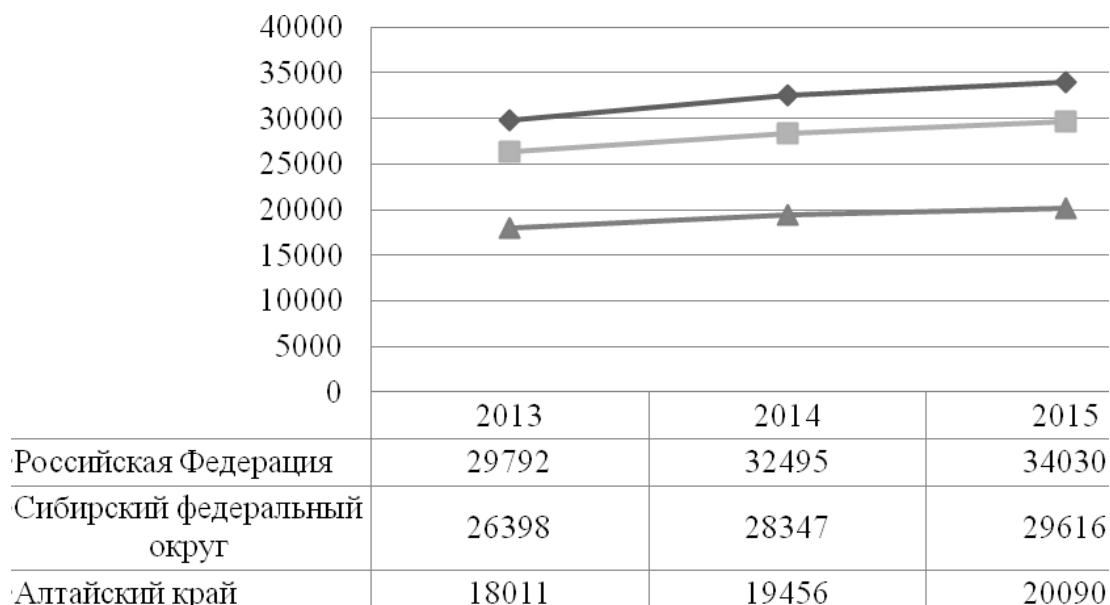


Рис. 6. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике в 2013-2015 гг., тыс. руб. (составлено автором на основании данных [26])

сокий уровень дифференциации [25]. Отметим, что на протяжении анализируемого периода средний размер заработной платы в Алтайском крае оставался более низким по отношению к среднероссийскому и среднеокружному уровням (рисунок 6).

В период написания статьи не удалось найти официальной статистической информации о дифференциации заработной платы работников предприятий и организаций Алтайского края

по уровню, идентифицировать рабочие места с уровнем заработной платы, например, ниже 2/3 медианной (подобный мониторинг представлен только в общероссийском масштабе [27]). Данное обстоятельство не позволяет сделать вывод о количестве рабочих мест в регионе, которые могут быть квалифицированы как прекарные по признаку «относительно низкая оплата труда», требует проведения дополнительного специального обследования.

Заключение. Прекаризованная занятость на современном этапе развития общества и экономики становится неотъемлемой частью рынка труда, что отчасти определяется стремлением работодателей перенести некоторые виды рисков, издержек и части ответственности, в том числе и социальной, на работников. Подобное умозаключение позволяет говорить о возможном росте неустойчивой занятости в ближайшем времени.

В работе показано, что сегодня на региональном рынке труда как таковой прекариат не дифференцируется, его положение не мониторится. Между тем, показано, что при выработке

общепризнанного методического подхода к идентификации прекаризованной составляющей в структуре регионального рынка труда, неустойчивая занятость могла бы получить должную количественную оценку, что позволило бы соответствующим органам управления выработать мероприятия по регулированию исследуемого вида занятости с позиций получения максимальных эффектов как для работника, так и для работодателя.

Признательность. Работа выполнена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований и Администрации Алтайского края (проект №16-46-220116 p_a).

Работа выполнена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований и Администрации Алтайского края (проект №16-46-220116 p_a).

Библиография

1. Гасюкова Е.Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2015. – Том 8. – №6 (44). – С. 28-46.
2. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – №1 (195). – С. 47-57.
3. Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Сер. 5. – 2013. – №1. – С.25-32.
4. 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.
5. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
6. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Российский прекариат: формирование новой социальной страты // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / Под общей ред. проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Издательство НИСОЦ, 2014. – С. 86-89.
7. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. – 2015. – №6. – С. 3-13.
8. 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. – С.99-110.
9. Atkinson J. Manpower Strategies for Flexible Organizations // Personnel Management. – 1984. – August.
10. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contact Work // Annual Review of Sociology. – 2000. – Vol.26. – P. 341-365.
11. Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung / R.Castel, K.Dörre (Hg.) Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. – Frankfurt am Main/New York, 2009. – P.175-196.

12. Сизова Л.И. Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня – 2015: сборник научных трудов Социологического института РАН. — Вып. 6. — СПб.: НесторИстория, 2015. – С. 122-158.
13. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые группы наемных работников в современном российском обществе // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / глав. науч. ред. Бобков В.Н. – М.: Изд. Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – С. 42-60.
14. Семячко А. Новые опасные: что такое прекариат и ждет ли нас социальная нестабильность [электронный ресурс]. – URL: <http://theoryandpractice.ru/posts/10489-precariat>
15. Дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Алтайского края в 2016 году: Государственная программа Алтайского края. Утверждена постановлением Администрации Алтайского края от 28.03. 2016 №102 [электронный ресурс]. – URL: http://www.altairregion22.ru/upload/iblock/afb/102_28.03.2016.pdf
16. Социально-экономическое положение Алтайского края. 2015 год. Стат. докл. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. – Барнаул, 2016. – 156 с.
17. Уровень занятости населения по субъектам Российской Федерации, в среднем за год [электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#
18. Обследование населения по проблемам занятости-2013 год [электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm
19. Обследование населения по проблемам занятости-2014 год [электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm
20. Обследование населения по проблемам занятости-2015 год [электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm
21. Обследование населения по проблемам занятости – 1 квартал 2016 года [электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
22. Тонких Н.В., Комарова Т.А. Исследование нестандартной занятости на территории Свердловской области: методика, результаты апробации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – №2. – С. 164-172.
23. Информация для ведения мониторинга социально-экономического положения субъектов Российской Федерации [электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1246601078438
24. Численность принятых и выбывших работников списочного состава по субъектам Российской Федерации (без субъектов малого предпринимательства) [электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#
25. Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. – Уфа: Восточная печать, 2015. – 360 с.
26. Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата работников организаций [электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/
27. Индикаторы достойного труда [электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

References (transliterated)

1. Gasyukova E.N. Prekarizatsiya: kontseptual'nye osnovaniya, faktory i otsenki. Mir i Rossiya // Problemy analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoe proektirovanie. – 2015. – Tom 8. – №6 (44). – S. 28-46.
2. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Prekariat kak novaya gruppa naemnykh rabotnikov // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. – 2015. – №1 (195). – S. 47-57.
3. Veredyuk O.V. Neustoichivost' zanyatosti: teoreticheskie osnovy i otsenka masshtabov v Rossii // Vestnik SPbGU. Ser. 5. – 2013. – №1. – S.25-32.
4. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Novye sotsial'nye gruppy v sovremennykh stratifikatsionnykh sistemakh global'nogo obshchestva // Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika. – 2013. – №3. – S. 5–15.
5. Standing G. Prekariat. Novyi opasnyi klass. – M.: Ad Marginem Press, 2014. – 328 s.
6. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Rossiiskii prekariat: formirovanie novoi sotsial'noi straty // Sotsial'nye innovatsii v razvitii trudovykh otnoshenii i zanyatosti v XXI veke / Pod obshchei red. prof. Z.Kh. Saralievoy. – N. Novgorod: Izdatel'stvo NISOTs, 2014. – S. 86-89.
7. Toshchenko Zh.T. Prekariat – novyi sotsial'nyi klass // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2015. – №6. – S. 3–13.
8. Shkaratan O.I., Karacharovskii V.V., Gasyukova E.N. Prekariat: teoriya i empiricheskii analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2013) // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2015. – №12. – S.99-110.
9. Atkinson J. Manpower Strategies for Flexible Organizations // Personnel Management. – 1984. – August.
10. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contact Work // Annual Review of Sociology. – 2000. – Vol.26. – P. 341-365.
11. Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung / R.Castel, K.Dörre (Hg.) Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. – Frankfurt am Main/New York, 2009. – P.175-196.
12. Sizova L.I. Prekarizatsiya v trudovoi sfere Rossii // Peterburgskaya sotsiologiya segodnya – 2015: sbornik nauchnykh trudov Sotsiologicheskogo instituta RAN. — Vyp. 6. — SPb.: NestorIstoriya, 2015. – S. 122-158.
13. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Novye gruppy naemnykh rabotnikov v sovremennom rossiiskom obshchestve // Neustoichivost' zanyatosti (prekarizatsiya): osobennoe i obshchee s uchedom integratsionnykh usilii gosudarstva i obshchestva / glav. nauch. red. Bobkov V.N. – M.: Izd. Dom MAGISTR-PRESS, 2015. – S. 42-60.
14. Semyachko A. Novye opasnye: chto takoe prekariat i zhdet li nas sotsial'naya nestabil'nost' [elektronnyi resurs]. – URL: <http://theoryandpractice.ru/posts/10489-prekariat>
15. Dopolnitel'nye meropriyatiya v sfere zanyatosti naseleniya, napravlennye na snizhenie napryazhenosti na rynke truda Altaiskogo kraya v 2016 godu: Gosudarstvennaya programma Altaiskogo kraya. Uтверждена постановлением Администрации Altaiskogo kraya от 28.03. 2016 №102 [elektronnyi resurs]. – URL: http://www.altaregion22.ru/upload/iblock/afb/102_28.03.2016.pdf
16. Sotsial'no-ekonomicheskoe polozhenie Altaiskogo kraya. 2015 god. Stat. dokl. / Territorial'nyi organ Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Altaiskomu krayu. – Barnaul, 2016. – 156 s.
17. Uroven' zanyatosti naseleniya po sub'ektam Rossiiskoi Federatsii, vsrednemzagod [elektronnyi resurs]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#
18. Obsledovanie naseleniya po problemam zanyatosti-2013 god [elektronnyi resurs]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm
19. Obsledovanie naseleniya po problemam zanyatosti-2014 god [elektronnyi resurs]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm
20. Obsledovanie naseleniya po problemam zanyatosti-2015 god [elektronnyi resurs]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm

21. Obsledovanie naseleniya po problemam zanyatosti – 1 kvartal 2016 goda [elektronnyi resurs]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
22. Tonkikh N.V., Komarova T.A. Issledovanie nestandartnoi zanyatosti na territorii Sverdlovskoi oblasti: metodika, rezul'taty aprobatsii // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». – 2015. – №2. – S. 164-172.
23. Informatsiya dlya vedeniya monitoringa sotsial'no-ekonomicheskogo polozheniya sub'ektov Rossiiskoi Federatsii [elektronnyi resurs]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1246601078438
24. Chislennost' prinyatykh i vybyvshikh rabotnikov spisochnogo sostava po sub'ektam Rossiiskoi Federatsii (bez sub'ektov malogo predprinimatel'stva) [elektronnyi resurs]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#
25. Trud, zanyatost' i chelovecheskoe razvitie. Doklad o razviti chelovecheskogo potentsiala v Respublike Bashkortostan / pod obshch. red. R.M. Valiakhmetova, G.R. Baimurzinoi, N.M. Lavrenyuk. – Ufa: Vostochnaya pechat', 2015. – 360 s.
26. Srednemesyachnaya nachislennaya nominal'naya i real'naya zarabotnaya plata rabotnikov organizatsii [elektronnyi resurs]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/
27. Indikatory dostoinogo truda [elektronnyi resurs]. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/