

Уровень жизни населения регионов России

№3 (209) / 2018

Издается с 1992 года
Выходит 4 раза в год
DOI: 10.24411/ISSN. 1999-9836

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

УЧРЕДИТЕЛЬ

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (ИСЭПН РАН).

Свидетельство о регистрации средства массовой информации от 2 декабря 1996 г. № 015476
Перерегистрирован 29 декабря 2017 г. ПИ №ФС77-72078

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Бобков В.Н. — д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, главный научный сотрудник

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Новикова И.В. — д-р экон. наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем МГУ, доцент кафедры финансовой стратегии Московской школы экономики МГУ

ОТВЕТСТВЕННЫЙ СЕКРЕТАРЬ

Юдина М.А. — научный сотрудник лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Бобков В.Н. — главный редактор журнала «Уровень жизни населения регионов России», д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН

Бурак П.И. — д-р экон. наук, проф., директор АО «Институт региональных экономических исследований»

Волгин Н.А. — д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки Российской Федерации, советник директора ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России

Герций Ю.В. — канд. социол. наук, в ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» минтруда России директор по развитию региональных программ, Председатель совета по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения

Гонтмахер Е.Ш. — д-р экон. наук, проф., зам. директора Института мировой экономики и международных отношений РАН

Григорьев С.И. — д-р социол. наук, чл.-корр. Российской академии образования (РАО), ведущий научный сотрудник Института Художественного образования и культурологии; науч. рук-ль Алтайского межрегионального центра ИХО и К РАО

Калашников С.В. — д-р экон. наук, канд. психол. наук, проф., заслуженный экономист Российской Федерации, Первый заместитель председателя Комитета Совета Федерации по экономической политике

Куклин А.А. — д-р экон. наук, профессор, главный научный сотрудник Института экономики УрО РАН, заслуженный деятель науки РФ

Локосов В.В. — д-р социолог. наук, профессор, Врио директора Института социально-экономических проблем народонаселения РАН

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА.....	5
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	7
ФЕНОМЕН ПРЕКАРИЗОВАННОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	7
<i>В.Н. Бобков</i> Гибкая занятость: путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда?.....	7
<i>Ю. Чоба</i> Гибкость = прекаризация или гибкость + безопасность? Потерянные гарантии социальной безопасности.....	18
<i>Н.В. Локтюхина, И.В. Новикова</i> Автоматизация процессного управления как механизм сокращения неустойчивости занятости населения.....	27
<i>В.Г. Квачев</i> Аутсорсинг домашнего труда в России: неустойчивость занятости в субстантивной экономике.....	32
<i>И.А. Шичкин</i> Состояние, масштабы и направления снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов в России.....	38
<i>С.Р. Есимжанова</i> Гибкие формы занятости как фактор неустойчивости рынка труда Казахстана.....	45
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ.....	53
<i>Л.Н. Иванова-Швец</i> Социальные факторы инновационного развития регионов.....	53
<i>Л.А. Мигранова, М.С. Токсанбаева</i> Человеческий потенциал населения российских регионов: уровень и динамика развития (часть вторая).....	59
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	73
<i>П. Херрман</i> Прекаризация – это не безработица, глупыш.....	73

Рыбаковский Л.Л. — д-р экон. наук, профессор, главный научный сотрудник Института социально-политических исследований РАН
Субетто А.И. — д-р филос. наук, д-р экон. наук, проф., советник ректора в Смольном институте РАО (Санкт-Петербург), заслуженный деятель науки Российской Федерации

ЗАРУБЕЖНЫЕ ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА

Риччери М. — проф., доцент, Генеральный секретарь EURISPES (Институт политических, экономических и социальных исследований в Риме)
Хепп Р-Д — д-р социол. наук, профессор Свободного университета, г. Берлин, ФРГ
Херрманн П. — д-р экономики, приглашенный научный сотрудник Института социального права и социальной политики им. Макса Планка
Хусаинов Б.Д. — д-р экон. наук, главный научный сотрудник Института экономики Комитета науки Министерства образования и науки Республики Казахстан

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

Гулюгина А.А. — канд. экон. наук
Литвинов В.А. — д-р экон. наук, профессор кафедры «Безопасность жизнедеятельности» Московского городского педагогического университета
Мацкуляк И.Д. — д-р экон. наук, проф., профессор кафедры «Экономическая теория» Государственного университета управления, засл. деятель науки Российской Федерации
Мачхелян Г.Г. — канд. экон. наук, доц., редактор по международной информации журнала «Уровень жизни населения регионов России»
Мигранова Л.А. — канд. экон. наук, главный научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения РАН
Новикова И.В. — д-р. экон. наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем МГУ, доцент кафедры финансовой стратегии Московской школы экономики МГУ
Одинцова Е.В. — кандидат экономических наук, ст.н.с. лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН
Шеремет А.Н. — канд. соц. наук, зам. директора по развитию Института социально-экономических проблем народонаселения РАН
Фролова Е.Б. — канд. экон. наук, начальник Управления статистики уровня жизни и обследований домашних хозяйств Федеральной службы государственной статистики
Юдина М.А. — ответственный секретарь журнала «Уровень жизни населения регионов России», научный сотрудник лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН
Ярашева А.В. — д-р экон. наук, профессор РАН, заведующая лабораторией исследования поведенческой экономики Института социально-экономических проблем народонаселения РАН

СОДЕРЖАНИЕ

М.А. Юдина
Защита трудовых прав в условиях перехода к четвертой промышленной революции: пути преодоления неустойчивой занятости.....79

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ.....87

В.Н. Бобков
XXVIII Экономический форум в Кринице-Здруй, республика Польша.....87

В.Н. Бобков
13-я Ежегодная международная конференция европейской сети мониторинга региональных рынков труда (EN RLMM) «Развитие навыков в изменяющемся мире труда: концепции, измерения и данные, применяемые на региональном и местном уровнях в мониторинге рынков труда в Европе».....89

Правила по комплектности рукописей и их оформлению для публикации в журнале «Уровень жизни населения регионов России».....93

За аутентичность фактического материала ответственность несут авторы. Взгляды, выраженные авторами, не обязательно отражают точку зрения редакции.

При перепечатке ссылка на журнал «Уровень жизни населения регионов России» обязательна.

Мнения авторов могут не совпадать с точкой зрения редакции.

Все поступившие в редакцию материалы подлежат рецензированию.

Выходит ежеквартально. Подписной индекс 71187

Подписано в печать 08.10.2018.

Формат 60×84/8, тираж 700 экз. Заказ № 212.

Адрес редакции: 117218, г. Москва, Нахимовский пр-т, д. 32.

Телефон: +7499 1251751

Электронный адрес: vcujournal@mail.ru Веб-адрес: <http://vcujournal.ru>

Оригинал-макет подготовлен и отпечатан в ООО «Издательство Шелест»

Юридический адрес: 426060, г. Ижевск, ул. Энгельса, 164

Электронный адрес: shelest.izd@yandex.ru, malotirazhka@mail.ru

Тел. 8-904-317-76-93, 8-963-548-51-43

Living Standards of the Population in the Regions of Russia

No 3 (209) / 2018

Issued since 1992
on a quarterly basis
DOI: 10.24411/ISSN. 1999-9836

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

FOUNDER

Institute of Socioeconomic Studies of Population, RAS

Registration massmedia license No 015476, December 2, 1996
Reregistered PI No. FS77-72078, December 29, 2017

EDITOR-IN-CHIEF

Bobkov, VN — Editor-in-Chief of the journal «Living Standards of the Population in the Regions of Russia», Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Head of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences, Chief Research Worker

DEPUTY EDITORS-IN-CHIEF

Novikova, IV — Deputy Editor-in-Chief of the journal «Living standards of the Population in the Regions of Russia» Doctor of Economics, Associate Professor, Leading Research Worker at the Centre for Strategic Studies at Institute of Mathematical Research of Complex Systems, Lomonosov Moscow State University

EXECUTIVE SECRETARY

Yudina, MA — Research Worker at the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences

EDITORIAL COUNCIL

Bobkov, VN — Doctor of Economics, Professor, Honoured Science of the Russian Federation, Head of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences

Burak, PI — Doctor of Economics, Professor, Director of the Institute of Regional Economic Research

Volgin, VN — Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Adviser to Director General of the All-Russian Scientific Research Institute of Labour

Gertsy, YuV — PhD in Sociology, Professor, Director for the Development of Regional Programs, Chairman of the Council for Professional skills in the Field of Labour Safety, Social Protection and Employment at the All-Russian Scientific Research Institute of Labour

Gontmakher, YeSh — Doctor of Economics, Professor, Deputy Director of the Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences

Grigor'yev, SI — Doctor of Sociology, Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Leading Researcher at the Institute of Art Education and Culture Studies, Supervisor of Studies at the Altay Interregional Centre of Art Education and Culture Studies, Russian Academy of Sciences

Kalashnikov, SV — Doctor of Economics, PhD in Psychology, Professor, Honoured Economist of the Russian Federation, First Deputy Chairman of the Committee for Economic Policy of the Council of the Federation

Kuklin, AA — Doctor of Economics, Professor, Chief Research Worker, Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Honoured Science Worker of the Russian Federation

CONTENTS

CHIEF EDITOR'S COLUMN.....5

ECONOMIC RESEARCH.....7

PHENOMENON OF THE PRECARIOUS EMPLOYMENT...7

Bobkov, VN
Flexible Employment: the Way to Chaos or the New Model
of the Labour Markets Stability.....7

Csoba, J
Flexibility = Precarity or Flexibility + Security?
The Lost Guarantees of Social Security.....18

Loktyukhina, NV, Novikova, IV
Automation of Process Management as a Mechanism
OF Reducing the Precarious Employment.....27

Kvachev, VG
Outsourcing of the Domestic Work in Russia:
Precarious Employment in Substantive Economy.....32

Shichkin, IA
The Present State, Scope and Priorities in Reducing Precarious
Employment of Labour Migrants in Russia.....38

Yessimzhanova, SR
Flexible Forms of Employment as a Factor of the Instability
of the Labour Market of Kazakhstan.....45

HUMAN POTENTIAL OF THE POPULATION OF
RUSSIAN REGIONS.....53

Ivanova-Shvets, LN
Social factors of innovative development of regions.....53

Migranova, LA, Toksanbaeva, MS
Human Potential of the Population of Russian Regions:
the Level and Dynamics of Development (Part Two).....59

Lokosov, VV — Doctor of Sociology, Professor, Acting Director of the Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences
Rybakovskiy, LL — Doctor of Economics, Professor, Chief Research Worker, Institute of Sociopolitical Research, Russian Academy of Sciences
Subetto, AI — Doctor of Philosophy, Doctor of Economics, Professor, Honored Science Worker of the Russian Federation, Vice President of the Sankt Peterburg Branch of the Academy of Quality Problems. Adviser to Rector of the Smal'nyy institute, RAE (Sankt Peterburg)

FOREIGN MEMBERS OF EDITORIAL COUNCIL

Ricceri, M — Professor, docent, Secretary General of the Roman Institute for Political, Economic and Social Studies (EURISPES)
Hepp, R-D — Doctor of Sociology, Professor, Berlin Free University, Germany
Herrmann, P — Doctor of Economics, Visiting Researcher at the Max Planck Institute for Social Law and Social Policy in Munich
Khusainov, BD — Doctor of Economics, Chief Research Worker at the Institute of Economics of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan

EDITORIAL BOARD MEMBERS

Gulyugina, AA — PhD in Economics
Litvinov, VA — Doctor of Economics, Professor of the Safety and Vital Activity Chair at Moscow City Pedagogical University
Matskulyak, ID — Doctor of Economics, Professor at the Chair «Economic Theory», State University of Management, Honoured Science Worker of the Russian Federation
Machkhelyan, GG — PhD in Economics, Associate Professor, International Information Editor of the Editorial Staff of the Journal «Living Standards of the population in the Regions of Russia»
Migranov, LA — PhD in Economics, Chief Research Worker, Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences
Novikova, IV — Deputy Editor-in-Chief at the journal «Living standards of the Population in the Regions of Russia» Doctor of Economics, Associate Professor, Leading Research Worker at the Centre for Strategic Studies at Institute of Mathematical Research of Complex Systems, Lomonosov Moscow State University
Odintsova, YeV — PhD in Economics, Senior Research Worker of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences
Sheremet, AN — PhD in Sociology, Deputy Director on the Development at the Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences
Frolova, YeB — PhD in Economics, Head of the Department of Living Standards Statistics and Household Survey at the Federal Service of State Statistics
Yarasheva, AV — Doctor of Economics, Professor (RAS), Head of the Laboratory of Behavioral Economics Research, Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences
Yudina, MA — Research Worker at the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences

CONTENTS

SOCIOLOGICAL STUDIES.....73

Herrman, P.
 Precarity – It Isn't about Employment, It Is the Economy, Stupid.....73

Yudina, MA
 Protection of the Labour Rights in the Context of the Transition to the Forth Industrial Revolution: Ways to Overcome Precarious Employment.....79

ACADEMIC LIFE.....87

Bobkov, VN
 XXVIII Economic Forum in Krynica-Zdrój, Republic of Poland.....87

Bobkov, VN
 13th Annual International Conference of the European Network for Monitoring Regional Labour Markets (EN RLMM) «Skills Development in a Changing World of Work: Concepts, Measurements and Data Applied at Regional and Local Levels in Monitoring Labour Markets in Europe».....89

Rules of Drawing Up and Completing Manuscripts for the Journal «Living Standards of the Population in the Regions of Russia».....93

While quoting the reference to the journal «Living Standards of the Population in the Regions of Russia» is required. The opinion of the Editorial Board may not coincide with the opinion of the authors of publications. Issued quarterly. All materials received by the Editorial Board are subject to review
 Subscription index 71187.

Signed for publication 08.10.2018.
 Format 60x84/8, circulation 700 copies, order № 212.

Editorial Board Office address:
 29 4ya Parkovaya St. Moscow 105043, Russia
 Tel., fax: (499) 164 9761
 e-mail: info@vcug.ru http/www.vcug.ru

Printing office: «Publishing company «Shelest»
 164 Yengel's Ulitsa
 Izhevsk 426060
 Russian Federation
 Telephone: +7 904-317-76-93; +7-963-548-51-43
 Email: shelest.izd@yandex.ru, malotirazhka@mail.ru

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Тема номера 3 (209) / 2018: «Человеческий потенциал и прекаризация занятости».

В представленном читателю выпуске журнала «Уровень жизни населения регионов России» приведены аналитические и методологические работы, посвященные современным экономическим, социологическим и философским аспектам формирования и развития неустойчивой занятости в России и за рубежом.

Рубрика «Экономические исследования» представлена работами, посвященными раскрытию феномена прекаризованной занятости, определению инструментов по минимизации ее отрицательных последствий, а также оцениванию человеческого потенциала в российских регионах.

В подразделе этой рубрики «Феномен прекаризованной занятости» представлен ряд статей, с социально-экономических сторон рассматривающих данную проблему и пути её решения.

В статье «Гибкая занятость: путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда?» д.э.н., профессора, заслуженного деятеля науки РФ, заведующего лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, главного научного сотрудника научной школы «Управление человеческими ресурсами» Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова В.Н. Бобкова, автор пытается ответить на вопрос, прокладывает ли гибкая (нестандартная) занятость путь к глобальному хаосу в сфере занятости или к новой модели устойчивости рынков труда? В статье на примере российской экономики дается характеристика общих и современных отношений занятости в различных её профилях и предлагаются пути её регулирования в интересах труда, капитала и государства.

В статье «Гибкость = прекаризация или гибкость + безопасность? Потерянные гарантии социальной безопасности» профессора факультета социологии и социальной политики Дебреценского университета Юдит Чоба проведен анализ подходов к неустойчивой занятости с позиции формирования её прекаризованных форм и определения направлений обеспечения безопасности труда.

В статье «Автоматизация процессного управления как механизм сокращения неустойчивости занятости населения» д.э.н., доцента, профессора Академии труда и социальных отношений Н.В. Локтюхиной, д.э.н., доцента, в.н.с. Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем МГУ им. М.В. Ломоносова, доцента кафедры финансовой стратегии Московской школы экономики МГУ им. М.В. Ломоносова И.В. Новиковой рассмотрены возможности автоматизации процессного управления на предприятии как эффективный инструмент повышения прозрачности управления, его открытости, что содействует снижению неустойчивости занятости.

В статье «Аутсорсинг домашнего труда в России: неустойчивость занятости в субстантивной экономике» к.э.н., старшего преподавателя кафедры управления человеческими ресурсами Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова В.Г. Квачева рассматриваются теоретические подходы к определению категории «домашний труд», выделяются виды домашнего труда и источники формирования прекаризованных форм данного вида занятости.

В статье «Состояние, масштабы и направления снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов в России» к.э.н., доцента кафедры Управления человеческими ресурсами ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» И.А. Шичкина анализируется текущая миграционная ситуация в России в разрезе трудовой мобильности населения, рассматриваются особенности правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в России. Также приводится приблизительная оценка численности неустойчиво занятых трудовых мигрантов в России и перспектив развития неустойчивой занятости данной категории и определяются приоритетные направления снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов в России.



В статье «Гибкие формы занятости как фактор неустойчивости рынка труда Казахстана» д.э.н., профессора кафедры «Маркетинг» Университета «Нархоз» (Республика Казахстан) С.Р. Есимжановой приведены результаты исследования о структурных составляющих гибких форм занятости и предложена авторская трактовка её родового признака, в основу которой положено отработанное рабочее время. Учитывая ориентировочные масштабы распространения такой формы занятости в Казахстане, высказано предположение об их негативном влиянии на формирование и функционирование рынка труда. В статье предложен ряд мер по минимизации угроз, которые представляет вынужденная гибкая занятость на устойчивость рынка труда.

Во втором подразделе экономической рубрики «Человеческий потенциал российских регионов» публикуется статья «Человеческий потенциал населения российских регионов: уровень и динамика развития (часть вторая)» к.э.н., г.н.с. ИСЭПН РАН Л.А. Миграновой, д.э.н., заведующей лабораторией проблем распределительных отношений ИСЭПН РАН М.С. Токсанбаевой, в которой даны теоретическая и инструментальная интерпретации основных компонент человеческого потенциала, базирующихся на его воспроизводственной структуре. В их состав включены демографическая составляющая, компоненты здоровья и образования населения, социально-культурная компонента. Для оценки человеческого потенциала предложены индикаторы каждой из его компонент, а также методика как покомпонентного, так и композитного расчёта оценок с помощью индексного метода. На основе полученных оценок определен уровень развития человеческого потенциала населения в регионах, что позволило провести их ранжирование по данному уровню и проанализировать направления его изменений в динамике, выявлены компоненты, которые сильно и слабо влияют на композитные оценки, а также специфика этого влияния по группам регионов.

В статье «Социальные факторы инновационного развития регионов» Л.Н. Ивановой-Швец анализируются основные социальные факторы, влияющие на инновационное развитие регионов. В статье дан анализ основных социальных факторов в динамике за последние 10 лет и определены основные проблемы, негативно влияющие на инновационное развитие регионов.

Рубрика «Социологические исследования» представлена работами, посвященными социологическим аспектам прекаризованной занятости.

В статье «Прекаризация – это не безработица, глупыш» доктора философии, профессора социологии Петера Херрманна проводится выявление недостатков существующей методологии социологии и перспективы альтернативных направлений методологии, определяется метод прекаризации в рамках меняющейся экономической формации.

В статье «Защита трудовых прав в условиях перехода к четвертой промышленной революции: пути преодоления неустойчивой занятости» научного сотрудника лаборатории проблем уровня и качества жизни ИСЭПН РАН М.А. Юдиной делается попытка оценить возможности профсоюзных организаций по сокращению неустойчивой занятости.

Рубрика «Научная жизнь» представлена обзором двух международных научных мероприятий: XXVIII экономический форум в Кринице-Здруй (Республика Польша) и 13-я ежегодная международная конференция Европейской сети мониторинга региональных рынков труда (EN RLMM): «Развитие навыков в изменяющемся мире труда: концепции, измерения и данные, применяемые на региональном и местном уровнях в мониторинге рынков труда в Европе» (Великобритания, г. Эксетер).

Рубрика «Правила по комплектности рукописей и их оформление для публикации в журнале «Уровень жизни населения регионов России» представлена требованиями, которые установлены в журнале при подготовке и оформлению статей.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Феномен прекаризованной занятости

Гибкая занятость путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда^{1?2}

Flexible Employment: the Way to Chaos or the New Model of the Labour Markets Stability

Получено 05.08.2018 Одобрено 18.08.2018 Опубликовано 08.10.2018 УДК: 331.5

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10022

БОБКОВ ВЯЧЕСЛАВ НИКОЛАЕВИЧ

доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, главный научный сотрудник научной школы «Управление человеческими ресурсами» Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
Email: bobkovvn@mail.ru

BOBKOV, VYACHESLAV NIKOLAYEVITCH

Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Head of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Studies of Population, Russian Academy of Sciences, Chief Research Worker of the Scientific School «Human Resource Management» at G V Plekhanov Russian University of Economics
Email: bobkovvn@mail.ru

Аннотация

Публикация посвящена поиску ответа на вопрос, прокладывает ли гибкая (нестандартная) занятость путь к глобальному хаосу в сфере занятости или к новой модели устойчивости рынков труда?

Объект исследования – работники, сгруппированные по условиям контрактных соглашений в пять профилей занятости.

Предмет исследования. Теоретическая сторона предмета исследования раскрывает трудовые отношения в стандартной и нестандартной формах занятости. Эмпирическая сторона предмета исследования характеризует особенности занятости в выборке работников, котируемой по полу, возрасту, проживанию (по федеральным округам) и положению в сфере труда, пропорциональной генеральной совокупности работников по данным Росстата.

Цель исследования состоит в том, чтобы на примере российской экономики охарактеризовать общее и особенное современных отношений занятости в различных ее профилях и предложить пути ее регулирования в интересах труда, капитала и государства.

Основные теоретические положения статьи раскрывают благоприятные возможности для роста и реализации трудового и предпринимательского потенциала работников вследствие повышения гибкости занятости, характеризуют проблемы, возникающие вследствие порождаемых ею утратой работниками трудовых и социальных гарантий. Основные эмпирические положения статьи характеризуют профили занятых работников, дифференцированные в зависимости от сочетания стандартных и нестандартных форм их занятости.

Результаты исследования выражаются в выработке предложений по реализации положительного потенциала гибкой занятости и ограничению ее негативных эффектов.

Ключевые слова: занятость; стандартная занятость; нестандартная гибкая занятость; профили занятости; неустойчивость занятости; социологический опрос; стабильность и нестабильность занятости.

Abstract

The article deals with searching a reply to whether a flexible (non-standart) employment leads to global chaos in the sphere of employment or to a new model of the labour market stability

The Object of the Study: workers grouped together in five employment structures according to the contract terms.

The Subject of the Study. The theoretic aspect of the subject reveals the labour relations in standard and non-standard forms of employment. The empiric aspect of the subject of the study describes the peculiarities of employment in selecting workers according to gender, age, residence (in federal okrugs) and status in the sphere of labour, proportional general totality of workers according to general totality of workers according for the Rosstat data.

The Purpose of the Study is taking Russian economy as an example to give common and specific characteristics of current employment relations in various structures and suggest the ways for regulating it in the interest of labour, capital and the state. The main theoretic aspects of the article show favorable opportunities for the growth and realizing the labour and business potential of workers as a result of increasing the flexibility of employment. Besides, they characterize the problems in consequence of the fact of losing labour and social guarantees of workers.

The Main Empiric Aspects of the Article defines the structures of employed workers, differentiated according to the combination of standard and non-standard forms of their employment.

The Results of the Study are focused on working out proposals for realizing the positive potential of flexible employment and reducing its negative consequences.

Keywords: employment; standard employment; non-standard flexible employment; employment structures; ups and downs in employment; sociology survey; employment stability and employment instability.

¹ Публикация подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ) в рамках выполнения научно-го проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

² В публикации представлен углубленный анализ результатов исследования, опубликованного в: Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. №2. С. 366-379.

Введение

В современной экономике работники становятся все более мобильными в пространственном и функциональном отношении. Быстрое развитие гибких форм занятости сопровождается значительным изменением трудовых отношений. Зарубежные и российские ученые, начиная 90-х годов XX столетия, широко исследуют данную проблематику.

Значительный вклад в развитие ее концептуальной основы и влияния на трансформацию современных обществ внесли Бауман З. [1], Бек У. [26], Болтански Л. и Кьяпелло Э. [8], Воско Л.Ф. [34], Каллеберг А. [30], Хепп Р. [32], Херрманн П. [31], Стэндинг Г. [22], Сеннет Р. [33], Ичхост В. и Тобсч В. [35], Гримшоу Д., Джонсон М., Рубери Дж. и Кейзер А. [27] и др. В качестве одной из наиболее актуально звучащих тем за рубежом является концепция т.н. «безопасной гибкости» (flexsecurity). Речь идет о стратегиях, направленных на усиление гибкости рынка труда, модернизацию его организации и трудовых отношений, связанных с безопасностью и социальной защитой наемных работников, равновесием между их производственной и частной жизнью, возможностью обучения и переквалификации в течение всей жизни; принятием мер по помощи уязвимым и обездоленным группам работников, присутствующим на рынках труда или испытывающим трудности при вхождении на них [Каргалова М.В.[13], О будущем..[15], Опыт...[16].

В России в 90-х и нулевых годах преобладали исследования, посвященные влиянию на занятость научно-технического прогресса и новых форм организации труда. Акцент в них делался на изучении новых организационных форм занятости. Достаточно глубокому анализу подверглись т.н. новые формы занятости, нестандартная занятость, гибкая занятость и другие ее аспекты, связанные с быстрым развитием гибкости рынка труда [Тимпельсон В., Капелюшников Р.[9], Капелюшников Р.И.[12], Колосова Р.П., Разумова О., Луданик М.В.[14], Синявская О.В. [21].

Социально-экономическая характеристика современного глобального капитализма, нестабильных форм занятости и высокой социальной дифференциации долгое время оставалась в тени т.н. «мейнстрима» в этой области исследований экономики и социологии труда. Разработки, посвященные нарушению капиталом и обслуживающим его интересы российским т.н. «либеральным» государством, трудовых и социальных прав работников, были немногочисленными [Бизюков П.В., 3; Бобков В.Н., 4; Бузгалин А.В., Колганов А.И., 9; Субетто А.И., 23 и ряд др.]. Социально-эконо-

мическая сторона последствий для работников развития гибкости рынков труда широко начала привлекать внимание российских исследователей с начала второго десятилетия XXI века. В этот период вклад в разработку проблем трансформации труда, а также российских особенностей неустойчивости занятости внесли: Бизюков П.В. [2], Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.И. [5], Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т.-О., Черных Е.А. [6], Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. [11], Горшков М.К., Тихонова [18], Санкова Л.В. [19], Сидорина Т.Ю. [20], Тощенко Ж.Т. [24], Шкаратан О.И. [25] и ряд др.

Большой интерес к нестандартной занятости и широкий спектр рассматриваемых вопросов является не только результатом восполнения пробелов ее осмысления в предшествующий период, но и обусловлен значительными особенностями формирования и развития российского рынка труда и занятости. Российский рынок труда формировался в результате разрушения СССР и продолжает испытывать на себе влияние остаточных последствий плановой экономики и сознания людей, которое было ею сформировано. Из-за этого российский рынок труда и сфера занятости имеют много особенностей, отличающих их от механизмов функционирования рынков труда и занятости стран, которые, в отличие от современной России, развивали рыночные отношения при переходе от менее к более развитым социально-экономическим формациям (цивилизациям).

Вследствие быстрого развития научно-технической революции 4.0. и ее влияния на содержание и организацию труда и занятости, не достаточны для полноценного анализа современных форм занятости показатели и индикаторы ее измерения. Это относится к тем из них, которые предложены Международной организацией труда, например, индикаторы «достойного труда» [Юан, 28; ILO, 29], а также Росстатом, особенно, в части характеристики занятости в неформальном секторе экономики [Рабочая сила...17] и др.

В данной статье представлены результаты социологического анализа, направленные на расширение социологических исследований занятости, применение социологических индикаторов для выявления группировок работников по отношению к занятости, оформленной различными типами контрактных отношений.

Актуальность исследования состоит в выявлении особенных проблем в различных профилях занятости в качестве основания для выработки дифференцированных подходов к ее регулированию в современных условиях.

Гипотеза представленного исследования состоит в том, что группировки работников по типу контрактных отношений, позволяют выявить существенные различия в их занятости, значительные особенности в их демографических, экономических и поведенческих характеристиках и предложить меры, направленные на регулирование занятости.

Научная новизна исследования состоит в том, что его результаты позволяют комплексно оценивать социально-экономическое положение работников в занятости на основе особенностей контрактных соглашений, условий труда, демографических и поведенческих характеристик и рекомендовать дифференцированные меры регулирования их занятости

1. Теория

Международная организация труда (МОТ) связывает современные трансформации в сфере труда с такими характеристиками экономики и сферы труда как «неформальная экономика», «нестандартные формы труда», распространение гибких, краткосрочных и переходных форм занятости, когда работники будут всё более мобильными в пространственном и функциональном отношении.

Гибкие формы занятости характеризуют рост разнообразия возможностей для более полного использования способностей людей, их человеческого потенциала и преодоления ограничений стандартной занятости. Удаленные (периферийные) рынки труда могут использовать возможности революции 4.0 за счет расширения базы вакантных рабочих мест, а также привлечения подходящих сотрудников с помощью дистанционной занятости, подключаясь к глобальной цепочке создания стоимости.

Рост сложности рынков труда и разнообразия форм занятости создает предпосылки для повышения ее эффективности, развития и реализации трудового и предпринимательского потенциала работников, роста производительности труда; многократно усиливает естественный человеческий интеллект для роста связности рынков труда, экономик и обществ, сохранения управляемости социоприродных систем на всех уровнях деятельности людей.

Положительный потенциал развития гибкой занятости может быть реализован при своевременном изучении данного явления, модернизации системы образования, подготовки и переподготовки кадров, адаптации нормативно-правовой базы.

В то же время в гибких формах занятости повышаются риски замены прочных социальных сетей, вытекающих из стабильных трудовых от-

ношений, на ситуации, в которых отдельные лица становятся изолированными, неуверенными и отчужденными. Международная организация труда связывает это с «неформальной экономикой», «нестандартными формами труда», краткосрочными, переходными формами занятости, пространственной и функциональной мобильностью работников.

Нестандартная занятость всё больше приобретает характеристики неустойчивой занятости (*precarity of employment*), проявляющей себя как **вынужденная занятость**, сопровождающаяся утратой работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей и заменой их нестандартной занятостью в формальной или теневой экономике (неформальная занятость), или временной незанятостью. Элементы неустойчивой занятости всё больше проникают и в сферу трудовых отношений, регулирующих стандартную занятость.

Неустойчивая занятость порождает стрессовые и, даже, патологические процессы в психике людей, вследствие низких уровня и качества жизни, сдерживания рождаемости, огромных масштабов трудовой миграции, этно-культурных, религиозных и других **влияний на неустойчивость трансовых обществ и всей системы мировых отношений**.

Это одна из проблемных областей современных общественных отношений, обостряющаяся вследствие современной научно-технической революции, глобализации всемирных связей во всех областях и их использования в интересах трансовых и мирового капиталов.

Прокладывает ли гибкая (нестандартная) занятость путь к глобальному хаосу в сфере занятости или к новой модели устойчивости рынков труда? Противоречивые многообразные взаимосвязи революции 4.0. и развития сферы труда и общества в условиях капиталистической глобализации это огромный **вызов человечеству**. Его последствия во многом определяют будущее.

2. Методы и данные

По специально разработанной анкете проводился опрос в интернет населения России в возрасте от 15 до 72 лет. Выборка составила 1002 респондента и была квотирована по полу, возрасту, региону проживания и положению на рынке труда, и соответствовала Генеральной совокупности данной возрастной группы населения Российской Федерации¹.

¹ В разработке анкеты, организации опроса и первичной обработке полученных результатов принимал участие к.с.н. В.Г. Квачев

Был проанализирован общий массив тех работников из выборки, кто трудоустроен официально и неофициально по найму и не по найму (678 респондентов), составивших 67,7% от общего количества опрошенных. В эту группу отнесены те респонденты, кто на вопрос о статусе на рынке труда выбрал ответы «трудоустроен официально по найму (в том числе временно отсутствует на работе из-за болезни, отпуска) / «работаю на себя» и «работаю по найму без оформления / на себя неофициально, без юридической регистрации».

Затем, исследуемая группа была разделена на пять профилей, которые были сформированы по типу контрактных отношений по мере возрастания неустойчивости занятости при переходе к профилю с большим номером. К первому профилю (№1, 200 респондентов) были отнесены работники со стандартной занятостью: официальным прямым бессрочным контрактом и работники, заключившие срочные контракты со стажем от 1 года и более, удовлетворенные условиями выполнения контрактов. Профиль №2 (273 респондента) составили работники с такими же условиями контрактных соглашений, но неудовлетворенные их выполнением работодателями. К Профилю №3 (192 респондента) были отнесены работники, имеющие официальные контракты, отличающиеся от стандартной занятости: работающие по субподряду, по агентскому контракту, на условиях фиктивной самозанятости, и др. Неформально занятые работники (102 респондента) на условиях неофициального (теневого) трудового договора с работодателем или являющиеся не зарегистрированными индивидуальными предпринимателями, были отнесены к профилю №4. Для характеристики особенностей условий занятости представителей всех выше названных групп из числа работников с низкими значениями доходов от занятости, составлявшими менее 2/3 медианного дохода, был сформирован профиль №5, включивший 123 респондента.

Изначально первая группа работников формировалась из лиц со стандартной занятостью (№1) с высокой защищенностью трудовым договором прав и гарантий трудоустроенных и надлежащего соблюдения работодателем условий трудового договора (100% работников). Последующие группы (№2-4) формировались по мере снижения степени этих характеристик занятости и роста несоблюдения трудовых прав или крайней уязвимости в трудовых отношениях, и незначительных или многочисленных нарушений условий трудового договора. В группах № 2-3 эти характеристики составляли, соответственно, 80,2 и 74,7; 97,3 и 93,5; в группе №4, включающей

занятых в неформальной (теневой) экономике, негативные значения индикаторов изначально составляли 100%. Значения негативных индикаторов в группах №2-4 превышали их уровень в целом по всем занятым (41,0 и 38,0).

3. Полученные результаты

Представлены в разрезе трех характеристик занятости: 3.1. Гендерных, возрастных и образовательных; 3.2. Условий труда и 3.3 Степени неустойчивости занятости.

3.1. Гендерные, возрастные и образовательные характеристики работников

Эти характеристики с учётом их особенностей в различных профилях занятости подробно рассмотрены в ранее опубликованной статье [Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. [7]]. В данной публикации мы лишь подчеркнем, что в гендерном аспекте в профиле №1 устойчивые отношения занятости способствовали значительному преобладанию женщин по сравнению с мужчинами. По мере роста неустойчивости занятости при переходе от занятости в профиле №1 к профилю №4 соотношение женщин и мужчин поменялось и работники-мужчины стали преобладать над работницами-женщинами. Это свидетельствовало о том, что риски неустойчивости занятости больше брали на себя мужчины, пытаясь реализовать её краткосрочные выгоды: большую гибкость, возможность дополнительной занятости, и соответственно, дополнительных доходов от нескольких источников занятости, повышение доходов при низкооплачиваемой занятости за счет неуплаты налогов и страховых платежей в теневой экономике и ряд др. Это, особенно, выявилось в профиле №5, сформированном из занятых в профилях №1-4 по критерию низкооплачиваемой занятости, в котором значительно преобладали женщины. В отношении возрастного критерия среди занятых выявилась тенденция возрастания удельного веса молодежи (15-29 лет) и лиц в наиболее творческих возрастах (30-49 лет) при переходе от стандартной занятости в профилях №1 и №2 к нестандартной занятости в профилях №3 и №4. Это может означать, что, с одной стороны, молодежи труднее «пробиться» в профили со стандартной занятостью, а, с другой стороны, может характеризовать молодежь как социально-демографическую группу работников, наиболее склонных к риску в надежде более полно реализовать свои способности в гибких и более неустойчивых нестандартных формах занятости. Состав работников профиля №5 с низкооплачиваемой занятостью показал, что в ней более

других представлены молодежь и старшие возрастные группы работников, что свидетельствовало, что надежды значительной доли занятой молодежи на получение более высоких доходов в гибких формах занятости не оправдывались и она являлась одной из наиболее уязвимых категорий работников. Образовательный критерий распределения работников по профилям занятости выявил снижение лиц с высшим профессиональным образованием при переходе от стандартной к нестандартным формам занятости. Это означало, с одной стороны, заинтересованность работодателей в закреплении высокообразованных работников в стандартных формах занятости, а с

другой стороны, выявило, что при возможности выбора типа контрактных отношений, высококвалифицированные работники менее шли на риски, связанные с гибкими формами занятости, вследствие неурегулированности в последних их трудовых и социальных прав.

3.2. Характеристики условий труда работников

Условия труда работников изучались по длительности их рабочей недели, по уровню доходов от занятости и доступу к механизмам социальной защиты.

По длительности рабочей недели распределение работников представлено в Таблице 1.

Таблица 1

Длительность рабочей недели в часах на основном месте работы (% от общего числа трудоустроенных, за исключением отказавшихся отвечать на вопрос, N=628)

	Сколько часов в неделю Вы работаете на основном месте занятости?						
	менее 9	9-15	16-20	21-30	31-40	41-48	более 48
В целом по трудоустроенным	7,0	7,0	3,0	5,0	43,0	20,0	15,0
Профиль 1	7,0	3,5	3,0	5,5	53,0	23,0	5,0
Профиль 2	4,8	7,0	1,8	3,7	44,0	20,1	18,7
Профиль 3	3,2	7,0	3,7	4,3	34,8	23,0	24,0
Профиль 4	13,8	15,5	1,7	6,9	25,9	12,1	24,1

Как оказалось, в целом по всем трудоустроенным самая значительная их доля (43%) работала в рамках стандартной рабочей недели – 31-40 часов. Более трети респондентов (35%) работали 41 и более часов. Менее 30 часов работали 22% опрошенных.

Профиль №1 характеризовался наибольшим удельным весом работающих в рамках стандартной рабочей недели – 31-40 часов (53,0%) и наименьшей долей работавших 41 и более часов (28,0%). Удельный вес работавших менее 30 часов составлял 19,0%. Тем не менее, в этой группе две подгруппы работников, составлявшие 47%, имели условия труда с чрезмерной и недостаточной занятостью, закладывающей предпосылки её неустойчивости, особенно, в сочетании с низким уровнем доходов от занятости.

По мере перехода к профилям №№2-3 с наращиванием характеристик неустойчивости занятости снижалась доля работников со стандартной рабочей неделей, составлявшая соответственно, 44,0% и 34,8%.

Наоборот, росли доли чрезмерно занятых (38,8 и 47,0). Доли недостаточно занятых работников составляли, соответственно, 17,3 и 18,2,

что, примерно, соответствовало значению этого индикатора у работников Профиля №1 с наиболее выраженными характеристиками стандартной занятости. Отличительной особенностью занятости работников, отнесенных к Профилю №4 с теневогой занятостью являлись значительно меньшая доля работников со стандартной рабочей неделей (25,9%) и значительно более высокая доля работников с недостаточной занятостью менее 30 часов в неделю, составлявшая 37,9%. Характеристики чрезмерной занятости в этой группе работников составляли 35,2%, что было меньше доли чрезмерно занятых у работников, отнесенных к Профилю №2 и, особенно, к Профилю №3.

Выявить причины работы по графику неполного рабочего времени отдельно в каждом профиле занятости не удалось из-за недостаточной представительности количества респондентов в каждом из профилей занятости, поэтому этот анализ был проведен в целом по всему массиву выборки. Выявлены 4 группы причин работы по графику неполного рабочего времени: 1) это устраивает работника и работодателя – 57%; 2) по причинам, не зависящим от работника и работодателя – 21%; по инициативе работодателя – 18%

и 4) по заявлению работника – 4%. Из приведенных ответов следует, что в большинстве случаев гибкое время работы устраивает обе стороны трудовых отношений. Однако, в случаях разногласий сокращение рабочего времени по инициативе работодателей (18%) более чем в 4 раза превышает аналогичные инициативы работников (4%).

Распределение работников по уровню доходов от занятости и доступу к механизмам социальной защиты подробно охарактеризовано в ранее опубликованной статье [Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. [7]]. Здесь лишь подчеркнем, что у работников профиля №1, доля получающих доходы ниже 10000 руб. в месяц¹, была наименьшей (2,5%). Для сравнения, в целом по выборке доля низкодоходных работников составляла 19,6% или 7,0% от общей их численности. Ниже, чем в профилях №№2-4, была и доля работников, получавших доходы менее 15000 руб. в месяц (17,5%). Это характеризовало более высокую социальную защищенность работников в профиле №1.

По мере перехода в профили №2-4, с возрастанием неустойчивости занятости, доля низкодоходных работников росла и составляла в Профиле №2 – 19,1% (в т.ч. ниже 10000 руб – 8,1%), а в Профиле №3 – 24,0% (в т.ч. 10,7% ниже 10000 руб.). Это свидетельствовало о том, что возрастание неустойчивости занятости проявляется в увеличении доли низкодоходных работников, и, особенно, в увеличении доли работников с доходами от занятости ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Обследование выявило, что в Профиле №4, который составляют неформально занятые работники с наиболее высокой прекаризацией занятости, доля низкооплачиваемых работников (22,4%, в т.ч. 6,9% ниже ПМтр) оказалась выше, чем у работников в Профилях 1 и 2, но ниже, чем у работников Профиля №3 (24,0). В связи с этим, можно предположить, что в Профиле №4, находящемся в теневой экономике, у работодателей, не перечисляющих подоходный налог и страховые платежи, общий фонд выплаченных заработной платы и доходов является более высоким применительно к одинаковой численности занятых, а его распределение является более равномерным, по сравнению с Профилем №3, характеризующем часть формальной экономики с высокими рисками неустойчивости занятости. Это, а также меньшая доля работников с чрезмерной занятостью, является стимулом для части работников формальной экономики с высокими рисками неустойчивости занятости для занятости в «теневой» экономике.

¹ Прожиточный минимум трудоспособного населения в 3-м кв. 2016 г. составлял 10678 руб. Данные Росстата за 3-ий кв. 2016 г.

Ограничения и нарушения в доступе к механизмам социальной защиты: задержка заработной платы более чем на 5 рабочих дней более одного раза за год, выход по просьбе руководства в отпуск за свой счет длительностью более месяца, постоянная или временная работа без оформления трудовых отношений, неофициальные выплаты части заработной платы из наличной выручки и необходимость возврата части выплаченной заработной платы, неоплата больничного листа и очередного отпуска менее всего были свойственны для работников профиля №1 со стандартной занятостью.

Распространенность нарушений в этой области значительно масштабнее проявлялась по отношению к работникам, занятым в профилях №2 и 3, и, особенно в Профиле №4.

Самооценка своего материального положения была наиболее благоприятной у работников профиля №1. Большинство из них отнесло себя к 3 и 4 позиции шкалы (84,0%), при этом доля респондентов 4-ой позиции шкалы была заметно выше (47,0%). 6% из них отнесли себя к самой высокой, пятой шкале: «Мы можем себе позволить практически всё: продукты питания, одежду, бытовую технику и электронику, машину, квартиру, дачу». Их доля была значительно выше, чем в других профилях занятости. Доля работающих, находящихся в крайне низких позициях по самооценке благосостояния в Профиле №1 (две нижние позиции), составила – 10,0%, что значительно ниже по сравнению с занятыми в других профилях. Полагаем, что на такие самооценки повлияли не только более высокие доходы, получаемые в условиях стандартной занятости, но и стабильность получаемых доходов и возможность доступа к социальным гарантиям от занятости.

Работники других профилей с более высокими рисками неустойчивости занятости давали более скромные самооценки своего материального положения. К 3-ей и 4-ой позиции шкалы самооценок себя отнесли: в Профиле №2 – 77,7% , в Профиле №3-75,5%, в Профиле №4 – 73,5% работников. При этом в профилях №2 и №3 у работников преобладало позиционирование на третьей, более низкой, шкале самооценок. Наоборот, доля оценивших себя на низких позициях шкалы самооценок (1 и 2) росла по мере повышения рисков неустойчивости занятости. Их удельный вес составил у работников Профиля №2 – 21,3%, Профиля №3 – 22,4%, а у работников Профиля №4 – 24,5%. В пятую позицию шкалы самооценок себя поставили, соответственно, 1,0%, 2,1% и 2,0%, что значительно ниже, чем самооценки на этой позиции шкалы у работников в Профиле №1.

3.3. Степень нестабильности занятости

Характеризовалась индикаторами вероятности увольнения с основного места работы и поиска места новой основной занятости и возможностей приработка на дополнительной работе.

Вероятность увольнения в целом по выборке повышалась с увеличением продолжительности занятости. Оценка вероятности увольнения у работников со стандартной занятостью, сосредоточенных в Профиле №1, была значительно ниже, чем в среднем по массиву. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3-5 позиции) в период до года работы составили от 1% до 10% с возрастанием после 6-ти месяцев работы, кроме позиции 5 (наиболее высокая вероятность увольнения).

В других профилях занятости средние и высокие ожидания (позиции 3-5) увольнения в период до года работы составили: у работников Профиля №2 – от 8,4% до 14,7%, в Профиле 3 – 9,4% до 19,8%. У работников «теневой» экономики в Профиле 4 средние и высокие ожидания увольнения в течение первого года работы составляли – от 3,9% до 15,7%, т.е. были ниже, чем у работников формальной экономики с высокими рисками прекаризации в профиле №3. Это также являлось, на наш взгляд, одной из причин занятости в неформальной экономике.

В Профиле №5, в котором были сосредоточены низкооплачиваемые работники, средние и высокие вероятности увольнения в течение первого года работы составляли от 8,7% до 21,4%, т.е.

в целом имели более высокую вероятность, что было связано, по всей видимости, как с неудовлетворенностью самими работниками, так и с неудовлетворенностью результатами их занятости работодателями.

Поиск трудоустроенными работниками дополнительных занятости и дохода чаще всего свидетельствовал о неудовлетворенности текущим местом работы (Таблица 2). В целом по выборке, большинство работников (56,0%) не прекращали поиски занятости, даже будучи трудоустроенными.

Для работников со стандартной занятостью, относящихся к Профилю №1, удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу, был наиболее низким и составлял 35,5%.

Для сравнения, у работников, относящихся к профилям №2-3 этот индикатор составлял, соответственно, 64,5% и 73,4%. У работников «теневой» экономики в Профиле №4 удельный вес продолжающих искать работу был ниже, чем у работников профиля №3, находящихся в формальной экономике с высокими рисками прекаризации занятости и составлял 65,7%. Это также наводит на мысль о том, что высокие риски потери работы (заработка) у работников Профиля №3 побуждали часть из них уходить в «тень». У низкооплачиваемых работников Профиля №5 удельный вес продолжающих искать работу был сопоставим с работниками профилей №2 и №4 и составлял 64,3%. Это вполне объяснимо их неудовлетворенностью заработком.

Таблица 2

Поиск работы среди трудоустроенных (% от числа трудоустроенных N=678)

	Продолжаете ли Вы искать стабильную и удовлетворяющую Вас работу, будучи занятым?					
	В целом по трудоустроенным	Профиль 1	Профиль 2	Профиль 3	Профиль 4	Профиль 5
Да	56,0	35,5	64,5	73,4	65,7	64,3
Нет	44,0	64,5	35,5	26,6	34,3	35,7

Выявить причины поиска работы во время занятости в каждом из профилей не представлялось возможным из-за их недостаточных размеров выборки в этом аспекте. В целом эти причины чаще всего были связаны с надеждами работников найти более высокую заработную плату (75%), поиском приработка (25%) или нестабильностью имеющегося места работы (176%) [Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В., 7].

Заключение

1. Профиль №1. Характеристики занятости работников этого профиля существенно отличались от других профилей: охват стандартной рабочей недели наибольшей доли работников (53,0%, в целом по работникам – 43,0%); наименее высокие уровни неполной и чрезмерной занятости (19% и 28%, в целом по работникам – 22,0 и 35,0%); более высокий уровень трудовых доходов (доля наименее оплачиваемых (ниже ПМтр.) со-

ставляла 4,6%, по всем работникам – 8,8%), хотя в целом распределение их по уровню трудовых доходов не носило кардинальных различий от работников других профилей); наименьший удельный вес работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты, хотя и в условиях стандартной занятости элементы её неустойчивости тоже имелись; более благоприятные самооценки своего материального положения. Большинство работников этого профиля отнесло себя к 3 и 4 позиции шкалы самооценок (84,0%, в целом по работникам – 79,1%); наиболее низкая вероятность увольнения при занятости до одного года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3-5 позиции) в период до года работы составили от 1% до 10%, в целом по работникам – от 5% до 15%; наиболее низкий удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу (35,5%, в целом по работникам – 56%).

Необходимо найти способы облегчения барьеров входа в этот профиль мужчин, молодежи, лиц наиболее активного трудового возраста (30 – 50 лет) для того, чтобы сегмент стандартной занятости демонстрировал свои несомненные преимущества в условиях гендерного равенства занятости, а также для работников всех возрастов. Предстоит также ответить на вопрос, является ли его суженное воспроизводство результатом недостатков в управлении занятостью или объективной тенденцией, обусловленной развитием гибких форм занятости?

2. Профиль №2. Работников, входящих в этот профиль, отличало от работников, составлявших профиль №1 нарастание неустойчивости занятости, обусловленное нарушениями работодателями условий трудовых договоров, их несоответствием реальным трудовым отношениям и, обусловленной этим, неудовлетворенностью работников своей занятостью (недостаточную защиту договором трудовых прав и надлежащее соблюдение тех прав, которые предусмотрены договором, отметили 65,9% и 23,1%, в целом по работникам эти индикаторы составляли 34% и 60%). Хотя в целом никаких принципиальных отличий от условий занятости работников в профиле №1 здесь не наблюдалось. В этом профиле наблюдалось снижение доли работников, охваченных стандартной рабочей неделей (44,0%, в целом по работникам – 43,0%), рост гибкости занятости (уровни неполной и чрезмерной занятости составляли 16,3% и 38,8%, в целом по работникам – 22,0 и 35,0%); более высокое представительство работников, получающих низкие трудовые доходы (9,6% доля работников с доходами ниже ПМ тр., в целом по работникам –

8,8%); наблюдался рост удельного веса работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты, хотя значения этих индикаторов находились на более низком уровне, чем в целом по работникам (неуплата налогов и страховых сборов – 5,1%, неоплаченные больничные листы – 6,6%, неоплаченные отпуска – 5,5%, в целом по работникам значения этих индикаторов составили 12,0%, 15,0% и 15,6%); самооценки своего материального положения ухудшились (к 3 и 4 позиции шкалы самооценок себя относил 77,7%, в целом по работникам – 79,1%); наблюдался рост вероятности увольнения при занятости до одного года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3-5 позиции) в период до года работы составили от 8,4% до 14,7%, в целом по работникам – от 5% до 15%. Однако все эти, казалось бы, не очень значительные подвижки в сторону роста индикаторов неустойчивости занятости выражались в том, что удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу значительно вырос (64,5%, в целом по работникам – 56,0%). По сравнению с работниками, составлявшими Профиль №1 этот рост составил почти в два раза.

Необходимо ответить на вопрос, является ли рост индикаторов неустойчивости занятости у работников, составляющих профиль №2, результатом роста гибкости занятости, вследствие попыток работодателей ввести ее элементы при сохранении формальных требований стандартной занятости? Платой за расширение в этом профиле представительства молодежи, лиц в наиболее активном трудовом возрасте является сокращение удельного веса работающих в условиях стандартной рабочей недели, рост гибкости занятости, рост у работодателей необходимости и возможностей ослабления требований к трудовому договору и вытекающих из этого роста текучести кадров и индикаторов неустойчивости занятости. От ответа на этот вопрос зависят возможные трансформации трудового законодательства и будущий образ Профиля №2.

3. Профиль №3. Изменения в характере занятости работников, отнесенных к этому профилю, носят принципиальный характер. В отличие от работников, входящих в профили №1-2, к профилю №3 отнесены работники т.н. нестандартных форм занятости. Это работники, имеющие официальные контракты, но занятые не на условиях бессрочных трудовых договоров или срочных, но длительных контрактов, а нестабильно работающие в условиях дистанционной занятости, по субподряду, по агентскому контракту, фиктивной самозанятости, гражданско-правовым договорам и др. новым формам занятости.

Основные отличия положения работников Профиля №3 от профилей №№1 и 2 состоят:

а) в резком уменьшении доли работников, у которых трудовой договор обеспечивает защиту трудовых прав и, по отношению к которым, работодатели надлежащим образом его соблюдали (1,8% и 2,4%, в целом по работникам эти индикаторы показывали значения 46,0% и 60,0%. У работников в Профиле №2 они составляли 12,5% и 23,1%);

б) в значительном сокращении доли работников со стандартной продолжительностью рабочей недели и повышении напряженности занятости, выраженной в заметном увеличении сверхнормативных часов работы (34,4% и 47,0%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 43,0% и 35,0%, у работников Профиля №2 они были 44,0% и 38,8%).

Подводя итоги характеристикам контрактных соглашений, условий занятости и ее нестабильности у работников, отнесенных к Профилю №3, необходимо подчеркнуть, что среди них наблюдался наиболее высокий удельный вес работников, получающих низкие трудовые доходы, широко были распространены нарушения их прав доступа к механизмам социальной защиты (неуплата налогов и страховых сборов – 7,8%, неоплаченные больничные листы – 9,4%, неоплаченные отпуска – 8,3%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 12,0%, 15,0% и 15,6%); наблюдались наиболее низкие самооценки своего материального положения (к 3 и 4 позиции шкалы самооценок себя относилось 75,5%, в целом по работникам – 79,1%); более, чем в других профилях занятости, росла вероятность увольнения при занятости до одного года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3-5 позиции) в период до года работы составляли от 9,4% до 19,8%, в целом по работникам – от 5% до 15%. Все эти подвижки в сторону роста индикаторов нестабильности занятости выражались в том, что удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу, был очень высок (73,4%, в целом по работникам – 56,0%).

Российское трудовое законодательство в настоящее время не настроено на эффективное регулирование занятости в официально оформленных нестандартных формах занятости. Актуальной задачей является трансформация трудового, гражданского и другого законодательства, которая позволяла бы в условиях нестандартной и гибкой занятости, характерной для занятости работников этого профиля, обеспечить соблюдение их трудовых и социальных прав.

4. Профиль №4. Работников, входящих в этот профиль, объединяет с работниками Профи-

ля №3 в формальной экономике то, что обе эти группы заняты в нестандартных новых формах занятости. Отличие состоит в том, что работники, объединенные в Профиль №4, заняты в неформальной (теневой) экономике. Это изначально означает ущемление их основных трудовых и социальных прав и обрекает их на прекаризованную занятость. В этой связи необходимо ответить на вопрос, почему, несмотря на многочисленные меры, принимаемые органами государственного и муниципального управления, по выводу этой занятости из «тени» она продолжает расти?

На наш взгляд, это обусловлено как раз развитием нестандартных форм занятости (а это объективный процесс), в которых государство не научилось обеспечивать трудовые и социальные права работников в формальной (легальной) экономике в т.н. новых гибких формах занятости. Выше это было показано при характеристике экономического и социального положения работников, отнесенных к Профилю №3. В этих условиях занятость в теневой экономике является, хотя и вынужденной, но нередко, более привлекательной для работника и работодателя. Решения работника, судя по результатам опроса респондентов, могут быть мотивированы следующим.

Во-первых, условия труда у работников, отнесенных к Профилю №4, выражались в более низком уровне бедности (9,07%, в целом по занятым этот индикатор составил 8,76%, а у работников в Профиле №3 уровень бедности был наиболее высоким – 12,56%). Уход работодателей в Профиле №4 от уплаты подоходного налога и страховых платежей, позволял обеспечивать работникам более высокие доходы и снижать бедность.

Во-вторых, гибкость занятости у работников этого профиля проявлялась не только в значительном сокращении стандартной продолжительности рабочей недели (25,9%, в целом по работникам этот индикатор составил 43,0%), но и высокой доле работников с сокращенной рабочей неделей (37,9%, в целом по занятым этот индикатор составил 22,0%, а у работников Профиля №3 – 18,2%). Последние больше вынуждены были перерабатывать (47,0%, а в Профиле №3 – 36,2%). Видимо, не случайно, в составе работников этого профиля высокой была доля работников с общим и полным средним образованием (18,6%, в целом по работникам их удельный вес составил 7,5%, а в Профиле №3 – 4,7%). Таким образом, молодежная младшая возрастная группа работников нашла в теневой экономике нишу для своей занятости, поскольку гибкая неполная занятость позволяла им продолжать учебу и реализовывать иные жизненные планы. Не случайно, удельный вес молодежи

в этом профиле был наиболее высоким (28,4%, в целом по работникам этот индикатор составлял 25,7%, а в Профиле №3 – 27,1% (там тоже формы занятости были гибкими).

В-третьих, вероятность увольнения работников в рассматриваемом Профиле №4 в течение первого года работы имела более низкие значения, по сравнению с работниками Профиля №3 (от 3,9 до 14,7%, в целом по работникам этот индикатор составлял от 5,0% до 15,0%, а у работников в Профиле №3 – его значение было заметно выше – от 9,4 до 19,8%). Удельный вес работников Профиля №4, ищущих работу при ее наличии, был меньше, чем у работников Профиля №3 (65%, в целом по работникам этот индикатор составлял 56,0, а у работников Профиля №3 он имел удельный вес 73,4%).

5. Профиль №5. Рассмотрение занятости в этом профиле позволило выявить наиболее социально уязвимые группы работников: женщины, молодежь, лиц старшей возрастной группы.

6. Выявленные признаки роста неустойчивой занятости, сопровождающие рост ее гибкости, их особенности в каждом из сформированных профилей работников, различия в их демографиче-

ских, возрастных, образовательных и экономических характеристиках требует принятия решений по ограничению неустойчивой занятости, непосредственно влияющей на стабильность общественных систем.

Ответ на вопрос, прокладывает ли гибкая (нестандартная) занятость путь к глобальному хаосу в сфере занятости или к новой модели устойчивости рынков труда зависит от того, смогут ли власть, бизнес, общественные объединения работников и организации гражданского общества использовать положительное влияние гибкой занятости и ограничить её отрицательное влияние? Для этого необходимо повысить управляемость развитием экономики и общества, кардинально перестроить систему образования, подготовки и переподготовки кадров, сформировать новые механизмы финансово-кредитной и налогово-бюджетной политики, новые модели социальной защиты работников и новую нормативно-правовую базу регулирования рынков труда и занятости в условиях современной и будущих научно-технических революций, найти адекватные пути гармонизации социо-природных систем.

Список литературы

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005.
2. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. 152 с.
3. Бизюков П., Ляпин А., Шеришуква Л., Нойнхейффер Г. Неустойчивая занятость и её последствия для работников, цикл брошюр по проекту «Экономическая экспертиза для работников». М.: ЦСТП, 2007.
4. Бобков В.Н. (рук. авт. колл.) Уровень и качество жизни населения в современной России. М.: ВЦУЖ, 2007. 718 с.
5. Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. М.: ТЭИС, 2014. 96 с.
6. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011, №5, с. 13-25.
7. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. №2. С. 366-379.
8. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2011. (7)
9. Бузгалин А. В., Колганов А. И. Глобальный капитал. М: Едиториал УРСС, 2004. 512 с. (8)
10. Гимпельсон В., Капелюшников Р. 2005. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05, 2005, с. 36. (9)
11. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала. //Вестник института социологии. 2016, №3(18), с. 57-69. (10)
12. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06. М.: ГУ

References

1. Bauman Z. Individualizirovannoe obshchestvo. M.: Logos, 2005.
2. Bizyukov P.V. Praktiki regulirovaniya trudovykh otnoshenij v usloviyah neustojchivoj zanyatosti. — M.: ANO «Centr social'no-trudovykh prav», 2013. — 152 s.
3. Bizyukov P., Lyapin A., Shershukova L., Nojnheffer G. Neustojchivaya zanyatost' i ee posledstviya dlya rabotnikov, cikl broshyur po proektu «Ekonomicheskaya ekspertiza dlya rabotnikov». M.: CSTP, 2007
4. Bobkov V.N. (ruk. avt. koll.) Uroven' i kachestvo zhizni naseleniya v sovremennoj Rossii. — M.: VCUZh, 2007. — 718 s.
5. Bobkov V.N., Veredyuk O.V., Kolosova R.P., Razumova T.O. Zanyatost' i social'naya prekarizaciya v Rossii: vvedenie v analiz. — M.: TEIS, 2014. — 96s.
6. Bobkov V.N., Chernyh E.A., Aliev U.T., Kuril'chenko E.N. Neustojchivost' zanyatosti: negativnye storony sovremennykh social'no trudovykh otnoshenij // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2011, №5, s. 13-25.
7. Bobkov V.N., Kvachev V.G., Novikova I.V. Neustojchivaya zanyatost' v regionax Rossijskoi Federazii: rezultati soziologicheskogo issledovaniya //Ekonomika regiona.. 2018. №2. P. 366-379.
8. Boltanski L., K'yapello E. Novyj duh kapitalizma. — M.: Novoe literaturnoe obozrenie, 2011.
9. Buzgalin A.V., Kolganov A.I. Global'nyj kapital — M: Editorial URSS, 2004. — 512 s.
10. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. 2005. Nestandartnaya zanyatost' i rossijskij rynek truda. Preprint WP3/2005/05, 2005, — s. 36
11. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Rossijskij prekarjat: problemy nakopleniya chelovecheskogo kapitala. //Vestnik instituta sociologii. 2016, №3(18), s. 57-69
12. Kapelyushnikov R.I. Nestandartnye formy zanyatosti i bezraborticy v Rossii. Preprint WP3/2004/06. — M.: GU VShE, 2004

- ВШЭ, 2004. (11)
13. *Kargalova M.V.* Европейская социальная модель <http://rudocs.exdat.com/docs/index-125313.html> (12)
 14. *Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В.* Формы занятости населения в инновационной экономике. Учебное пособие. М.: МАКС Пресс, 2008. с. 256. (13)
 15. О будущем европейской социальной модели <http://do.gendocs.ru/docs/index-238535.html?page=6/> (14)
 16. Опыт становления Европейской социальной модели в контексте повышения эффективности социальной политики в России. <http://www.pandia.ru/text/77/203/77369.php> (15)
 17. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат.сб./Росстат. М., 2016. (16)
 18. Российское общество и вызовы времени. Книги 1-5/ [М.К. Горшков и др.], под ред. М.К. Горшкова. М.: Весь Мир, 2015-2017. (17)
 19. *Санкова Л.В.* Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации. Уровень жизни населения регионов России. 2014, №4 (194), С. 44-53. (18)
 20. *Сидорина Т.Ю.* Цивилизация труда: заметки социального теоретика. СПб.: Алетейя, 2014. 400 с. (19)
 21. *Синявская О.В.* Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. М.: Пома-тур, 2005. (20)
 22. *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014, 328 с. (21)
 23. *Субетто А.И.* Критика «экономического разума: Научная монография. СПб. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2008. 508 с. (22)
 24. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015, №6, с. 3-13. (23)
 25. *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. 99-11. (24)
 26. *Beck U.* Brave New World of Work. Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000. (25)
 27. *Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery and Arjan Keizer* Reducing Precarious Work Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. UK. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester. 2016 <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf> (26)
 28. *Evans J. Euan G.* (2009) Moving from precarious employment to decent work / John Evans, Euan Gibb. International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). - Geneva: ILO. (27)
 29. ILO. (2012) Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office. First edition. - Geneva: ILO, 2012. (28)
 30. *Kalleberg A.L.* Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 2009, VOL. 74 (February: 1-22) (29)
 31. Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann, Peter; Kalaycioglu, Sibel (Eds.) Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011 (30)
 32. Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation) / ed. by Rolf-Dieter Hepp. Springer, 2012 (31)
 33. *Sennet R.* The Corrosion of Character — The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998 (32)
 34. *Vosko L.F.* Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006. (33)
 35. *Werner Eichhorst and Verena Tobsch* Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. Brussels. Economy and Scientific Policy European Parliament. 2017. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI\(2017\)602025_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI(2017)602025_EN.pdf) (34)
 13. *Kargalova M.V.* Evropejskaya social'naya model' <http://rudocs.exdat.com/docs/index-125313.html>
 14. *Kolosova R.P., Razumova T.O., Ludanik M.V.* Formy zanyatosti naseleniya v innovacionnoj ekonomike. Uchebnoe posobie.- M.: MAKS Press, 2008. — s. 256 (16)
 15. O budushchem evropejskoj social'noj modeli <http://do.gendocs.ru/docs/index-238535.html?page=6/>
 16. Opyt stanovleniya Evropejskoj social'noj modeli v kontekste povysheniya effektivnosti social'noj politiki v Rossii. <http://www.pandia.ru/text/77/203/77369.php>
 17. Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotica v Rossii (po rezul'tatam vyborochnyh obsledovanij rabochej sily). 2016: Stat.sb./Rosstat. — M., 2016.
 18. Rossijskoe obshchestvo i vyzovy vremeni. Knigi 1- 5/ [M.K. Gorshkov i dr.], pod red. M.K. Gorshkova.- M.: Ves' Mir, 2015 -2017.
 19. *Sankova L.V.* Prekarizaciya zanyatosti v sovremennoj ekonomike: sistemnyj risk ili «osobaya» forma fleksibilizacii. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2014, №4 (194), S. 44-53
 20. *Sidorina T.Yu.* Civilizaciya truda: zametki social'nogo teoretika. SPb.: Aletejya, 2014. — 400 s.
 21. *Sinyavskaya O.V.* Neformal'naya zanyatost' v sovremennoj Rossii: izmerenie, masshtaby, dinamika. — M.: Pomatur, 2005
 22. *Stending G.* Prekariat: novyj opasnyj klass. M.: Ad Marginem Press, 2014, 328s
 23. *Subetto A.I.* Kritika «ekonomicheskogo razuma: Nauchnaya monografiya. — SPb. — Kostroma: KGU im. N.A. Nekrasova, 2008. — 508 s.
 24. *Toshchenko Zh.T.* Prekariat — novyj social'nyj klass // Sociologicheskie issledovaniya. 2015, №6, s. 3-13
 25. *Shkaratan O.I., Karacharovskij V.V., Gasyukova E.N.* Prekariat: teoriya i empiricheskij analiz (na materialah oprosov v Rossii, 1994-2013) // Sociologicheskie issledovaniya. 2015, №12, s. 99-11
 26. *Beck U.* Brave New World of Work. Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000.
 27. *Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery and Arjan Keizer* Reducing Precarious Work Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. UK. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester. 2016 <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf>
 28. *Evans J. Euan G.* (2009) Moving from precarious employment to decent work / John Evans, Euan Gibb. International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). - Geneva: ILO.
 29. ILO. (2012) Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office. First edition. - Geneva: ILO, 2012.
 30. *Kalleberg A.L.* Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 2009, VOL. 74 (February: 1-22)
 31. Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann, Peter; Kalaycioglu, Sibel (Eds.) Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011
 32. Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation) / ed. by Rolf-Dieter Hepp. Springer, 2012
 33. *Sennet R.* The Corrosion of Character — The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998
 34. *Vosko L.F.* Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006.
 35. *Werner Eichhorst and Verena Tobsch* Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. Brussels. Economy and Scientific Policy European Parliament. 2017. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI\(2017\)602025_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI(2017)602025_EN.pdf)

Гибкость = Прекаризация или Гибкость + Безопасность? Потерянные гарантии социальной безопасности

Flexibility = Precarity or Flexibility + Security? The Lost Guarantees of Social Security¹

Получено 01.09.2018 Одобрено 13.09.2018 Опубликовано 08.10.2018 УДК: 331.5

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10023

ЮДИТ ЧОБА

Факультет социологии и социальной политики, Дебреценский университет.

Основные направления исследовательской работы: социология труда, социальная политика, политика в области занятости государств всеобщего благосостояния, социальные льготы, социальная экономика
Email: csoba.judit@arts.unideb.hu

CSOBA, J

Prof. Dr. habil.
Department of Sociology and Social Policy, University of Debrecen
Research focus: Sociology of Work, Social Policy, Employment Policy of the Welfare States, Conditional Benefits, Social Economy
Email: csoba.judit@arts.unideb.hu

Аннотация

Объект исследования. Стратегия «гибкобезопасности» и неустойчивая занятость.

Предмет исследования. Изучение неустойчивой занятости и стратегия гибких нестандартных форм занятости (НСФЗ).

Цель исследования. Характерные черты «Стратегии гибкозанятости» и социально-экономическое влияние гибкой и неустойчивой занятости в Европе.

Основные положения статьи.

В связи с экономическими и социальными вызовами четвертой индустриальной революции и глубокими изменениями в процессах на трудовом рынке, риск отлучения от работы и социальных благ, добываемых трудом, сегодня не относится только к низкоквалифицированным или чернорабочим. Так как безработица стала широко распространенным явлением, основная парадигма распределения социальных благ и наличие безопасности существования, основанное на разделении труда, также подверглось огромной угрозе. При переходе к новому тысячелетию, с распространением гибких форм занятости, социальная безопасность нарушена не только по отношению к безработным, но и к широкому слою работающих.

Стратегия «гибкобезопасной занятости», направленная на преодоление кризиса занятости 1990-х годов, направленная на увеличение занятости за счет использования активных инструментов рынка труда и гибкости труда, при усилении ответственности государства за предоставление социальных гарантий, похоже, провалилась. В последние годы основы социальной защиты трудящихся ослабевают, и всё более распространённым явлением становятся прекаризация и неустойчивая занятость и нестабильность доходов. В конечном итоге это вопрос правильный: гарантировать социальную защищенность работников можно только за счет сокращения гибких форм занятости или создания и гарантирования новых форм социальной защиты, вписывающихся в условия рынка труда XXI века, диктуемые цифровым миром.

Ключевые слова: нестабильность; гибкость; гигономика; социальная безопасность.

Abstract

The Object of the Study: «Flexicurity Strategy» and Precarious Employment.

The Subject of the Study: Profile the Precarious Employment and the Strategy of flexible and non-standard forms of employment (NSFE).

The Purpose of the Study: Identifying the characteristics of the «Flexicurity strategy» and the social and economic impact of the flexible and precarious employment in Europa.

The Main Provisions of the Article:

Because of the economic and social challenges of the Fourth Industrial Revolution and the profound changes in the labour market processes, the risk of being excluded from work and from social goods divided by work is no longer just among the low-skilled, or manual workers today. As unemployment became commonplace, the basic paradigm of the distribution of social goods and the existence of existential security, based on the share of work carried out, is also jeopardized. Following the turn of the millennium, with the spread of flexible forms of employment, social security has been damaged not only for the unemployed but also for a wide range of workers.

The «Flexicurity strategy», designed to tackle the employment crisis of the 1990s - aimed to increase employment by using active labor market instruments and flexibility of work, while strengthening state responsibility in providing social guarantees - it seems to have failed. The pillars of social protection have been weakening among workers in recent years, and the precariat and precarious employment and income insecurity have become more and more widely known phenomenon. After all, the question is right: guaranteeing the social security of workers can only be achieved through the reduction of flexible forms of employment or the creation and guarantee of new forms of social security that fit into the 21st century labor market conditions, dictated by the digitized world.

Keywords: precarity; flexicurity; gig economy; social security.

Introduction

Technological modernisation dates back to the beginning of the humanity. Today, on the verge of the fourth industrial revolution, it seems that we are facing greater challenges than the previous industrial revolutions. As for long-term effects – regarding both the economy and society – we have only been able

to formulate assumptions and questions as to what a society without work would be like, and what the role of humans will be in a world where machines do all the work, or whether humankind would succeed in using technological modernisation to address the problems of the growing population – that have been considered fundamental for hundreds of years – or in other words,

¹ The publication is supported by the EFOP-3.6.1-16-2016-00022 project. The project is co-financed by the European Union and the European Social Fund.

the five «Giant Evils»: want, disease, idleness, ignorance, and squalor [Beveridge, 1942, 4], and thus significantly improve people's standards of living. Or quite the contrary: whether – through the concentration of the tools of modern technology (i.e. the means of production) and due to the growing number of poor individuals that do not have such means – previously unseen depths of social inequalities and conflicts would emerge. [Brynjolfsson – McAfee, 2014, 10; Schmidt, 2017, 48; Tegmark, 2018, 50] The answers are yet unknown, but we can clearly see that the effects of fast-paced technological improvement are inevitable and plenty of the problems to be solved are already noticeable. Furthermore, the economic and societal changes pose fundamental questions with regard to the realm of work as well:

a.) After the civil and political liberties that were established in the 18th and 19th centuries had been hardened, «*social rights*» had also solidified as third-generation human rights by the mid-20th century. [Marshall 1965, 37] The *system of social rights* that had worked as a pillar of the welfare states established after the Second World War – and that came to existence last, thus it is considered the weakest system providing liberties – started to *gradually decline* from the second half of the 1970s. The bastions of social protection that concern working conditions – that were claimed by the labour movements of the 19th century – have undergone a gradual weakening over the last few decades, and in certain cases, their existence has become endangered as well (i.e. the constant “deregulation” of labour rights, the regulation of the labour market, the transformation of the unemployment benefit system, but also the continuous deterioration of other important fields – accident, sickness, and old age – of social security) [Esping-Andersen, 1999, 22; Ferrera et. al 2001, 24; Bonoli, 2003, 7; Piketty, 2014, 46; Devlin, 2017, 16].

b.) The main paradigm of the distribution of social goods, *remuneration proportional to the amount of work performed* had been fundamentally *questioned*. The distribution of goods being produced today is no longer proportionate to the work performed, but to the means of production possessed instead. [Beck 2009, 3; Piketty 2014, 46; Csoba, 2017, 15; Schmidt, 2017, 48]

c.) «Decommodification» – the foundation of universal social security – is replaced by «*recommodification*» nowadays – which seems to be supported almost unanimously, and in most European countries, the provision of conditional welfare (that is mainly dependent on some form of work) has become common in the last ten years [Esping-Andersen, 1990, 20; 1996, 21; Hemerijck-Eichhorst, 2009, 29; Hemerijck, 2013, 27];

d.) Yet, the boundaries of social security are not to be drawn between «the employed» and «the

unemployed». *There is an increasing degree of existential insecurity even among those who are employed*. The groups of the underemployed, people with lower incomes, and those with insecure labour and social conditions are constantly expanding [Butterwege, 2007, 11; Standing, 2011, 49; Moreira-Lodemel 2014, 39; Hemerijck, 2017, 28].

«Flexicurity» as a potential solution of labour market imbalances

The long-established and, even today, widely recognised definition of «work» became widespread in the 19th century, according to which, work is normally performed by individuals referred to as employees, and such work is carried out over a period of eight hours per day. In addition, or perhaps, as a result, work is a moral responsibility from a societal perspective, it is the path to individual success, since work determines one's social status as well as defines the meaning of life. The universal moral law of mandatory work applies to the whole of society, including its various layers and all of its members Wacquant era. [Csoba, 2015, 14; Török, 2014, 51]

On the other hand, the presence of the social control aspect of work's definition is severely weakened if there is not enough work to do, if already existing work is not carried out with the inclusion of human resources, and if members of society are not granted access to the most important condition for the distribution of goods that determine one's status: work. [Wacquant, 2010, 53]

The large-scale unemployment resulting from the economic and labour market changes of the nineties conflicted with the universal rule of mandatory work and severely challenged the welfare states established after the Second World War that had been built upon the principle of full employment, and called for the creation of a new welfare model. One of the important milestones in the reform process leading to the new welfare model was the transformation of the old welfare system that was based on insurance funds and entitlement, and that mainly provided passive benefits; as well as the proliferation of conditional welfare. This last area included, for instance, the widespread application of the highly criticised mandatory, unpaid work [Offe, 2003, 43], and the promotion of means-tested benefits. [Fiszbein-Schady, 2009, 25; Barbier, 2010, 1; Eleveld, 2014, 18]

Another significant element of this reform process was the spread of flexible forms of employment – a grand promise of the nineties. The term «*flexicurity*» – a portmanteau of the words *flexibility* and (social) *security* referred to a model that meant to guarantee – through the extensive use of the instruments of active labour market policies and flexible forms of employment – the growth of employment, as well

as – through increasing state responsibility – social security. Around the millennium, – in order to further the realisation of the «flexicurity» model – social partners in certain member states of the European Union agreed one after another to make the labour market more flexible, and also expressed their demand that the state should not reduce welfare spending. The underlying assumption of the agreements was that even though the strict employment protection legislation reduces the number of dismissals, at the same time it also hinders the transition from unemployment to employment, and thus prevents the inclusion of those excluded from the labour market as well as the reduction of inactive social groups – e.g. the unemployed or individuals receiving social benefits [OECD, 1997, 41]. The «flexicurity» strategy – announced in 2007 by the European Commission – was a powerful way to thaw the «frozen landscape» [Esping-Andersen, 1996, 21] of the previous welfare model that was strictly regulated in order to guarantee social rights, promising *flexibility* and *social security* at the same time. The goal of the strategy was to proliferate a number of active labour market policies in order to expand employment as well as to activate inactive groups of society. The idea behind the extensive use of the effective instruments of active labour market policies is to help individuals cope with the rapid changes, to reduce the period of unemployment, and to smoothen the process of re-employment [Eichhorst, 2008, 17; Madsen, 2002, 35].

Considering the conclusions drawn from the use of the «flexicurity» model in Denmark in the 1990s, several potential risks of the model had already been apparent at the time of the millennium, yet, this did not affect the views of those who had become disappointed with the old model and were absolutely determined to reform it. The most prominent issues concerning the application of the model were already known back then: the «flexicurity» model has little to offer to the uneducated, those who suffer from medical conditions, and immigrants, and due to pressure of activating programmes having to serve as «indicators», organisers do not include the before mentioned groups in these programmes, but they accept the more advantaged individuals among the unemployed instead. Essentially, the most advantaged members of the unemployed will receive the best opportunities to be activated. According to the European Expert Group on Flexicurity [Flexicurity Pathways 2007, 26], an essential condition for the implementation and success of the flexicurity policy is the supportive and fruitful conversation between social partners and the state. [Viebrock – Clasen, 2009, 52] Since the millennium, however, there had been fewer and fewer good examples of effective

conversation among European countries, hence the chances of discussing social and economic interests and making mutually beneficial agreements between the parties had become lower and lower through the years.

Following the millennium, it was not entitlement (e.g. an individual had been formerly granted benefits) any more that counted when the welfare benefits of the unemployed were determined, but rather eligibility (e.g. *dependent on the participation in work*). The reputation of those receiving welfare benefits had changed entirely as well. These individuals were no longer considered victims of the changing economic system or subjects of welfare compensation, nor the subjects of social investment; instead, they became «items of expenditure» that put a burden on the welfare system and that inhibit economic growth. Instead of receiving support from the community, they could now only rely on their individual performance, and in addition, insurance systems based on solidarity saw a shift toward selective discretionary benefits and benefits based on the principle of equivalence. Most «out of work» benefits had become «in work» benefits, and the definitions of work capacity and «suitable work» had completely changed. Accountant mentality started to dominate welfare services: investments (e.g. welfare benefits and services) were initiated only if they were profitable (i.e. receiving some kind of service in exchange for the benefits).

Even though – according to the initial idea – the «flexicurity strategy» would have reinforced the European growth and employment strategy, which intended to reduce unemployment, create more and better jobs, and establish a new form of security for employees that would guarantee them labour instead of a particular job, and that would guarantee more and better jobs by making employment flexible [COM, 2007, 13], one of the most important objectives, the improvement of employees' social security, has not been met in the past 20 years. A study of the OECD (2006) had pointed out said risks prior to the adoption of the EU strategy, however this warning remained ignored. Similarly, the disapproval of trade unions and southern member states around the time of the conception of the strategy was futile. They expressed doubt whether dismantling social guarantees and making the labour market flexible was the right direction. They also objected that communication depicted the opposite of the direction of the happenings in reality. Some experts regarded the agreements concerning the flexibility of working conditions as the ultimate failure of trade unions. The trade unions – due to the existence of the unemployment insurance system that was generous to provide allowances and was subventioned by the state, yet primarily belonged

to trade unions – accepted the liberal employment protection rules that allowed the relatively easy hiring and dismissal of employees, thus, essentially the suppression of labour rights [Butterwegge, 2015, 11].

In July 2007, when Portugal, one of the biggest critics of flexible forms of employment, took over presidency of the EU, large protests were organised in Lisbon and Brussels against flexicurity as, according to the protesters, the way the transformation of labour market regulation in Europe was being realised went against all EU recommendations. The situation was further aggravated by the fact that the elements of the EU's social policy and employment strategy that guaranteed social security had been weakened just before the recession of 2008 [Barbier, 2012, 2; Mailand-Arnholtz, 2015, 36]. Thus, with the repression of the exemplary role of the EU model supporting a Social Europe, the subordination of social and labour rights to economic interests continued in the member states, even after the recession. Emphasis was placed on austerity in the realm of welfare benefits, as well as the activation of inactive layers of society instead of the guaranteeing of social security. Following the recession, in autumn 2009, the president of the European Commission proposed that a much stronger social profile of the Lisbon Strategy should be established, but according to some experts, this was only a tactical move. There was no common consent, member states could continue to choose from economic and social indicators, and the only serious achievement was the fact that social and employment-related issues were included at all among the main objectives formulated by the Commission [Barbier, 2012, 2; Bonoli, 2012, 8].

The framework of flexible employment established as a result of the deregulation process on the one hand created an opportunity to integrate groups of the labour market that had not been able to participate in labour or generate income on their own during previous decades or that had been limited in such endeavours (e.g. women, young entrants to the labour market, people with disabilities). On the other hand, the «flexicurity» strategy guaranteed the possibility of employees breaking away from the limits of the «manufacturing industry» or leaving «conveyor belts» and enabled them to freely shape their working conditions depending on their circumstances and needs (working from home, part-time work, self-employment rather than being employed by someone else, etc.) In the labour market that is being divided, groups of society cannot equally enjoy the benefits of the changed conditions of work. It is primarily members of the youth, well-educated individuals, and those who have excellent employability who can benefit from the opportunities provided by a flexible labour market since they are already more advantaged

in the competition for jobs and income. Members of peripheral groups of society, women, individuals with lower education, and members of minorities are «potential losers» in said competition, thus they mainly experience the disadvantages resulting from their less and less certain livelihood, as well as the decline of their standard of living. In their case, remedying precarious existence, or precarity, and satisfying the job security needs of employees would only be possible through strengthening the welfare state's intermediary role between capital and labour, creating new forms of welfare redistribution in order to lessen inequalities, and strengthening the legal protection of employees.

According to the agreement that was reached when the «flexicurity» strategy was introduced, the role of labour market participants is to ensure flexibility and to guarantee the best conditions for an increase in the number of jobs. Providing social security, to those who take part in the unregulated or the flexible labour market as well, would be the responsibility of the state [Vierbrock-Clasen, 2009, 52].

The model based on the coordination of the market, the state, employment policy, and social policy can only survive in the long term if participants comply with the agreement. The «flexicurity» model can only function if social rights (i.e. security) are given at least as much attention as responsibilities regarding flexible employment (i.e. flexibility). The EU's «flexicurity» strategy did in fact pay significant attention to the importance of social security. «... *The EU needs to strengthen the European social models that support social protection, social cohesion and solidarity. Employees need enough security to properly plan their lives and careers*» [COM 2007, 13, p.6].

Social protection is a prominent element in the exemplary Danish model to this day. During the adoption of the model, however, labour rights had been gradually weakened in most countries, so that only the responsibilities had been kept. Thus, the model is now heading toward a dead end, the symptoms of which are already clearly noticeable.

Flexible employment and non-standard forms of employment (NSF), and their economic and societal effects

«Flexicurity», just like every buzzword and term deemed politically useful, has become obsolete. In recent years, it has been gradually replaced by the term «Non-Standard Forms of Employment» (NSFE). According to the ILO's definition, it is an umbrella term that includes forms of employment different from traditional employment, ranging from fixed-term and part-time employment to gig economy. It is worth mentioning that, compared to «flexicurity», NSFE is a *flexible* form of employment that is missing

the (social) *security* element. This is also noteworthy because according to the 2015 analysis of the ILO, NSFE is much more common among poorly educated employees, who can be quickly trained and are easily

replaceable, than among employees with higher education, who have stronger leverage, and where the establishment of social security is not as challenging as in the case of peripheral groups. [ILO, 2015, 32, p.4]

Table 1

The most common non-standard forms of employment (NSFE) today

	Typical forms of employment	Atypical forms of employment
the legal and organisational framework of work	employment status	self-employment, false self-employment, sole proprietorship, community business, “crowdwork”, outwork, simplified employment, temporary work, „gig economy” work
daily timeframe of work	8 hours per day	part-time employment (4-6 hours per day), flexible work arrangements
duration of employment contract	indefinite duration employment	fixed-term employment, seasonal employment
place of work	fixed workplace	telework (working from home or a coworking space), temporary work, different locations depending on instruction

Source: Author’s own work

The number of employees in NSFE is noticeably high. According to an international study completed in 2016, «*throughout the world, more than 60 per cent of employees, mainly women, participate in temporary, part-time, or short-term jobs, for lower and lower remuneration – and this trend further deepens global income inequalities and poverty*» [PRECARIR 2016, 47]. And according to the ILO, in 2017, 42 % of all employees in the world were labelled susceptible to losing their jobs, albeit a substantial number of them live in developing/emerging countries. [ILO, 2018, 34, p.1]

As for the description of NSFE employees’ risk factors, the ILO pointed out the same elements as the critics of «flexicurity» revealed around the millennium. Employees do not have any influence in shaping work conditions e.g. the provision of balance between working time and free time, or work – life balance, and the reduction of security and health risks; furthermore, they hardly have any opportunities to participate in training or the welfare services provided by their workplaces, and their career prospects are undeniably limited [ILO, 2017, 33].

NSF employment has transformed working conditions in several ways – see Table 1.

The legal/organisational framework of work has been changed. Most businesses today do not follow the model of the factory – the organisation

characteristic of industrial society that employs a great number of individuals. More and more small and medium-sized enterprises, as well as sole proprietors have started to emerge. The roles of employers and employees today are nowhere near as clear-cut as they used to be a few decades ago – think of the various forms of self-employment ranging from individual, (bogus) self-employment to community enterprises (e.g. social cooperatives). Furthermore, in the last five years, we have seen the rise of «clients» and «freelancers», who can use online platforms to hire or offer a variety of services. The two largest websites are *Amazon’s Mechanical Turk* and *Upwork*. The former has more than 500,000 registered freelancers from more than 190 countries, and according to the latest estimates, it employs ten million freelancers in 180 countries. This market is growing so quickly that it is almost impossible to keep track of the exact number of individuals working through these platforms all over the world. According to McKinsey’s estimates, by 2025, more than 540 million individuals will have used such platforms. Also, the contribution of «gig economy» to global GDP will be 2,7 trillion by 2025, and meanwhile, it will have created the equivalent of 72 million full-time jobs [McKinsey, 2015, 38].

In this virtual labour market, where individual workers – and in many cases, even workers and employers – do not or cannot get to know each other,

it is much more difficult to establish organisations that can effectively serve the representation of interests than in the case of workplaces where the same jobs are carried out by large numbers of employees, or in the case of industrial companies that employ workers represented by trade unions or other labour associations. Due to this fragmentation, trade unions – which used to play a significant role in the fight for labour and social rights – have become insignificant, and other associations protecting labour rights, as well as profession-based communities have been paralysed or suppressed. Workers are left alone most of the time – against the often well-organised and powerful employers, and when it comes to the representation of their interests, social dialogue is often impossible, and there is barely any professional and legal protection guaranteed.

The timeframes of work have changed as well. Instead of performing 8 hours of work per day laid down in an indefinite duration employment contract, employees are working in more and more flexible timeframes now. Regarding both contract durations and daily work timeframes, there are substantial changes occurring today. Employment law has seen the rise of flexible work arrangements, there is an increasing number of part-time employees – especially among women – the range of seasonal jobs is expanding, and most labour market entrants enter the labour market on fixed-term contracts. It is not uncommon today to work during the weekend – think of employees working in the retail, catering, and hospitality sectors, or areas connected to recreational activities that might be enjoyed during weekends, or seasonal work (e.g. construction, agriculture). The laws concerning the protection of rest periods are continuously loosening, and due to the availability required by atypical forms of employment, the boundaries between working time and free time are slowly fading. The protection of the 8-hour work – 8-hour rest system is becoming as uncertain as prior to the 18th century.

There have been *significant changes regarding the place of work as well* in the recent period. One of the characteristics of industrial society – besides the separation of working time and free time – was the separation of the workplace from home. The most typical places of work in the industrial society were the factory and the office. These provided safe and steady working environments to the generations of today's parents and grandparents. In the 21st century, among a significant percentage of employees, work is no longer limited to a single physical location on the employer's premises. With the emergence of atypical and temporary work, employees may work at a different location every day; with the expansion of the service

sector, clients' homes become places of work; and telework transforms workers' homes into workplaces as well. The barriers built by industrial society between the home and the workplace are now being abolished. Mobile phones and the Internet have made it possible to complete tasks from literally any location, and even the concept of traditionally workplace-related, physical co-workers has started to fade, since 21st-century employees – due to the fact that they grew up using computers, as «digital natives» – establish their own, virtual communities with all of their advantages and disadvantages. Personal living space, relationship stability, trust, and mutual responsibility all vanish in the virtual realm. In said virtual realm of our fast-paced world, everything becomes practical, temporary, consumable, and replaceable, concerning human relationships as well. Stability and reciprocity, crucial elements of the *solidarity that guarantees the protection of individual and community interests*, also disappear. Employers become susceptible to the highly personalised manipulation by anonym systems.

To sum up the risks of NSFE-type employment, it is worth noticing that employees – even if they choose to participate in these new forms of employment – are in many ways disadvantaged compared to those who work in traditional forms of employment when it comes to the satisfaction of their security needs. They receive much lower incomes, but at the same time they take more risks in their employment. According to the ILO's analysis, NSFE employees earn 30-60% less in developing countries and 1-34% less in developed countries compared to traditional employees [ILO, 2015, 32, p.26]. Besides this significant wage gap, they are granted no or little access to social services (training, bonuses, benefits in kind, healthcare services, etc.) by the company/employer, they have limited labour rights (the right to bargain collectively and the right to strike), and the stress and sense of hopeless future they are experiencing due to the special forms of employment indicates the gradually lower extent of social protection they can enjoy. A meta-analysis carried out at the turn of the millennium already concluded that NSFE employees clearly have significantly poorer mental health indicators than individuals working in traditional forms of employment [Bohle et al., 2001, 6, p.39].

According to Standing – who was the first to perform a comprehensive analysis of the phenomenon of uncertain employment, and who refers to the concerned workforce as the «precariat» – the appearance of existential insecurity is not due to individual behavioural issues, but rather a product of neoliberal economy, which greedily exploits the defenceless employees [Standing, 2011, 49]. The report of PRECARIR, an international research

project studying the phenomenon, described the created situation as having «*a lack of proper labour, security, protection, and rights*», and according to the report, in such conditions, wage dumping becomes inevitable and the exploitation of employees is gradually escalating [PRECARIR 2016, 47].

The deprivation and elimination of the privileges of trade unions that guarantee the protection of employee rights, the constant impairment of the employment protection legislation, *the weakening of welfare states' social protection systems and the deliberate destruction of their institutions*, the complete deregulation of the labour market, and finally the *termination of the welfare consensus* between employer and employee are all characteristic phenomena of both voluntary and involuntary forms of NSFE-type employment [Csoba, 2017, 15; Éber, 2017, 23]. Even though flexible employment provides a great amount of freedom and it offers undeniable advantages in the case of several groups of employees, through its expansion, the social guarantees (income sufficient for a livelihood, paid sick leave, extensive healthcare services, guaranteed elderly pension) previously connected to steady jobs are disappearing.

The main problem does not seem to lie in the flexibility of work, but rather in the lack of those extensive strategies, rules of modern labour law, and social security systems that, regardless of the changed circumstances, are capable of guaranteeing the protection, livelihood, and social security of employees – even the most disadvantaged employees of the labour market – while providing flexible employment. Instead of aggravating social exclusion and expanding the layer of the working poor, the right objective would be to establish the framework of «secure flexible employment» [Ferrera et al., 2001, 24, p.120] where the welfare state could/would fulfil its basic protective duties again.

The crisis of third generation liberties

Following the millennium, several new risks have emerged due to the spread of atypical forms of employment, the disintegration of the employment protection system, the withdrawal of welfare guarantees, and the elimination of social security. The spread of digital employment has boosted the expansion of segmented labour markets, which contain the employment and livelihood insecurity, while said labour markets are spreading the paradigm of distribution based on wage labour that is clearly dysfunctional in the era of technological modernisation. Employees with atypical contracts suffer the loss of rights and privileges in many areas, such as reduced income, limitations in career, and the unavailability of training opportunities, which hinders productivity as well [Viebrock – Clasen, 2009, 52].

The expansion of groups deprived of social security does not only bring social risks [Standing, 2011, 49], but due to the decrease in production and purchasing power, it could also hinder economic growth [OECD, 2016, 42; Codagnone - Abadie - Biagi 2016, 12; Devlin 2017, 16; Schmidt 2017, 48].

The intensifying critiques following the millennium point out that only one pillar of the Danish «flexicurity» model had been elaborated during its adoption in national strategies, namely «flexibility». With the gradual weakening of the welfare state, the (social) security element was getting less and less attention, and finally, social security ceased to be an important element of the central range of the transformed labour market strategies. Since 2008, the term «flexicurity» itself has become obsolete as well. The reasons are rather complex:

- due to the spread of liberal values, which put economic interests before social interests, and the gradual withdrawal of the institutional guarantees of the welfare state, flexible employment is no longer accompanied by the welfare state's promise of social security. Current labour market reforms are not followed by welfare reforms that adapt to the changing circumstances and that secure participants' social rights;

- the ever weakening welfare state is less and less capable of preventing the birth of a low-income segment of the labour market («the working poor», the underemployed) where social rights are fundamentally violated;

- even though the «flexicurity» model can only be successful if it is based on extensive social dialogue, organisations representing employees are getting weaker and weaker, and in most countries, the chances of establishing social dialogue are becoming lower and lower. There are no interest groups that would be able to pressure the state or market participants into the provision of third-generation rights that protect employees and adapt to the changed labour market conditions.

Conclusion

To sum up, we can state that the problem does not lie in flexible or NSFE types of employment, as tailoring working conditions to personal needs, abolishing monotonous jobs and supporting creative jobs that are not limited to physical location instead can in fact have clear advantages. The main issue is that during the expansion of flexible working conditions, social security guarantees were not strengthened. What is left of the mid-nineties' promise of «flexicurity» is the «flexibility» element only. There are no widely accepted alternatives to the restoration of social rights, and there is no social consensus

regarding the replacement of the work paradigm with an alternative paradigm guaranteeing social rights. The definition of work continues to denote wage labour, even though the possibility and necessity of voluntary, socially useful activity is being discussed more and more frequently. In such cases, work is not performed to make a living but rather to help the

community and to enjoy the moral reward of their work. Thus, the most important question nowadays is how third-generation social rights can be guaranteed – even regarding the future – in the age of accelerated technological improvement, and how the increasing gap between groups of society – the powerful vs. the powerless – could be reduced.

References

1. *Barbier, J.C.* (2010): The Activation of Social Protection for the Last 10 Years: Was It a Complete Failure? Paper presented at the 6th Annual International Policy and Research Conference on Social Security. Luxembourg.
2. *Barbier, J.C.* (2012): Tracing the Fate of EU «Social policy»: Changes in Political Discourse from the «Lisbon Strategy» to «Europe 2020» International Labour Review 151 (4) 377-399.
3. *Beck, U.* (2009): A munka szép új világa. Belvedere Meridionale, Szeged.
4. *Beveridge, W.H.* (1942): Social Insurance and Allied services Presented to Parliament as Command Paper 6404.
5. Report by Sir William Beveridge (The Beveridge Report) HMSO, London
6. *Bohle, Ph. - Quinlan, M. - Mayhew, C.* (2001): The Health and Safety Effects of Job Insecurity: An Evaluation of the Evidence. The Economic and Labour Relation Review (12)1, 32-60 <https://doi.org/10.1177/103530460101200104>
7. *Bonoli, G.* (2003) 'Social policy through labor markets: understanding national differences in the provision of economic security to wage earners'. Comparative Political Studies (36), pp. 1007–1030.
8. *Bonoli, G.* (2012): Active Labour Market Policy and Social Investment: A Changing Relationship In: Morel, N.-
9. *Palier, B.- Palme, J. (eds.):* Towards a Social investment Welfare State? Ideas policies and Challenges. Bristol Policy Press, Bristol pp. 181-204.
10. *Brynolfsson, E. - McAfee, A.* (2014): The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W.W. Norton & Company, London-New York.
11. *Butterwegge, Ch.* (2015): Hartz IV und die Folgen Auf dem Weg in eine andere Republik? Beltz Juventa, Weinheim und Basel
12. *Codagnone, C.- Abadie, F.- Biagi, F.* (2016): The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, Science for Policy report by the Joint Research Centre, 2016
13. COM 2007(359) „A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén” Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007
14. *Csoba Judit* (2015): Decent work. Bremen: Wiener Verlag für Sozialforschung, 264 p.
15. *Csoba Judit* (2017): Gondoskodó állam, aktiváló állam, befektető állam. A foglalkoztatáspolitikai és a jóléti modellváltás néhány összefüggése. socio.hu 2017/1. 1-26. DOI: 10.18030/socio.hu. 2017.1.1
16. *Devlin, S.* (2017): (In)equality in the Digital Society. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
17. *Eichhorst, Werner (Hrsg.)* (2008): Bringing the jobless into work? Experiences with activation schemes in Europe and the US, Springer, Berlin 2008)
18. *Eleveld, A.* (2014): The Duty to Work Without a Wage. A Legal Comparison between the Social Assistance
19. Legislations in Germany, the Netherlands and the United Kingdom. European Journal of Social Security 16(3)
20. *Esping-Andersen, Gøsta* (1990): The three worlds of welfare capitalism. Cambridge, Polity Press.
21. *Esping-Andersen, Gøsta, ed.* (1996): Welfare States in Transition. National Adaptions in Global Economies. London, Sage.
22. *Esping-Andersen, G.* (1999): Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford, Oxford University Press.
23. *Éber Márk Áron* (2017): Rossz fizetés, létbizonytalanság- Terjed a prekariátus. Új Egyenlőség: Társadalom <http://ujegyenloseg.hu/rossz-fizetes-letbizonytalansag-itt-a-prekariatus/> (utolsó letöltés: 2018.06.23.)
24. *Ferrera, M., Hemerijck, A. and Rhodes, M.* (2001) 'The Future of Social Europe: Recasting Work and Welfare in the New Economy,' In Giddens, A. (ed.): The Global Third Way Debate. Cambridge, Polity, pp. 114–133.
25. *Fiszbein, A.-Schady, N.(szerk.)* (2009): Conditional Cash Transfers, Reducing Present and Future Poverty. The World Bank, Washington, D.C.
26. Flexicurity Pathways (2007) Turning hurdles into stepping stones. June 2007. Report by the European Expert Group on Flexicurity
27. *Hemerijck, A.* (2013): Changing Welfare States. Oxford University Press
28. *Hemerijck, A.* (2017): The Uses of Social Investment. Oxford University Press
29. *Hemerijck, A.-Eichhorst, W.* (2009): Whatever Happened to the Bismarckian Welfare State?
30. From Labor Shedding to Employment-Friendly Reforms
31. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor.
32. ILO (2015): Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. (Geneva, 16–19 February 2015) International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva, 2015.
33. ILO (2017): Strengthening Social Protection for the Future of Work. International Labour Office, Geneva.
34. ILO (2018): World Employment and Social Outlook: Trends 2018 International Labour Office, Geneva.
35. *Madsen, P.K.* (2002): 'The Danish model of flexicurity: a paradise – with some snakes,' In Sarfati, H. - Bonoli, G. (eds) (2003): Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective. Aldershot, Ashgate, pp. 243–265.
36. *Mailand, M. - Arnholtz, J.* (2015): Formulating European work and employment regulation during the pre-crisis years: Coalition bulding and industrial inertia. Journal of European Social Policy (25). 1pp. 94-209.
37. *Marshall, T.H.* (1965): Class, Citizenship and Social Development. Doubleday and Co., New York
38. *McKinsey* (2015): A Labour Market that works. Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Connecting%20talent%20with%20opportunity%20in%20the%20digital%20age/MGI%20Online%20talent_A_Labor_Market_That_Works_Executive_%20summary_June%202015.aspx
39. *Moreira, Amílcar-Lodemel,* Ivar: Activation or Welfare? Governance and neoliberal convergence Oxford university Press 2014.
40. OECD (1997): The OECD Job Strategy: Making Work Pay:

- Taxation, Benefits, Employment and Unemployment. OECD, Paris.
41. OECD (2006): Live Longer, Work Longer. Ageing and Employment Policies. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>.
42. OECD (2016) Automation and Independent Work in a Digital Economy, OECD, Paris
43. *Offe, C.* (2003): Freiheit, Sicherheit, Effizienz. Spannungen zwischen Gerechtigkeitsnormen für die
44. Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat In. Jutta Allmendinger (Hg.) Entstaatlichung und soziale Sicherheit.
45. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002, Opladen
46. *Piketty, T.* (2014): Capital in the Twenty-First Century, Harvard University Press, 2014
47. PRECARIR (2016) The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (2014-2016) <https://www.dcu.ie/link/current-projects/precarir2014-2016.shtml> (utolsó letöltés: 2018.06.11.)
48. *Schmidt, A.* 2017. Digital Labour Markets in the Platform Economy - Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung).
49. *Standing, G.* (2011): The Precariat: The New Dangerous Class. London, Bloomsbury Academic.
50. *Tegmark, M.* (2018): Élet 3.0. Embernek lenni a mesterséges intelligencia korában. HVG Könyvek, Budapest.
51. *Török Emőke* (2014): Munka és társadalom A munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl. KGRE/L'Harmattan, Budapest.
52. *Viebrock, E.* – *Clasen, J.* (2009): «Flexicurity and welfare reform: A review» Socio Economic Review 7(2), 2009, pp. 305–331.
53. *Wacquant, L.* (2010): Crafting the Neoliberal State: Workfare, Prisonfare , and Social Insecurity Sociological Forum 25(2) pp.197-220.

Автоматизация процессного управления как механизм сокращения неустойчивости занятости населения¹

Automation of Process Management as a Mechanism OF Reducing the Precarious Employment

Получено 06.09.2018 Одобрено 13.09.2018 Опубликовано 08.10.2018 УДК: 331.5

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10024

ЛОКТЮХИНА НАТАЛЬЯ ВИКТОРОВНА

доктор экономических наук, доцент, профессор Академии труда и социальных отношений
Email: loktn@mail.ru

LOKTYUKHINA, NV

Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Academy of Labour and Social Relations
Email: loktn@mail.ru

НОВИКОВА ИРИНА ВИКТОРОВНА

доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем МГУ, доцент кафедры финансовой стратегии Московской школы экономики МГУ
Email: novikovaIV5@gmail.com

NOVIKOVA, IV

Doctor of Economics, Associate Professor, Leading Research Worker at the Centre for Strategic Studies at Institute of Mathematical Research of Complex Systems, Lomonosov Moscow State University, Associate Professor of Financial Strategy Department, Moscow School of Economics, Lomonosov Moscow State University
Email: novikovaIV5@gmail.com

Аннотация

Объект. Неустойчивая занятость.

Предмет. Автоматизация процессного управления.

Цель. Исследование перспектив автоматизации процессного управления для сокращения неустойчивости занятости населения.

Основные положения статьи. В условиях цифровизации автоматизация процессного управления на предприятии становится эффективным механизмом повышения прозрачности управления, его открытости и одновременно содействует снижению неустойчивости занятости. В рамках статьи будут рассмотрены возможности автоматизации процессного управления в целях сокращения неустойчивости занятости населения.

Abstract

The Object of the Study. Precarity of employment.

The Subject of the Study. Automation of process management.

The Purpose of the Study. Studying the prospects of automation of process management for reducing precarious employment

The Main Provisions of the Article. In the digitalization environment process control automation at the enterprise becomes an effective mechanism to increase the transparency of management, its openness and at the same time contribute to reducing the volatility of employment. Within the framework of the article, the possibilities of automation of process management are being considered in order to reduce the volatility of employment of the population.

Ключевые слова: Неустойчивая занятость; процессное управление; автоматизация процессного управления; цифровая экономика; рабочие карты перехода к Индустрии 4.0.

Keywords: unstable employment; process management; automation process management; digital economy; work cards for the transition to Industry 4.0.

1. Введение

Влияние цифровых технологий на перспективы развития производства и общества можно рассматривать как с положительной, так и с отрицательной сторон. Практически безграничность территориального охвата информационными сетями дает возможность осуществлять деятельность в любом месте и в любое время, привлекать необходимых сотрудников, не ограничиваясь своим городом, регионом, страной, континентом [Eurofound, 2017, 12, Rorunka, 2014, 17]. Формирование глобального рынка труда усиливает конкуренцию и между работниками и между работодателями. В связи с этим складываются многочисленные формы прекаризации занятости, когда работник соглашается на заведомо невыгодные условия трудовой деятельности,

так как других вариантов источника доходов у него нет [Неустойчивость занятости..., 2017, 5]. Инструменты и меры государственного регулирования трудовых отношений не успевают адаптироваться под происходящие трансформации [Новикова, 2017, 6]. Жесткие меры приводят к повышению теневой занятости и ограничивают возможности законного привлечения работников на производства в компании других регионов или стран, которые ищут более лояльные условия. Обратная ситуация повышает конкурентоспособность работников, но уменьшает их социальную защиту и минимизирует возможные гарантии со стороны работодателя [Eurofound, 2018, 12, MOT, 2013, 7]. Поэтому необходимо разработать и внедрить на предприятиях определенные механизмы, которые позволяли бы повы-

¹ Публикация подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ) в рамках выполнения научно-го проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

шать прозрачность производственного процесса и системы управления.

Вторым отрицательным последствием развития информационно-коммуникационных технологий является глобальная тенденция оцифровки рабочих мест и их роботизация мест [Greene, Mamic, 2015, 14, Berger, Frey, 2016, 11, OECD, 2016, 16, Autor, 2015, 10], что приводит к массовому сокращению работников. Неустойчивость рабочих мест и неясность перспектив также является фактором оппортунистического поведения со стороны работодателей. Это в свою очередь влияет на рост прекаризованной занятости. Построенные карты перехода предприятий к Индустрии 4.0. могут содействовать планомерности данных изменений и снижению несанкционированных действий.

2. Карта промышленности и труда 4.0.

Цифровизация экономики при условии ее регулируемости повышает производительность и результативность производства, а также уровень жизни населения. Такого положительного эффекта можно добиться только в условиях реализации стратегии взаимного усиления [Дэвенпорт Т., Керби Дж., 2017, 2], когда идет продуктивное взаимодействие между машинами и человеком, формирующее положительный мультипликативный эффект.

Стратегия взаимного усиления может быть построена путем реализации следующих направлений, осуществляемых отдельно и в комплексе:

- вверх на пути еще к более высокому уровню восприятия и развития;
- в сторону, чтобы воспользоваться формами интеллекта, недоступными для машин;
- внутрь процесса автоматизации, отслеживая решения, которые принимают компьютеры, и корректируя их;
- вперед на пути создания машин следующего поколения;
- развитие узкой уникальной специализации [Дэвенпорт Т., Керби Дж., 2017, 2].

Учитывая возможности реализации стратегии усиления, современные и будущие тенденции, для оценки возможности замены трудовых ресурсов компьютерными технологиями перспективным является построение рабочей «Карты промышленности и труда 4.0» (рисунок). Идея, модель и составление данных карт является результатом проекта «Работа 2020 в NRW» («Arbeit 2020 in NRW») [Igmatal, 2018, 15] – проекта профсоюзов IG Metall NRW, NGG NRW, IG BCE Северного Рейна и DGB NRW. Проект финансируется совместно Министерством труда Северного Рейна-Вестфа-

лии и Европейским социальным фондом (ESF). Продолжительность проекта: июль 2015 г. – декабрь 2019 г. В проекте принимают участие около 80 компаний Северного Рейна. В рамках проекта осуществляется разработка и внедрение лучшего дизайна работы, технологий и промышленного развития.

Для разработки «Карты промышленности и труда 4.0» создается группа экспертов из руководителей подразделений данных предприятий, независимых аналитиков перспективных отраслей и видов деятельности, Центральными вопросами, которые в процессе разработки данных карт ставятся перед данными группами, и на которые им необходимо ответить, являются:

Контролирует ли человек технологию или технология контролирует людей?

Какая роль и какие перспективы найма следует ожидать?

Создается или изменяется работа?

Улучшаются или ухудшаются рабочие места?

Какие существуют квалификационные возможности?

Какие компетенции востребованы?

Уменьшаются или увеличиваются рабочие нагрузки?

Составление «Карты промышленности и труда 4.0» обеспечивает прочную основу для общего представления о сферах деятельности, над которыми нужно работать, об их перспективах развития.

При разработке «Карты промышленности и труда 4.0» могут быть учтены различные вопросы, например:

▪ Как запланированные проекты оцифровки влияют на существующие бизнес-единицы?

▪ Где и как меняются требования к квалификации для сотрудников?

▪ Что необходимо изменить в каждом бизнес-подразделении, поскольку компания разрабатывает новые бизнес-модели посредством оцифровки?

▪ Какие культурные изменения необходимы в разных подразделениях для удовлетворения современных и будущих требований?

Разработка «Карты промышленности и труда 4.0» позволяет заранее выявить направления трансформации сферы занятости, сокращения рабочих мест, изменения в потребностях работников определенной квалификации и навыков. Открытость данной информации даст возможность скоординировать работу отделов кадров, а также непосредственно для самих работников, которые могут выстроить свои карьерные траектории, снизить риски потери работы и не востре-

бованности, что в свою очередь позволит минимизировать прекаризованную занятость.

3. Автоматизация процессного управления

Безграничный рост функционала предприятий и их сотрудников приводят к феномену «безграничности работы». Данную современную проблему поднимают в докладе Еврофонда и Международной организации труда «Работа

всегда и везде» («Working anytime, anywhere: The effects on the world of work») [Eurofound and the International Labour Office, 2017, 13]. Вариантом решения данной проблемы, на наш взгляд, является внедрение на предприятия автоматизированных систем, которые будут фиксировать все бизнес процессы, анализировать их объем (то есть нагрузку на работника) и контролировать их выполнение. «Разработанная «Карта промышлен-

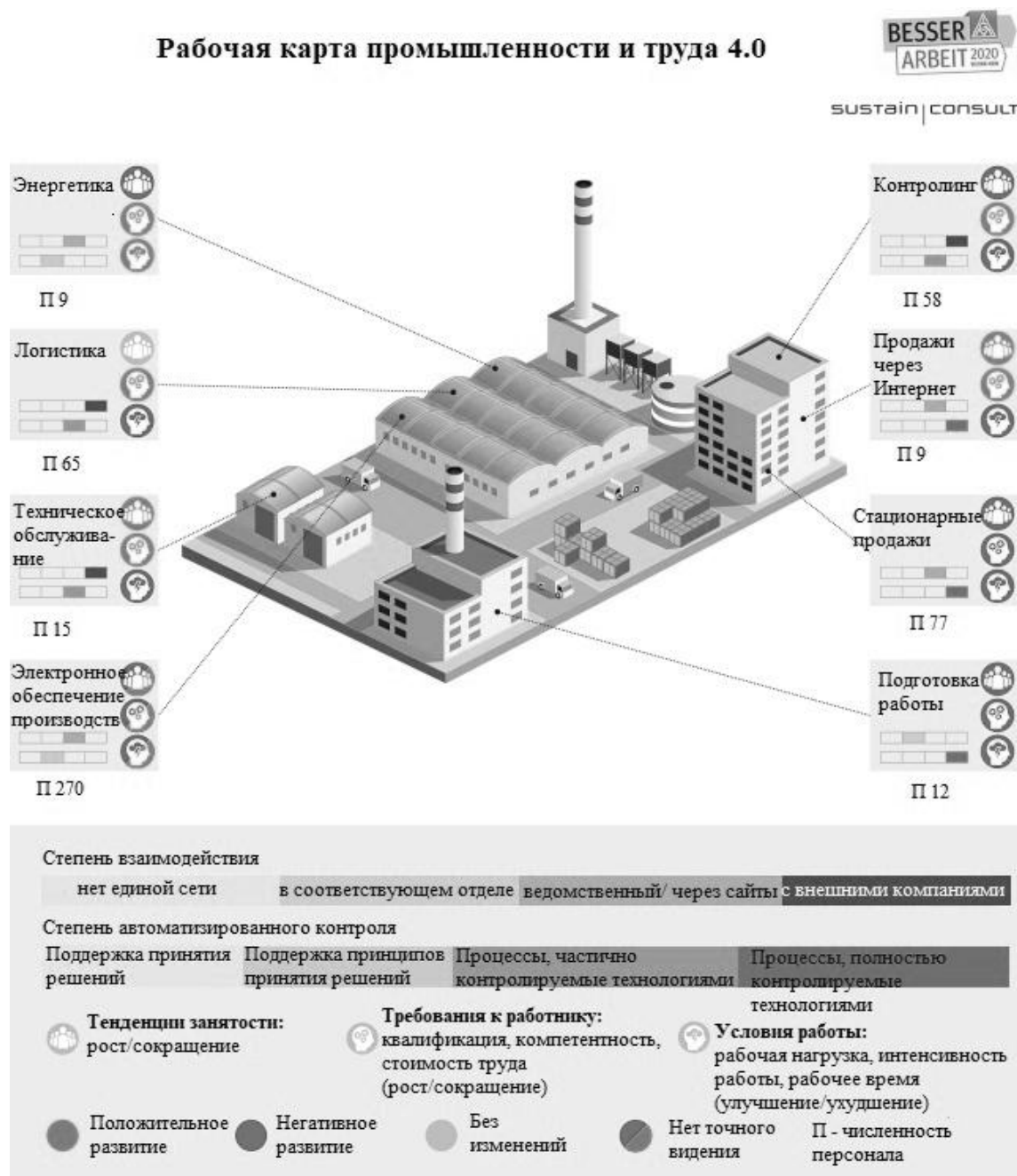


Рисунок 1. Рабочая карта промышленности и труда 4.0¹

¹ Переведена автором на основе данных данных Igmatal.

ности и труда 4.0» может стать базой для внедрения такой автоматизированной системы процессного управления.

Процессный подход — наиболее действенный метод организации эффективной работы компании, начиная с конца 70-х годов прошлого века по настоящее время [Ляндау, 2015, 4]. Суть процессного подхода – представление деятельности организации как набора взаимосвязанных бизнес-процессов [Репин, Елифаров, 2013, 8], то есть последовательности действий, направленных на получение заданного результата, ценного для организации [Ротер, Шук, 2008, 9]. Стандарт ГОСТ Р ИСО 9001-2001 определяет процессный подход к управлению как «деятельность, использующая ресурсы и управляемая с целью преобразования входов в выходы, создающие ценность, может рассматриваться как процесс. Часто выход одного процесса образует непосредственно вход следующего» [ГОСТ, 2001, 1]. При этом по своему содержанию рынок труда является «системой-процессом», поскольку в его основе процесс «купли-продажи» рабочей силы, а также другие процессы, в результате которых он претерпевает изменения: воздействия со стороны государства, перемены в структуре спроса на рабочую силу, формирование той или иной информации о рынке труда и т.д. [Локтюхина, 3, 2011]. В данной связи процессный подход как нельзя лучше подходит для управления трудовыми отношениями на уровне предприятия или организации.

Отличие автоматизированного процессного управления заключается в сокращении издержек при выполнении бизнес-процесса за счёт исключения участия человека и автоматизации типовых задач, например, отправка писем по электронной почте, автоматическое формирование пакетов документов на основании шаблонов, поставка задач исполнителям согласно плану выполнения работ и т.д.

Основным преимуществом внедрения автоматизированного процессного управления на предприятии является сокращение затрат, в среднем на 10-20 % автоматизируемого процесса.

Примером программного продукта, который позволяет автоматизировать бизнес процессы, является российский программный продукт *ELMA* (<https://www.elma-bpm.ru/>), входящий в реестр разрешённого программного обеспечения Минсвязи России.

ELMA – это новейший и эффективный продукт, предназначенный для компаний, которые хотят внедрить процессный подход к управлению, располагать адаптивными бизнес-процессами,

способными к настройке и оптимизации, чтобы соответствовать изменяющимся условиям бизнеса, нормативным требованиям законодательства и давлению конкуренции. Данная автоматизированная система управления позволяет построить эффективное взаимодействие сотрудников и контролировать их деятельность с целью повышения качества работы всей компании.

ELMA состоит из набора приложений для управления компанией, которые могут быть приобретены и функционировать как отдельные приложения, так и вместе в едином информационном пространстве.

1. Приложение «Управление бизнес-процессами» реализует концепцию BPM (Business Process Management), что позволяет строить гибкие адаптивные информационные системы; решения, способные оперативно меняться вместе с изменением бизнес-процессов компании.

2. Приложение «Управление показателями» позволяет реализовать в компании принципы целевого управления и вознаграждения по результатам труда (использование целевых показателей эффективности (КПЭ, КPI)), и наладить оперативный контроль за достижением плановых значений показателей в разрезе целей и стратегии развития компании.

3. Приложение «Управление проектами» позволяет упростить управление проектной деятельностью в компании, в том числе управление стандартными бизнес-процессами в рамках проектов и проектным бюджетом.

4. Приложение «Внутренний портал». Все приложения базируются на одном внутреннем портале, который включает в себя: организационную структуру компании, управление задачами, календарь общения, ленту сообщений.

Система автоматизированного процессного управления позволяет организовать управление процессами в компании на основе метрик и показателей, исполняемых процессов и связать во едино метрики процессов, стратегию компании и мотивацию персонала. Данная система делает прозрачным выполнение всех операций, что, в свою очередь, дисциплинирует не только работников, но и работодателей.

4. Выводы

Современные информационные технологии содержат в себе большой риск отрицательного воздействия на сотрудников. При этом данные технологии позволяют сделать более прозрачным и понятным процесс управления, что приводит, в свою очередь, к сокращению оппортунистического и непрофессионального управления

трудовыми ресурсами, которые расширяют прекаризованную занятость. Внедрение и развитие современных информационных технологий в систему менеджмента позволит не только повы-

сить эффективность деятельности организации, но и совершенствовать контроль со стороны государства за соблюдением трудового законодательства.

Список литературы

1. ГОСТ Р ИСО 9001-2001. Системы менеджмента качества. Требования. Принят постановлением Госстандарта РФ от 15.08.2001 N 333-ст.
2. Локтюхина Н.В. Социально-экономические основы российского рынка труда: теория и практика. М.: Изд-во СГУ, 2011. 268 с.
3. Ляндау Ю.В. Теория процессного управления: монография / Ю. В. Ляндау, Д.И. Стасевич. М.: ИНФРА-М, 2015. 118 с.
4. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография /Главный научный редактор д.э.н., проф. Бобков В.Н. Редакционный коллектив: Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмакова И.Б., Локтюхина Н.В., Мешков В.Р., Новикова И.В., Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. М.: Изд-во РеалПринт, 2017.
5. Новикова И.В. Международный опыт регулирования сферы занятости в информационном обществе. Государственное управление и развитие России: выбор приоритетов. Сборник статей международной конференц-сессии. Том 2. М.: Издательский дом «Научная библиотека», 2017. 903 с. С. 550-558.
6. Международная организация труда. Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места. Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013 г. Доклад В. Женева, 2013, 139 с.
7. Репин В.В., Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 544 с.
8. Ротер М., Шук Д. Учитесь видеть бизнес-процессы. Практика построения карт потоков создания ценности, М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 144 с.
9. Дэвенпорт Т., Керби Дж. Больше, чем автоматизация. Менеджмент. Стратегии. HR: Лучшее за 2017 год./ Пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2017. С. 175-190.
10. Autor, D.H. (2015) Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation, The Journal of Economic Perspectives, Vol. 29, No. 3, pp. 3-30.
11. Berger, T. and C. Frey (2016), Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.
12. Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 34 p.
13. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 73 p.
14. Greene, Laura; Mamic, Ivanka (2015). The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2015. 47 p.
15. Igmatal <http://www.igmetall-nrw.de/themen/industrielle-arbeit-2020/unser-projekt-arbeit-2020/>
16. OECD (2016) ICTS and Jobs: Complements or Substitutes? The Effects of ICT Investment on Labour Demand by Skill and by Industry in Selected OECD countries, forthcoming.
17. Rorunka, C., Kubicek, B. (2017) Job Demands in a Changing world of work: Impact on Workers' Health and Performance and Implication for Research and Practice. Venna. Austria. 169 p.

References

1. GOST R ISO 9001-2001. Sistemy menedzhmenta kachestva. Trebovaniya. Prinyat postanovleniem Gosstandarta RF ot 15.08.2001 N 333-st
2. Loktyuhina N.V. Social'no-ekonomicheskie osnovy rossijskogo rynka truda: teoriya i praktika. – M.: Izd-vo SGU, 2011. – 268 s.
3. Lyandau Yu.V. Teoriya processnogo upravleniya: monografiya / Yu. V. Lyandau, D.I. Stasevich. – M.: INFRA-M, 2015. – 118 s.
4. Neustojchivost' zanyatosti: mezhdunarodnyj i rossijskij konteksty budushchego sfery truda: Monografiya /Glavnyj nauchnyj redaktor d.eh.n., prof. Bobkov V.N. Redakcionnyj kollektiv: Al'himenko O.N., Kvachev V.G., Kolmakova I.B., Loktyuhina N.V., Meshkov V.R., Novikova I.V., Odegov Yu.G., Odincova E.V., Pavlova V.V., Shichkin I.A. – M.: Izd-vo RealPrint, 2017.
5. Novikova I.V. Mezhdunarodnyj opyt regulirovaniya sfery zanyatosti v informacionnom obshchestve. Gosudarstvennoe upravlenie i razvitie Rossii: vybor prioritetov. Sbornik statej mezhdunarodnoj konferenc-sessii. Tom 2. – M.: Izdatel'skij dom «Nauchnaya biblioteka», 2017. – 903 s. – S. 550-558
6. Mezhdunarodnaya organizaciya truda. Ustojchivoe razvitie, dostojnyj trud i zelenye rabochie mesta. Mezhdunarodnaya konferenciya truda, 102-ya sessiya, 2013 g. Doklad V. Zheneva, 2013, 139 s.
7. Repin V.V., Eliferov V.G. Processnyj podhod k upravleniyu. Modelirovanie biznes-processov. – M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2013. – 544 s.
8. Roter M., Shuk D. Uchites' videt' biznes-processy. Praktika postroeniya kart potokov sozdaniya cennosti, M.: Al'pina Biznes Buks, 2008. – 144 s.
9. Devenport T., Kerbi Dzh. Bol'she, chem avtomatizaciya. Menedzhment. Strategii. HR: Luchshee za 2017 god./ Per. s angl. – M.: Al'pina Pablisher, 2017. – S. 175-190.
10. Autor, D. H. (2015) Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation, The Journal of Economic Perspectives, Vol. 29, No. 3, pp. 3-30.
11. Berger, T. and C. Frey (2016), Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris.
12. Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 34 p.
13. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 73 p.;
14. Greene, Laura; Mamic, Ivanka (2015). The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2015. 47 p.
15. Igmatal <http://www.igmetall-nrw.de/themen/industrielle-arbeit-2020/unser-projekt-arbeit-2020/>
16. OECD (2016) ICTS and Jobs: Complements or Substitutes? The Effects of ICT Investment on Labour Demand by Skill and by Industry in Selected OECD countries, forthcoming.
17. Rorunka, C., Kubicek, B. Job Demands in a Changing world of work: Impact on Workers' Health and Performance and Implication for Research and Practice. Venna. Austria. 2017. 169 p.

Аутсорсинг домашнего труда в России: неустойчивость занятости в субстантивной экономике¹

Outsourcing of the Domestic Work in Russia: Precarious Employment in Substantive Economy²

Получено 29.08.2018 Одобрено 08.09.2018 Опубликовано 08.10.2018 УДК: 316.334.22

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10025

КВАЧЕВ ВАДИМ ГРИГОРЬЕВИЧ

кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
Email: kvachevvg@mail.ru

KVACHEV V.G.

PhD in Sociology, Senior Lecturer at Department of Human Resources Management, Plekhanov Russian University of Economics
Email: kvachevvg@mail.ru

Аннотация

Домашний труд является важнейшей составляющей современной национальной экономики. Домашний труд направлен на воспроизводство трудового потенциала работников силами домохозяйства. Как правило, домашний труд выполняется членами домохозяйства, однако, в современных условиях домохозяйства всё чаще прибегают к аутсорсингу домашнего труда, стремясь вынести отдельные функции по воспроизводству за свои пределы. Наиболее распротраненным является аутсорсинг питания, заботы о детях, мелких домашних работ. В результате аутсорсинга домашнего труда возникает новый сегмент рынка труда, который ориентирован на спрос на такие услуги. Занятость в этом сегменте крайне подвержена рискам неустойчивости, что ведет к снижению уровня жизни и образованию значительно сектора теневой экономики.

Объект. Аутсорсинг домашнего труда в России.

Предмет. Конкретные практики и направления аутсорсинга домашнего труда в России.

Основные теоретические положения статьи. К домашнему труду относится работа, выполняемая в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств. К домашнему труду относится весь спектр занятий по самообеспечению жизнедеятельности. Кардинальные изменения в глобальной экономике приводят к тому, что домохозяйства всё чаще принимают решения об аутсорсинге домашнего труда. Аутсорсинг домашнего труда с точки зрения рынка труда является преимущественно гиг-экономикой (gig economy). Гиг-экономика порождает сферу занятости, в которой заказчик и исполнитель работы связываются посредством онлайн-платформ или приложений. Для этого типа занятости характерно либо полное отсутствие контрактов, либо ограниченный по времени или по полноте занятости контракт через агентства; достаточно распространены скрытые отношения найма, фиктивная самозанятость; характерны неустойчивые условия труда, в том числе: оплата труда, основанная на устной договоренности и отсутствие доступа к социальным гарантиям и к реализации трудовых прав.

Ключевые слова: домашний труд, неустойчивая занятость, неформальная занятость, гиг-экономика, платформная экономика.

Abstract

Domestic labour is a very important part of national economy today. Domestic labour is aimed on reproduction of the labour potential of workers by efforts of a household. Usually domestic labour is realized by members of a particular household. However, in up-to-date economy households usually outsource particular functions of domestic labour outside the household. The most widespread is outsourcing of the domestic labour in the spheres of food preparation, childcare and everyday household services. Domestic labour outsourcing produces the whole segment of labour market aimed at meeting this demand. Employment in this segment is usually precarious and leads to decreasing living standards and developing a considerable sector of shadow economy.

The Object of the Study. Outsourcing of the domestic labour in Russia.

The Subject of the Study. Practices and directions of domestic labour outsourcing in Russia.

The Main Provisions of the Article. Domestic labour consists of work implemented in or for a household. Domestic labour presumes a whole spectrum of life-sustaining activities. Cardinal changes in global economy impel households to take decisions concerning outsource domestic labour. Domestic labour outsourcing in terms of labour market theory is a gig-economy. Gig-economy produces a sphere of employment where a customer and a work performer are connected throughout Internet platforms or apps. This type of employment is characterized either by full absence of contracts or by constrained terms of contracts; by disguised employment or fictitious self-employment; by precarious working conditions such as verbal agreement of remuneration and lack of access to social guarantees and to labour rights protection.

Keywords: domestic labour; precarious employment; informal employment; gig-economy; platform economy.

Введение

В экономике и экономической социологии достаточно традиционным является разделение на «большую» экономику – систему хозяйствования в масштабах общества или его значительной части и на экономику домохозяйства. Разница

между ними отсылает нас к противопоставлению К. Поланьи «формальной» и «субстантивной» экономик [Trade and Market in the Early Empires. Economies in History and Theory, 1957, 24]. Последняя, согласно Поланьи, относится к воспроизводству экзистенциально необходимых условий су-

¹ Публикуется при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ). Проект: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» №16-18-10140.

² Published with support of Russian Scientific Foundation. Project "Precarious Employment in Russian Federation: current state and reduction methods" №16-18-10140.

ществования домохозяйства. В российской науке аналогом понятия «субстантивной экономики» является используемая С.Ю. Барсуковой концепция «домашней экономике» – основанная на неформальных институциональных нормах экономики домохозяйств [Барсукова, 2000, 2].

Классический анализ экономики домохозяйства и его субстантивной экономики был проведен в работе Дж. Харрисона «Политическая экономика домашней работы» [Harrison, 1973, 19, p. 46]. Харрисон разделяет в рамках современной экономической системы два способа производства, отличающиеся параметрами стадий движения продуктов труда: капиталистический способ производства и домохозяйство как способ производства. Согласно Харрисону, эти способы производства не отличаются на стадии производства; на стадии распределения для первого способа производства характерен принудительный характер, определяемый общественными отношениями собственности, для второго – добровольный характер, поскольку распределение прибавочного продукта определяется привычками, традициями внутри домохозяйства и лишь отчасти отношениями власти; для первого характерна свобода обмена результатами производства, для второго – отсутствие обмена, поскольку всё произведенное в рамках этого способа производства потребляется внутри домохозяйства. Таким образом, домохозяйство как способ производства отделено от капитализма как способа производства двумя важными чертами: в нем нет рыночного обмена; распределение результатов производства регулируется не отношениями собственности, а неформальными взаимоотношениями внутри домохозяйства.

Однако, по мнению Харрисона, домохозяйство как способ производства, несмотря на эти отличия, включено в капиталистический способ производства в качестве средства воспроизводства рабочей силы. В рамках домохозяйства производство направлено на поддержание биологического и социального функционирования членов домохозяйства, в первую очередь тех, кто обеспечивает его средствами к существованию – работников. По словам Харрисона, воспроизводство работника происходит за пределами капиталистической системы (в домохозяйстве), где не действуют принципы и законы капитализма. Тем не менее, труд, который создает стоимость, потребляемую в домохозяйстве, присваивается в рамках капитализма как способа воспроизводства. Это происходит одновременно с присвоением труда наемного работника, поскольку его труд возможен только благодаря воспроизводству его

трудового потенциала в домохозяйстве. С. Пол подчеркивает, что, таким образом, домашний труд является производительным трудом и таким же элементом современной экономической системы, как и наемный труд [Paul, 1978, 22, p. 198].

Домашний труд: определение, виды и предпосылки

Попробуем найти определение домашнему труду. В основном операциональные определения домашнего труда основаны на определении, принятом МОТ. Согласно Конвенции МОТ «О достойном труде домашних работников» (№189, 2011) [Конвенция №189 «О достойном труде домашних работников», 2011, 9], к домашнему труду относится работа, выполняемая в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств. При этом к домашним работникам Конвенция относит только тех, кто занимается домашним трудом регулярно и на профессиональной основе.

В зарубежной науке понятие домашнего труда давно стало привычным. Исследования в этой области, как правило, тесно связаны с гендерными исследованиями, поскольку чаще всего неоплачиваемым домашним трудом в домохозяйстве занимаются женщины; а также с изучением влияния капитализма на семью. К классическим зарубежным осмыслениям домашнего труда в этой перспективе относятся работы уже упоминаемых Дж. Харрисона и П. Смита, а также К. Делфи [Deplhy, 1980, 15], С. Химмельвейт [Himmelweit, 1989, 20] и др.

В отечественной науке тема домашнего труда в настоящий момент разрабатывается достаточно активно. Приведем несколько определений этого понятия. В.В. Радаев указывает, что к домашнему труду относится «весь спектр занятий по самообеспечению жизнедеятельности... Часть этих занятий совершается в домашнем пространстве, часть – за его пределами, но для нужд домашнего хозяйства» [Радаев, 1997, 11, с. 65-66]. Известный исследователь неформальной экономики С.Б. Барсукова определяет домашний труд следующим образом: «домашний труд, и в этом его кардинальное отличие от рыночного и принудительного труда, нацелен на производство товаров и услуг исключительно для внутреннего потребления домохозяев» [Барсукова, 2003, 2]. В России домашнему труду в последние десятилетия были посвящены несколько эмпирических исследований [Балабанова, 2005, 1] [Климова, 2015, 8] [Дадаева, 2005, 5].

Модель, при которой домашний труд осуществляется регулярно и на профессиональной

основе домашними работниками, будет наиболее востребована в домохозяйствах с высоким доходом, которые могут позволить себе нанимать домашних работников и, таким образом, перераспределять время в пользу досуга. Модель, при которой домашний труд осуществляется нерегулярно и не на профессиональной основе одним или несколькими членами домохозяйства более характерна для традиционного домохозяйства, в котором домашним трудом занимаются женщины и отчасти дети, а мужчины работают; или же для домохозяйства с не очень высоким доходом, которое не может позволить себе нанимать домашних работников.

Сегодня, благодаря глобальным изменениям в экономике, ситуация в сфере домашнего труда начала кардинально изменяться. К предпосылкам этих изменений отнесем следующие:

1. Развитие экономики онлайн-платформ, которые позволяют связать частных лиц, оказывающих мелкие бытовые услуги напрямую с потребителями и связанные с диджитализацией диверсификация предложения на рынке бытовых услуг, а также удешевление стоимости этих услуг. В последняя время тема платформной экономики (platform economy) становится очень популярной среди зарубежных исследователей [Fabo, Karanovic, Dukova, 2017, 17] [Farrell, Greig, 2017, 18] [Drahokoupil, Fabo, 2016, 16] [Kenney, Zysman, 2015, 21]. В российской науке, к сожалению, пока эта практика остается недостаточно исследованной.

2. Интенсификация наемного труда в экономике (переработки), распространение инфо-труда (сложного творческого труда, предполагающего де-факто ненормированный рабочий день, работу в нерабочее время [Квачев, Юдина, 2017, 7]), вынужденная адаптация работников к требованиям диджитализации [Новикова, 2016, 10], приводят к тому, что работающие члены домохозяйств начинают рассматривать домашний труд как обременительную обязанность, на которую у них нет ни времени, ни сил;

3. Распространение современного типа нуклеарной семьи, в которой мужчины и женщины вынуждены работать в одинаковой мере интенсивно, в результате чего разрушается традиционное патриархальное распределение обязанностей в сфере домашнего труда;

4. Рост популярности государственных частных услуг, замещающих некоторые виды домашней работы (например ясли, детские сады).

Эта ситуация приводит к появлению домашнего труда, который представляет собой в сущности аутсорсинг работы по поддержанию базовых

нужд членов домохозяйства за его пределы, но при этом характер этого аутсорсинга не выходит за пределы нерегулярного обращения к услугам внешних наемных работников (в этом смысле аутсорсинг домашней работы является скорее промежуточным между упомянутыми двумя моделями). Иными словами, домашний труд частично осуществляется силами членов домохозяйства, частично – работниками, оказывающими мелкие бытовые услуги, статус которых (не регулярность и не профессиональный характер) не позволяет отнести их к домашним работникам. Тем не менее, в аутсорсинге домашнего труда сохраняется его основной признак – направленность на удовлетворение потребностей членов домохозяйства. Эти изменения позволяют говорить о том, глобальная тенденция аутсорсинга домашнего труда приводит к размыванию границ между домохозяйством и капиталистической экономической системой [Bittman, Matheson, Meagher, 1999, 13], к выносу той работы, которая относилась исключительно к внутренним функциям домохозяйства, на рынок.

Можно выделить три аспекта домашней работы, которые чаще всего выносятся на аутсорсинг: забота о детях, питание и мелкая работа по дому (уборка, ремонт и т.п.) [Raz-Yurovich, 2014, 23]. При этом важно помнить, что эти аспекты домашней работы редко выносятся на аутсорсинг полностью, почти всегда частично они выполняются силами домохозяйства, частично – силами наемного труда за его пределами.

Каким образом домохозяйства приходят к тому, чтобы замещать труд своих членов с помощью аутсорсинга? Л. Раз-Юрович, используя теорию транзакционных издержек, показывает, что, сталкиваясь с задачей в рамках домашнего труда, домохозяйство каждый раз делает выбор между тем, чтобы выполнить эту работу своими силами и тем, чтобы заплатить деньги за эту работу или услугу (make-or-buy decision) [Raz-Yurovich, 2014, 23]. При этом ключевые функции, которые собственно и делают домохозяйство домохозяйством, не могут быть отданы на аутсорсинг – эти функции определяют границы домохозяйства.

Современные экономические реалии диктуют домохозяйствам, особенно в крупных городах, частичное изменение традиционных стратегий субстантивной экономики. Среди этих новых стратегий наемный домашний труд занимает не последнее место, поскольку позволяет поддерживать воспроизводство трудового потенциала членов домохозяйства с учетом новых требований экономики. Сегодня в российских семьях практика аутсорсинга домашнего труда пока только

набирает силу. По большей части это относится к крупным городам, в которых ритм жизни требует более полного вовлечения в занятости максимального числа членов домохозяйства. Однако развитие цифровых технологий рано или поздно приведет к более широкому распространению таких практик.

Наемный домашний труд – форма неустойчивой занятости

Наемный домашний труд рассматривается МОТ как форма уязвимого труда, поскольку такие работники лишены ряда традиционных социальных и экономических гарантий [Достойный труд для домашних работников. Четвертый пункт повестки дня. Международная конференция труда, 2011, 6]. Однако, на наш взгляд, наемный домашний труд, и, в особенности, наемный домашний труд на условиях аутсорсинга подпадает под понятие неустойчивой занятости. К характерным чертам неустойчивой занятости относятся [Бобков, Вередюк, 2013, 4, с. 45]:

1. Ограниченный срок контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд);

2. Неустойчивая природа трудового взаимоотношения (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты).

3. Неустойчивые условия труда (низкая заработная плата; слабая защищенность от прекращения трудовых отношений; отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью; отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте).

Все эти параметры присутствуют при традиционном наемном домашнем труде и усиливаются в том случае, если речь идет об аутсорсинге домашнего труда. Как видно, аутсорсинг домашнего труда с точки зрения рынка труда является преимущественно гиг-экономикой (*gig economy*). Гиг-экономику можно определить как сферу занятости, в которой заказчик и исполнитель работы связываются посредством онлайн-платформ или приложения [De Sefano, 2016, 14]. Исполнители представляют собой физических лиц или юридических лиц, пользующихся платформами для поиска клиентов. В первом случае, как правило, речь идет о гарантированной теневой занятости, поскольку заказчик и индивидуальный исполнитель не заключают трудовой договор (он будет связан со слишком большими транзакционными

издержками), поэтому такой труд будет находиться в сфере теневой экономики. Во втором случае, фирмы могут работать как по трудовому законодательству, так и в обход его, заключая гражданско-правовые договоры или вообще выплачивая зарплату на основании неформальной договоренности. В любом случае, риск неустойчивой занятости для тех, кто занят в гиг-экономике (платформной экономике) чрезвычайно велик, так как средства государственного контроля и регулирования развиты слабо, а преимущества по сокращению издержек очень велики. Сама архитектура цифровых технологий в этой сфере с их контролем, дегуманизированным расчетом, игнорирование социально-трудовой составляющей рынка труда, могут быть угрозой для благосостояния населения [Aloisi, 2016, 12].

Рассмотрим основные, самые популярные платформы, которые в России предоставляют услуги по аутсорсингу домашнего труда.

Питание. Платформы-агрегаторы по доставке готовой еды («Uber Eats», «Яндекс.Еда») характеризуются крайне неустойчивыми условиями труда. Курьеры, массово на этих платформах, работают без трудовых договоров, что делает отношения найма скрытыми и неофициальными. Также у них отсутствуют основные трудовые гарантии.

Платформы по доставке полуфабрикатов с рецептами для приготовления на дому («Партия еды», «Elementaree») представляют собой более близкие к стандартным формам занятости рабочие места. Однако, судя по предложениям вакансий в открытом доступе в интернете, в рамках этих платформ распространены частичная занятость, понедельная оплата труда, использование личных материальных средств для работы (например, от курьера требуется наличие личного автомобиля и смартфона) и другие неустойчивые условия труда.

Забота о детях. Сервисы представляют собой платформы-агрегаторы частных объявлений или объявлений агентств домашнего персонала («YouDo», «Помогатель»). В первом случае речь идет о полностью теневой самозанятости; во втором – о заемном труде. В обоих случаях риски неустойчивой занятости достаточно высоки, поскольку, как правило, связаны с отсутствием трудовых договоров, скрытой занятостью, отсутствием гарантий по условиям труда.

Мелкая работа по дому. Сервисы («Profi.ru», «YouDo») работают по тому же принципу, что и платформы-агрегаторы, предлагающие услуги по поиску домашнего персонала. При этом мелкая работа по дому чаще всего бывает не периодической, от случая к случаю. Также те, кто предо-

ставляет подобные услуги, чаще всего связаны не с агентствами, но являются фактически самозанятыми. Риск неустойчивой занятости в этом случае велик, т.к. работа в ограниченном объеме осуществляется по индивидуальной договоренности.

Несмотря на некоторые различия в этих типах наемного домашнего труда на аутсорсинге, у них есть общие черты, отражающие риски неустойчивой занятости:

1. Для этого типа занятости характерно либо полное отсутствие контрактов (трудовых или ГПХ) либо ограниченный по времени или по полноте занятости контракт через агентства;
2. Достаточно распространены скрытые отношения найма, фиктивная самозанятость;
3. Характерны неустойчивые условия труда, в том числе: оплата труда, основанная на устной

договоренности или на тарифах, формируемых спросом через электронные платформы; отсутствие доступа к социальным гарантиям и к реализации трудовых прав в силу отсутствия правового оформления трудовых отношений.

Домашний труд на аутсорсинге нуждается в регулировании для того, чтобы обеспечить занятых в этой сфере всеми преимуществами занятости в формальной экономике. Государству необходимо на законодательном уровне разработать правовое обеспечение этого вида занятости. Неустойчивость занятости в области аутсорсинга домашнего труда чревата негативными последствиями как для работника, так и для экономики, поскольку снижает уровень и качество жизни, приводит к разрастанию теневого и неформального секторов, ставит под угрозу безопасность и здоровье населения.

Список литературы

1. Балабанова Е.С. Домашний труд как символ гендера и власти // Социологические исследования. 2005. № 6. С. 109-120.
2. Барсукова С.Ю. Неформальная экономика и сетевая организация пространства в России // Мир России. 2000. №1. Сс.52-68.
3. Барсукова С.Ю. Сущность и функции домашней экономики, способы измерения домашнего труда // Социологические исследования. 2003. № 12. С. 21-31.
4. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Неустойчивая занятость как современная исследовательская категория // Уровень жизни населения регионов России. 2013. №6.
5. Дадаева Т.М. Кто выносит мусор или парадоксы гендерного разделения труда // Социологические исследования. 2005. № 6. С.120-126.
6. Достойный труд для домашних работников. Четвертый пункт повестки дня. Международная конференция труда, 100-я сессия 2011 г. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153609.pdf (Дата обращения - 25.08.2018).
7. Квачев В.Г., Юдина М.А. Индустрия 4.0: поражение работы или победа творческого труда? // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. №64. С. 140-158.
8. Климова С.В. Современные направления исследования семьи в экономической социологии //in Social and economic problems of modern society : materials of the V international scientific conference on June 1-2, 2015. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». – 140 p С.28-33.
9. Конвенция №189 «О достойном труде домашних работников». [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm (Дата обращения – 20.08.2018)
10. Новикова И.В. Гибкая занятость как форма реализации способности к труду «информационного человека» // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2016. № 2 (136). С. 70-76.
11. Радаев В.В. Человек в домашнем хозяйстве // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 64-72.
12. Aloisi A. COMMODITIZED WORKERS: CASE STUDY RESEARCH ON LABOR LAW ISSUES ARISING FROM A

References

1. Balabanova E.S. Domashnij trud kak simvol generda i vlasti // Sociologicheskie issledovaniya. 2005. № 6. S. 109-120.
2. Barsukova S.Yu. Neformal'naya e'konomika i setevaya organizaciya prostranstva v Rossii // Mir Rossii. 2000. №1. Ss.52-68.
3. Barsukova S.Yu. Sushhnost' i funkcii domashnej e'konomiki, sposoby' izmereniya domashnego truda // Sociologicheskie issledovaniya. 2003. № 12. S. 21-31.
4. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Neustojchivaya zanyatost' kak sovremennaya issledovatel'skaya kategoriya // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2013. №6.
5. Dadaeva T.M. Kto vy` nosit musor ili paradoksy` gendernogo razdeleniya truda // Sociologicheskie issledovaniya. 2005. № 6. S.120-126.
6. Dostojny`j trud dlya domashnix rabotnikov. Chetverty`j punkt povestki dnya. Mezhdunarodnaya konferenciya truda, 100-ya sessiya 2011 g. [E`lektronny`j resurs]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153609.pdf (Data obrashheniya - 25.08.2018).
7. Kvachev V.G., Yudina M.A. Industriya 4.0: porazhenie raboty` ili pobeda tvorcheskogo truda? // Gosudarstvennoe upravlenie. E`lektronny`j vestnik. 2017. №64. S. 140-158.
8. Klimova S.V. Sovremennye napravleniya issledovaniya sem`i v e'konomicheskoy sociologii //in Social and economic problems of modern society : materials of the V international scientific conference on June 1-2, 2015. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». – 140 p S.28-33.
9. Konvenciya №189 «O dostojnom trude domashnix rabotnikov». [E`lektronny`j resurs]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm (Data obrashheniya – 20.08.2018)
10. Novikova I.V. Gibkaya zanyatost' kak forma realizacii sposobnosti k trudu «informacionnogo cheloveka» // Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo e'konomicheskogo universiteta. 2016. № 2 (136). S. 70-76.
11. Radaev V.V. Chelovek v domashnem hozyajstve // Sociologicheskie issledovaniya. 1997. № 4. S. 64-72.
12. Aloisi A. COMMODITIZED WORKERS: CASE STUDY RESEARCH ON LABOR LAW ISSUES ARISING FROM A SET OF “ON-DEMAND/GIG ECONOMY” PLATFORMS // Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016.

- SET OF "ON-DEMAND/GIG ECONOMY" PLATFORMS // Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016. Pp. 653-690.
13. *Bittman, M., Matheson, G., & Meagher, G.* THE CHANGING BOUNDARY BETWEEN HOME AND MARKET: AUSTRALIAN TRENDS IN OUTSOURCING DOMESTIC LABOUR // *Work, Employment and Society*. 1999. 13(2), 249-273.
 14. *De Sefano, V.* The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" / Valerio De Stefano ; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (Дата обращения - 23.08.2018).
 15. *Delphy C.* The Main Enemy // *Feminist Issues*. Summer 1980. Pp. 23-40.
 16. *Drahokoupil J., Fabo B.* The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship (July 14, 2016). ETUI Research Paper - Policy Brief 5/2016. [Электронный ресурс]. URL: <https://ssrn.com/abstract=2809517> (Дата обращения - 20.08.2018)
 17. *Fabo B, Karanovic J., Dukova K.* In search of an adequate European policy response to the platform economy // *European Review of Labour and Research*. 2017. Vol 23, Issue 2, pp. 163 - 175.
 18. *Farrell D., Greig F.* The Online Platform Economy: Has Growth Peaked? (15.10.2017) [Электронный ресурс]. URL: <https://ssrn.com/abstract=2911194> (Дата обращения - 20.08.2018)
 19. *Harrison J.* The political economy of housework / *Bulletin of the Conference of Socialist Economists*, 1973. 46
 20. *Himmelweit S.* Domestic Labour / In Eatwell J., Milgate M., Newman P. (eds) *Social Economics*. The New Palgrave. Palgrave Macmillan, London, 1989.
 21. *Kenney M., Zysman J.* Choosing a Future in the Platform Economy: The Implications and Consequences of Digital Platforms // *Kauffman Foundation New Entrepreneurial Growth Conference, Discussion Paper Amelia Island Florida - June 18/19, 2015*. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.brie.berkeley.edu/wp-content/uploads/2015/02/PlatformEconomy2DistributeJune21.pdf> (Дата обращения - 20.08.2018)
 22. *Paul S.* Domestic labour and Marx's theory of value / *Feminism and Materialism (RLE Feminist Theory): Women and Modes of Production*. NY: Routledge and Kegan Paul, 1978.
 23. *Raz-Yurovich L.* A Transaction Cost Approach to Outsourcing by Households // *Population and Development Review*. Vol. 40, No. 2 (JUNE 2014), pp. 293-309. Конвенция №189 «О достойном труде домашних работников». [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm (Дата обращения - 20.08.2018)
 24. *Trade and Market in the Early Empires. Economies in History and Theory / ed. by Polanyi K., Arensberg C.M., Pearson H.W.* Chicago: Henry Regnery Company, 1957. С. 243-245.
 25. *Bittman, M., Matheson, G., & Meagher, G.* THE CHANGING BOUNDARY BETWEEN HOME AND MARKET: AUSTRALIAN TRENDS IN OUTSOURCING DOMESTIC LABOUR // *Work, Employment and Society*. 1999. 13(2), 249-273.
 26. *De Sefano, V.* The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" / Valerio De Stefano ; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (Дата обращения - 23.08.2018).
 27. *Delphy C.* The Main Enemy // *Feminist Issues*. Summer 1980. Pp. 23-40.
 28. *Drahokoupil J., Fabo B.* The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship (July 14, 2016). ETUI Research Paper - Policy Brief 5/2016. [Электронный ресурс]. URL: <https://ssrn.com/abstract=2809517> (Дата обращения - 20.08.2018)
 29. *Fabo B, Karanovic J., Dukova K.* In search of an adequate European policy response to the platform economy // *European Review of Labour and Research*. 2017. Vol 23, Issue 2, pp. 163 - 175.
 30. *Farrell D., Greig F.* The Online Platform Economy: Has Growth Peaked? (15.10.2017) [Электронный ресурс]. URL: <https://ssrn.com/abstract=2911194> (Дата обращения - 20.08.2018)
 31. *Harrison J.* The political economy of housework / *Bulletin of the Conference of Socialist Economists*, 1973. 46
 32. *Himmelweit S.* Domestic Labour / In Eatwell J., Milgate M., Newman P. (eds) *Social Economics*. The New Palgrave. Palgrave Macmillan, London, 1989.
 33. *Kenney M., Zysman J.* Choosing a Future in the Platform Economy: The Implications and Consequences of Digital Platforms // *Kauffman Foundation New Entrepreneurial Growth Conference, Discussion Paper Amelia Island Florida - June 18/19, 2015*. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.brie.berkeley.edu/wp-content/uploads/2015/02/PlatformEconomy2DistributeJune21.pdf> (Дата обращения - 20.08.2018)
 34. *Paul S.* Domestic labour and Marx's theory of value / *Feminism and Materialism (RLE Feminist Theory): Women and Modes of Production*. NY: Routledge and Kegan Paul, 1978.
 35. *Raz-Yurovich L.* A Transaction Cost Approach to Outsourcing by Households // *Population and Development Review*. Vol. 40, No. 2 (JUNE 2014), pp. 293-309. Конвенция №189 «О достойном труде домашних работников». [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm (Дата обращения - 20.08.2018)
 36. *Trade and Market in the Early Empires. Economies in History and Theory / ed. by Polanyi K., Arensberg C.M., Pearson H.W.* Chicago: Henry Regnery Company, 1957. С. 243-245.

Состояние, масштабы и направления снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов в России¹

The Present State, Scope and Priorities in Reducing Precarious Employment of Labour Migrants in Russia

Получено 03.09.2018 Одобрено 08.09.2018 Опубликовано 08.10.2018 УДК: 314.748

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10026

ШИЧКИН ИГОРЬ АЛЕКСЕЕВИЧ

кандидат экономических наук, доцент кафедры
Управления человеческими ресурсами ФГБОУ ВО
«РЭУ им. Г.В. Плеханова»
Email: shichkinia@mail.ru

SHICHKIN, IA

PhD (Economics), Associate Professor at the Human Resource
Management Department, Plekhanov Russian University of
Economics
Email: shichkinia@mail.ru

Аннотация

Объект. Неустойчивая занятость трудовых мигрантов в России.

Предмет исследования. Состояние и масштабы неустойчивой занятости в России, а также социально-экономические меры для повышения уровня защищенности трудовых прав и социальных гарантий иностранных граждан.

Содержание статьи. В статье анализируется текущая миграционная ситуация в России в разрезе трудовой мобильности населения. Рассматриваются особенности правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в России. Автор дает приблизительную оценку численности неустойчиво занятых трудовых мигрантов в России и перспектив развития неустойчивой занятости данной категории. Обозначены приоритетные направления снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов в России.

Цель. Оценка масштабов и перспектив развития неустойчивой занятости трудовых мигрантов в России для разработки основных направлений повышения уровня защищенности их трудовых прав и социальных гарантий.

Ключевые слова: неустойчивая занятость; прекаризация; миграция населения; трудовые мигранты; нелегальная миграция; иностранные граждане и лица без гражданства; патент на работу; социальные гарантии; трудовые права.

Abstract

The Object of the Study. Precarious employment among labour migrants in Russia.

Subject of the Study. The present state and scope of precarious employment in Russia, as well as socio-economic measures to enhance labour rights protection and social benefits for foreign citizens.

The Main Provisions of the Study. The author studies the current migration situation in Russia in the context of labour mobility. Legal status of foreign citizens and stateless persons in Russia are considered. An estimate of the number of labour migrants engaged to precarious employment as well as their future prospects are analyzed. Priority measures for reducing precarious employment of migrant workers in Russia are given.

Purpose. Evaluation of the scale and prospects of precarious employment among labour migrants in Russia in order to develop the primary measures for increasing protection of their labour rights and social guarantees.

Keywords: precarious employment; precarity; labour migration; migrant workers; illegal migration; foreign citizens and stateless persons; a patent for work; social benefits; labour rights.

1. Введение

Неустойчивая занятость становится неотъемлемым атрибутом и современным трендом социально-трудовых отношений в России. При этом данный феномен чаще всего затрагивает социально уязвимые группы населения, в числе которых трудящиеся-мигранты занимают значительную долю [Goldring, 2009, 2].

В целях выявления признаков неустойчивой занятости среди иностранных работников в рамках научного проекта «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140 при поддержке Российского научного фонда (РНФ) проведено поисковое исследование среди трудящихся-мигрантов, а также экспертный опрос среди ведущих российских учёных и государственных служащих. В результате проведенных исследований установлено, что, несмотря на позитивные трансформации миграционного законодательства, в России

по-прежнему не обеспечены цивилизованные условия для труда и социальной защиты иностранной рабочей силы, детерминируя высокий уровень неустойчивости занятости данной категории [Бобков, 2017, 4].

К наиболее распространенным элементам неустойчивости занятости трудящихся-мигрантов относятся:

- отсутствие (истечение сроков действия) трудовых соглашений и разрешительной документации на право осуществления трудовой деятельности;
- необоснованно заниженная оплата труда, задержки и невыплаты заработной платы, пособий;
- высокая (более 12 часов в день) продолжительность рабочего времени, в том числе неоплачиваемая сверхурочная работа;
- неуплата работодателем налоговых платежей и социальных взносов;

¹ Статья публикуется при поддержке гранта Российского научного фонда (РНФ) «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения, № 16-18-10140»

- неоформление работодателями страховых полисов для трудящихся-мигрантов;
- работа с высоким риском травматизма и вредными для здоровья условиями труда;
- несоблюдение техники безопасности и нарушение правил охраны труда;
- изъятие у иностранных работников документов;
- трудовое рабство, принудительная эксплуатация, насилие и агрессия со стороны работодателя.

Ключевыми факторами неустойчивости занятости трудовых мигрантов в России выступают: несовершенство миграционного законодательства; сложность оформления разрешительной документации для временного проживания и осуществления трудовой деятельности; коррупция в процессе предоставления государственных услуг в сфере миграции; жилищная необеспеченность, ограниченный доступ к услугам здравоохранения и образования; отсутствие системы пенсионного обеспечения трудящихся-мигрантов и др.

Действующее миграционное законодательство рассматривает иностранных работников как временный трудовой потенциал, и поэтому не содержит мер, направленных на социальную адаптацию трудовых мигрантов и членов их семей. Это приводит к их изоляции от общества и вовлечению в незаконную деятельность. Таким образом, в последние годы возрастает актуальность проблемы неустойчивости занятости среди трудящихся-мигрантов в России [Бобков, 2017, 4].

2. Состояние и масштабы неустойчивой занятости в России

Официальные данные, которыми обладают профильные государственные органы, не дают достоверного представления о масштабах неустойчивой занятости среди трудовых мигрантов в России [Бобков, 2016, 1]. Однако попытаемся оценить приблизительную численность данной категории на основе имеющихся статистических сведений, а также социологических и экспертных оценок.

Неустойчивость занятости мигрантов в России в наибольшей степени проявляется в неформальном секторе экономики [Павлова, 2017, 11]. Согласно нашим оценкам и результатам экспертного опроса среди ведущих российских ученых и государственных служащих, численность незаконных трудовых мигрантов и «трудовых мигрантов с неурегулированным статусом», занятых на территории России варьирует от 2 до 5 млн чел, что статистически подтверждается не соответствием численности пребывающих в Россию на работу с долей выданной разрешительной документации и уведомлений о привлечении и использовании иностранных граждан (таблица 1).

В 2016 г. в Россию прибыло 4,3 млн иностранных граждан и лиц без гражданства, указавших работу в качестве цели въезда. При этом количество оформленных мигрантами патентов и разрешений на работу – 1,66 млн. В течение 2017 г. с целью трудоустройства в Россию прибыло 4,85 млн иностранных граждан и лиц без гражданства [Отдельные показатели миграционной ситуации

Таблица 1

Сведения об отдельных показателях иностранной трудовой миграции в России

Оформлено разрешений на работу		2018 г., январь-июнь (к значению АППГ)	2017 г.	2016 г.
		59 353 (-16%)	148 326	149 013
в том числе	Высококвалифицированным специалистам	12 893 (+3%)	26 531	26 995
	Квалифицированным специалистам	9 433 (+12%)		14 775
Оформлено патентов		966 487 (+2%)	1 682 622	1 510 378
Численность иностранных граждан и лиц без гражданства, въехавших на территорию РФ с целью трудоустройства		2 676 500 (+8%)	4 854 004	4 284 181
Осуществлено постановок иностранных граждан и лиц без гражданства на миграционный учет		8 216 812 (+17%)	15 710 227	14 337 084

*Составлено на основе данных Главного управления по вопросам миграции при МВД России

в Российской Федерации, 2018, 10]. Количество оформленных мигрантами патентов и разрешений на работу – 1,83 млн, что составило всего 38% от числа иностранцев, прибывших в Россию с целью осуществления трудовой деятельности. Аналогичная динамика наблюдается и в первом полугодии 2018 г. Так на 2,67 млн иностранных граждан и лиц без гражданства, указавших в качестве цели въезда работу, фактически оформлено 1,03 млн разрешительных документов [Статистические сведения по миграционной ситуации, 2018, 14]. Таким образом, свыше 3 млн иностранных граждан и лиц без гражданства в России официально не трудоустроились.

Кроме того, число нелегально занятой рабочей силы пополняется и за счет мигрантов, имеющих патенты и разрешения на работу, но не имеющих трудовых/гражданско-правовых договоров. Таких в 2017 г. насчитывалось свыше 1 млн чел., о чем свидетельствует низкая доля уведомлений о привлечении и использовании иностранных граждан, которая составляет чуть более половины от общего объема выданной разрешительной документации на право осуществления трудовой деятельности. 55% мигрантов, первично легализовавшихся на рынке труда, имели неформальные отношения со своими работодателями (как юридическими, так и физическими лицами). Из 850 тыс. граждан стран – членов ЕАЭС, пребывавших с целью «работа по найму», более 60% работали неформально [Поставнин, 2017, 12].

Учитывая незаконную занятость иностранцев, въезжающих в Россию с частными (отсутствует право на осуществление трудовой деятельности) целями (свыше 2 млн чел. ежегодно), а также мигрантов, нарушивших сроки пребывания в стране и продолжающих работать, то получаем примерно до 5 млн трудовых мигрантов в неформальном секторе, чья занятость характеризуется высокой степенью прекаризации. В данном случае за рамками правового поля большинство иностранных работников находятся в крайне уязвимом положении, вследствие отсутствия у некоторых иностранных граждан личных документов, разрешительной документации, трудовых соглашений. В неформальном секторе наблюдаются многочисленные случаи невыплат или значительной задержки заработной платы, пособий, короткой или чрезмерной продолжительности рабочего времени, нарушения правил охраны труда, трудового рабства, насилия и агрессии со стороны работодателя.

В российских реалиях наличие трудового или гражданско-правового договора не гарантирует мигрантам полностью законных трудовых от-

ношений, а в некоторых случаях не имеет юридической силы, поскольку работодатель не информирует о нем ГУВМ МВД России и не ставит мигрантов на учёт в налоговых органах, поэтому даже эти категории трудовых мигрантов зачастую попадают под критерии неустойчивой занятости. Проведенное поисковое исследование среди трудящихся-мигрантов в таких крупнейших регионах-реципиентах иностранной рабочей силы как г. Москва и Московская область (свыше 40% выданной разрешительной документации в 2017 г.) установило, что менее половины опрошенных трудящихся-мигрантов охвачены официальными прямыми трудовыми соглашениями, а около трети иностранных работников заняты без наличия действующего договора или имеют неофициальное (теневое) соглашение. Значительная доля опрошенных трудящихся-мигрантов выразила неудовлетворённость отсутствием социальных гарантий в виде оплачиваемых больничных листов (53,2%), ежегодных оплачиваемых отпусков (57,4%), а также взносов работодателя в государственные внебюджетные фонды (75,1%).

Высококвалифицированные и квалифицированные специалисты характеризуются высокой (93%) удовлетворённостью собственной занятостью и уровнем обеспечения социальных гарантий в России. Однако их доля не превышает 2,5% в общем объеме выданной в 2017 г. разрешительной документации. Таким образом, по приблизительным оценкам численность неустойчиво занятых иностранных граждан и лиц без гражданства в России в настоящее время варьирует в диапазоне 5,5-7 млн. чел.

В соответствии с полученными уведомлениями о привлечении и использовании иностранных граждан, а также результатами социологического и экспертного исследований установлено, что к основным видам экономической деятельности, где в наибольшей степени проявляется неустойчивость занятости трудовых мигрантов в России относятся строительство; производство товаров повседневного спроса; бытовое обслуживание, ЖКХ; общественное питание; обрабатывающие производства; оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств; сельское и лесное хозяйство.

3. Перспективы развития неустойчивой занятости трудовых мигрантов в России

Основываясь на тенденциях 2015-2018 гг., в краткосрочной перспективе до 2020 г. в России ожидается увеличение численности трудовых мигрантов на 300-500 тыс. чел в год. Основными причинами интенсификации внешних миграци-

онных потоков в Российскую Федерацию будут являться сильное миграционное притяжение и безвизовый режим со многими странами СНГ, высокая потребность в наёмном труде малого и среднего бизнеса, относительно высокие заработные платы [Куксова, 2017, 7]. Вследствие устойчиво высокой рождаемости тенденция увеличения объема и интенсивности миграции в Российскую Федерацию граждан из таких государств как Казахстан, Киргизия, Узбекистан, Таджикистан в среднесрочной (до 2024 г.) перспективе будет продолжаться, и усиливаться [Власова, 2017, 5].

В то же время снижение темпов социально-экономического развития, нестабильная ситуация на финансовых рынках, сокращение работодателями заработных плат и рабочих мест, падение уровня доходов граждан в России в совокупности

являются отталкивающим фактором, который негативно влияет на сравнительно обеспеченную часть мигрантов [Санкова, 2016, 13]. Некоторая часть трудовых мигрантов в результате ухудшения материального положения и потери доходов будет либо выезжать в страны своего постоянного проживания, либо стараться компенсировать потери своих доходов уклонением от уплаты авансовых платежей по патенту, либо полным уходом «в тень» [Нетеребский, 2017, 9].

Характеризуя текущее положение и перспективы занятости в России, в ходе проведенного опроса трудящиеся-мигранты разделились во мнениях, при этом большинство ощущает себя незащищенными и неуверенными в будущей занятости при сохранении текущих условий труда (рисунок 1).



Рисунок 1. Оценка трудовыми мигрантами собственного положения и перспектив будущей занятости в России (результаты социологического исследования)

Российскому рынку труда при сохранении существующей ныне модели привлечения иностранной рабочей силы, допускающей существование значительного сегмента нерегистрируемой занятости мигрантов, грозит деформация его структуры, деградация трудовых отношений, широкое распространение практик дискриминации и эксплуатации работников [Квачев, 2017, 6]. При реализации пассивного, инерционного сценария развития миграционных процессов наряду с ростом доли трудящихся-мигрантов к 2020 г. произойдет уве-

личение масштабов неустойчивой занятости среди иностранных работников до 7-8 млн чел.

Напротив, в результате выработки и осуществления комплекса государственных мер по снижению неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов в России будут созданы условия для выхода мигрантов из неформального сектора и стимулирования их легальной занятости, которые к 2024 г. приведут к сокращению численности неустойчиво занятых трудящихся-мигрантов до 2-3 млн чел.



Рисунок 2. Приоритетные направления снижения неустойчивой занятости среди иностранных трудовых мигрантов в России

4. Приоритетные направления снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов в России

Высокая значимость проблемы неустойчивой занятости среди трудовых мигрантов в России требует реализации ряда приоритетных направлений (рисунок 2).

В рамках обозначенных выше направлений снижения неустойчивой занятости трудовых мигрантов в России целесообразен комплекс следующих мер:

- упрощение процедур получения документов на временное пребывание и постоянное проживание в России;
- либерализация правил миграционного учета и порядка получения разрешительной документации на право осуществления трудовой деятельности;
- кодификация нормативно-правового обеспечения миграционных процессов в рамках ко-

декса законов о миграции;

- введение прогрессивной шкалы налогообложения для нерезидентов РФ;
- заключение в рамках ЕАЭС договора о пенсионном обеспечении трудящихся-мигрантов;
- внедрение практики организованного набора иностранных работников в странах их происхождения;
- переход к более гибким и разнообразным формам занятости, в том числе к заключению долгосрочных контрактов с трудовыми мигрантами на 2 года с продлением;
- введение количественных ограничений на число иностранных граждан, которые могут быть поставлены на миграционный учет по одному адресу;
- принятие нормативно-правовых актов, обеспечивающих условия для социально-бытовой адаптации трудовых мигрантов [Куксова, 2017, 8];
- разработка на законодательном уровне механизма осуществления обязательных расчетов с

иностранцами работниками посредством перечисления заработной платы на банковские счета, открытые в кредитных организациях Российской Федерации;

- проведение разовой иммиграционной амнистии с целью легализации трудовых мигрантов с неурегулированным статусом и незаконных мигрантов;

- усиление мер уголовной ответственности за незаконное пересечение государственной границы Российской Федерации и нарушение её законодательства;

- увеличение количества проверок работодателей, использующих труд иностранных граждан на предмет соблюдения техники безопасности, а также повышение размера штрафных санкций за нарушение условий охраны труда;

- повышение размера штрафных санкций, вменяемых работодателям за использование труда нелегальных работников;

- регулярное проведение информационных кампаний в средствах массовой информации, разъясняющих условия легального въезда, пребывания и трудоустройства в России;

- усиление контроля над работодателями в части соблюдения ими трудового законодательства;

- государственное содействие в социально-бытовой адаптации трудящихся-мигрантов и членов их семей, в том числе помощь в решении жилищных проблем, размещение детей в учреждениях дошкольного и школьного образования, информационно-консультативная поддержка;

- повышение роли дипломатических ведомств, диаспор и землячеств в решении проблем трудящихся-мигрантов [Бобков, 2017, 3];

- активизация деятельности российских профсоюзов по вовлечению в свои ряды трудовых

мигрантов, а также развитие специализированных профсоюзов трудовых мигрантов с целью координации правозащитной деятельности российских профсоюзов и профсоюзов стран исхода мигрантов;

- упрощение миграционных процедур в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС);

- открытие миграционных функциональных центров в регионах-реципиентах иностранной рабочей силы;

- расширение перечня электронных сервисов, доступных для верифицированных трудовых мигрантов, предоставляемых на платформе портала государственных и муниципальных услуг.

Необходимо регулярно совершенствовать и вносить поправки в российское трудовое, налоговое и гражданское законодательство с целью защиты трудовых и социальных прав российских и зарубежных работников. Эти изменения должны стимулировать работодателей к созданию новых рабочих мест и к заключению с работниками официальных трудовых соглашений в условиях объективного распространения гибких форм занятости. Приведённые меры должны способствовать выводу трудовых мигрантов из «тени» неформальной занятости, выплатам официальной зарплаты и осуществлению отчислений по обязательному социальному страхованию [Шичкин, 2017, 15].

При реализации активной государственной политики, направленной на снижение неустойчивой занятости трудовых мигрантов, российские граждане должны ощущать приоритетную заботу государства и работодателей об их занятости и повышении уровня жизни. Недопустимо решение проблем мигрантов посредством ущемления интересов местного населения.

Список литературы

1. Bobkov V.N., Neterebsky O.V., Novikova I.V., Shichkin I.A. State Employment Policy in Russia. Electronic Tools of Labour Market Monitoring / Digital (R)evolution and Its Effects on Labour: Opportunities and Challenges for Regional and Local Labour Market Monitoring. – Germany, Munich. 2016. P. 251-267.
2. Goldring, Luin and Patricia Landolt. 2009. Immigrants and Precarious Employment in the New Economy. (Introduction to Research Briefs.) Toronto: Immigrants and Precarious Employment Project. (June). URL: https://www.researchgate.net/publication/261357416_Immigrants_and_Precarious_Employment_Brief_1_The_Index_of_Precarious_Work_IPW_A_Measure_to_Track_Progress_Towards_Decent_Work.
3. Бобков В.Н., Шичкин И.А. Приоритетные направления снижения неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России / Уровень жизни населения

References

1. Bobkov V.N., Neterebsky O.V., Novikova I.V., Shichkin I.A. State Employment Policy in Russia. Electronic Tools of Labour Market Monitoring / Digital (R)evolution and Its Effects on Labour: Opportunities and Challenges for Regional and Local Labour Market Monitoring. – Germany, Munich. 2016. P. 251-267.
2. Goldring, Luin and Patricia Landolt. 2009. Immigrants and Precarious Employment in the New Economy. (Introduction to Research Briefs.) Toronto: Immigrants and Precarious Employment Project. (June). URL: https://www.researchgate.net/publication/261357416_Immigrants_and_Precarious_Employment_Brief_1_The_Index_of_Precarious_Work_IPW_A_Measure_to_Track_Progress_Towards_Decent_Work.
3. Bobkov V.N., Shichkin I.A. Prioritetnye napravleniya snizheniya neustojchivoj zanyatosti trudovyh i vynuždennyh migrantov v Rossii / Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii.

регионов России. 2017. № 4. С. 45-51.

4. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Шичкин И.А. Детерминанты неустойчивой занятости иностранных трудящихся-мигрантов в России в оценках участников социологического опроса / Какие кадры нужны экономике России? // Материалы VII Международной научно-практической конференции Абалкинские чтения. 23-25 мая 2017 г. М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017.

5. Власова О.В. Миграционный прирост населения как индикатор экономического развития региона / Innov: электронный научный журнал. 2017. № 3 (32). С. 15.

6. Квачев В.Г., Юдина М.А. Индустрия 4.0: Поражение работы или победа творческого труда? / Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 64. С. 140-158.

7. Куксова О.Д. Проблемы развития российского рынка труда при переходе к цифровой экономике / Общество: политика, экономика, право. 2017. № 8. С. 57-61.

8. Куксова О.Д. Содействие региональной мобильности населения в рамках реализации государственной политики занятости / В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента // Материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 226-228.

9. Нетеребский О.В. Динамика рынка труда и внешней трудовой миграции в России как показатель роста депрессивности рынка труда и прекаризации занятости / В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента // Материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 273-281.

10. Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-декабрь 2017 года с распределением по странам и регионам. Москва, 2018. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/12162171/>.

11. Павлова В.В. Влияние шестого технологического уклада на российский рынок труда / В сборнике: Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость // Материалы X Международной научно-практической конференции: в 2 томах. Белорусский государственный экономический университет. 2017. С. 43-45.

12. Поставнин В.А., Власова Н.И. Правовое положение мигрантов и его влияние на Российский рынок труда // Демографическое обозрение. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-polozhenie-migrantov-i-ego-vliyanie-na-rossiyskiy-rynok-truda>.

13. Санкова Л.В., Мирзабалаева Ф.И. К вопросу о формировании механизма обеспечения достойного труда / В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента // Материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 265-270.

14. Статистические сведения по миграционной ситуации / Главное управление по вопросам миграции. Москва, 2018. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya>.

15. Шичкин И.А. Правовое регулирование внешней миграции в России как фактор снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов / Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда // Монография под ред. проф. Бобкова В.Н., изд-во РеалПринт. 2017. С. 324-339.

2017. № 4. – С. 45-51.

4. Bobkov V.N., Kvachev V.G., Shichkin I.A. Determinanty neustojchivoj zanyatosti inostrannyh trudyashchihsyamigrantov v Rossii v ocenках uchastnikov sociologicheskogo oprosa / Kakie kadry nuzhny ehkonomike Rossii? // Materialy VII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii Abalkinskie chteniya. 23-25 maya 2017 g. M.: REU im. G.V. Plekhanova, 2017.

5. Vlasova O.V. Migracionnyj prirost naseleniya kak indikator ehkonomicheskogo razvitiya regiona / Innov: ehlektronnyj nauchnyj zhurnal. 2017. № 3 (32). S. 15.

6. Kvachev V.G., Yudina M.A. Industriya 4.0: Porazhenie raboty ili pobeda tvorcheskogo truda? / Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik. 2017. № 64. S. 140-158.

7. Kuksova O.D. Problemy razvitiya rossijskogo rynka truda pri perekhode k cifrovoj ehkonomike / Obshchestvo: politika, ehkonomika, pravo. 2017. № 8. S. 57-61.

8. Kuksova O.D. Sodejstvie regional'noj mobil'nosti naseleniya v ramkah realizacii gosudarstvennoj politiki zanyatosti / V sbornike: Sovremennye problemy ehkonomiki i menedzhmenta // Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. 2017. S. 226-228.

9. Neterebskij O.V. Dinamika rynka truda i vneshnej trudovoj migracii v Rossii kak pokazatel' rosta depressivnosti rynka truda i prekarizacii zanyatosti / V sbornike: Sovremennye problemy ehkonomiki i menedzhmenta // Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. 2017. S. 273-281.

10. Otdel'nye pokazateli migracionnoj situacii v Rossijskoj Federacii za yanvar'-dekabr' 2017 goda s raspredeleniem po stranam i regionam. Moskva, 2018. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/12162171/>.

11. Pavlova V.V. Vliyanie shestogo tekhnologicheskogo uklada na rossijskij rynek truda / V sbornike: Ekonomicheskij rost Respubliki Belarus': globalizaciya, innovacionnost', ustojchivost' // Materialy X Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii: v 2 tomah. Belorusskij gosudarstvennyj ehkonomicheskij universitet. 2017. S. 43-45.

12. Postavnin V.A., Vlasova N.I. Pravovoe polozhenie migrantov i ego vliyanie na Rossijskij rynek truda // Demograficheskoe obozrenie. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-polozhenie-migrantov-i-ego-vliyanie-na-rossiyskiy-rynok-truda>.

13. Sankova L.V., Mirzabalaeva F.I. K voprosu o formirovanii mekhanizma obespecheniya dostojnogo truda / V sbornike: Sovremennye problemy ehkonomiki i menedzhmenta // Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. 2016. S. 265-270.

14. Statisticheskie svedeniya po migracionnoj situacii / Glavnoe upravlenie po voprosam migracii. Moskva, 2018. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya>.

15. Shichkin I.A. Pravovoe regulirovanie vneshnej migracii v Rossii kak faktor snizheniya neustojchivoj zanyatosti trudyashchihsyamigrantov / Neustojchivost' zanyatosti: mezhdunarodnyj i rossijskij konteksty budushchego sfery truda // Monografiya pod red. prof. Bobkova V.N., izd-vo RealPrint. 2017. S. 324-339.

Гибкие формы занятости как фактор неустойчивости рынка труда Казахстана

Flexible Forms of Employment as a Factor of the Instability of the Labour Market of Kazakhstan

Получено 28.08.2018

Одобрено 08.09.2018

Опубликовано 08.10.2018 УДК: 331.5

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10027

ЕСИМЖАНОВА САЙРА РАФИХЕВНА

доктор экономических наук, профессор кафедры «Маркетинг»
Университет «Нархоз», г. Алматы, Республика Казахстан
Email: saira_sr@mail.ru

YESSIMZHANOVA, SR

Doctor of Economics,
Professor (Narkhoz University), Kazakhstan, Almaty
Email: saira_sr@mail.ru

Аннотация

Объект. Гибкие формы занятости на рынке труда Казахстана.

Предмет. Гибкая занятость как фактор неустойчивости рынка труда.

Цель работы. Выявление влияния гибких форм занятости на устойчивость рынка труда в Казахстане.

Основные положения статьи. Проведены исследования о структурных составляющих гибких форм занятости и предложена авторская трактовка её родового признака, в основу которой положено отработанное рабочее время. Учитывая ориентировочные масштабы распространения такой формы занятости в Казахстане, высказано предположение об их негативном влиянии на формирование и функционирование рынка труда. На основе проведенного анализа практики предложен ряд мер по минимизации угроз, которые представляет вынужденная гибкая занятость на устойчивость рынка труда.

Ключевые слова: гибкая занятость; устойчивость рынка труда; рабочее время; самозанятое население; социальный портрет.

Abstract

The Object of the Study. Flexible forms of employment in the labour market of Kazakhstan.

The Subject of the Study. Flexible employment as a factor of labour market instability.

The Purpose of the Study. Revealing the impact of flexible forms of employment on stability of the labour market in Kazakhstan.

The Main Provisions of the Article. Studies on the structural components of flexible forms of employment have been carried out, and an author's interpretation of its generic feature has been proposed based on the number of working hours actually worked. The approximate scope of this form of employment in Kazakhstan, has been given. It is suggested that it has a negative impact on the formation and functioning of the labour market. Based on conducted analysis of the practice, a number of measures have been proposed to minimize the threats of forced flexible employment to stability of the labour market.

Keywords: flexible employment; stability of the labour market; work time; self-employed population; a social portrait.

1. Введение

Глобализационные процессы, происходящие в современном мире, технический прогресс связанный, в первую очередь, с усиливающимся развитием информационно-коммуникационных технологий, объективно обуславливают появление новых, нетрадиционных форм занятости на настоящем этапе экономического развития. Особо широкое развитие получили гибкие формы занятости, под которыми, в самом обобщенном виде, понимается процесс вовлечения работников к трудовой деятельности с условиями, отличающимися от установленных государством стандартов. Масштабы распространения гибкой занятости, как показывают результаты различных исследований и статистические материалы, свидетельствуют о наметившейся тенденции расширения данного явления в последние годы в Республике Казахстан. В этой связи представляется весьма актуальным проведение исследования о структурных составляющих гибких форм занятости с учетом специфики страны и их позитивном и негативном воздействии на становление национального рынка труда.

2. Характерные особенности гибких форм занятости

На протяжении последних десятилетий гибкие формы занятости являлись предметом исследований зарубежных и отечественных экономистов [Beck U., 2000, 14; Стэндинг Г., 2014, 11; В. Бобков, 2017., 6, С.7, 1; Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О, 2014, 2; Кулекеев Ж.А., 2016, 6]. При этом обращает на себя внимание активизация таких исследований именно в последние годы. Подобная динамика обусловлена усилением глобализационных процессов, происходящих в мировом пространстве, переходом от индустриального общества к инновационному, бурным развитием цифровой экономики и другими качественными изменениями в развитии самого общества.

Всё это приводит к революционным изменениям в организации современной занятости: меняется её структура, сокращаются рабочие места в традиционных секторах экономики, создаются новые в инновационных сферах, режимы труда становятся более гибкими, развиваются дистанционные работы, сокращается доля

наемного труда, расширяется самозанятость и другие формы организации труда [Бобков В.Н., 2017, 6, с. 8].

Наряду с гибкой занятостью появились другие формы занятости (нестандартная, неформальная, неустойчивая и т.п.), которые тесно взаимосвязаны между собой, но и, в то же время, по отдельным критериям отличаются друг от друга. На этой основе возникает объективная необходимость выделения «родовых» признаков, присущих именно гибким формам занятости. Таким критерием, на основе которого можно различать вышеуказанные формы занятости, является, на наш взгляд, рабочее время, отработанное работником, отличающееся от установленных в той или иной стране или отрасли стандартов его продолжительности. Другими словами, именно отработанное рабочее время является основным мерилем гибкой занятости. Причем, речь в данном случае идет как о меньшей, так и большей продолжительности рабочего времени по сравнению с данными стандартами.

На практике к гибким формам занятости относят:

- занятость, связанную с гибкими режимами рабочего времени;
- самостоятельных работников и помогающих им членов семьи;
- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда;
- надомный труд;
- работников по вызовам;
- вахтово-экспедиционную форму работы;
- занятость по нестандартным организационным формам;
- временных работников;
- сезонных работников.

Как видно, в данном случае к исследуемым формам занятости, наряду с другими, отнесены гибкие режимы рабочего времени, а также вахтово-экспедиционный метод работы. На первый взгляд, постановка данного вопроса вполне правомерна, поскольку такие режимы предусматривают проведение работ в периоды времени, отличных от общепринятых. Однако при этом необходимо учитывать, что в подобных случаях устанавливается так называемый суммированный учет рабочего времени и учетный период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории нормальная продолжительность рабочего времени. Именно так трактуется работа в режиме гибкого рабочего времени в Трудовом кодексе Республики Казахстан [Трудовой кодекс Республики Казахстан, 2015, 12, С. 2-58.].

Следовательно, при таких режимах сохраняется предусмотренная законодательством норма рабочего времени. Аналогичное требование сохраняется и при разделении ежедневной работы или рабочей смены на части, предусмотренной действующим трудовым законодательством. На этой основе можно предположить, что данное обстоятельство не дает оснований, на наш взгляд, относить занятость, связанную с гибкими режимами рабочего времени и вахтово-экспедиционную форму работы к гибким формам занятости.

Более разнообразные формы гибкой занятости распространены в индустриально-развитых странах Европы. К ним, в частности, относятся:

- разделение работы;
- нулевые трудовые контракты;
- незначительная занятость (мини-работа и миди-работа);
- фриланс;
- телеработа;
- ходтескинг;
- работники по вызову;
- заемный труд и другие [Ленькина О.Б., 2012, 7, с.30].

Все вышеперечисленные виды гибких форм занятости, как видно, предусматривают, как правило, сокращенный объем рабочего времени по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени. Поэтому практически все вышеуказанные формы можно отнести к занятости с неполным рабочим временем.

В развивающихся странах, к числу которых следует отнести и Республику Казахстан, отдельные из вышеперечисленных форм частичной занятости (нулевые трудовые контракты, ходтескинг и другие) не нашли широкого применения из-за особенностей национального трудового законодательства и его нацеленности на применение работодателями, по возможности, нормальной продолжительности рабочего времени. По Трудовому кодексу Республики Казахстан нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. Одновременно с этим данным законодательным актом для отдельных категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 36 часов в неделю;
- для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- работникам-инвалидам первой и второй групп – не более 36 часов в неделю [Трудовой кодекс Республики Казахстан, 2015, 12, с. 34.].

Следовательно, в данном случае можно утверждать, что в Республике Казахстан нормальная продолжительность рабочей недели законодательно установлена в пределах 36-40 часов в неделю. К отмеченному следует добавить, что действующее в стране трудовое законодательство разрешает в коллективных и трудовых договорах устанавливать меньшую продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную её продолжительность. Однако, такая практика регулирования рабочего времени, в отличие от ряда западноевропейских стран, так и не получила какого-либо распространения. В Федеративной Республике Германии, например, по действующему законодательству максимальная продолжительность рабочей недели установлена в размере 48 часов в неделю, а рабочая неделя составляет с понедельника по субботу. В то же время в рамках действующих в стране отраслевых тарифных соглашений, заключаемых между профсоюзами и представителями работодателей, разрешено устанавливать меньшую продолжительность рабочего времени. В рамках такого порядка крупнейший профсоюз Германии «IG Metall», объединяющий в своих рядах работников предприятий различных сфер экономической деятельности (металлургия, торговля, строительство, добыча полезных ископаемых и т.п.), добился установления продолжительности рабочей недели в пределах от 35 до 38 часов (в зависимости от отраслевой принадлежности предприятий). [Официальный сайт IG METALL, 17]. В Республике Казахстан такое регулирование рабочего времени в отраслевых соглашениях законодательно не предусмотрено.

При исследовании классификационных признаков гибких форм занятости важно иметь в виду несколько немаловажных обстоятельств. Во-первых, следует учитывать, что гибкая занятость может иметь как свободно избранный, так и вынужденный характер. К примеру, работодатель имеет право при нехватке финансовых средств устанавливать для всех или отдельных категорий работников режим неполного рабочего времени. В этом случае мы имеем вынужденный характер гибкой занятости. С другой стороны, женщины, имеющие несовершеннолетних детей, нередко стремятся получить работу с сокращенным режимом рабочего времени. Здесь имеет место именно свободно избранный характер неполной занятости. К такой категории работников можно также отнести фрилансеров (в казахстанском трудовом законодательстве такая занятость отнесена к «дистанционной работе»), частных адвокатов, художников, работников, занятых ремонтом легковых автомобилей и т.п. Аналогичная картина

может складываться и по другим видам гибких форм занятости.

Во вторых, отдельные виды исследуемой формы занятости, например, заемный труд в виде аутсорсинга и аутстаффинга, могут применяться с использованием как нормальной, так и сокращенной продолжительности рабочего времени. В этом случае к гибким формам может быть отнесена только занятость, предусматривающая использование нестандартной продолжительности рабочего времени.

Наконец, в третьих, классификация гибких форм должна учитывать специфику каждой страны в части отнесения тех или иных слоев категорий работников к занятому населению. Применительно к Республике Казахстан такой особенностью является наличие так называемого самостоятельно занятого населения. При этом есть все основания полагать, что практически все самостоятельно занятые работают в условиях гибкой занятости.

3. Результаты эмпирического анализа

Эмпирической основой данного исследования явились следующие базы данных.

1. Статистические данные Комитета по статистике Министерства экономики Республики Казахстан о состоянии рынка труда и занятости.

2. Моделируемые оценки МОТ о состоянии рынка труда и занятости по странам мира.

3. Результаты социологических исследований, проведенных «Центром исследований прикладной экономики» в рамках проекта «Социальный проект самозанятого населения в южных регионах Республики Казахстан». Социологические данные дополнили статистическую информацию о состоянии гибкой занятости в Казахстане и позволили получить оценки респондентов об их положении в сфере рынка самозанятых.

Статистические данные свидетельствуют о том, что доля самозанятых от экономически активного населения в Казахстане имеет тенденцию к снижению, как и во многих странах мира. Если данный показатель в Казахстане в 2010 году составил 33%, то в 2017 году её доля снизилась до 25,3%. Если сравнивать с другими странами, то, например, в Турции доля самозанятых в 2010 году составила 39%, а в 2017 году - 28,5%, в Греции соответственно 35,7% и 26,3%, а в Польше - 23% и 17,3% [Status in employment - ILO modelled estimates, 2018, 18]. Подобная динамика, как представляется, связана с проводимой государствами активной политикой по регулированию рынка труда, в основе которой лежат создание новых рабочих мест, переподготовка работников и другие меры.

Для выявления факторов, способствующих развитию самозанятого населения в Казахстане, интересным представляется определение социального портрета данной группы занятых. С этой целью в 2017 г. «Центром исследований прикладной экономики» были проведены социологические исследования в рамках проекта «Социальный проект самозанятого населения в южных регионах Республики Казахстан».

Объектом данного исследования выступало самозанятое население старше 18 лет, проживающее в городской и сельской местности Алматинской, Жамбылской, Кызылординской, Южно-Казахстанской областей. Объем выборки был рассчитан с учетом 95% доверительной вероятности и составил 2803 чел. Результаты исследования были получены на основе использования метода опроса (личного интервью) и проведения фокус-групповых дискуссий с представителями целевой аудитории [Кулекеев Ж. и др., 2016, 9]. Результаты данных исследований показали, что 40% самозанятых работают в сфере услуг (в основном торговля и частный извоз) и 38% – в сельском хозяйстве.

Проведенные исследования показывают, что в зависимости от вида деятельности самозанятых можно разделить на четыре крупные сегменты рынка. В структуре данного рынка преобладают так называемые «индивидуальные» самозанятые, работающие на себя без использования наемных работников, их доля составляет 35%. Немалую долю рынка занимают «временные работники», которые перебиваются случайными заработками (22%). Сегмент «работодателей» имеет наемных работников, которые в основном работают в сельском хозяйстве, их доля составляет 21%. Следует также выделить сегмент работающих на личном подворье и использующие продукцию для личного пользования и продажи (18%) [Кулекеев Ж. и др., 2016, 9, с. 167].

Как показывают результаты исследования, более трети данного рынка составляют самозанятые, работающие на себя без использования наемных работников.

Если взять возрастной фактор, то исследования показывают, что почти половина из поколения Y и Z выбрали в качестве своей деятельности сферу услуг, а люди в возрасте 55-64 заняты в основном в сельском хозяйстве. При этом среднемесячный доход у 54% самозанятых составляет от 30 тыс до 100 тыс тенге, что в 1,5-5,0 раз ниже средней заработной платы по Казахстану, которая составила в 2017 г. 149663 тенге.

На вопрос «Зарегистрированы ли Вы официально? Если нет, то готовы ли Вы зарегистрировать свою деятельность?» 42,5% опрошенных от-

ветили, что они зарегистрированы как ИП, 14,5% – как крестьянское хозяйство, 4% - работали по патенту, 19,5% – регистрируются когда-нибудь, когда будут созданы нормальные условия, 9,4% - собираются регистрироваться, 8,5% не собираются регистрироваться и не видят в этом необходимости [Кулекеев Ж. и др. 2016, 9, с. 102.]. Таким образом, более трети опрошенных самозанятых в 2017 г. официально не были зарегистрированы.

Если считать, что выборка репрезентативная и результаты исследования распространять на генеральную совокупность, то следует предполагать, что 39% самозанятого населения Казахстана в настоящее время не зарегистрированы. Из этого вытекает, что данная часть населения не уплачивают налоги и социальные отчисления, не создают пенсионные накопления, не повышают свою квалификацию.

Кроме того, исследования показывают, что больше 50% самозанятых, чаще всего, представляют свою сферу деятельности как вынужденную занятость, которая обусловлена отсутствием выбора.

Результаты вышеприведенных маркетинговых исследований рынка самозанятых подтверждаются данными официальной статистики. К примеру, расчеты показали, что удельный вес самостоятельно занятых в городах в 2017 году в общей численности занятого населения составил 15,6% против 18,0% в 2013 году. В то же время данный показатель, характеризующий сельское население снизился в 2017 г. до 36,3% с 45,6% в 2013 г. [Экономическая активность населения Казахстана, 2017, 13, с. 105].

Нашли свое подтверждение и выводы авторов проведенного исследования в отношении видов занятости данной категории работников (таблица 1).

Статистические данные позволяют оценить образовательный уровень исследуемой категории работников по сравнению с занятыми по найму (таблица 2).

Как видно из данных таблицы 2, за анализируемый период среди самозанятых растет доля лиц с высшим образованием, что объективно обусловлено ростом общеобразовательного уровня всего населения, широким распространением негосударственных вузов, которое делает доступным получение такого образования и другими причинами. Вместе с тем, обращает на себя внимание тот факт, что доля самозанятых со средним образованием почти в 3 раза выше, чем у наемных работников и имеет тенденцию к росту.

Таким образом, самостоятельно занятое население представляет достаточно крупную группу работников, занятых, как правило, неквалифицированным трудом, с низкой заработной платой

Таблица 1

Доля самостоятельно занятых работников по видам экономической деятельности

Вид экономической деятельности	2013 г.	2017 г.
Всего	100,0	100,0
в том числе:		
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	51,6	38,6
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов	26,2	31,2
Итого по перечисленным видам деятельности	77,8	69,8

*Рассчитано автором по источнику [Экономическая активность населения Казахстана, 13, с. 34-35]

Таблица 2

Сравнительная характеристика уровня образования наемных работников и самозанятого населения в % к итогу

Виды образования	2013 г.		2017 г.	
	Наемные работники	Самозанятые	Наемные работники	Самозанятые
Высшее	36,9	15,9	43,2	20,8
Незаконченное высшее	4,0	4,0	2,0	2,0
Среднее профессиональное	34,0	30,0	38,5	36,2
Начальное профессиональное	7,3	9,1	5,5	5,2
Общее среднее	17,9	39,5	12,3	35,1
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

*Рассчитано автором по источнику [Занятость в Казахстане, 3, с. 23-24].

и неустойчивой занятостью. По мнению Международной организации труда такие работники вполне могут быть отнесены к безработным и, следовательно, данная категория работников при определенных обстоятельствах может оказывать негативное давление на рынок труда Казахстана. Следует отметить, что в данном случае речь идет о вынужденной самозанятости.

Существует устойчивое мнение, что гибкие формы занятости способствуют устойчивости рынков труда на основе запуска механизмов саморегулирования экономики, адаптации работников к изменению экономической ситуации. В результате они приводят к снижению безработицы, повышению жизненного уровня населения [Абсалямова С.Г., Жирнова Г.И., 15]

К преимуществам гибких форм занятости отдельные авторы относят также возможности эффективного использования труда женщин, пенсионеров и людей предпенсионного возраста, работающих студентов и других категорий населения. [Стребков Д.О., Шевчук А.В. 2010, 10, с. 45].

На первый взгляд, подобное утверждение вполне соответствует реальному положению дел. В экономической литературе отмечается, что развитие гибких форм занятости свидетельствуют о запуске механизма саморегулирования экономики и адаптации населения к изменяющейся среде [Козлова О.А., Кармакулова А.В., 2013, 5, с. 15].

Такое утверждение было бы правомерно в случаях, когда речь идет о свободно избранной занятости и незначительных масштабах данного явления. В реальности же, ситуация с гибкими формами занятости, например, в Республике Казахстан, далека от совершенной. На наш взгляд, в основе такой формы лежит именно вынужденная занятость. Казахстанская статистика не дает возможности точно оценить масштабы гибкой занятости, однако имеющиеся статистические материалы позволяют рассчитать ориентировочные параметры данного явления.

Выше отмечалось, что характерной чертой гибких форм занятости является фактически отработанное рабочее время, отличающееся от нор-

мальной его продолжительности, установленной законодательством. Расчеты свидетельствуют о том, что в целом удельный вес работников, заня-

тых с меньшей или большей продолжительностью рабочего времени от стандартной, составляют около трети всего занятого населения (таблица 3).

Таблица 3

Доля работников, занятых с меньшей или большей продолжительностью рабочего времени по сравнению со стандартной в Республике Казахстан в 2012-2017 гг. в % к общей численности занятых

Годы	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Удельный вес работников, отработавших менее 36 часов в неделю	13,2	11,2	11,0	10,3	7,7	8,6
Удельный вес работников, отработавших более 36-40 часов в неделю	16,2	16,3	22,6	24,2	23,9	22,8
Итого удельный вес работников с гибкими формами занятости	29,4	27,5	33,6	34,5	31,6	31,4

*Расчитано по источникам [Экономическая активность населения Казахстана, 13, с. 123;3, с. 124]

Данные, приведенные в таблице 3, были получены на основе анализа официальной статистической отчетности, что обуславливает необходимость проведения соответствующих комментариев по отдельным показателям. В частности, обращает на себя внимание тот факт, что по данным статистики более 29% наемных работников в 2017 г. было занято на работах с режимом рабочего времени, отличным от стандартного. Кроме того, что в 2017 г. более 57% самозанятых были заняты на работах со стандартным (36-40 часов в неделю) режимом рабочего времени. Если же допустить, что все они относятся к лицам с гибкой занятостью, то удельный вес работников с меньшей или большей продолжительностью рабочего времени от стандартной, в 2017 году составил 46,4% от общей численности занятых в стране.

Наряду с позитивными моментами широкое развитие гибких форм занятости (особенно, вынужденной) несет в себе множество угроз. В наиболее обобщенном виде такие угрозы представлены группой исследователей из Европейского центра исследований труда и занятости. К таким угрозам (пробелам) отнесены:

- пробелы в защите занятости;
- пробелы в социальной защите;
- пробелы в представительстве;
- пробелы к контролю за соблюдением норм

[Grimshaw D., Johnson M., Rubery J. Keizer A. 2016, 16].

И хотя данные угрозы представлены в отношении неустойчивой занятости, они в полной мере относятся и к гибким её формам. В действительности, в Казахстане имеются определенные проблемы с установлением минимальной оплаты

труда, продолжительности рабочего дня, выплаты по больничным, в регулировании оплаты труда и государственной компенсации и др.

Следует также обратить внимание на то обстоятельство, что гибкая занятость в нынешних её формах проявления в Республике Казахстан серьезно противоречит разработанной Международной организации труда Концепции достойного труда, которая, как известно, базируется на реализации четырех главных стратегических целей:

- претворение в жизнь основополагающих прав в сфере труда;
- расширение возможностей занятости и получения дохода;
- совершенствование системы социальной защиты;
- укрепление социального диалога [Козлов И.К., 2014, 4, с. 65].

Исходя из сложившейся практики в Казахстане, можно предположить, что абсолютное большинство занятых гибкими формами труда лишены возможности соблюдения прав в сфере труда, включая получение достойного дохода или соответствующей социальной защиты. Одновременно с этим не приходится говорить об укреплении социального диалога, поскольку такие работники, как правило, разобщены и не имеют объективных возможностей создавать соответствующие представительные органы.

Есть также основания полагать, что масштабы вынужденной занятости в Казахстане в гибких её формах может оказать серьезное негативное воздействие на устойчивость функционирования рынка труда.

Основываясь на опыте развитых стран и подерживая взгляды ученых по решению проблем,

связанных с гибкой занятостью, можно предложить следующие меры по преодолению её негативных последствий:

- предусмотреть в трудовом законодательстве легализацию всех видов гибкой занятости, основанной на свободном распоряжении своими способностями к труду, выборе профессии и рода деятельности;

- проводить систематический мониторинг и исследования масштабов вынужденной занятости, основанной на гибких её формах с целью выявления возможных угроз на функционирование сложившегося рынка труда;

- разработать государственную программу по обеспечению самозанятых к полной и продуктивной занятости с соблюдением принципов концепции достойного труда.

4. Выводы

Развитие гибких форм занятости на современном этапе экономического развития носит,

безусловно, объективный и закономерный характер и имеет ряд несомненных преимуществ. Так, при свободно избранной занятости серьезно возрастают возможности для самореализации индивидуума, с одной стороны, и для работодателей с точки зрения повышения эффективности производства на основе снижения затрат на оплату труда в себестоимости продукции (работ, услуг), с другой. В то же время гибкая занятость, в основе которой лежат вынужденные формы привлечения к труду, создает серьезную угрозу функционированию и стабилизации рынка труда. На этой основе возникает объективная необходимость легализации всех видов гибкой занятости, основанной на трудовом законодательстве и проведения полномасштабных маркетинговых исследований рынка вынужденно занятых работников (включая самозанятых) с целью определения масштабов данного явления и выработки государственной политики в данном направлении.

Список литературы

1. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России – основная причина неформальной занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №1 (203). С. 7-14.
2. Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекарнизация в России: введение и анализ. М.: ТЭИС, 2014. 96 с.
3. Занятость в Казахстане / Статистический сборник/ на казахском и русском языках. Астана, 2018. 216 с.
4. Козлов И.К. Роль и значение концепции достойного труда МОТ // Право и государство: теория и практика. М.: Право и государство пресс, 2014, № 6 (114). С. 65-68.
5. Козлова О.А., Кармакулова А.В. Проблемы и перспективы развития гибких форм занятости населения в северном регионе // Экономика региона, № 2, 2013, С. 14-19.
6. Кулекеев Ж.А. Рынок труда и занятость в Казахстане. Алматы: Казстатинформ, 2016. 304 с.
7. Ленкина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах / О.Б. Ленкина// Менеджмент в России и за рубежом. 2012. №3. С.30-35
8. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография / Главный научный редактор д.э.н. проф. В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б., Локтюхина Н.В., Мешков В.Р., Новикова И.В., Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. 560 с.
9. Социальный портрет самозанятого населения в южных регионах Республики Казахстан. / Ж. Кулекеев, Б. Туреханова, Г. Исмурзина, С. Оразбекова. Алматы: Классика, 2018. Казстатинформ. 176 с.
10. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования – 2010. №2. С. 45-55.
11. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
12. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. – // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. 2015.

References

1. Bobkov V.N. Neustoychivaya zanyatost' v formal'noy ekonomike Rossii – osnovnaya prichina neformal'noy zanyatosti // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2017. №1 (203). S.7-14
2. Bobkov V.N., Veredyuk O.V., Kolosova R.P., Razumova T.O. Zanyatost' i sotsial'naya prekarizatsiya v Rossii: vvedeniye i analiz. – M.: TEIS, 2014. – 96 s.
3. Zanyatost' v Kazakhstane / Statisticheskiy sbornik/ na kazakhskom i russkom yazykakh. – Astana, 2018. - 216 s.
4. Kozlov I.K. Rol' i znachenije kontseptsii dostoy'nogo truda MOT // Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika. – M.: Pravo i gosudarstvo press, 2014, № 6 (114). - S. 65-68
5. Kozlova O. A., Karmakulova A. V. Problemy i perspektivy razvitiya gibkikh form zanyatosti naseleniya v severnom regione Ekonomika regiona № 2, 2013, - S. 14-18.
6. Kulekeyev ZH.A. Rynok truda i zanyatost' v Kazakhstane. – Almaty: Kazstatinform, 2016. – 304 s.
7. Len'kina O. B. Evolyutsiya podkhodov k regulirovaniyu zanyatosti naseleniya v razvitykh stranakh / O.B. Len'kina// Menedzhment v Rossii i za rubezhom. - 2012. - №3. - S.30-35
8. Neustoychivost' zanyatosti: mezhdunarodnyy i rossiyskiy konteksty budushchego sfery truda: Monografiya / Glavnyy nauchnyy redaktor d.e.n. prof. V.N. Bobkov. Redaktsionnyy kolektiv: Al'khimenko O.N., Kvachev V.G., Kolmakov I.B., Loktyukhina N.V., Meshkov V.R., Novikova I.V., Odegov YU.G., Odintsova Ye.V., Pavlova V.V., Shichkin I.A. M.: Izd-vo RealPrint, 2017. – 560
9. Sotsial'nyy portret samozanyatogo naseleniya v yuzhnykh regionakh Respubliki Kazakhstan. / ZH. Kulekeyev, B. Turekhanova, G. Ismurzina, S. Orazbekova. – Almaty: Klassika, 2018. – Kazstatinform. – 176 s.
10. Strebkov D.O., A.V.Shevchuk. Frilansery na rossiyskom rynke truda // Sotsiologicheskiye issledovaniya – 2010. – №2. – S.45-55.
11. Stending G. Prekariat: novyy opasnyy klass. – M.: Ad Marginem Press, 2014. – 328 s.
12. Trudovoy kodeks Respubliki Kazakhstan. Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 goda № 414-V ZRK. – // Trud v Kazakhstane: problemy, fakty, kommentarii.

№ 12. С. 2-58.

13. Экономическая активность населения Казахстана / Статистический сборник/ на казахском и русском языках. Астана, 2017. 218 с.

14. Beck U. Brave. New World of Work. Cambridge; Madlen: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000.

15. Абсалямова С.Г., Журнова Г.И. Гибкие формы занятости как фактор устойчивости регионального рынка труда. Интернет ресурс: <http://www.pandia.ru/text/78/531/1700.php>.

16. Grimshaw D., Johnson M., Rubery J. Keizer A. Reducing Precarious Work: Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, UK, 2016. Электронный ресурс. <http://research.mbs.ac.uk/ewerk/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf>

17. Официальный сайт igmetall. Интернет ресурс: <https://www.igmetall.de/tarife.htm>

18. Status in employment -- ILO modelled estimates, May 2018, www.ilo.org,

– 2015. - № 12. – С. 2-58.

13. Ekonomicheskaya aktivnost' naseleniya Kazakhstana / Statisticheskiy sbornik/ na kazakhskom i russkom yazykakh. – Astana, 2017. - 218 s.

14. Beck U. Brave. New World of Work. Cambridge; Madlen: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000.

15. Absalyamova S.G., Zhirnova G.I. Gibkiye formy zanyatosti kak faktor ustoychivosti regional'nogo rynka truda. Internet resurs: <http://www.pandia.ru/text/78/531/1700.php>.

16. Grimshaw D., Johnson M., Rubery J. Keizer A. Reducing Precarious Work: Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, UK, 2016. <http://research.mbs.ac.uk/ewerk/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf>

17. Oficial'nyy sayt IG Metall. Интернет resurs: <https://www.igmetall.de/tarife.htm>

18. Status in employment – ILO modelled estimates, May 2018, www.ilo.org

Человеческий потенциал российских регионов

Социальные факторы инновационного развития регионов¹

Social Factors of Innovative Development of Regions

Получено 28.08.2018

Одобрено 08.09.2018

Опубликовано 08.10.2018

УДК: 332.1

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10028

ИВАНОВА-ШВЕЦ ЛЮДМИЛА НИКОЛАЕВНА

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры
Управления человеческими ресурсами Российского
экономического университета им. Г.В.Плеханова
Email: ivanova_l_n@mail.ru

IVANOVA-SHVETS, LN

Associate Professor of the Department of Human Resource
Management, Ph.D (econ.), Plekhanov Russian University of
Economics
Email: ivanova_l_n@mail.ru

Аннотация

Объект. Инновационное развитие регионов

Предмет. Социальные факторы инновационного развития регионов

Цель. Анализ основных социальных факторов, влияющих на инновационное развитие регионов.

Основные положения. Важнейшим условием инновационного развития регионов является эффективное управляющее воздействие на всю совокупность показателей, направленных на повышение функционирования инновационной экономики. К самым значимым и важным факторам, влияющим на инновационное развитие регионов, относят социальные факторы, которые тесно связаны с правовыми, политическими, экономическими факторами. В статье дан анализ основных социальных факторов в динамике за последние 10 лет и определены основные проблемы, негативно влияющие на инновационное развитие регионов.

Ключевые слова: социальные факторы; инновационное развитие; показатели инновационного развития регионов.

Abstract

The Object of the Study. Innovative development of regions

The Subject of the Study. Social factors of innovative development of regions

The Purpose of the Study. Analysis of the main social factors affecting the innovative development of the regions.

The main Provisions of the Article. The most important condition for the innovative development of the regions is the effective management impact on the entire set of indicators aimed at improving the functioning of the innovative economy. The most significant and important factors affecting the innovative development of the regions include social factors that are closely related to legal, political and economic factors. The article analyzes the main social factors in the dynamics over the past 10 years and identifies the main problems that negatively affect the innovative development of the regions.

Keywords: social factors; innovative development; indicators of innovative development of regions.

1. Введение

Реализация государственной инновационной политики, прежде всего, направлена на эффективное функционирование целостной национальной инновационной системы, которая включает как федеральную, так и региональные инновационные системы. Инновационное развитие регионов идёт в основном за счёт внутреннего инновационного потенциала и эффективного федерального управляющего воздействия. Внутренний инновационный потенциал зависит от множества факторов, которые могут как способствовать развитию региональной инновационной системы, так и замедлять темпы инновационного развития. Также на инновационное развитие регионов существенное влияние оказывает и взаимодействие этих факторов. Многие ученые и специалисты классифицируют все факторы по определенным признакам [Емельянов Ю.С., 2011, 4; Официальный сайт

Росстата, 9; Статистический сборник, 2017, 10] и группируют по соответствующим блокам, но в целом можно выделить следующие: политические, экономические, правовые, технологические, социальные и организационно-управленческие. Некоторые предлагают и другие соотношения факторов, но они отличаются от перечисленных лишь детализацией.

В данном исследовании рассматриваются социальные факторы, как одни из наиболее значимых для инновационного развития. Здесь стоит выделить, что в данном исследовании под социальными факторами понимаются любые составляющие в окружении человека, которые влияют на его поведение, взаимоотношения, здоровье. Динамика социальных факторов оказывает наиболее существенное влияние и на другие факторы. Их анализ может помочь определить проблемы торможения инновационных процессов

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00986 А «Исследование институциональных условий и организационно-экономических механизмов преодоления инновационного торможения на региональном и муниципальном уровнях» (2018–2020 гг.).

в регионах и определить наиболее значимые направления преодоления инновационного развития на региональном уровне.

2. Характеристика основных социальных факторов, влияющих на инновационное развитие регионов

Для определения инновационного потенциала регионов разработаны интегральные показатели инновационного развития, многие из которых рассчитываются экспертным путем, так как четких статистических данных нет и получить их можно только методом опроса или анкетирования, что иногда затрудняет их применение на практике и тормозит определение основных закономерностей и разработку прогнозов развития.

К этой группе относятся и некоторые социальные факторы. Все их можно разделить на те, которые можно получить из статистических отчетов и те, которые можно получить только путем обследования, учитывая, что по данным факторам не всегда представлялась возможность оперировать одним статистическим показателем.

К группе социальных факторов, которым будет уделено внимание в данном исследовании, отнесены следующие:

- Демографические изменения;
- Структура и качество рабочей силы;
- Изменение структуры доходов;
- Социальная мобильность;
- Уровень квалификации, общеобразовательной и профессиональной подготовки.

Экономический потенциал и инновационное развитие регионов во многом зависят от демографических процессов. В настоящее время вопросам демографии уделяется большое внимание как в целом в стране, так и на региональных уровнях [Кармиргодиева А.А., Черкесова Э.Ю., 2016, 8]. Это способствовало тому, что согласно данным Росстата, впервые с 1990-х годов, в 2013 году был зафиксирован естественный прирост населения. Для инновационного развития наиболее важную роль играют такие показатели, как доля лиц трудоспособного возраста и коэффициент демографической нагрузки. В целом, численность населения в трудоспособном возрасте сократилась на 6,3% за период 2005-2016 гг. [Официальный сайт Росстата, 9]. При этом самыми благоприятными регионами, в которых ситуация не изменилась или наблюдаются несущественные положительные изменения оказались Республики Северо-Кавказского федерального округа: Дагестан, Ингушетия, а также Тюменская область. Самое большое снижение показателя наблюдалось в таких регионах, как: Сахалинская область (9,7%), Республика Ал-

тай (9,1%), Республика Коми (9,5%). Сложившаяся ситуация является существенным препятствием социально-экономического и инновационного развития как регионов, так и страны. Очень важным показателем состояния инновационного потенциала является коэффициент демографической нагрузки, так как из-за старения населения увеличивается доля расходов на социальное обеспечение, систему здравоохранения, создается дефицит рабочей силы. За период с 2005 по 2016 гг. в целом по стране численность лиц нетрудоспособного возраста увеличилась на 175 человек на 1000 человек трудоспособного возраста. Наибольший коэффициент демографической нагрузки наблюдается в Тверской области (840 чел.), Псковской области (842 чел.), Кировской области (867 чел.), Курганской области (914 чел.), Республике Алтай (857 чел.). Самые благоприятные показатели по демографической нагрузке в северных регионах: Мурманской области (674 чел.), Ханты-Мансийском АО (608 чел.), Ямало-Ненецком АО (536 чел.) и в Чукотском АО (582 чел.) [Кармиргодиева А.А., Черкесова Э.Ю., 2016, 8]. Для инновационного развития, где требуется достаточно высокий уровень современного образования, умение адаптироваться к изменяющимся технологическим, социальным и экономическим условиям повышение демографической нагрузки оказывает негативное влияние.

Рабочая сила является основным фактором инновационного развития, который в наибольшей степени должен динамично и качественно участвовать в инновационных преобразованиях. Поэтому речь должна идти не о достаточном количественном составе и структуре рабочей силы, хотя это и очень важно, а именно о формировании и развитии качественных свойств работников. Использование такой рабочей силы должно сопровождаться постоянным воздействием со стороны различных социальных институтов [Астапенко М.С., Никитская Е.Ф., 2017, 1; Бобков В.Н., Долгушин Н.К., 2017, 2]. Важнейшую роль в этом играют внешние факторы, которые характеризуют состояние и изменение внешней среды современной организации (правовые, экономические, политические). Они определяют механизм взаимодействия различных социальных групп в процессе производства. Эти факторы, даже если и приняты и регламентированы на федеральном уровне, претерпевают серьезные изменения на региональных уровнях. От того, как они транслируются и функционируют в регионах, будут зависеть и качественные свойства работников инновационной направленности. Самым важным факторам в инновационном развитии региона

с точки зрения качества рабочей силы является численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками (таблица 1).

Учитывая, что в целом по России, доля работников, занятых научными исследованиями и разработками и так ничтожно мала (1,21% в 2005 г.), еще и за период 2005-2016 гг. она снижалась на 0,21%. Данные таблицы 1 позволяют сделать вывод, что, с одной стороны, этот показатель не превышает 2% (самый высокий в Тюменской

области – 2,03%), с другой стороны, проявляется по-разному: в одних регионах он незначительно растет в абсолютном выражении, но меняется под влиянием изменения численности занятых. В целом можно констатировать, что по этим показателям мы серьезно отстаем от развитых стран мира, где этот показатель доходит до 30%.

В разной степени, но достаточно серьезно, на инновационное развитие, как страны, так и региона, влияют и внутренние факторы организации,

Таблица 1

Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками по Федеральным округам РФ и отдельным регионам (человек)

Федеральные округа и регионы	2005 год	Доля от среднегодовой численности занятых (%)	2016 год	Доля от среднегодовой численности занятых (%)
Центральный федеральный округ	408330	2,22	372293	1,75
Белгородская обл.	1289	0,19	1717	0,22
Брянская обл.	1927	0,31	630	0,12
Тульская обл.	9959	1,29	4237	0,57
Северо-Западный федеральный округ	104752	1,55	95118	1,31
Ленинградская обл.	6388	0,86	7247	0,88
Архангельская обл.	1496	0,26	1094	0,21
Южный федеральный округ	28875	0,47	28011	0,37
Астраханская обл.	1621	0,36	692	0,14
Краснодарский край	7000	0,31	7532	0,29
Северо-Кавказский федеральный округ	5655	0,19	7655	0,20
Республика Ингушетия	23	0,03	326	0,20
Ставропольский край	1734	0,14	2537	0,20
Приволжский федеральный округ	140592	0,97	104304	0,73
Республика Марий Эл	1011	0,30	281	0,09
Оренбургская обл.	919	0,09	1404	0,15
Уральский федеральный округ	49670	0,81	46437	0,73
Свердловская обл.	25076	1,19	22180	1,05
Тюменская обл.	5488	0,29	8789	0,40
Сибирский федеральный округ	60986	0,68	55281	0,62
Омская обл.	9367	0,99	4779	0,52
Томская обл.	8229	1,76	9922	2,03
Дальневосточный федеральный округ	14347	0,43	Данные не публикуются	-
Хабаровский край	1536	0,21	1813	0,26
Амурская обл.	890	0,20	667	0,16
Всего: Российская Федерация	813 207	1,21	722291	1,00

Источник: [Статистический сборник 10, 2017].

к которым можно отнести: принципы формирования кадровой политики и принятие кадровых решений, состояние системы управления организацией и её персонала, целевые установки менеджмента, система мотивации и стимулирования, приверженность менеджмента принципам развития и инновационности [Центр Стратегических разработок, 3].

Для инновационной экономики характерным является изменение структуры доходов в сторону инновационного предпринимательства. Поскольку невозможно выделить такие показатели по данным официальной статистики, можно оперировать только общими данными по доходам от предпринимательской деятельности в общей структуре доходов. В целом, по России за период с 2005 по 2016 гг. доходы от предпринимательской деятельности сократились на 3,6%. Это сигнализирует о проблемах в сфере предпринимательства, которые необходимо решать как на федеральном, так и на региональном уровнях. На федеральном уровне необходимо пересматривать правовые и экономические нормы, стимулируя рост предпринимательской деятельности, которые окажут положительное влияние и на региональную политику в этом вопросе. Анализируя данные по регионам, можно отметить, что при снижении доходов от предпринимательской деятельности почти по всем регионам (за исключением Республик Дагестан, Бурятия, Забайкальского края), наблюдаются очень существенные снижения (например, Ивановская, Калужская области – почти в 2 раза, в республике Карелия, Новосибирской области – почти в 4 раза), а во многих регионах эти показатели практически не изменились (Амурская, Магаданская, Владимирская области, Краснодарский край) [Официальный сайт Росстата, 9]. Следовательно, можно сделать вывод, что предпринимательская активность и благоприятный предпринимательский климат зависит, в основном, от действий региональных органов власти, от их способности стимулировать и поддерживать предпринимательскую активность.

Под социальной мобильностью понимают изменения индивидом или группой социальной позиции в социальном пространстве, которая предполагает социальные перемещения, сопровождающиеся изменением социального статуса. Социальная мобильность является важнейшим инструментом анализа динамики социальных параметров. В настоящее время существует ряд классификаций социальных групп и видов социальной мобильности. В рамках данного исследования важно отметить изменение социальной

позиции по такому параметру, как изменение численности населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума. По данным статистики, за период 2005–2016 гг. численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума сократилась на 4,4 % и составляет 13,4%. Это достаточно высокий показатель для страны, которая нацелена на инновационный прорыв. При этом этот показатель по регионам колеблется от 7,4% - 7,5% (Ямало-Ненецкий АО и Республика Татарстан соответственно) до 32% в республике Ингушетия и 31,2 % в республике Калмыкия [Официальный сайт Росстата, 9]. Такая ситуация крайне негативно влияет на инновационное развитие, так как недостаточность имущественных ценностей, финансовых возможностей, развития приводит не только к невосприимчивости к инновациям, но и к социальной деградации общества.

Специалисты в рамках социальной мобильности выделяют структурную мобильность, которая характеризуется изменениями в структуре экономики (исчезновение или сокращение отдельных отраслей и профессий). Такая мобильность характерна для инновационной экономики, и в процессе развития будут происходить серьезные структурные сдвиги. Уже за период с 2005 по 2016 гг. такие изменения произошли. Так, например, в сельском хозяйстве численность занятых сократилась на 2126 тыс.чел., а в строительстве, наоборот, численность занятых увеличилась на 1245 тыс. чел., в оптовой и розничной торговле на 2595, 1 тыс.чел. [Официальный сайт Росстата, 9].

За последние 10 лет произошли серьезные изменения и в структуре рабочей силы по общеобразовательной и профессиональной подготовке. Такие изменения обусловлены были не инновационными процессами, а структурными сдвигами в экономике и в системе образования. Самые серьезные изменения произошли в численности выпускников – квалифицированных рабочих и служащих (таблица 2). В данном случае сложно выделить отдельные регионы, отличающиеся динамикой подготовки специалистов разных уровней, прослеживается общая закономерность по всем регионам.

Основная задача инновационного развития заключается в обеспечении потребности в квалифицированных специалистах различного уровня. С одной стороны, Россия располагает огромным интеллектуальным капиталом и по численности и структуре способна обеспечить инновационное развитие, но этот потенциал используется недостаточно эффективно, что приводит к миграции высококвалифицированных специалистов, осо-

Таблица 2

Численность выпускников по уровням образования в России (тыс.чел.)

Уровни образования	2005 г.	2016 г.
Выпуск квалифицированных рабочих и служащих	702,5	198,6
Выпуск специалистов среднего звена	684,4	469,1
Выпуск бакалавров, специалистов, магистров	1151,7	1161,1
Выпуск аспирантов	33561	25992

Источник: [Статистический сборник, 10, 2017].

бенно в тех областях, которые являются самыми важными для развития инновационной экономики – естественнонаучной, технической, информационной, медицинской [Yudina T.N., Osadchaya G.Y., Lescova I.V., Dolgorukova I.V., Kireev E.Y., 2015, 14]. Также многие специалисты и эксперты отмечают слабую интеграцию образования с наукой, что негативно влияет на проведение прикладных исследований, которые могут быть локомотивами инновационного развития [Суворова Е.Ю. 2017, 11; Фирсова А.А., Макарова Е.Л., 2017, 12]. В некоторых регионах наблюдаются положительные результаты, где функционируют ведущие университеты (Томская область, Москва, Республика Татарстан).

Особое внимание на региональном уровне необходимо уделять повышению квалификации, переобучению рабочей силы. За последние годы ситуация существенно не изменилась. Негативным явлением можно считать недостаточное внимание бизнеса к вопросам повышения квалификации и обучения своего персонала. Бизнес эти расходы относит к издержкам на рабочую силу, и в непростых экономических условиях старается экономить. Положительным шагом в этом направлении было бы применение механизма государственного частного партнерства. Правительство РФ в Программе экономического развития на период до 2020 года выделяет государственно-частное партнерство как основу развития экономики в целом, так и образования на всех уровнях в частности [Захаров Н.Н., Черданцев В.П., Тронина М.В., 2015, 5; Исследование Агентства Стратегических инициатив, 2016, 6]. В регионах были приняты региональные нормативно-правовые акты по государственному частному партнерству: Закон Санкт-Петербурга от 25.12.2006 № 627-100 «Об участии Санкт-Петербурга в государственно-частных партнер-

ствах», Закон Московской области от 22.06. 2013 № 64/2013-ОЗ «Об участии Московской области в государственно-частном партнерстве», Закон Омской области от 25.12.2014 № 1698-ОЗ «О государственно-частном партнерстве в Омской области», Закон Приморского края от 04.02.2015 № 548-КЗ «Об участии Приморского края в проектах государственно-частного партнерства»...и др. В сфере образования на региональном уровне пока реализуется только 9 проектов государственного частного партнерства, но они затрагивают только сферу дошкольного и школьного образования [Исследование Агентства Стратегических инициатив 6, 2016; Ассоциация «Центр развития ГЧП» 7, 2016; Egorov E.V., Romanova N.V., Tsalikova V.V., Mishakin T.S., 2014, 13]. Использование этого инструмента для профессионального обучения и переподготовки имело бы большое значение для повышения качества рабочей силы на региональном уровне.

3. Заключение

Вопросы эффективности инновационного развития регионов напрямую зависят от выявленных факторов и тенденций. Исследование социальных факторов, влияющих на инновационное развитие регионов позволит находить наиболее существенные факторы эффективного функционирования инновационных региональных систем, определить их институциональные условия инновационного развития, оценить реакцию региональных систем на интеграционное воздействие социальных факторов инновационного развития. Вместе с тем, стоит понимать, что чем больше социальных факторов и социальных структур задействовано в происходящих изменениях, чем меньше внимания им уделяется со стороны федеральных и региональных властей, тем сложнее и дольше они будут продолжаться.

Список литературы

1. Астапенко М.С., Никитская Е.Ф. Пространственное развитие экономики России в условиях формирования национальной инновационной системы // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. №3 (97). С.17-30.
2. Бобков В.Н., Долгушин Н.К. Пространственное неравенство качества и уровня жизни населения: Уральский и Приволжский федеральные округа и Россия в целом (2013–2016 гг.) // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №1 (106). С. 15–28.
3. Доклад Центра Стратегических разработок «Социально-культурные факторы инновационного развития и успешного внедрения институциональных преобразований»: URL: <https://www.csr.ru/news/sotsiokulturnye-factory-innovatsionnogo-razvitiya-i-uspeshnogo-vnedreniya-institutsionalnyh-preobrazovaniy/> (дата обращения: 10.05.2018).
4. Емельянов Ю.С. Нормативное регулирование инновационной деятельности на федеральном и региональном уровнях // Вопросы экономики и права. 2011. №8. С. 57-64.
5. Захаров Н.Н., Черданцев В.П., Тронина М.В. Государственно-частное партнерство в сфере образования – социально-экономический аспект // Фундаментальные исследования. 2015. № 6-2. С. 340-343; URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=38568> (дата обращения: 10.09.2018).
6. Исследование Агентства Стратегических инициатив «Лучшие практики реализации проектов государственно-частного партнерства в социальной сфере URL: http://pppcenter.ru/assets/docs/pppcenter_a4_2016_v2_web.pdf дата обращения: 25.08.2018).
7. Исследование «Государственно-частное партнерство в России 2016–2017: текущее состояние и тренды, рейтинг регионов» / Ассоциация «Центр развития ГЧП». М.: Ассоциация «Центр развития ГЧП», 2016. – 32 с. URL: http://pppcenter.ru/assets/docs/raytingREG2017_B5_Block_31-03-2017-web.pdf дата обращения: 25.08.2018).
8. Кармиродиева А.А., Черкесова Э.Ю. Влияние демографических факторов на социально-экономическое развитие // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 17. С. 249–253. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/46228.htm>.
9. Официальный сайт Росстата: <http://www.gks.ru>
10. Статистический сборник «Регионы России, социально-экономические показатели -2017. http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf
11. Суворова Е.Ю. Влияние инновационных условий на формирование качественных компонентов рабочей силы // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. №10(104). С.17-30
12. Фирсова А.А., Макарова Е.Л. Факторы, влияющие на инновационное развитие региона / Известия Саратовского университета. 2017. № 1. С.140-145.
13. Egorov E.V., Romanova N.V., Tsalikova V.V., Mishakin T.S. Public-private partnership as manner to attract investments in the social sphere // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2014. N 5. P. 107–112.
14. Yudina T.N., Osadchaya G.Y., Lescova I.V., Dolgorukova I.V., Kireev E.Y. The Evrasian Economic Union: Migration Risks // Mediterranean journal of social sciences. 2015. 4 (6). P. 451- 457.

References

1. Astapenko M.S., Nikitskaya E.F. Prostranstvennoye razvitiye ekonomiki Rossii v usloviyakh formirovaniya natsionalnoy innovatsionnoy sistemy // Upravleniye ekonomicheskimi sistemami: elektronnyy nauchnyy zhurnal. – 2017. - №3 (97). – S.17-30.
2. Bobkov V.N., Dolgushin N.K. Prostranstvennoye neravenstvo kachestva i urovnya zhizni naseleniya: Uralskiy i Privolzhskiy federalnyye okruga i Rossiya v tselom (2013–2016 gg.) // Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii . – 2017. - №1 (106). – S. 15?28.
3. Doklad Tsentra Strategicheskikh razrabotok «Sotsialno-kulturnyye faktory innovatsionnogo razvitiya i uspeshnogo vnedreniya institutsionalnykh preobrazovaniy»: URL: <https://www.csr.ru/news/sotsiokulturnye-factory-innovatsionnogo-razvitiya-i-uspeshnogo-vnedreniya-institutsionalnyh-preobrazovaniy/> (data obrashcheniya: 10.05.2018).
4. Emelianov Yu.S. Normativnoye regulirovaniye innovatsionnoy deyatelnosti na federalnom m i regionalnom urovnyakh // Voprosy ekonomiki i prava. 2011. -№8. – S. 57-64.
5. Zakharov N.N., Cherdantsev V.P., Tronina M.V. Gosudarstvenno-chastnoye partnerstvo v sfere obrazovaniya – sotsialno-ekonomicheskyy aspekt // Fundamentalnyye issledovaniya. – 2015. – № 6-2. – S. 340-343; URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=38568> (data obrashcheniya: 10.09.2018).
6. Issledovaniye Agentstva Strategicheskikh initsiativ «Luchshiye praktiki realizatsii proyektov gosudarstvenno-chastnogo partnerstva v sotsialnoy sfere URL: http://pppcenter.ru/assets/docs/pppcenter_a4_2016_v2_web.pdf data obrashcheniya: 25.08.2018).
7. Issledovaniye «Gosudarstvenno-chastnoye partnerstvo v Rossii 2016–2017: tekushcheye sostoyaniye i trendy. reyting regionov» / Assotsiatsiya «Tsentr razvitiya GChP». – M.: Assotsiatsiya «Tsentr razvitiya GChP». 2016. – 32 s. URL: http://pppcenter.ru/assets/docs/raytingREG2017_B5_Block_31-03-2017-web.pdf data obrashcheniya: 25.08.2018).
8. Armirgodiyeva A.A., Cherkesova E.Yu. Vliyaniye demograficheskikh faktorov na sotsialno-ekonomicheskoye razvitiye // Nauchno-metodicheskyy elektronnyy zhurnal «Konsept». – 2016. – T. 17. – S. 249–253. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/46228.htm>.
9. Ofitsialnyy sayt Rosstata. <http://www.gks.ru>
10. Statisticheskyy sbornik «Regiony Rossii. sotsialno-ekonomicheskkiye pokazateli -2017. http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf
11. Suvorova E.Yu. Vliyaniye innovatsionnykh usloviy na formirovaniye kachestvennykh komponentov rabochey sily // Upravleniye ekonomicheskimi sistemami: elektronnyy nauchnyy zhurnal. – 2017. - №10(104). – S.17-30
12. Firsova A.A., Makarova E.L. Faktory. vliyayushchiye na innovatsionnoye razvitiye regiona / Izvestiya Saratovskogo universiteta. -2017. - № 1. – S.140-145.
13. Egorov E.V., Romanova N.V., Tsalikova V.V., Mishakin T.S. Public-private partnership as manner to attract investments in the social sphere // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2014. N 5. P. 107–112.
14. Yudina T.N., Osadchaya G.Y., Lescova I.V., Dolgorukova I.V., Kireev E.Y. The Evrasian Economic Union: Migration Risks // Mediterranean journal of social sciences. 2015. 4 (6). P. 451- 457.

Человеческий потенциал населения российских регионов: уровень и динамика развития (часть вторая)

Human Potential of the Population of Russian Regions: the Level and Dynamics of Development (Part Two)

Получено 10.08.2018

Одобрено 29.08.2018

Опубликовано 08.10.2018 УДК: 332.142

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10029

МИГРАНОВА ЛЮДМИЛА АЛЕКСЕЕВНА

кандидат экономических наук, главный научный сотрудник ИСЭПН РАН
Email: lmigranova@mail.ru

ТОКСАНБАЕВА МАЙРАШ СЕЙТКАЗЫЕВНА

доктор экономических наук, заведующая лабораторией проблем распределительных отношений ИСЭПН РАН
Email: matoksan@mail.ru

MIGRANOVA, LA

PhD in Economics, Chief Researcher, Institute of Socioeconomic Studies of Population, Russian Academy of Sciences.
Email: lmigranova@mail.ru

TOKSANBAEVA, MS

Doctor of Economics, Head of Laboratory of Problems of Distribution Relations, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences.
Email: matoksan@mail.ru

Аннотация

Объект. Человеческий потенциал населения

Предмет. Уровень и динамика развития человеческого потенциала населения субъектов РФ.

Цель. Выявление различий в развитии человеческого потенциала населения субъектов РФ и возможностей их сокращения.

Основные положения. Человеческий потенциал и его развитие рассмотрены в статье одновременно как цель и как средство общественного прогресса, отражающие расширение возможностей человека, в том числе его созидательных (ресурсных) возможностей. Даны теоретическая и инструментальная интерпретация основных компонент человеческого потенциала, базирующихся на его воспроизводственной структуре. В их состав включены демографическая составляющая, компоненты здоровья и образования населения, социально-культурная компонента. Для оценки человеческого потенциала предложены индикаторы каждой из его компонент, а также методика как покомпонентного, так и композитного (в совокупности по всем компонентам) расчета оценок с помощью индексного метода. Эта методика реализована в разрезе всех субъектов РФ, по данным Росстата за 2010 г. и 2015 г. На основе полученных оценок определен уровень развития человеческого потенциала населения в регионах, что позволило провести их ранжирование по данному уровню и проанализировать направления его изменений в динамике. Выявлены компоненты, которые сильно и слабо влияют на композитные оценки, а также специфика этого влияния по группам регионов. Определено, что оставляет желать лучшего состояние демографической компоненты, а также компоненты здоровья, особенно в северных регионах, отличающихся сложными природно-климатическими условиями проживания. Для регионов Северного Кавказа не утратило актуальности повышение уровня образования населения. Показано, что, несмотря на повышение уровня развития человеческого потенциала в большинстве субъектов РФ за рассмотренный период, в Еврейской автономной области и в двух республиках СКФО – Дагестане и Карачаево-Черкессии, он несколько снизился. При этом максимальные региональные различия по качеству человеческого потенциала несколько сократились – с 2,76 до 2,41 раза.

Ключевые слова: человеческий потенциал; естественный прирост населения; миграционный прирост; здоровье; образование; культурная активность; социальное поведение; индексный метод; субъект РФ.

Abstract

The Object of the Study. Human potential.

The Subject of the Study. The level and dynamics of development of the human potential of the population of the RF subjects.

The Purpose of the Study. Identifying differences in development of the human potential of the population of the RF subjects and opportunities for their reduction.

The Main Provisions of the Article. Human potential and its development are considered article both as the purpose and the means of human progress reflecting extension of human opportunities including creative (resource) capabilities. Theoretical and instrumental interpretation of the main components of human potential based on its reproductive structure is analysed. The components include a demographic component, components of population health and education, and a sociocultural component. For estimation of human potential indicators for each of its component, as well as a methodology for both component-by-component and composite (aggregate of all components) calculations using the index method are proposed. The methodology is applied to all RF subjects using the Rosstat data for 2010 and 2015. On the basis of the obtained estimates the authors have identified the levels of human potential development in regions that enabling to range them by this level and analyze the direction of its changes in dynamics. Components have been found out a weak and strong impact on the composite estimates as well as specifics of this impact by groups of regions. It has been established that demographic and health components leave much to be desired, particularly in northern regions characterized by harsh natural climatic conditions of life in particular. In North Caucasus regions the problem of raising educational level of population has not lost its relevance. It is shown that despite the general growth in the level of human potential development in most subjects of the Russian Federation over the period in question it remains insufficient for implementing modernization processes in some regions.

Keywords: human potential; natural increase of population; net migration; health; education; cultural activity; social behavior; index method; an RF subject.

Введение

Статья подготовлена по результатам исследования, целью которого была оценка качества человеческого потенциала населения регионов России в 2010 г. и 2015 г., что позволило выявить динамику и факторы его развития. Статья ввиду её большого объёма разделена на две части. В первой части статьи, которая опубликована в №2 за 2018 г., дано теоретическое обоснование предложенной авторами методики с использованием пяти основных компонент, характеризующих качество человеческого потенциала и подробно проанализированы три из них: демографическая составляющая, здоровье и образование населения. Так как каждая компонента представлена, как правило, несколькими статистическими показателями, то для их сведения в один индикатор применялся индексный метод. Кроме того, в первой части проанализирована литература по данной тематике [1-11]. Во второй части анализируются две компоненты человеческого потенциала – культурная активность и социальное поведение населения, которые вместе характеризуют социально-культурное поведение, но ввиду их содержательных различий рассматриваются раздельно. В этой части приведены результаты расчёта интегральной оценки качества человеческого потенциала населения регионов РФ за 2010 г. и 2015 г., представлены распределение и типология регионов по уровню развития человеческого потенциала.

2.4. Культурная активность населения

Оценить культурную активность населения можно с помощью статистических показателей – посещаемость театров и музеев (‰ – число посещений на 1000 человек населения) и число читателей общественных библиотек (тыс. человек). Последнее наиболее важно для субъектов РФ, где количество театров и музеев ограничено. В районных центрах библиотеки являются культурными центрами, где проводятся художественные выставки, праздничные мероприятия, работают детские кружки и т.д.

Посещаемость театров и музеев. В целом по РФ число профессиональных театров за 5 лет увеличилось на 10% (с 604 до 665), а удельная посещаемость – на 20,3% (с 217‰ до 261‰). В большинстве регионов (68) наблюдалась положительная динамика посещаемости театров, и самыми высокими темпами она росла в Чечне (в 5,5 раза), Ингушетии (2,9 раза), Республике Алтай (2,2 раза), Тыве (2 раза). Несколько снизился этот показатель в 11 субъектах РФ – в Орловской, Псковской, Ленинградской, Мурманской, Киров-

ской, Пензенской, Саратовской, Новосибирской, Омской и Сахалинской областях, в Калмыкии. В рассматриваемый период в Чукотском АО, Ненецком АО и ЯНАО театров не было.

Наибольшее число театральных зрителей в 2010 г. и 2015 г. наблюдалось в культурных столицах – Москве (соответственно 527‰ и 612‰) и Санкт-Петербурге (517‰ и 780‰). На 3 месте в 2010 г. была Омская область (360‰), а в 2015 г. – Республика Марий Эл (374‰). В десятку регионов-лидеров по посещаемости театров в 2010 г. и в 2015 г. помимо двух столиц, Республики Марий-Эл и Омской области входили Магаданская и Новосибирская области. В этих регионах удельная посещаемость театров увеличилась, за исключением Омской и Новосибирской областей, но и в них оставалась на относительно высоком уровне (352‰ и 328‰). В эту группу в 2015 г. вошли г. Севастополь, Астраханская и Костромская области, Пермский край, а покинули – Красноярский край, Чувашия, Томская и Саратовская области, причём только в последней произошло снижение посещаемости (с 264‰ до 239‰).

В 2010 г. в 11 субъектах РФ удельная посещаемость театров была менее 100 посещений на 1000 человек населения, и минимальный уровень наблюдался в Тыве (48‰) Республике Алтай (39‰) и Чечне (28‰). Через 5 лет таких субъектов РФ осталось только 5 – Тыва (98‰), Ставропольский край (86‰), Республика Алтай (84‰) и Еврейская автономия (73‰).

В результате максимальные региональные различия по удельной посещаемости театров за 5 лет сократились с 18,8 раз (между Москвой и Чечней) до 10,7 раза (между Санкт-Петербургом и Еврейской автономией). Если исключить две российские столицы, где существенный вклад вносит, в том числе туристический фактор, то максимальные региональные различия в 2010 г. составляли 12,9 и в 2015 г. 5,1 раза.

Удельная посещаемость музеев в целом по РФ за 5 лет выросла ещё больше (на 43,4%) – с 567 до 813 посещений на 1000 человек населения, в том числе в результате увеличения числа музеев с 2578 до 2758 (на 7%). В подавляющем большинстве субъектов РФ (75) складывалась аналогичная динамика, и лидерами по темпам роста посещаемости музеев выступали Чечня (в 14,2 раза), Алтай (в 9 раз), Татарстан (в 2,5 раза) и Еврейская автономная область (в 3 раза). Самое большое снижение посещаемости музеев в 2015 г. было в Ленинградской области – более, чем на 40% (с 731‰ до 429‰) как результат присоединения Петергофа к С-Петербургу. Аналогичные тенденции наблюдались в Приморском и Алтайском краях

(на 25% и 19%, соответственно), в Ингушетии (на 20%), в Астраханской области (на 16%), в Бурятии (менее 5%), Саратовской области и Пермском крае (около 1%).

В 2010 г. группу регионов-лидеров с высокой удельной посещаемостью музеев (более 1200‰) возглавляли Санкт-Петербург (3669‰), Ярославская и Владимирская области (1402‰ и 1372‰, соответственно). В 2015 г. Санкт-Петербург, наиболее привлекательный для туристов, сохранил своё лидерство (4860‰), второе место занял г. Севастополь (3468‰), третье – Москва (более 2,1 тыс. ‰). Кроме того, в десятку лидеров вошла Республика Крым (1383‰). В результате Вологодская и Брянская области покинули эту группу. В ней по-прежнему остались регионы с городами, входящими в «Золотое кольцо России» (Ярославская и Владимирская области), а также Новгородская, Псковская, Волгоградская и Калининградская области с большим числом исторических достопримечательностей.

В половине субъектов РФ удельная посещаемость музеев в 2010 г. была ниже 389‰, а в 2015 г. – ниже 454‰. Группу 10 регионов с самой низкой посещаемостью (менее 150‰) возглавляла Адыгея, а замыкала Чечня (13‰). В 2015 г. в этой группе (менее 200‰) по-прежнему оставались Адыгея, Чечня, Северная Осетия, Карачаево-Черкессия, Калмыкия и Магаданская область. Покинули группу Башкортостан, Кабардино-Балкария и Алтай. Их заменили Алтайский край, Дагестан и Тыва. В регионах, которые остались в группе или вошли в нее, удельная посещаемость музеев увеличилась.

Туристический фактор в посещаемости музеев играет большую роль, чем в посещаемости театров, поэтому выше и региональные различия. В 2010 г. максимальный разрыв в посещаемости музеев составлял 282,2 раза (между С-Петербургом и Чечнёй), а через 5 лет он сократился, но оставался по-прежнему высоким – 86,8 раза (между Санкт-Петербургом и Карачаево-Черкессией). При исключении Санкт-Петербурга в 2010 г., а в 2015 г. еще и г. Севастополь различия сокращаются до 107,8 и 38 раз, соответственно.

Численность пользователей общественными библиотеками. В последнее десятилетие число пользователей общественными библиотеками постоянно снижалось, в том числе благодаря интенсивному развитию интернета, что привело к закрытию библиотек и сокращению библиотечного фонда. Число общественных библиотек за 5 лет снизилось с 46,2 тыс. до 39 тыс., а библиотечный фонд уменьшился с 6459 до 5726 экземпляров на 1000 человек населения.

В 2010 г. общая численность пользователей общественными библиотеками составляла около 56 млн. человек, а в 2015 г. – 52 млн. человек (в пересчёте на 1000 человек населения соответственно 392 и 355). Однако в 17 субъектах РФ произошел рост удельной численности пользователей. Небольшой (от 0,1 до 5%) рост отмечен в Белгородской, Кемеровской, Пензенской и Челябинской областях, в Тыве, несколько выше (6-7%) – в Сахалинской и Новосибирской областях, Кабардино-Балкарии. В Хабаровском крае, Свердловской и Ярославской областях и в Чечне удельный показатель повысился более чем на 10%, в Ненецком АО, Ленинградской и Вологодской областях – на 20%. В Новгородской области рост составил 30,8% и в Ямало-Ненецком АО – 93,3%. В 7 субъектах РФ положительная динамика этого показателя связана отчасти со снижением численности населения (Кемеровская, Пензенская, Новгородская, Сахалинская и Вологодская области, Хабаровский край и ЯНАО).

Несмотря на сокращение удельного числа пользователей библиотеками, в 2015 г. в составе 11 регионов-лидеров оставались Чукотский АО, Смоленская, Мурманская и Магаданская области, Мордовия, Чувашия и Марий-Эл, а вошли Новгородская, Сахалинская и Вологодская области, где зафиксирован рост пользователей библиотеками, и Марий-Эл, сохранившая относительно высокую их численность. В 2010 г. в число лидеров входили субъекты РФ с удельной численностью пользователей более 552‰, а 2015 г. – более 535‰. Выше среднероссийского уровня этот показатель был в 55 регионах России в 2010 г. и в 54 – в 2015 г.

Группа 10 регионов с самым низким удельным числом пользователей библиотеками (в 2010 г. меньше 300‰, в 2015 г. – 260‰) на 60% оставалась без изменений. Свои позиции сохранили регионы, в которых посещаемость библиотек снизилась, – ХМАО, Санкт-Петербург, Московская область и Приморский край, а также Ленинградская область и Чечня, где отмечен рост этого показателя соответственно на 21% и 12%. В 2015 г. из группы вышли Свердловская область, ЯНАО, Кабардино-Балкария и Северная Осетия, а вошли Москва, Волгоградская и Воронежская области и Ингушетия, где произошло снижение этой численности на 30-80%.

В результате разнонаправленной динамики удельной численности пользователей общественными библиотеками максимальные региональные различия между Чукотским АО и Чеченской республикой сократились с 6 раз в 2010 г. до 3,4 раза в 2015 г.

Сводный индекс культурной активности населения рассчитывался как среднее значение из трёх индексов – удельной посещаемости театров (It), музеев (Im) и пользователей библиотеками (Iб): $I_k = (I_t + I_m + I_b) / 3$. (см. приложение, таблица 4).

За пять лет сводный индекс культурной активности в среднем по России вырос на 9,3% с 0,21115 до 0,23087. Аналогичная динамика наблюдалась в 53 регионах, но число субъектов РФ с индексом выше среднероссийского показателя сократилось с 39 до 28. При этом состав регионов-лидеров на 70% остался без изменений. В 2010 г. к лидерам принадлежали Чукотский АО, Карелия и Омская область, а в 2015 их сменили г. Севастополь, Новгородская и Ярославская области. Состав регионов с самой низкой культурной активностью населения, как и группа лидеров, существенно за пять лет не поменялся. В эту группу входили Дагестан, Кабардино-Балкария, Чечня (несмотря на то, что в этих республиках по всем трём показателям зафиксирован рост, причём в Чечне существенный), Краснодарский край, Московская область, ХМАО (где сократилось число пользователей библиотеками) и Ленинградская область, где посещаемость театров и музеев снизилась, что отразилось на их рейтинге (по театрам он снизился с 55 до 73 и по музеям с 11 до 44). Низкий уровень культурной активности жителей Ленинградской и Московской областей во многом объясняется близостью столичных мегаполисов.

2.5. Социальное поведение населения

Социальное поведение оценивалось по численности граждан с асоциальным (девиантным) поведением. Под ними подразумеваются не только лица, совершившие преступления, но и состоящие на учёте в лечебно-профилактических учреждениях (ЛПУ) больные наркоманией, алкоголизмом, токсикоманией. В здравоохранении данные отклонения считаются болезнями, но состояние здоровья этих граждан связано с асоциальным образом жизни.

Преступность. В официальной статистике основным показателем, позволяющим судить о масштабах и динамике преступности, является показатель общего количества зарегистрированных преступлений в расчёте на 100 тыс. человек населения. Кроме того, существуют данные Росстата об общем количестве женщин и мужчин, совершивших преступления (в тыс. человек). Первый показатель существенно больше второго, что, видимо, связано с тем, что одно и то же лицо одновременно совершает разные виды преступлений. Оба показателя, по данным официальной статистики, в последние годы имели положитель-

ную динамику – количество преступлений снижалось.

В 2015 г. в РФ число лиц (женщин и мужчин на 100 тыс. человек населения), совершивших преступления, было равно 734. Но этот показатель публикуется в региональном разрезе по нечётным годам. Поэтому для оценки масштабов асоциального поведения, связанного с преступностью, использовался показатель общего количества совершивших преступление на 100 тыс. человек в 2009 г. и в 2015 г.

Общее количество лиц, совершивших преступления, в 2009 г. составляло 1220 тыс. человек, в 2015 г. – 1075 тыс. человек, а в расчёте на 100 тыс. человек населения 860 и 734, соответственно. Если в среднем по стране этот показатель снизился на 14,6%, то в регионах зафиксирована разнонаправленная динамика. В большинстве субъектов Федерации (62) показатель снизился, в том числе в 24 регионах снижение было большим, чем по стране в целом, и лидировали в этом процессе Москва, Ненецкий АО, Астраханская и Новосибирская области (снижение более чем на треть).

В 21 субъекте РФ, где удельное число лиц, совершивших преступления, увеличилось, самыми высокими темпами роста отличались Вологодская область и Камчатский край (на 13,1%), Кабардино-Балкария (на 16,9%) и Дагестан (на 18,3%).

В 2015 г. число субъектов РФ с уровнем преступности среди населения ниже среднероссийского почти не изменилось – 39 против 40 в 2009 г. Состав группы лидеров (с низким числом совершивших преступления – в 2010 г. менее 575 и в 2015 г. – менее 502 на 100 тыс. человек населения) на 70% остался прежним. Несмотря на рост этого показателя в Ингушетии (с 168 до 186) и Дагестане (с 263 до 311), они сохранили свои позиции в этой группе. В нее также входили Чечня, Кабардино-Балкария и Карачаево-Черкессия, Москва и Санкт-Петербург. В 2015 г. в группу вошли Тульская и Белгородская области и г. Севастополь, которые заменили Рязанскую область, Адыгею и Северную Осетию.

Группа из 10 регионов-аутсайдеров – с самым высоким удельным количеством лиц, совершивших преступления, (в 2010 г. более 1280, а 2015 г. – 1130 на 100 тыс. человек населения) осталась, как и лидерская, в том же составе на 70% (Магаданская область, Коми, Тыва, Хакассия, Алтай, Бурятия и Забайкальский край). Если в Коми и Забайкальском крае зафиксирован рост этого показателя на 5,2 и 6,8% соответственно, то в других регионах группы произошло снижение от 4,7% в Бурятии до 14,7% в Алтае. В 2009 г. в неё входили также Ненецкий АО, Амурская и Астраханская области, а в 2015 г. Еврейская автономия, Сахалинская и Кемеровская области.

Максимальные региональные различия снизились с 10,1 раза (между республиками Бурятия и Ингушетия) в 2009 г. до 7,9 раза (между республиками Алтай и Ингушетия) в 2015 г.

Контингент лиц, состоящих на учёте в ЛПУ по поводу алкоголизма и алкогольного психоза, наркомании и токсикомании, в целом по стране в 2010 г. составлял 1607 человек в расчёте на 100 тыс. человек населения, из них 85,1% – это лица с алкогольной зависимостью, 14,4% – наркоманы и 0,5% – токсикоманы. В 32 субъектах РФ этот удельный показатель был ниже среднероссийского уровня.

Через 5 лет общая удельная численность контингента, состоящего на учёте в ЛПУ по указанным поводам, в целом по стране снизилась до 1278,8, или на 20,4%. При этом контингент мало изменился. Сокращение его численности произошло во всех субъектах РФ за исключением Бурятии (рост на 2%) и Еврейской автономии (на 7,6%). Число регионов с показателем ниже среднего по стране (33) осталось практически таким же.

Не произошло существенных изменений и в составе 10 регионов с низкими удельными показателями – менее 1153 в 2010 г. и 868 на 100 тыс. человек населения в 2015 г. В эту группу входили 5 Северо-Кавказских республик, Москва, Санкт-Петербург и Бурятия. В 2010 г. в составе лидеров были также Белгородская и Оренбургская области, а в 2015 г. на смену им пришли Томская область и Краснодарский край, где такой контингент снизился в 2 раза.

Не зафиксировано больших изменений и в составе 10 регионов-аутсайдеров (с самой большой удельной численностью лиц, состоящих на учёте в ЛПУ, – более 2460 в 2010 г. и 1925 на 100 тыс. человек населения в 2015 г.). Помимо Чукотского АО в группу входили Костромская, Нижегородская, Новгородская, Сахалинская, Ивановская и Магаданская области, а покинули её Карелия и Ненецкий АО, где удельная численность лиц, состоящих на учёте, снизилась соответственно в 1,5 и 3 раза. Их заменили Тамбовская и Брянская области, где темпы сокращения этого показателя были существенно ниже. Немного снизились и максимальные региональные различия – с 53,4 раза между Ненецким АО и Ингушетией до 50,8 раза между Чукотским АО и Ингушетией.

Общая численность лиц с асоциальным поведением рассчитывалась как сумма абсолютных значений рассмотренных показателей (см. приложение, таблица 5).

Численность лиц с асоциальным поведением в рассматриваемый период в целом по стра-

не сократилась на 18,4%. Аналогичная динамика наблюдалась во всех субъектах Федерации, но темпы её были различными. В результате большинство регионов изменили свой ранг – у 20 субъектов Федерации он повысился, т.к. темпы снижения значения удельной численности были более высокие. Максимальная региональная разница снизилась с 24,7 между Ненецким АО и Ингушетией в 2010 г. до 18 раз между Чукотским АО и Ингушетией в 2015 г. При этом состав лиц с девиантным поведением изменился не столь существенно. Доля состоящих на учёте в ЛПУ снизилась с 65,1 до 63,5%, в том числе на контингент с алкогольной зависимостью приходится больше половины – в 2010 г. 55,4%, в 2015 г. – 53,5%.

Число регионов с удельной численностью лиц с асоциальным поведением ниже среднероссийского показателя в 2015 г. сократилось до 28 против 33 в 2010 г. Как и в распределениях регионов по уровню преступности и по удельной численности контингента, состоящего на учёте в ЛПУ, в составе группы из 10 регионов-лидеров помимо двух российских столиц большинство представляли республики СКФО и Татарстан. Через пять лет Карачаево-Черкессию и Татарстан заменили Краснодарский край и Ленинградская область, где существенно снизилась доля населения, совершившего преступления, а контингент состоящих на учёте в ЛПУ сократился вдвое.

Что касается группы регионов с самыми высокими показателями асоциального поведения (в 2010 г. выше 3,5 тыс., в 2015 г. выше 2,9 тыс. на 100 тыс. человек населения), то в ней преобладали Дальневосточные регионы. Кроме них в составе группы аутсайдеров находились Новгородская и Ивановская области с высокой численностью лиц, состоящих на учёте в ЛПУ, и Хакасия с высоким уровнем преступности. В 2010 г. в эту группу входили Пермский край, Карелия и Ненецкий АО, а через 5 лет – Нижегородская и Брянская области, и Еврейская автономия, которая снизила свой рейтинг на 22 позиции (с 54 на 76). Существенные сдвиги (на 10 и более позиций) произошли ещё в 15 субъектах РФ (см. в приложении таблицу 5, они выделены цветом).

Для включения этого показателя в интегральную оценку человеческого потенциала рассчитывался его индекс. Причём, чем выше индекс, тем меньше доля лиц с асоциальным поведением проживает на данной территории, другими словами он характеризует в большей мере социально-нормальное, чем отклоняющееся поведение.

3. Человеческий потенциал населения регионов России в 2010 г. и 2015 г.

Индекс человеческого потенциала населения (ЧП) России и её регионов рассчитывался как среднее арифметическое значение из индексов 5 его компонент. По РФ он вырос за 5 лет на 12,7% с 0,39622 до 0,44636. Все компоненты ЧП имели положительную динамику, но темпы роста варьировались от 109,3% по культурной активности до 114,4% по образованию. Поэтому доля каждой из компонент в индексе ЧП больших изменений не претерпела: доля демографической составляющей и здоровья населения снизились соответственно с 14% до 13,7% и с 20,9% до 20,7%, аналогичную динамику имела доля компоненты культурной активности населения – с 10,7% в 2010 г. до 10,3% в 2015 г., несколько увеличилась роль образования и социального поведения в формировании ЧП – соответственно с 25,1% до 25,5% и с 29,3% до 29,7%.

В субъектах РФ ЧП также улучшился, исключение составляли две республики СКФО (интегральный индекс снизился в Дагестане до 99,8% и Карачаево-Черкессии до 95,5%) и Еврейская автономия – 99% к уровню 2010 г. Во всех трёх регионах ухудшились демографическая ситуация и культурная активность населения. Кроме того, в Еврейской автономии в 2015 г. помимо самой масштабной эмиграции в стране и снижения числа пользователей общественными библиотеками до 61,7% увеличилась удельная численность лиц с асоциальным поведением. В остальных 80 регионах (без Республики Крым и г. Севастополь) темпы роста индекса ЧП варьировались от 105,2% в Северной Осетии до 192% в Ненецком АО и в 47 – были выше, чем в среднем по РФ.

По величине индекса ЧП все субъекты Федерации разбиты на 3 типа: а) с относительно высоким человеческим потенциалом (индекс ЧП выше среднероссийского уровня), среди них выделяется группа из 10 регионов-лидеров; б) со средним уровнем развития человеческого потенциала (индекс ЧП ниже среднероссийского, но не ниже медианного уровня); в) с человеческим потенциалом ниже среднего уровня (индекс ЧП меньше медианного уровня), с выделением 10 регионов с самым низким ЧП (см. приложение, таблица 6).

По числу субъектов Федерации, входящих в каждый тип, за 5 лет изменений практически не произошло, если не считать того, что медианный уровень сдвинулся в 2015 г. на одну позицию из-за увеличения количества регионов с 83 до 85.

В группу с относительно высоким развитием ЧП в 2010 г. и 2015 г. входили 19 субъектов РФ. Её состав за 5 лет изменился несущественно. В

группу со средним развитием ЧП перешли Ставропольский край, Мурманская и Волгоградская области, где индекс ЧП увеличился всего на 6-7%, и Карачаево-Черкессия, где индекс снизился. Их заменили г. Севастополь, Республика Крым, Краснодарский край, Новосибирская область. В последних двух регионах темпы роста индекса ЧП существенно превышали среднероссийский уровень (соответственно 22% и 18,7%). Более заметные сдвиги произошли в численности населения этой группы – за 5 лет она увеличилась с 48,1 до 54 млн. человек или с 33,7 до 36,7% в общей численности населения России. Это увеличение обусловлено не столько изменением состава, сколько ростом численности населения в регионах.

Средний индекс ЧП в этой группе за 5 лет вырос на 14%. По отношению к среднероссийскому индексу он был выше в 2010 г. на 12,7% и в 2015 г. – на 14,1%, а индексы его компонент, за исключением культурной активности, также были выше, чем по стране в целом. Самыми высокими темпами (123,6%) росла компонента образования (с 0,51016 до 0,63055), и её доля в среднем по группе индексе ЧП увеличилась с 22,7 до 24,8%. Самую большую роль в формировании индекса продолжала играть компонента социального поведения, несмотря на относительно низкие темпы роста её индекса (109,9%) и снижение доли в структуре среднегруппового индекса ЧП с 31,4 до 30,5%. Ещё меньшими темпами рос средний индекс здоровья (108,5%), и его доля снизилась с 21,1 до 20,1%. Относительно высокими темпами повышались индексы демографической составляющей (113,6%) и культурной активности (118,5%), однако доля первой в структуре среднего по группе индекса ЧП несколько снизилась (с 16,9 до 16,7%), а второй – увеличилась лишь с 8 до 8,1% (см. приложение, таблица 7).

Максимальные региональные различия в индексах ЧП в этой группе (включая её лидеров) не изменились – 1,5 раза в 2010 г. между Санкт-Петербургом и Волгоградской областью и в 2015 г. между г. Севастополь и Ленинградской областью.

Группа из 10 регионов-лидеров отличается самыми высокими значениями всех компонент ЧП. Её средний индекс ЧП в 2015 г. вырос на 14,6% и был больше среднегруппового на 7,6%. В соотношении со среднероссийским индексом ЧП в 2010 г. средний индекс ЧП регионов-лидеров составлял 120,7%, в 2015 г. – 122,9% (см. приложение, таблица 7).

Состав группы лидеров за 5 лет изменился на 40% её покинули Дагестан, Карачаево-Черкессия, Северная Осетия и Калининградская область, причём если у первых двух республик, как отме-

чалось выше, индекс ЧП несколько снизился, то у последних, наоборот, наблюдался рост на 5 и 9%, соответственно. За исключением Карачаево-Черкессии все три региона в 2015 г. остались в составе группы с относительно высоким ЧП. В группу лидеров в 2015 г. вошли Краснодарский край и Чечня, где индекс ЧП увеличился соответственно на 22 и 14%, а также г. Севастополь и Республика Крым. Численность населения в регионах-лидерах росла более высокими темпами, чем в целом по группе (118% против 112%), и за 5 лет увеличилась с 31,7 до 37,4 млн. человек.

Шесть постоянных членов группы лидеров отличают относительно не высокие (ниже среднероссийского уровня) темпы роста индекса ЧП, исключение составляла Ингушетия (19,1%) и Тюменская область (13,8%). Каждый из 10 регионов в 2015 г., как и в 2010 г., отличался рядом высоких значений компонент ЧП. Так, например, у всех индекс демографической составляющей был выше среднероссийского уровня, и первые три места занимали г. Севастополь (благодаря миграционному приросту), Ингушетия и Тюменская область, где одновременно был зафиксирован естественный и миграционный прирост населения.

Оценка здоровья населения у всех субъектов РФ группы лидеров также выше, чем в среднем по стране, но темпы её роста были весьма скромными (108,1%) (Приложение, табл.7), и первые три места занимали Москва (благодаря относительно высокой продолжительности жизни и низкой заболеваемости), Ингушетия (с самой высокой продолжительностью жизни) и Московская область (с относительно высокой продолжительностью жизни и низкой инвалидностью населения). Что касается образования населения, то проблемными в этой группе остаются Ингушетия и Чечня, несмотря на то, средний уровень образования (в баллах) увеличился соответственно на 10 и 12% против 2,7% в среднем по стране. Первые три места не только в этой группе, но и среди всех субъектов РФ по уровню образования занимают Москва, Санкт-Петербург и г. Севастополь. Эти же регионы являются первыми и по культурной активности населения, тогда как в Московской области, Краснодарском крае и Ханты-Мансийском АО этот индекс в 2015 г. был в 2 раза ниже среднего по стране уровня, не на много лучше ситуация и в Чечне.

Регионы группы-лидеров отличаются высоким уровнем индекса социального поведения, только в Московской и Тюменской областях он несколько меньше среднероссийского, а первые места занимают Ингушетия, Чечня и Санкт-Петербург.

В структуре среднего индекса ЧП регионов-лидеров, как и в целом по 19 субъектам РФ, существенных сдвигов на наблюдается. Разница в роли различных компонент в формировании ЧП в среднем по этой группе снизилась. Однако максимальные региональные различия в величине индекса ЧП не значительно увеличились с 1,4 до 1,47 раз, как и в целом по группе – с 1,52 до 1,54 раз.

Во второй группе со средним уровнем развития ЧП состав изменился почти на треть: помимо 4 регионов, которые переместились из первой группы, в неё вошли Марий-Эл, Ненецкий АО, Курская и Астраханская области. Численность населения сократилась за 5 лет с 48,1 до 41,4 млн. человек (с 33,7 до 28,3% в общей численности россиян). Средний по группе индекс ЧП увеличился на 13,5%, и по отношению к среднероссийскому индексу в 2010 г. составлял 95,6%, а в 2015 г. – 96,4%. Все компоненты ЧП в среднем были несколько ниже среднероссийских (Приложение, табл.7). Максимальные региональные различия в индексе ЧП снизились с 1,16 до 1,13 раза.

Самыми высокими темпами рос индекс компоненты образования (121,5%), и его соотношение со среднероссийским показателем увеличилось с 91,7 до 97,4%, а удельный вес в структуре среднего индекса ЧП – с 24,1 до 25,8%. Относительно высоким образованием в 2015 г. отличалось население ЯНАО, Самарской области, республик Саха и Адыгея, а низким – Ставропольского края. Самыми низкими темпами повышалась культурная активность (104,8%). При этом она по уровню и доле в структуре индекса ЧП оставалась несколько выше, чем в среднем в группе с относительно высоким ЧП. По уровню культурной активности в 2015 г., с одной стороны, выделялись Ярославская область, Красноярский край, Чувашия и Марий-Эл, а с другой – Карачаево-Черкессия, Ненецкий АО и Ставропольский край. Здоровье населения в группе улучшалось, но не достаточно высокими темпами (110,4%), в результате в 2015 г. его среднегрупповой индекс стал несколько ниже, чем в среднем по РФ. Хорошим здоровьем в группе отличаются жители Ставропольского края, Карачаево-Черкессии, Астраханской области, а серьёзные проблемы со здоровьем населения в основном только в Ненецком АО.

Демографическая составляющая в среднем по группе росла более высокими темпами, чем в РФ (114,3 против 110,5%). В результате её отставание от среднего по стране уровня снизилось (с 14,4 до 11,4%) (см. приложение, таблица 7). Проблемными в этом плане по-прежнему являются Мурманская и Волгоградская области и особенно ЯНАО,

где на демографическую составляющую в структуре индекса ЧП приходилось всего 4,6%. Наибольший удельный вес в его структуре в этом типе регионов, как и первом, занимает компонента социального поведения, а по регионам она в 2015 г. варьировалась от 34,6% в Карачаево-Черкессии до 26,9% в ЯНАО. За 5 лет её значение выросло на 12,3%, но соотношение со среднероссийским уровнем снизилось с 99,2, до 97,5%. Относительно низкие значения (менее 0,6) этой компоненты остаются в ЯНАО, Ненецком АО, в республиках Адыгея, Марий-Эл и Чувашская.

Третий тип регионов с развитием ЧП ниже среднего уровня – самый многочисленный и его состав мало изменился. В 2015 г. произошёл обмен с регионами 2-го типа, вышли 4 субъекта РФ, их заменили Калмыкия, Челябинская, Воронежская и Пензенская области. В 3-й группе общая численность населения увеличилась с 46,7 до 51 млн. человек, или с 32,7 до 34,8% в общей численности россиян.

Средний индекс ЧП за 5 лет вырос на 18,4%. В 2010 г. он был ниже 0,3 в 8 субъектах РФ, через пять лет таких осталось только 2 – Еврейская автономия и Чукотский АО. Этот тип регионов отличается, во-первых, не только самым высоким темпом роста среднего индекса ЧП, но и высокими средними темпами роста его четырёх компонент – демографической (129,6%), здоровья (116%), образования (121,4%) и социального поведения (122,7%) – и некоторым снижением среднего значения компоненты культурной активности (на 0,5%) (см. приложение, таблица 7). Во-вторых, средний индекс ЧП в этом типе регионов и средние индексы всех пяти его компонент остаются, как и в 2010 г., самыми низкими. Наиболее проблемными являются характеристики демографии и социального поведения. Средний индекс первой компоненты даже в результате её увеличения в 2015 г. оставался меньше среднероссийского в 1,5 раза, а социального поведения – в 1,2 раза. Если проблемы с демографией больше обусловлены выездом жителей в другие регионы, то с социальным поведением – высокой долей лиц с девиациями.

В связи с актуальностью проблемы комплексного пространственного развития и снижения межрегиональных различий, в том числе в развитии человеческого потенциала, особого внимания требует ситуация, сложившаяся в 10 субъектах РФ с самым низким индексом ЧП (регионах-аутсайдерах). В этих 10 регионах в 2010 г. проживали 7 млн. человек, в 2015 г. – 6,1 млн. человек или 4,9 и 4,2% от общей численности населения страны. Через 5 лет состав этой группы на 70% остался без

изменений, постоянными её членами являлись 5 регионов ДВФО, а также Курганская и Ивановская области. В 2015 г. группу покинули Пермский край, Новгородская область и Ненецкий АО, в которых все компоненты ЧП имели значительные положительные сдвиги. Индекс демографической составляющей в Ненецком АО существенно (в 1,5 раза) превысил среднероссийский показатель, но главный сдвиг был зафиксирован в характеристике социального поведения, индекс которой в 2010 г. был не многим более нуля, а 2015 г. – 0,563182 (запредельные удельные показатели по алкогольной зависимости населения снизились в 3,2 раза, но при этом оставались в 1,5 выше, чем в среднем по стране). Высоких положительных сдвигов в культурной сфере достигла Новгородская область.

В 2015 г. в группе аутсайдеров оказались Забайкальский край, Коми и Карелия. Только в Коми темпы роста индекса ЧП были выше, чем в среднем по стране (16,2%), а в двух других территориях рост составил менее 10%. В Коми все компоненты ЧП имели положительную динамику, в Карелии индекс культурной активности снизился в 1,7 раза. В Забайкальском крае снижение зафиксировано по двум характеристикам – демографической (результат эмиграции) и культурной активности (сократилась численность пользователей библиотек). В 2010 г. только Карелия по уровню ЧП находилась в относительном отдалении от большинства аутсайдеров (63 место в РФ).

Средний индекс ЧП у аутсайдеров рос самыми высокими темпами (122,2%). Среди 7 постоянных её членов в 2015 г. только в Еврейской автономии индекс ЧП снизился, а во всех остальных вырос, и самые большие темпы его роста отмечены в Магаданской области (137%), Чукотском АО (132,2%), в Амурской (123,6%) и Сахалинской областях (121,9%). Во всех 10 регионах остаются серьёзные проблемы с демографической составляющей из-за активного выезда населения. Средний индекс этой компоненты в 2015 г. оставался почти в 2 раза ниже среднероссийского, а индекс здоровья составлял 85,5%. Проблемы со здоровьем по-прежнему наиболее остро стоят у жителей Амурской области, Еврейской автономии, Чукотского АО и Карелии, несмотря на то, что во всех 4 регионах индекс здоровья увеличился, но остаётся значительно ниже среднероссийского уровня. Почти в таком же соотношении со среднероссийским уровнем оставалось среднегрупповое значение компоненты образования, а в Забайкальском крае и Курганской области этот индекс был меньше 0,38.

Показатель культурной активности населения в 2010 г. был на 5% выше, чем в среднем по стране,

а через 5 лет он снизился до 90,8%, и самыми проблемными в этой сфере были Еврейская автономия, Курганская и Амурская области. Проблемы с социальным поведением населения остаются особенно актуальными в Чукотском АО и Магаданской области. В целом по 10 регионам темпы роста компоненты социального поведения были самыми высокими (157,3%), однако в соотношении со среднероссийским уровнем она составляла 65,5% (в 2010 г. всего 47,6%). Средняя структура интегрального индекса ЧП у аутсайдеров в 2015 г. стала значительно ближе к средней структуре всех регионов 3 типа, чем в 2010 г. (см. приложение, таблица 7).

Максимальные различия по величине индекса ЧП в регионах третьего типа снизились за 5 лет с 1,63 раза (между Оренбургской областью и Ненецким АО) до 1,44 (между Калмыкией и Еврейской автономией), в том числе в регионах-аутсайдерах с 1,38 раза (между Курганской областью и Ненецким АО) до 1,24 (между Сахалинской областью и Еврейской автономией), а целом по РФ с 2,76 раза (между Санкт-Петербургом и Ненецким АО) до 2,41 (между г. Севастополь и Еврейской автономией).

Заключение

Одним из факторов социально-экономического развития и одновременно целью его выступает человеческий потенциал, которым обладает население страны и её регионов. В России с её огромной территорией, включающей 85 субъектов Федерации, и многонациональным составом населения важной задачей является преодоление пространственной дифференциации по качеству человеческого потенциала (ЧП). В данном исследовании оценка ЧП включала пять его компонент – демографическая составляющая, здоровье, образование, культурная активность и социальное поведение населения – и проводилась индексным методом.

Исследование показало, что за 5 лет качество человеческого потенциала населения России улучшилось. Индекс ЧП в целом по стране увеличился на 12,7%, выросло значение и каждой его компоненты от 9,3% в культурной активности до 14,4% в социальном поведении. В субъектах РФ наблюдались те же процессы, исключая Еврейскую автономную область и две республики – Дагестан и Карачаево-Черкессию, но и у них большого снижения качества человеческого потенциала не зафиксировано. Динамика индекса ЧП и отдельных его компонент в регионах резко отличалась от среднероссийской. Так, например, темпы роста индекса ЧП варьировались в достаточно широком диапазоне – от 105,2% в Северной

Осетии до 192,2% в Ненецком АО, а культурной активности – от 59,6% в Карелии до 770% в Чечне.

По величине интегрального индекса все субъекты Федерации объединены в три типа. За пять лет состав трёх типов регионов серьёзных изменений не претерпел, а по лидерам и аутсайдерам на 70% остался таким же, как и в 2010 г. Однако в результате разных темпов роста ЧП ранг регионов в распределении по этому показателю в большинстве из них изменился. При этом неравенство между субъектами РФ по качеству человеческого потенциала несколько сократилось – с 2,76 до 2,41 раза.

В 2010 г. и 2015 г. индекс ЧП выше среднероссийского был всего в 19 регионах. В этой группе проживали 48 млн. человек в 2010 г., и в 2015 г. – 54 млн. человек. В 2010 г. только в Москве и Санкт-Петербурге все пять характеристик ЧП были выше среднего по стране уровня. В 2015 г. к ним присоединился г. Севастополь. Ещё у 5 регионов – Тюменская область без автономных округов, республики Крым и Татарстан, Ханты-Мансийский АО, Калининградская область – в 2015 г. только одна характеристика не достигала среднероссийского уровня. У Московской и Ленинградской области таких было две, причём одна из них – культурная активность населения. Но их близость к двум российским столицам восполняет этот недостаток. Все перечисленные регионы имеют шансы относительно быстро улучшить ситуацию.

В 2015 г. в состав регионов первого типа входили четыре Северо-Кавказские республики, что объясняется высокой рождаемостью и продолжительностью жизни, а также национальными и культурными традициями. Однако в Чечне и Ингушетии выявлены серьёзные проблемы с образованием населения.

Анализ показал, что в большинстве субъектов Федерации самыми актуальными остаются демографические проблемы, проявляющиеся в низком естественном приросте и высокой миграционной убыли населения. Их решение – одна из самых сложных задач. Улучшение здоровья особенно актуально для регионов с суровыми природно-климатическими условиями, плохой экологией и высокой долей сельских поселений, удалённых от административных центров. Целый ряд регионов по уровню образования населения отстают от среднероссийского. Требуется серьёзного внимания и социально-культурная компонента ЧП. И если культурная активность населения во многом зависит от наличия учреждений культуры, то снижение численности лиц с асоциальным поведением – от множества факторов, и прежде всего, от повышения спроса на труд и его качественной сбалансированности с предложением труда.

Приложения

Таблица 4

Распределение субъектов РФ по сводному индексу культурной активности населения в 2015 г. и ранг субъекта РФ в 2015 г. и 2010 г.

Субъекты РФ	Индекс 2015	Ранг 2015	Ранг 2010	Субъекты РФ	Индекс 2015	Ранг 2015	Ранг 2010
Российская Федерация	0,23087			Республика Коми	0,21213	43	42
г. Санкт-Петербург	0,66615	1	1	Тверская область	0,21056	44	47
г. Севастополь	0,42153	2		Хабаровский край	0,20990	45	59
г. Москва	0,41673	3	4	Республика Карелия	0,20671	46	3
Новгородская область	0,35401	4	25	Челябинская область	0,20565	47	51
Республика Марий-Эл	0,34699	5	5	Тюменская область*	0,20447	48	50
Ярославская область	0,32313	6	11	Забайкальский край	0,20133	49	43
Псковская область	0,30442	7	9	Томская область	0,20072	50	52
Магаданская область	0,30201	8	7	Архангельская область*	0,19696	51	62
Чувашская Республика	0,29231	9	8	Кемеровская область	0,19582	52	60
Красноярский край	0,28448	10	10	Ульяновская область	0,19372	53	49
Вологодская область	0,27983	11	22	Орловская область	0,19186	54	39
Республика Татарстан	0,27368	12	38	Республика Бурятия	0,19144	55	46
Костромская область	0,27067	13	19	Ивановская область	0,19132	56	26
Сахалинская область	0,26500	14	17	Волгоградская область	0,18803	57	21
Республика Мордовия	0,26481	15	16	Республика Калмыкия	0,17902	58	55
Омская область	0,26395	16	6	Республика Тыва	0,17816	59	70
Мурманская область	0,25762	17	13	Амурская область	0,17811	60	66
Кировская область	0,25016	18	14	Курганская область	0,17593	61	37
Республика Хакасия	0,24780	19	12	Ямало-Ненецкий АО	0,17064	62	82
Республика Саха	0,24475	20	18	Республика Алтай	0,16977	63	57
Чукотский АО	0,24470	21	2	Липецкая область	0,16966	64	56
Рязанская область	0,24009	22	33	Ростовская область	0,16932	65	65
Смоленская область	0,23993	23	15	Самарская область	0,16802	66	69
Тамбовская область	0,23924	24	35	Иркутская область	0,16015	67	53
Владимирская область	0,23922	25	27	Приморский край	0,15700	68	73
Камчатский край	0,23695	26	29	Алтайский край	0,15520	69	54
Тульская область	0,23381	27	41	Ненецкий АО	0,14456	70	79
Брянская область	0,23196	28	24	Республика Ингушетия	0,14417	71	58
Новосибирская область	0,22883	29	23	Республика Сев. Осетия	0,14335	72	75
Астраханская область	0,22637	30	45	Республика Адыгея	0,14323	73	67
Удмуртская Республика	0,22632	31	30	Оренбургская область	0,13773	74	63
Нижегородская область	0,22594	32	31	Ставропольский край	0,13591	75	72
Калининградская область	0,22455	33	36	Карачаево-Черкесская Республика	0,12541	76	71
Пермский край	0,22314	34	34	Краснодарский край	0,11938	77	74
Калужская область	0,22265	35	40	Кабардино-Балкарская Республика	0,11864	78	80
Респуб. Башкортостан	0,21954	36	32	Еврейская авт. область	0,11820	79	62
Белгородская область	0,21685	37	48	Воронежская область	0,11693	80	68
Саратовская область	0,21635	38	20	Ханты-Мансийский АО	0,11554	81	78
Свердловская область	0,21442	39	61	Московская область	0,11348	82	81
Пензенская область	0,21412	40	44	Ленинградская область	0,11031	83	77
Республика Крым	0,21412	41		Республика Дагестан	0,10482	84	76
Курская область	0,21396	42	28	Чеченская Республика	0,08038	85	83

*Архангельская и Тюменская области без автономных округов

Цветом выделены субъекты РФ, в которых, несмотря на положительную динамику культурной активности населения, ранг региона снизился на 10 и более позиций

Таблица 5

**Распределение субъектов РФ по числу лиц с асоциальным поведением
(чел. на 100 тыс. человек населения) в 2015 г.;
число лиц с асоциальным поведением и ранг субъекта РФ
в 2015 г. и 2010 г.**

Субъекты РФ	Число лиц с асоциальным поведением		Ранг		Субъекты РФ	Число лиц с асоциальным поведением		Ранг	
	2015	2010	2015	2010		2015	2010	2015	2010
Российская Федерация	2013	2467			Тульская область	2222	2696	43	43
Республика Ингушетия	256	263	1	1	Кемеровская область	2245	2507	44	24
Чеченская Республика	598	670	2	2	Республика Бурятия	2249	2303	45	25
Республика Дагестан	722	787	3	3	Орловская область	2265	2585	46	37
г. Санкт-Петербург	1170	1392	4	6	Республика Саха	2296	2788	47	49
г. Москва	1196	1453	5	7	Псковская область	2303	2718	48	44
Кабардино-Балкарская Республика	1325	1354	6	5	Республика Марий - Эл	2366	2733	49	47
Республика Сев. Осетия	1349	1345	7	4	Кировская область	2376	3075	50	62
Белгородская область	1389	1779	8	8	Архангельская область*	2398	2338	51	30
Краснодарский край	14456	2336	9	29	Чувашская Республика	2429	2605	52	38
Ленинградская область	1536	2679	10	40	Челябинская область	2437	2835	53	51
г. Севастополь	1562		11		Удмуртская Республика	2461	2625	54	39
Республика Татарстан	1587	1938	12	10	Тверская область	2480	2856	55	53
Карачаево-Черкесская Республика	1664	1900	13	9	Республика Адыгея	2480	2725	56	45
Ставропольский край	1703	1990	14	11	Республика Алтай	2485	3481	57	73
Свердловская область	1735	2154	15	13	Приморский край	2499	3180	58	66
Волгоградская область	1739	2220	16	17	Липецкая область	2509	2906	59	55
Томская область	1744	3087	17	65	Смоленская область	2512	2743	60	48
Оренбургская область	1763	2049	18	12	Ямало-Ненецкий АО	2516	2847	61	25
Новосибирская область	1788,1	3031	19	58	Владимирская область	2525	2689	62	42
Мурманская область	1863	2159	20	14	Ненецкий АО	2562	6499	63	83
Ханты-Мансийский АО	1886	2826	21	50	Курганская область	2571	2729	64	46
Республика Калмыкия	1903	2230	22	20	Тамбовская область	2630	2922	65	56
Республика Крым	1924		23		Алтайский край	2632	3086	66	64
Республика Башкортостан	1941	2307	24	26	Иркутская область	2658	3062	67	60
Ростовская область	1947	2226	25	19	Амурская область	2691	3472	68	72
Калининградская область	1955	2181	26	15	Костромская область	2696	3286	69	69
Самарская область	1969	3059	27	59	Хабаровский край	2707	3072	70	61
Ярославская область	1985	2286	28	22	Республика Коми	2737	3030	71	57
Саратовская область	2014	2234	29	21	Пермский край	2757	3547	72	75
Московская область	2015	2334	30	28	Забайкальский край	2773	3079	73	63
Республика Мордовия	2022	2210	31	16	Республика Карелия	2814	3624	74	76
Калужская область	2042	2297	32	24	Республика Тыва	2837	3242	75	67
Красноярский край	2052	2531	33	35	Еврейская автономия	2943	2858	76	54
Омская область	2056	2409	34	33	Республика Хакасия	2946	3528	77	74
Пензенская область	2059	2223	35	18	Новгородская область	3015	3719	78	77
Тюменская область *	2122	2395	36	32	Нижегородская область	3048	3379	79	71
Рязанская область	2156	2297	37	23	Брянская область	3101	3339	80	70
Ульяновская область	2175	2572	38	36	Ивановская область	3746	4336	81	80
Курская область	2179	2683	39	41	Сахалинская область	3767	4119	82	79
Астраханская область	2186	3282	40	68	Камчатский край	3959	4101	83	78
Воронежская область	2188	2326	41	27	Магаданская область	4052	5610	84	82
Вологодская область	2203,7	2220	42	17	Чукотский АО	4611	5357	85	81

Цветом выделены регионы, которые понизили свой ранг на 10 и более позиций

Таблица 6

Распределение субъектов РФ по индексу человеческого потенциала (ЧП) в 2015г., темпы роста ЧП (2015г./2010 г.) и ранг субъекта РФ в 2015 г. и 2010 г.

Субъект РФ	2015			Ранг 2010	Субъект РФ	2015			Ранг 2010
	Индекс	Темпы роста, %	Ранг 2015			Индекс	Темпы роста, %	Ранг 2015	
Российская Федерация	0,44636	112,7			Удмуртская Республика	0,41964	115,8	43	41
<i>Тип 1. Субъекты РФ с относительно высоким ЧП (выше среднероссийского уровня)</i>					<i>Тип 3. Субъекты РФ с ЧП ниже среднего уровня (ниже медианного уровня)</i>				
г. Севастополь	0,69872		1		Республика Калмыкия	0,41952	110,4	44	32
г. Санкт-Петербург	0,66485	109,9	2	1	Вологодская область	0,41756	117,4	45	45
г. Москва	0,65343	108,3	3	2	Челябинская область	0,41564	112,9	46	37
Республ. Ингушетия	0,55204	119,1	4	4	Республика Алтай	0,41096	126,3	47	61
Московская область	0,51082	111,4	5	5	Рязанская область	0,40887	115,8	48	46
Тюменская область*	0,49038	113,8	6	10	Приморский край	0,40452	121,8	49	59
Краснодарский край	0,48072	122,0	7	23	Воронежская область	0,40261	106,5	50	34
Республика Крым	0,47883		8		Хабаровский край	0,40150	112,8	51	44
Ханты-Мансийский АО	0,47765	109,6	9	8	Пензенская область	0,40059	109,6	52	39
Чеченская Республика	0,47620	114,0	10	12	Тулльская область	0,39913	119,8	53	58
Кабардино-Балкарская Республика	0,47307	110,2	11	11	Оренбургская область	0,39784	111,2	54	43
Респ. Северная Осетия	0,47201	105,2	12	6	Липецкая область	0,39671	115,7	55	55
Калининградская обл.	0,47184	109,2	13	9	Псковская область	0,39489	126,4	56	69
Томская область	0,46935	115,1	14	17	Костромская область	0,38866	124,4	57	68
Республика Татарстан	0,46867	112,3	15	13	Республика Хакасия	0,38810	114,1	58	53
Республика Дагестан	0,46460	99,8	16	3	Кемеровская область	0,38774	113,0	59	49
Белгородская область	0,46224	112,0	17	14	Владимирская область	0,38773	112,5	60	48
Новосибирская область	0,45973	118,7	18	24	Смоленская область	0,38628	114,4	61	55
Ленинградская обл.	0,45346	111,2	19	16	Ульяновская область	0,38476	113	62	56
<i>Тип 2. Субъекты РФ со средним уровнем ЧП</i>					Республика Тыва				
Республика Саха	0,44572	115,2	20	25	Нижегородская обл.	0,38096	116,3	64	60
Красноярский край	0,44495	114,8	21	23	Кировская область	0,38013	121,6	65	67
Ярославская область	0,44220	116,7	22	33	Пермский край	0,37729	124,8	66	75
Астраханская область	0,44134	125,2	23	47	Новгородская область	0,37651	134,8	67	80
Мурманская область	0,44089	107,7	24	15	Орловская область	0,37336	109,1	68	51
Республика Мордовия	0,43932	116,7	25	35	Тверская область	0,37104	118,0	69	66
Республика Адыгея	0,43713	118,8	26	38	Тамбовская область	0,37103	116,5	70	64
Свердловская область	0,43296	112,9	27	29	Архангельская область*	0,36896	109,9	71	57
Омская область	0,43229	112,3	28	28	Иркутская область	0,36416	112,5	72	62
Республика Бурятия	0,43206	110,6	29	22	Камчатский край	0,36391	107,5	73	54
Саратовская область	0,43152	111,7	30	27	Брянская область	0,36285	117,3	74	72
Калужская область	0,42835	112,2	31	30	Алтайский край	0,3617	114,7	75	65
Самарская область	0,42726	117,8	32	40	Сахалинская область	0,36085	121,9	76	76
Ставропольский край	0,42668	106,0	33	18	Республика Коми	0,35879	116,2	77	73
Республика Марий Эл	0,42439	117,3	34	42	Амурская область	0,35763	123,6	78	78
Ямало-Ненецкий АО	0,42434	108,2	35	21	Республика Карелия	0,35235	109,6	79	63
Чувашская Республика	0,42395	114,5	36	36	Магаданская область	0,35116	137,3	80	81
Ростовская область	0,42305	110,8	37	31	Забайкальский край	0,33753	108,7	81	71
Волгоградская область	0,42270	106,2	38	19	Курганская область	0,32883	108,5	82	74
Курская область	0,42138	123,7	39	52	Ивановская область	0,32130	113,5	83	79
Ненецкий АО	0,42108	192,2	40	83	Чукотский АО	0,29960	132,2	84	82
Республ. Башкортостан	0,42043	108,7	41	26	Еврейская авт. область	0,29041	98,9	85	77
Карачаево-Черкесская Республика	0,42011	95,4	42	7					

Цветом выделены регионы, ранг которых снизился на 10 и более позиций в 2015 г. по сравнению с 2010 г.

*Архангельская и Тюменская области без автономных округов.

Таблица 7

**Среднее значение индекса человеческого потенциала населения (ЧП),
темпы его роста и структура в субъектах РФ разного типа в 2010 г. и 2015 г.**

Год	Показатель	Компоненты ЧП					В среднем и в %
		Демогра- фическая	Здоровье	Образо- вание	Культурная активность	Социальное поведение	
<i>Российская Федерация</i>							
2010	Индекс ЧП	0,27742	0,41503	0,49700	0,21115	0,58051	0,39622
	Структура индекса ЧП	14,0	20,9	25,1	10,7	29,3	100
2015	Индекс ЧП	0,30645	0,46259	0,56875	0,23087	0,66313	0,44636
	Темпы роста 2015/10,%	110,5	111,3	114,4	109,3	114,2	112,7
	Структура индекса,%	13,7	20,7	25,5	10,3	29,7	100
<i>1 тип – субъекты РФ с относительно высоким ЧП (выше среднероссийского уровня - 19)</i>							
2010	Индекс ЧП	0,37742	0,46625	0,51016	0,18289	0,69653	0,44665
	Тоже в % к РФ	136	112,3	102,6	86,6	120	112,7
	Структура индекса ЧП	16,9	21,1	22,7	8,0	31,4	100
2015	Средний индекс ЧП	0,42878	0,50569	0,63055	0,21672	0,76526	0,50940
	Тоже в % к РФ	139,9	109,3	110,9	93,9	115,4	114,1
	Темпы роста,%	113,6	108,5	123,6	118,5	109,9	114,0
	Структура индекса,%	16,7	20,1	24,6	8,1	30,5	100
<i>В том числе регионы-лидеры (10)</i>							
2010	Индекс ЧП	0,42129	0,47712	0,56948	0,20187	0,72222	0,47839
	Тоже в % к РФ	151,9	115	114,6	95,6	124,4	120,7
	Структура индекса ЧП	17,7	20,2	23,6	8,1	30,4	100
2015	Средний индекс ЧП	0,51919	0,51576	0,68590	0,24959	0,77137	0,54836
	Тоже в % к РФ	169,4	111,5	120,6	108,1	116,3	122,9
	Темпы роста, %	123,2	108,1	120,4	123,6	106,8	114,6
	Структура индекса,%	19,0	19,1	24,8	8,5	28,6	100
<i>2 тип – субъекты РФ со средним уровнем ЧП (2010 - 23, 2015 - 24)</i>							
2010	Индекс ЧП	0,23752	0,41661	0,45584	0,20878	0,57596	0,37894
	Тоже в % к РФ	85,6	100,4	91,1	98,9	99,2	95,6
	Структура индекса,%	12,5	22,0	24,1	11,0	30,4	100
2015	Средний индекс ЧП	0,27151	0,45977	0,55371	0,21893	0,64687	0,43016
	Тоже в % к РФ	88,6	99,4	97,4	94,8	97,5	96,4
	Темпы роста, %	114,3	110,4	121,5	104,8	112,3	113,5
	Структура индекса,%	12,6	21,4	25,8	10,2	30,1	100
<i>3 тип – субъекты РФ с ЧП ниже среднего уровня (ниже медианы в 2010 г. - 41, в 2015г. - 42)</i>							
2010	Средний индекс ЧП	0,15688	0,35988	0,41779	0,21428	0,43851	0,31747
	Тоже в % к РФ	56,5	86,7	84,1	101,5	75,5	80,1
	Структура индекса,%	9,9	22,7	26,7	13,7	27,0	100
2015	Средний индекс ЧП	0,20338	0,41743	0,50733	0,21321	0,53820	0,37591
	Тоже в % к РФ	66,4	90,2	89,9	92,4	81,2	82,2
	Темпы роста, %	129,6	116,0	121,4	99,5	122,7	118,4
	Структура индекса,%	10,8	22,2	27,0	11,3	28,6	100
<i>В том числе регионы-аутсайдеры (10)</i>							
2010	Средний индекс ЧП	0,12855	0,33045	0,41680	0,22199	0,27627	0,27481
	Тоже в % к РФ	46,4	79,6	83,3	105,1	47,6	69,4
	Структура индекса,%	9,4	24,0	30,3	16,2	20,1	100
2015	Средний индекс ЧП	0,15548	0,39560	0,48415	0,20954	0,43445	0,33584
	Тоже в % к РФ	50,7	85,5	85,1	90,8	65,5	75,2
	Темпы роста,%	120,9	119,7	116,2	94,9	157,3	122,2
	Структура индекса,%	9,3	23,6	28,8	12,5	25,9	100

Список литературы

1. Айвазян С.А. Анализ качества и образа жизни населения (эконометрический подход). М.: Наука, 2012. 432 с.
2. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2016 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/B16_14p/Main.htm
3. Римашиевская Н.М. Качественный потенциал населения России; взгляд в XXI век // Проблемы прогнозирования. 2001. № 3. С. 34-48.
4. Римашиевская Н.М. Человек и реформы: секреты выживания. М.: РИЦ ИСЭПН, 2003. 388 с.
5. Римашиевская Н.М. Качество человеческого потенциала в условиях инновационной экономики // Народонаселение. 2009. № 3. С. 16-29.
6. Римашиевская Н.М. Пути повышения качества трудового потенциала в современной России // Народонаселение. 2011. № 1. С. 25-30.
7. Римашиевская Н.М., Бочкарева В.К., Мигранова Л.А. Молчанова Е.В. Токсанбаева М.С. Человеческий потенциал российских регионов // Народонаселение. 2013. № 3. С. 82-141.
8. Соболева И.В. Проблемы воспроизводства человеческого потенциала в трансформационной экономике. М.: ИЭ РАН, 2006. 236 с.
9. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М.: Наука, 2007. 203 с.
10. Тюlicheва Л.Д. Использование сравнительных исследований для определения стратегических приоритетов регионального развития. Спб.: ГУАП, 2007. 263 с.
11. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: Учебное пособие / Под общей ред. проф. Колесова В.П. М.: Права человека, 2008. 636 с.

References

1. Ayvazyan S.A. Analiz kachestva i obraza zhizni naseleniya (ekonometricheskij podkhod). – M.: Nauka, 2012. – 432 s.
2. Regiony Rossii. Sotsial'no-ekonomicheskiye pokazateli – 2016 – [Elektronnyy resurs] – Rezhim dostupa: http://www.gks.ru/bgd/regl/B16_14p/Main.htm
3. Rimashievskaya N.M. Kachestvennyy potentsial naseleniya Rossii; vzglyad v XXI vek // Problemy prognozirovaniya. – 2001. – № 3. – S. 34-48.
4. Rimashievskaya N.M. Chelovek i reformy: sekrety vyzhivaniya – M.: RITS ISEPN, 2003 – 388 s.
5. Rimashievskaya N.M. Kachestvo chelovecheskogo potentsiala v usloviyakh innovatsionnoy ekonomiki // Narodonaseleniye. – 2009. – № 3. – S. 16-29.
6. Rimashievskaya N.M. Puti povysheniya kachestva trudovogo potentsiala v sovremennoy Rossii // Narodonaseleniye. – 2011. – № 1. – S. 25-30.
7. Rimashievskaya N.M., Bochkareva V.K., Migranov L.A. Molchanova Ye.V. Toksanbayeva M.S. Chelovecheskiy potentsial rossiyskikh regionov // Narodonaseleniye. 2013. № 3. - S. 82-141.
8. Soboleva I.V. Problemy vosproizvodstv chelovecheskogo potentsiala v transformatsionnoy ekonomike. – M.: IE RAN, 2006. – 236 s.
9. Soboleva I.V. Chelovecheskiy potentsial rossiyskoy ekonomiki: problemy sokhraneniya i razvitiya. – M.: Nauka, 2007. – 203 s.
10. Tyulicheva L.D. Ispol'zovaniye sravnitel'nykh issledovaniy dlya opredeleniya strategicheskikh prioritetov regional'nogo razvitiya. – Spb.: GUAP, 2007. – 263 s.
11. Chelovecheskoye razvitiye: novoye izmereniye sotsial'no-ekonomicheskogo progressa: Uchebnoye posobiye / Pod obshchey red. prof. Kolesova V.P. – M.: Prava cheloveka, 2008. – 636 s.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Прекаризация – это не безработица, глупыш

Precarity – It Isn't about Employment, It Is the Economy, Stupid

Получено 20.08.2018 Одобрено 08.09.2018 Опубликовано 08.10.2018 УДК: 331.5

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10030

ПЕТЕР ХЕРРМАН

Доктор философии, профессор социологии
Email: herrmann@esosc.eu

HERRMANN, PETER

Doctor of Philosophy, Professor of Social Economy, in particular
Cooperative Studies
Email: herrmann@esosc.eu

Аннотация

На прекаризацию обычно ссылаются как на проблему занятости и увеличения неуверенности и нестабильности существования труда в качестве безопасной и предсказуемой основы социоэкономической безопасности – впоследствии мы обнаруживаем нестабильность включения, цельности и полномочий (и/или понимания). Намекая на лозунг «Это экономика, глупыш», который использовался в президентской кампании Билла Клинтона в 1992 году, данный лозунг использован в заголовке публикуемой статьи: «Прекаризация – это не безработица, глупыш». Этот тезис звучит в таком объеме в обсуждении прекаризации как нестандартное понимание экономики, основанное на четырех базовых принципах: денежная прибыль, экономический рост, конкуренция и занятость. Реальный вызов заключается в обращении к ограничениям данного базиса из четырех частей, который преобладает в современной социологии, а именно методологический индивидуализм, методологический национализм, методологический солиционизм и методологический презентизм.

Объект исследования. Анализ неустойчивой занятости.

Предмет исследования. Изменение методологических требований.

Цель исследования. Выявление недостатков существующей методологии социологии и перспективы альтернативных направлений методологии.

Основные положения статьи. Определение метода прекаризации в рамках меняющейся экономической формации.

Abstract

Precarity is commonly referred to as matter of employment and the increasing insecurity and instability of obtaining labour as secure and predictable foundation of socio-economic security – subsequently we find instability of inclusion, cohesiveness and empowerment (and/or perception). Alluding to the slogan «the economy, stupid» which had been guiding Bill Clinton's presidential campaign in 1992, the slogan brought forward is here «Precarity – it isn't employment, stupid». The thesis is that much of the debate on precarity is referring to a curtailed understanding of the economy, based in four main pillars: monetary gain, growth, competition and employment. The real challenge lies in addressing the limitations of the quadriga that dominates modern social science, namely methodological individualism, methodological nationalism, methodological solutionism and methodological presentism.

The Object of the Study. Analysing precarious employment

The Subject of the Study. Change of Methodological Requirements

The Purpose of the Study. Identifying flaws of existing methodology of social science and perspectives for alternatives

The main Provisions of the Article. Locating precarity within the framework of a changing economic formation

Ключевые слова: неустойчивая занятость; методология социологии; экономика и общество; социальное качество; труд.

Keywords: precarious employment; methodology of social science; economy and society; social quality; work.

Introduction

There are good reasons for problematising precarity and precarisation in the light of immediate threat to peoples socio-economic security. Basically we are living in a global capitalist system that is at least in theory founded in the notion of employment as core of the economic process. However, there are two caveats. (i) the suggested normality of full time employment for everyone throughout the lifespan was actually never really normal, it did only exist as exception [see e.g. Dubal, 2017: 76 f., 6].

(ii) Furthermore, it did never exist globally, at least not if seen in the labour theory of value in a direct way of contracts: voluntary private risk-taking between two (or more) equally powerful actors. What is frequently issued as global value chains, defined

as mechanism of securing just distribution globally («just» by way of attributing the profit according to the source of its generation.), turns out as poverty chains, a mechanism that maintains quasi-colonialist economic dependencies under the veil of enlightened capitalism [see Selwyn, 2013, 16; 2016, 17].

Pitfalls of the Debate

Having said that there are different – and good – reasons for maintaining the concept, discussing precarity as matter of the labour market and employment the most decisive ground is that in today's societies – be it in their conceptualisation, be it as guideline of establishing realities – the entire socio-material securitisation is based on the principle of being employed in a standard and long-term position.

Moreover, also other notions as quality of life, the social quality, human development, and even human rights are based on the centrality of employment [see for a discussion of the different concepts Phillips, 2006, 14; van der Maesen, Laurent J.G/Alan Walker, Alan, eds., 2012, 18]. However, two fundamental reasons are speaking against maintaining such conflation. The one had been already mentioned: the factual lack of validity of the suggested normality. The other, however, is more profound: The underlying understanding of what economy is about, is flawed – and consequently employment is attributed wrongly as prior and even sole source of value. David Graeber for instance emphasises the need «to include the issue of social production (the production of people, and of social relations outside the workplace)» [Graeber, 2001, 7, p. 79), consequently also to acknowledge activities that are not framed as employment as contributing to the generation of societal value.

In addition to neglecting the dichotomies and tensions, a major problem is the adulterated understanding of what economy is about and how it is pursued. In the words of John Williams, to whom the term Washington Consensus is owed:

When I read what others mean by it, I discover that it has been interpreted to mean bashing the state, a new imperialism, the creation of a laissez-faire global economy, that the only thing that matters is the growth of GDP, and doubtless much else besides.

[Williamson, 2009,20, p.13]

It is of course especially in the present context highly provocative to propose that speaking of precarity should not be primarily be concerned with labour market/employment issues and the lack of social security as subsequent matter. The proposal of the present reflections is to see precarity centrally as consequence of a wrong methodology, leading to a flawed understanding of issues of work, labour and employment, as much as this reality is actually designed (designed may, at first glance, provoke a wrong impression of playfulness and arbitrariness – at least we have to consider these games as power games with extremely hard conditions) by the very same methodological imperatives (Another fundamental critique reflects the far-reaching changes of the structure and composition of capital – reflections can be found in Herrmann, Peter, forthcoming a, forthcoming b).

Un-Methodological Thinking

The fallacy of methodology consists in the fact that we are on the one hand talking about general rules which are used to understand reality, however at the same time they need to be historically specific, as they need to grasp the historicity of the object.

Looking at modern social science, we can make out four methodological principles, central in every tool box of mainstream social science.

– The first two are in the meantime at least occasionally problematised, they are

- methodological individualism
- methodological nationalism.

The other two are widely ignored, unexplored even – they are here captured as

- methodological solutionism
- methodological presentism.

The first – *solutionism* – is about technicism, going hand in hand with permanent strategies of externalisation and relative downgrading of living standards. At its core stands a strategy of downsizing, i.e. the reduction of complex issues on small items that are as such manageable; however, the price is the fading out of relationality and processuality as decisively characterising the complexity. In other words, questions are formulated in ways that are most likely «suitable» for the specific way in which machine intelligence «thinks». It is methodological as much as it is about a quasi-requirement that social science is confronted with – taking up on Robert Cox, who juxtaposes problem-solving and critical theory [Cox, 1981, 3] we remain with the four methodological pillars in the best case in the realm of problem-solving approaches.

Methodological presentism is not least due to the apparent urgency of matters that need to be addressed in the light of methodological solutionism. Paradoxically, this implies that future is suggested to be part of presence. While it enhances at first sight the space for action, it reduces its substance as future can now only be captured in the light of the presence. As much as future is integrated into the presence, it limits itself to presentism as factually only the real presence exists as point of reference. This results in linearly defined thinking, i.e. future is merely a prolongation of presence.

While widely seen as separate issues (if they are seen at all), these methodological principles can only be understood as entity of the analysis of societal realities and characteristics of the reality itself. This is important as practice is also based on the way in which we understand realities; thus these pillars are also shaping the realities, that they suggest to analyse.

Changing Realities

In the following it is proposed to briefly analyse the functional requirement to which the methodological principles offer(ed) a specific answer – suitable for matching the requirements of maintaining the capitalist competitive nation-state. As methodological principles they are also matters of methodical life

style. Such conceptualisation is closely linked to Max Weber's work on Protestantism [Weber, 1904/1905, 19]. Werner Kudara and Günter Voß characterise this, writing

[h]e argued that since the 16th century, under the influence of Calvinist ideas in the occidental world, the until then dominant behaviour, characterised by constraints and traditions, would be replaced by a 'methodical' lifestyle, oriented towards certain self-imposed goals. The methodology of this lifestyle arises – in short – from the regulative idea that both: every moment of life and the individual life span as a whole can be used effectively, i.e. life itself is a scarce good that must be dealt with carefully and economically.

[Kudara/Voß, 2000, 13, p. 18]

This translates into functional quests as interplay of the political-economic system, defined as competitive capitalist nation state, and life regime [See on life regime for instance Herrmann, 9, 2009: 44 ff.; Boyer/Saillard [eds.], 2, 2002; Herrmann, 2016, 10]. Furthermore, we find from here the translation into specific “market principles” – applying Polanyi's view of the market economy being only possible in a market society we can also say that the market principles in the present understanding are principles characterising the market society. They can also be understood as bridge, translating the contradictory economic unity as it arises from the relationship between capital and distribution [see in this context Bhaduri, 1969, 1].

Table 1

Failing Methodology – Failing Recipes

COMPETITIVE CAPITALIST NATION STATE		
FUNCTIONAL QUEST	METHODOLOGICAL PRINCIPLE	MARKET PRINCIPLE
securing subsistence by gain-oriented action	methodological individualism	Employment
competitive advantage*	methodological nationalism	subventions and tendency of protectionism
exponential growth	methodological solutionismus	state centred
commodification as sole standard for the assessment of «socially accepted» activity (employment)	methodological presentism	permanency of employment-derived securitisation

*Preferred expression, going in qualitative respect further than comparative advantage

Remaining within the economic framework of capitalist commodity orientation, the functional quests remain, at least on a general level, in place: securing subsistence by gain-oriented action, competitive advantage, exponential growth, commodification as sole standard for the assessment of «socially accepted» activity (employment) are at the core of the process of political- and socio-economic reproduction of society. However, as wrong as it is to speak of one capitalist system, existing without any historical mutation, as wrong is speaking of one market society. Accepting that “economic production must be viewed in the context of a social organisation” [Bhaduri, 1, op.cit: 533], implies accepting the historical dimension. Furthermore, accepting that using

this notion of 'capital' holding in the abstract in

the context of a particular economic organisation, e.g., the capitalistic mode of production, can be thoroughly misleading if it does not reflect the «relations of production» which characterise a capitalist economy. Consequently, Marx emphasised that 'capital' in the context of the capitalistic rules of the game is also a social relation for commanding labour and generating surplus value.

[ibid.: 334]

Thus, issues presented in overview 1 require to be revisited – while by and large column 1 and 2 remain unchanged (again, on the general level), the market principles – the way in which the market society is actually organised – (column 3) are actually changing – overview 2 presents a rough orientation of what we classify now as overbearing monopolist global system.

Methodological principles and the limits of their analytical reach

OVERBEARING MONOPOLIST GLOBAL SYSTEM		
FUNCTIONAL QUEST	METHODOLOGICAL PRINCIPLE	MARKET PRINCIPLE
securing subsistence by gain-oriented action	methodological individualism	job/casual money-making activity
competitive advantage*	methodological nationalism	protectionism by concentration and centralisation; strategic utilisation of network effects
exponential growth	methodological solutionism	extreme use of market control and quasi-conspiracy
commodification as sole standard for the assessment of «socially accepted» activity (employment)	methodological presentism	haphazardness and piecemeal activities

*Preferred expression, going in qualitative respect further than comparative advantage

It deserves special attention that today especially [i]n general, the fragmentation of work, in the form of having more than one paid job, increasingly affects high-skilled professionals. Between 2002 and 2016, the number of professionals, technicians and associate professionals with more than one job increased by 516 900 among men and by a striking 790 400 among women in the EU28 Growth was particularly visible after 2010.

[Drahokoupil/Piasna, 2017, 5, p. 337]

It is in this context important to mention the ongoing taskification, i.e. the fact of jobs being broken down to small units, resulting in the emergence of in the best case highly specialised work, in the worst case, single tasks that lost most of their substance, content and social context (this clearly links to what had been said earlier about methodological solutionism.). The latter aspect, i.e. the loss of substance, content and social context, is relevant for both, the task itself and the process of task-work and the «tasker» (task-worker). Such alienation of professional work highlights the need to essentially widen the perspective on precarity:

- First, though we are surely dealing with forms of new business- and management models, more central is the new work-model emerging in particular from new technologies. Two basic aspects deserve being highlighted. (i) As said, we are witnessing the emergence of a system of «taskified contractualisation». With every single task an agreement, i.e. contract, goes hand in hand, as such a classical mechanism of regulating a voluntary, specifically defined relationship between two actors. However, we are at the very same time (and actually even caused by the taskification) witnessing trimmed social and multi-agency relations. As every single task has no inherent value, but depends on a network of mediations and completions, such

individual contracts are also part of more or less complex systems of regulation and regimentation. As such the character of contracts is also new, for instance the voluntary character is increasingly questionable also in juridical terms (the voluntary character is never complete in an economic and social perspective). We can find some parallels to the triangular relationship in the provision of social services and the need of an instance that is genuinely transcending the system of bilateralism as it is characteristic for contracts. The new constellation is similar to the one of service provision, characterised by the fact that provider, recipient and purchaser in strictu sensu fall apart, always in need of an additional instance that is able to assess the quality of the relationship, and always reaching the limits of such instance due to the reduction of the complex relationality on bilateral contracts. Patrick Dieuaide makes a similar point, though seeing it primarily as question of watering down of existing labour law and related management questions [see Dieuaide, 2018, 4]. The present view is that the question at stake is not simply one of hollowing out existing legislation; instead, the underlying constellation itself changed fundamentally so that there is a need to change the framework which actually serves for the development of relevant legislation. The most pronounced change needed concerns the relocation of relevant law: employment is not a private matter but genuinely public.

- Second, although we find increasingly the reduction of work (apparent rationalisation) and the apparent reduction (reduction is surely only correct if seen in the perspective of the major investors; in the perspective of workers, SMEs, in particular those in a dependent position and customers it means that they have to bear the lot) of transaction cost, we find at the very same time an increasing number of

«bullshit-jobs». Dirk Graeber, who came up with this terminology, writes

[b]ut rather than allowing a massive reduction of working hours to free the world's population to pursue their own projects, pleasures, visions, and ideas, we have seen the ballooning not even so much of the «service» sector as of the administrative sector, up to and including the creation of whole new industries like financial services or telemarketing, or the unprecedented expansion of sectors like corporate law, academic and health administration, human resources, and public relations. And these numbers do not even reflect all those people whose job is to provide administrative, technical, or security support for these industries, or, for that matter, the whole host of ancillary industries (dog washers, all-night pizza deliverymen) that only exist because everyone else is spending so much of their time working in all the other ones.

These are what I propose to call «bullshit jobs».

It's as if someone were out there making up pointless jobs just for the sake of keeping us all working. And here, precisely, lies the mystery. In capitalism, this is precisely what is not supposed to happen.

[Graeber, David, 2018, 8, p. 13]

■ Third, we find a far-reaching restructuring of capital: the general pattern of overaccumulation and the need of depletion of capital goes hand in hand with at least large fractions of capital moving in what we may now, after David Graeber, may call «bullshit investment». It is characterised by being highly innovative, though lacking sustainability. Instead it is

built on grounds of (too) large visions («big history into the future»)(it may be worthwhile to remark that Bill Gates is highly in support of «Big History» approaches), the hope for and enforcement of short-term (windfall) profit, the acceptance of lacking long-term profitability. Part of it is the abandonment of any kind of market principles and the use of pure power, striking while the iron is hot [see more in detail Herrmann, forthcoming a, 11].

Returning to the beginning, the point in question is that the »old methodological framework« does not allow a thorough, i.e. critical understanding of labour market developments – or simply: we cannot appropriately blame the changed reality for not complying with the overcome instruments used to analyse it. Applying Cox' distinction between problem-solving and critical theory to discussing precarity, based on the reductionist methodologies, and focussing solely on issues of employment and securitisation offers at most a problem-solving perspective.

An alternative can be outlined by applying the methodological alternative to a «new reality» – new reality means the potential that is emerging from applying the changed methodological perspectives as «political instrument» that allows defining the parameters for critical policymaking («critical policymaking», alluding to Cox' distinction between problem-solving and critical theory).

As such it is used to define a new formation, re-merging the current stage of development of the forces of production and the relations of production.

Table 3

Alternative methodological principles – reaching out for understanding new socio-economic formations

GLOBAL COOPERATIVE SOCIAL QUALITY		
FUNCTIONAL QUEST	METHODOLOGICAL ALTERNATIVE	NEW FORMATION
securing subsistence by social action	methodological collectivism	social activity, socio-economic security derived from the contribution to soci(et)al inclusion, cohesion and empowerment*
cooperative advantage**	methodological globalism/cosmonationalism	explicit application of a value-chain-model that applies the assessment on the basis of «social activities»
sustainable development	methodological noosphericism	collective and social intellect for accessing homeostatic mechanisms for managing nature and humans; management focussed on global cooperation; anticipatory perspectives on development and formation of a global social intellect and educational society
social practice in which socio-economic security of individuals is inherently part of the production itself as soci(et)al good	methodological sustainabilism	Collective/soci(et)al award systems (as UBI, though including «in-kind-rewards» through the provision of common/public, non-commodifiable goods)

* See in this context Herrmann, 2016

** Preferred expression, going in qualitative respect further than comparative advantage

The decisive policy point is that such approach is not simply oriented towards the distribution of produced affluence in form of commodities, taking place after it's the production. Instead, the real affluence is the time that is not bound by producing commodities in order to make a living. Instead, it is about «producing society» and freeing time from commodity production, availing of it as free social time, which is as such a matter of real affluence of individuals and society. Moreover, such approach is in addition based in a genuinely integrated understanding of production and distribution.

Conclusion

All this does, of course, not change the urgency of addressing burning issues around socio-economic security and their effects on the economic panorama. Addressing burning issues is not least a matter of finding immediate answers for those who fall out of secure long-term employment and then through the mesh of the social security net – though we have to be aware of the fact that such protection-net never

ever existed for everybody. However, such policy can only solve temporarily – some – admittedly – grave problems. Equally urgent is the development of a critical perspective that allows approaching with a new methodology the new stage of socialisation, allowing new approaches towards policy making. Precarity is not primarily about labour markets, nor is it about using the old tool-box in order to re-establish the old system of labour market integration and social security. Applying the new methodological framework should allow arriving at a new understanding of affluence, already much earlier presented, e.g by Bertrand Russels, suggesting in his *Praise of Idleness*

that four hours' work a day should entitle a man to the necessities and elementary comforts of life, and that the rest of his time should be his to use as he might see fit. It is an essential part of any such social system that education should be carried further than it usually is at present, and should aim, in part, at providing tastes which would enable a man to use leisure intelligently.

[Russels, 1935, 15]

References

1. *Bhaduri, Amit*, 1969: On the Significance of Recent Controversies on Capital Theory: A Marxian View; in: *The Economic Journal*, Vol. 79/315 (September); 532-539; here: 533; Published by Blackwell Publishing for the Royal Economic Society; <http://www.jstor.org/stable/2230380>; 30/06/2012 16:10
2. *Boyer Robert/Saillard, Yves* [eds.], 2002: *Régulation Theory. The State of the Art*; London/New York: Routledge
3. *Cox, Robert W.*, 1981: Social Forces, States and World Orders: Beyond International Relations Theory; in: *Millennium – Journal of International Studies* 1981; 10; 126-155 DOI: 10.1177/03058298810100020501
4. *Dieuaide, Patrick*, 2018: Grey Zones and Triangulation of the Employment Relationship in Globalisation: A Business Policy Approach; in: *Transfer. European Review of Labour and Research*; Vol 24, Issue 3; 297 – 315; <https://doi.org/10.1177/1024258918775533>
5. *Drahokoupil, Jan/Piasna, Agnieszka*, November 23, 2017: Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs; in: *Intereconomics: Review of European Economic Policy*, 52, November/December: 335-340; DOI10.1007/s10272-017-0700-9; available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3076472>; 21/08/18
6. *Dubal, Veena B.*, 2017: The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor. Advocacy in San Francisco's Taxi & Uber Economies; in: *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*; Vol. 38:1: 73-136; <http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Dubal%20-%20Drive%20to%20Precarity%20-%20BJELL-2%20copy.pdf>; 11/08/18
7. *Graber, David*, 2001: *Toward An Anthropological Theory of Value. The False Coin of Our Own Dreams*; New York/Basingstoke: Palgrave
8. *Graeber, David*, 2018: *Bullshit Jobs. A Theory*; New York et altera: Simon & Schuster; iBooks-edition
9. *Herrmann, Peter*, 2009: *Social Quality. Looking for a Global Social Policy*; Bremen: Europaerischer Hochschulverlag; 44 ff.
10. *Herrmann, Peter*, 2016: *Social Quality – Regaining Political Economy*; *International Journal for Social Quality*, *International Journal of Social Quality* 6(1), Summer 2016: 88–107
11. *Herrmann, Peter*, forthcoming a: *Changing the Socio-Economic Formation: New Labour Relations, New Forms of Accumulation, New understanding of Intelligence*
12. *Herrmann, Peter*, forthcoming b: *Economy of Difference and Social Differentiation. Precarity – searching for a new interpretative paradigm*; in: *Bobkov, Vyacheslav/Herrmann, Peter* (eds.) forthcoming: *Digitisation and Precarisation – Redefining Work and Redefining Society*; Springer
13. *Kudera, Werner/Voß, G. Günter*, 2000: *Alltägliche Lebensführung - Bilanz und Ausblick*; in: *Kudera, Werner/Voß, G. Günter* (eds.): *Lebensführung und Gesellschaft Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*; Opladen: Leske + Budrich; 11-26
14. *Phillips, David*, 2006: *Quality of Life, Concept, Policy and Practice*; London: Routledge
15. *Russels, Bertrand*, 1935: *In Praise of Idleness: And Other Essays*; Routledge 2004; taken from *Harpers Magazine*; October 1932; <https://harpers.org/archive/1932/10/in-praise-of-idleness/>; 21/08/18
16. *Selwyn, Ben*, 2013: *Social Upgrading and Labour in Global Production Networks: A Critique and an Alternative Conception*; in: *competition and change*, Vol. 17 No. 1, February, 75–90; DOI 10.1179/1024529412Z.00000000026
17. *Selwyn, Benjamin*, June 2016: *Global Value Chains or Global Poverty Chains? A new research agenda*; Brighton: University of Sussex. Centre for Global Political Economy; CGPwE Working Paper Series; Working Paper 10; <https://www.sussex.ac.uk/webteam/gateway/file.php?name=selwyn-global-chains-2016-w-imprint.pdf&site=359>; 05/02/18
18. *van der Maesen, Laurent J.G/Alan Walker*, eds., 2012: *Social Quality. From Theory to Indicators*; Houndsmills/New York: Palgrave MacMillan
19. *Weber, Max*, 1904/1905 [engl. 1930]: *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*; Translated by Talcott Parsons; with an introduction by Anthony Giddens; London/New York: Routledge; 2005
20. *Williamson, John*, 2009: *A Short History of the Washington Consensus*; in: *Law and Business Review of the Americas*, Volume 15: 7-23; <https://scholar.smu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1381&context=lbra>; 23/08/18

Защита трудовых прав в условиях перехода к четвертой промышленной революции: пути преодоления неустойчивой занятости¹

Protection of the Labour Rights in the Context of the Transition to the Fourth Industrial Revolution: Ways to Overcome Precarious Employment

Получено 08.09.2018 Одобрено 17.09.2018 Опубликовано 08.10.2018 УДК: 316.35:331.105.44 DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10031

ЮДИНА МАРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

научный сотрудник лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН
Email: Yudinama91@gmail.com

YUDINA, MA

Research worker at the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Problems of Population, Russian Academy of Sciences
Email: Yudinama91@gmail.com

Аннотация

Объект. Рынок труда в условиях перехода к четвертой промышленной революции.

Предмет. Защита социально-трудовых прав работников в переходный период

Цель. Оценить возможности профсоюзных организаций по сокращению неустойчивой занятости.

Основные положения статьи. Развитие технологий четвертой промышленной революции приводит к радикальным преобразованиям на рынке труда. Появляются различные новые сферы деятельности и формы трудовых взаимоотношений, которые оказываются вне законодательно установленных правил, что способствует росту неустойчивой занятости и нарушению прежних социальных гарантий трудящихся. Общая тенденция на индивидуализацию труда, наметившаяся ещё в начале третьей промышленной революции, становится ещё более выраженной в эпоху Индустрии 4.0. Вместе с ростом конкуренции за рабочие места это препятствует коллективной борьбе работников за свои права, что способствует росту эксплуатации и социального неравенства. Ответной реакцией становятся рабочие движения нового типа, которые часто возникают стихийно, на основе разовых протестных акций работников, которые нередко в процессе труда не взаимодействуют друг с другом. Развитие взаимодействия в рамках Интернет-платформ демонстрирует в случае рынка труда свою неоднозначность. Позволяя всё большему числу людей работать удаленно, сеть также дала второе дыхание организациям рабочих в условиях, когда, в рамках уходящих в прошлое организационных структур, их значимость падала. Новые профессиональные сообщества с горизонтальной структурой, организованные часто независимыми, но имеющими общие проблемы с защитой своих прав работниками, становятся противовесом сетевым бизнес-структурам. Активисты теперь в Интернете договариваются о будущих забастовках, консультируют друг друга по юридическим вопросам, но остается открытым вопрос: смогут ли они добиться социальных гарантий для своих членов в изменившихся экономических условиях? Так как растет число удаленных, «гибких» рабочих мест, то борьба за достойные условия труда часто сводится к борьбе за достойную оплату труда. Лишь немногие профсоюзы решаются требовать от работодателей возможностей по перекалфикации, а это самая актуальная потребность трудящихся в условиях прогнозов об автоматизации до 50% рабочих мест. Для российских профсоюзов актуальной остается проблема законодательных ограничений в отношении массовых акций, что невольно склоняет многих работников к индивидуальной борьбе за свои права.

Значимую роль в возрождении рабочего движения играет молодежь, которая, по результатам исследований в рамках гранта РФФИ № 16-18-10140, чаще других возрастных категорий сталкивается с проблемой неустойчивой занятости. Сравнительный анализ иностранных и российских исследований поколения миллениалов показывает их резкое отличие

Abstract

The object of the study. Labour market in the period of the transition to the fourth industrial revolution.

The subject of the study. Protection of social and labour rights of workers during the transition period.

The purpose of the study is the assessment of the possibilities of Unions to reduce precarious employment.

The main provisions of the article. The development of technologies of the fourth industrial revolution leads to radical changes in the labour market. Various new spheres of activity and forms of labour relations are emerging that are outside the statutory rules, which contributes to the growth of precarious employment and the violation of previous social guarantees of workers. The General trend towards individualization of work, which began at the beginning of the third industrial revolution, is becoming even more pronounced in the era of the Industry 4.0. Together with increased competition for jobs, this impedes the collective struggle of workers for their rights, which contributes to increased exploitation and social inequality. The response is a new type of workers' movement, which often occurs spontaneously, on the basis of one-time protests of workers, who often do not interact with each other in the process of labour. The development of interaction within the framework of Internet platforms has shown its ambiguity in the case of the labour market: allowing more and more people to work remotely, the network has also given new possibilities to the organizations of workers in an environment where in the framework of the past organizational structures their importance fell. New professional communities with a horizontal structure, organized often by independent, but having common problems with the protection of their rights by employees, become a counterbalance to network business structures. Activists are now online negotiating future strikes, advising each other on legal issues, but the question remains: will they be able to achieve traditional social guarantees for their members in the changed economic conditions? As the number of remote, "flexible" jobs grows, the struggle for decent working conditions is often reduced to the struggle for decent pay. Only a few trade unions decide to demand retraining opportunities from employers, which is the most urgent need of workers in the conditions of forecasts about automation of up to 50% of jobs. For Russian trade unions, the problem of legislative restrictions on mass actions remains relevant, which unwittingly inclines many workers to individual struggle for their rights.

A significant role in the revival of the labour movement is played by young people, who, according to the results of research under the grant of RPF № 16-18-10140, more often than other age groups are faced with the problem of precarious employment. Comparative analysis of foreign and Russian studies of the Millennials generation shows their sharp difference from all previous generations. Unions must find ways to attract, effectively organize and educate generation Y in matters of law to fight for their rights. The key to this can be the use some characteristics of this generation, like their desire for entertainment and will to contribute and differ from others. It is generation Y that will become the basis of the labour force in the active phase of the fourth industrial revolution, so it is

¹ Публикация подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ) в рамках выполнения научно-исследовательского проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

от всех предыдущих поколений. Профсоюзные организации должны найти пути привлечения, эффективной организации и просвещения поколения Y в вопросах законодательства для борьбы за свои права. Ключом к этому может стать использование характерного для данного поколения стремления к развлечениям и желания внести свой вклад, проявить себя на фоне других. Именно поколению Y предстоит стать основной рабочей силой в активной фазе четвертой промышленной революции, поэтому критически важно обеспечить их инструментами борьбы за свои социально-трудовые права. Профсоюзы, которые не смогут обеспечить их привлечение в свои ряды, останутся в прошлом.

Ключевые слова: неустойчивая занятость; рынок труда; профсоюзы; Индустрия 4.0; цифровая экономика; социальные вызовы технологий; сетевое общество, поколение Y, миллениалы.

Введение

Наметившиеся за последнее десятилетие тенденции в технологическом развитии целого ряда отраслей претендуют на то, чтобы обозначить переход к принципиально новому этапу в научно-технологическом развитии. Рост вычислительной мощности компьютеров, их активное применение в биологии и медицине, развитие 3D-печати и робототехники, успехи ученых в работе с материей на нано-уровне – есть достаточные основания для того, чтобы говорить о новом этапе в развитии межотраслевых и междисциплинарных исследований, конвергентных технологий. Начиная с Ганноверской ярмарки 2011 года активно развиваются государственные, некоммерческие и бизнес-проекты по созданию технологий новой промышленной революции (Индустрии 4.0).

Радикальные изменения в процессах производства, как показывает история, всегда сопровождались социальными преобразованиями. Объектом дискуссии в связи с внедрением технологий 4.0, в том числе, являются возможные последствия для рынка труда, вероятность массовой безработицы сразу во множестве отраслей по причине системной, всепроникающей роли ИКТ и активного развития конвергентных технологий, позволяющих автоматизировать всё больше видов деятельности, включая интеллектуальные. Экономический рост за счет резкого сокращения живого труда в производстве способствует обострению социальных конфликтов и росту неравенства. Текущий уровень развития робототехники, искусственного интеллекта и киберфизических систем пока не позволил создать полностью автономную фабрику, но новый уровень в развитии ИКТ уже привел к заметным изменениям на рынке труда в различных сферах. Автоматизация рутинного физического и интеллектуального труда, грозящая исчезновени-

crucial to provide them with tools to fight for their social and labour rights. Trade unions, which will not be able to attract them to their ranks, will remain in the past.

Keywords: Precarious employment, labour market; unions; Industry 4.0; digital economy; social challenges of technologies; Network society; generation Y; millennials.

ем едва ли не половины известных профессий; «эпидемия» аутсорсинга в страны с более низкой оплатой труда; растущая востребованность «soft skills», «надпрофессиональных» навыков и, как следствие, смешение рабочей и личных сфер жизни – это далеко не полный список происходящих преобразований.

Мы наблюдаем историческую смену социально-трудовых отношений: «классический стереотип постоянного рабочего места на условиях полного рабочего времени с фиксированными часами работы и четко определенным планом выплаты пенсионных пособий после завершения в значительной мере предсказуемой и гарантированной карьеры у одного работодателя, каким бы привлекательным он ни выглядел, в реальной действительности встречается всё реже» [МОТ 2013, 5, с.15]. Исследования участников проекта РФ «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» подтверждают, что данный тренд сохраняется [См., например выпуск журнала «Уровень жизни населения регионов России» №4(206)/2017, посвященный неустойчивой занятости]. В рамках данного проекта неустойчивая занятость (precarious employment, прекаризованная занятость) определяется как вынужденная утрата работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре [Бобков В.Н., 2017, 6, с.5]. Это достаточно широкое определение, охватывающее различные проблемы, связанные с ухудшением условий труда (различные формы нарушения трудовых прав) и контрактных обязательств (временные контакты, нелегальная самозанятость, аутсорсинг и пр.).

В данной статье исследуются способы борьбы работников за свои социально-трудовые права в непростых условиях переходного периода. Социальные институты эволюционируют медленнее,

чем меняются технологии и экономические условия, и, зачастую, причиной неустойчивой занятости является недостаточное регулирование новых сфер деятельности. Многие работодатели активно пользуются пробелами в законодательстве, иногда и лоббируют сохранение устаревших его форм в собственных интересах. При этом традиционный институт защиты прав работников – профсоюзные организации – во многих отраслях показал неэффективность в период третьей, компьютерной революции. В то же время рост неравенства и социальной напряженности провоцирует создание организаций работников нового типа, использующий ИКТ для привлечения активистов по роду деятельности, часто не связанных общей организацией-работодателем. Поскольку профсоюзы нового типа показывают первые успехи в борьбе за социально-трудовые права, представляется актуальным подробнее изучить их методы.

Основная часть

Для понимания специфики современных профсоюзных организаций работников следует также обозначить особенности их предшественников, которые в эпоху третьей промышленной революции оказались неэффективными и невольно способствовали тренду индивидуализации, в том числе и одиночной борьбе работников за свои социально-трудовые права. Как отмечают Л. Болтански и Э. Кьяпелло, профсоюзы не смогли в новую эпоху обновить формы протестных действий, превратились в забюрократизированные организации, защищавшие социально обеспеченное меньшинство [Болтански Л., Кьяпелло Э., 2011, 2, с.495]. В 1970-е критика в адрес профсоюзов нарастает, достигая своего пика в 1980-е годы. Профсоюзная деятельность стала профессией, но подобные «специалисты» не изменили ни идеологию, ни свои методы, что делало их взаимодействием с рядовыми рабочими неэффективным. Попытки преодолеть корпоративизм не увенчались успехом: создание профсоюзами локальных ячеек привело к разрастанию аппарата, но не решению проблем на местах.

Сам подход к формированию рабочих объединений того времени – по отраслям и регионам (вместо профессий и предприятий), – не соответствовал веяниям времени. М. Кастельс, исследуя социальные преобразования третьей промышленной революции, отмечал тренд популярности сетевых структур в бизнесе, обусловленных особенностями ИКТ [Castells M., 1996, 18], которые способствовали росту личной и социальной автономии, а также переориентации управленческих

методов. Новые подходы в менеджменте, подобные «knowledge worker» П. Друкера, способствовали пониманию сотрудников в качестве ключевого ресурса организации – ведь именно люди генерируют знания, которые стали ключевым ресурсом в эпоху третьей промышленной революции. Теперь работник понимается бизнесом не как придаток машины, приносящей прибыль, но особый ресурс, стоящий капиталовложений в развитие, создание условий для комфортного труда и т.д.

Данной ситуации в корне противоречит идеологическая инертность профсоюзного движения, которая по-прежнему исходила из достаточно негативного образа работодателя и предполагала, что «член профсоюза не должен решать проблемы, наоборот, он должен помочь тому, чтобы противоречия «созрели» и взорвались» [Labbe, 1996, 21, p.106-107, цит. по Болтански К., Кьяпелло Э., 2011, 2], получался протест ради самого протеста. Трудно не согласиться с Л. Болтански и Э. Кьяпелло – сочетание «глухоты» профсоюзных профессиональных лидеров к нуждам рядовых членов с непониманием структурных и идеологических преобразований привели к их дисфункции во Франции. В Великобритании правительство эпохи М. Тэтчер успешно подорвало авторитет и возможности сильнейших профсоюзов. После распада СССР в России профсоюзы стали частью устаревшей системы, неспособной дать своим членам никаких социальных гарантий в условиях дикого капитализма, в результате люди стали массово покидать профсоюзные организации, что привело к их массовому роспуску [Чеснокова А.А. 2017, 15, С. 6580-6583].

Наконец, важную роль в падении рабочего движения сыграла и смена поколений. Годами профсоюзы поддерживали те или иные политические партии, были активными участниками классовой борьбы, но в 70-90-е, эпоху персональных компьютеров, у молодежи уже не было того мощного классового сознания, которое когда-то влекло их родителей в рабочее движение. Общество изменилось, пришла эпоха глобального мышления и Интернета, традиционные институты семьи и религии переживают кризис. В данном контексте профсоюзы, в их традиционном воплощении, в глазах молодежи – лишь одна из устаревших косных структур, чуждой молодому поколению, но упадок главного социального института по защите прав трудящихся не мог остаться без последствий. В Европе ослабление рабочего движения позволило постепенно сокращать финансирование различных пособий (в литературе и СМИ этот процесс зачастую прямо называют «демонтаж социального государства»).

Указанные тенденции сочетались с развитием новых форм автоматизации, что привело к общему падению доли труда в национальном доходе большинства крупнейших экономик мира, включая Канаду, США, Францию, Италию, Германию, Японию и Китай [Форд М., 2016, 13]. Социальные противоречия капитализма обостряются в процессе формирования цифровой экономики и недостатки регулирования новых сфер занятости вынуждают работников вновь искать пути коллективного волеизъявления, поскольку справиться с масштабными преобразованиями в одиночку невозможно. Но каким должен быть профсоюз 4.0?

Развитие Веб 2.0 (сетевых ресурсов, содержательно формируемых самими пользователями), особенно социальных сетей, дает новые преимущества общественным организациям в различной протестной активности, и профсоюзы в данном случае не исключение. В современной России многие митинги были организованы именно на основе социальных сетей. Поэтому можно говорить о достаточной апробированности данного метода. Рационально использовать те же меры при организации протестов рабочих, особенно учитывая тенденцию по переходу трудовых споров во внешнюю среду: «Работники всё чаще отказываются от процедурных механизмов и диалога с работодателем, предпочитая обращение в органы государственной власти (по сравнению с 2014 г. их число возросло на 32%), в надзорные органы (рост – на 24%), а также угрожая проведением митингов, пикетов или других публичных акций (рост – в 1,4 раза) [Калашников К.Н., Шаров В.В., 2017, 3, с. 79]. Эксперты объясняют данную тенденцию правовым нигилизмом работодателей, в результате участилось число жалоб: «Обращение в органы власти, прокуратуру, Рострудинспекцию, Правительство РФ и к Президенту РФ в 2015 г. применялось в 95% случаев (в 2014 – в 88%), против 3% обращений к администрации предприятия и собственнику (2014–10%)» [Там же].

Организация забастовок и других акций с использованием Веб 2.0 – это только одна из возможностей массового рабочего движения в новых условиях. Ошибки профсоюзов времен перехода между второй и третьей промышленными революциями во многом были обусловлены некачественной работой с «низовыми» активистами и привлечением молодежи. Современные профсоюзы, такие как, например, Конфедерация труда России, имеют порталы с законодательной информацией, различными рекомендациями по отстаиванию своих прав, новостями о будущих и прошедших акциях. Данная организация до-

статочно известна и имеет репутацию одного из активно действующих профсоюзов в РФ, но количество подписчиков её групп в социальных сетях невелико: 544 участников в группе в «ВКонтакте» и 2 352 человека подписчика в Facebook. Для сравнения: в группе Facebook в группе Австралийского союза трудящихся подписано 21 453 человека (кол-во человек во всех указанных сообществах указано по состоянию на 08.09.2018). Но число участников в сетевых сообществах ещё не гарантирует реального участия в акциях.

В группе Независимого союза рабочих Великобритании (Independent Workers Union of Great Britain, далее IWGB) только 1 880 подписчиков и их деятельность пока сосредоточена в Лондоне. Себастьян Флейс, представитель IWGB, убежден: профсоюзы должны применять «низовой», ориентированный на рядовых членов подход, чтобы привлечь молодёжь в рабочее движение и принять вызов «сдельной экономики» (также называемой гигэкономикой от англ. gig-economy). IWGB образовался, отделившись от одного из крупнейших профсоюзов Великобритании – UNISON. Горизонтальная структура IWGB – одно из ключевых отличий от классического крупного бюрократического профсоюза UNISON. Подобная форма позволяет лучше справляться с основной задачей – поддержкой и консультированием рядовых членов.

IWGB удалось добиться успехов в компании Лондонского университета за повышение зарплат уборщиков до городского прожиточного минимума, кроме того они смогли увеличить оплату больничных и отпускных для внештатных уборщиков университета. Создав в 2015 подразделение «курьеров и логистов», им за год удалось поднять зарплаты велосипедных курьеров трёх крупнейших фирм по доставке в Лондоне: «роскошь, которой некоторые курьеры не могли добиться десятилетиями» [Flais S., 2017, 25]. Законодательные изменения, за принятие которых IWGB выступали в 2017 году:

1. Создание государственного департамента или агентства, которое будет продолжать привлекать к ответственности работодателей, неверно определяющих юридический статус своих сотрудников;

2. Распространение таких прав традиционных работников на «работников категории б» (близко по содержанию к работе по ГПХ в Российской практике), как оплата декретного отпуска, оплата больничных и право объявить себя незаконно уволенным;

3. Отмена судебных сборов для работников при разборе трудовых споров.

Если сопоставить данные инициативы с действующим в России трудовым законодательством, то формально россияне лучше защищены. Но отстаивание социально-трудовых прав в РФ осложнено бюрократическими препятствиями на пути к проведению массовых акций, в результате проще подать индивидуальную жалобу, чем добиться улучшения условий труда для работников предприятия в целом. В свою очередь правовой нигилизм работодателей – проблема характерная далеко не только для России: глава «Деливеро» в Великобритании и Ирландии «признался Комитету по труду и пенсиям, что его компания может себе позволить гарантировать своим сотрудникам минимальную заработную плату – они просто решили этого не делать» [Flais S., 2017, 25].

В свете указанных тенденций особенно актуальной стала Всемирная конференция «Индустрия 4.0: Последствия для профсоюзов и устойчивой промышленной политики» 2017 года, в которой приняли участие 60 национальных профсоюзов, входящих в IndustriALL, действующих в 40 странах мира [IndustriALL, 2017, 19]. По итогам конференции был принят план действий по обеспечению «будущего трудовой деятельности, при котором последствия индустрии 4.0 будут использоваться на благо всего общества, и социальные долги компаний и нежелание правительств **сделать этот переход социально ответственным** не лягут тяжелым бременем на плечи работников» [IndustriALL, 2017, 19]. Неустойчивой занятости (прекаризации) посвящён раздел в данном плане, включающий следующие положения:

- Проводить исследования и изучение меняющейся природы занятости в контексте Индустрии 4.0 и оказывать помощь и защиту филиалам (профсоюзов и союзных им организаций).

- Разработка программ для организации работы с прекаризованными работниками в новых рабочих условиях Индустрии 4.0 для профилирования их опасений и проблем, поиска возможностей организовать их с помощью специальных проектов.

- Создание возможностей для филиалов (профсоюзов и союзных им организаций) по обмену опытом в решении проблем нестабильных работников.

Также в списке мер по усилению работы профсоюзов отмечена необходимость «обновить методы привлечения и организованной работы с молодыми работниками, женщинами и прекаризованными работниками» [IndustriALL, 2017, 20, p.2]. Для многих профсоюзов привлечение молодежи в рабочее движение остается одной из ключевых проблем: больше половины зарегистриро-

ванных членов профсоюзов – люди старше 50 лет, в то время как молодых людей (до 25 лет) меньше четверти [Flais S., 2017, 25]. Именно в ориентации на рядовых членов профсоюзов С. Флейс видит решение: необходимо помогать молодым работникам разбираться в тонкостях законодательства и отстаивать свои права, в противном случае они будут и дальше вынужденно соглашаться на худшие формы неустойчивой занятости. Отметим, что результаты исследований неустойчивой занятости в России (в рамках гранта РНФ № 16-18-10140) также показывают, что подобные формы занятости особенно распространены именно среди молодежи (в возрасте от 20 до 30 лет) [Бобков В.Н., Новикова И.В., Одинцова Е.В., 1, с.34].

Для российской молодежи характерно сочетание получения высшего образования с тенденцией соглашаться на работу с различными признаками неустойчивости: временная, а часто и неформальная занятость, неполный рабочий день [Goncharova N., Krupets Ya, 2016, 20, с.35]. Современные молодые сотрудники будут играть ключевую роль в формировании рынка труда, когда четвертая промышленная революция перейдет в активную стадию развития, поэтому чрезвычайно важно в текущем, переходном периоде сформировать новые, отвечающие вызовам времени формы защиты трудовых прав, которые были бы востребованы молодым поколением. К 2022 году общий уровень безработицы в России «может вырасти с нынешних 5-6% до 20-25%» [Одегов В.В., Павлова В.В., 2017, 9, с.68]. В подобной среде чрезвычайно высокой конкуренции за рабочие места даже неустойчивая занятость может считаться перспективной. В 2018 году доля молодежи (до 25 лет) среди безработных превышает долю лиц старшего трудоспособного и пенсионного возраста: 30,3% (молодых до 25 лет) и 17,6% лиц (50 лет и старше) [Росстат, данные за июль 2018, 12]. Это связано с неформальной частичной занятостью молодежи, которая одновременно учится и подрабатывает.

Резкие изменения в потреблении обратили внимание маркетологов к исследованию молодежи, и первые же результаты стали импульсом для появления целого ряда исследований экономистов и социологов. В центре внимания – поколение Y или «миллениалы» – люди, родившиеся в 1980-е (для России условным началом считается 1985 год) [Фуколова Ю., 2017, 15]. Исследование В.В. Радаева [Радаев В.В., 10, 11] показало, что для россиян-миллениалов характерна погруженность в виртуальное общение, интернет-коммуникации, активное использование разнообразных гаджетов. В то же время поколение Y пьёт и ку-

рит в разы меньше всех предыдущих. Снижение доли верующих среди миллениалов сочетается с большей толерантностью в вопросах вероисповедания и гендерных ролей. В.В. Радаев также подтвердил актуальность для молодёжи РФ результатов западных исследований данного поколения, в частности, достаточно популярной позиции С.Синька: погруженность Y-ков в мир Интернета, где все стараются создать себе позитивный образ, способствует их низкой самооценке, ускоренный темп взаимодействия ослабляет социальные связи и многие миллениалы признают, что строить долгие, глубокие отношения для них слишком трудно [Радаев В.В. 2018, 11].

Поколение Y «склонно к вложению свободных денег в качественные впечатления, по своей мотивации не всегда ориентировано на перспективу», «.. если работа, то любимая, если окружение, то только приятное, вместо иерархии и руководства – партнерство и лидерство». [Синицына И., 2018, 13]. В работе их стремление внести свой вклад сочетается с нежеланием долго и упорно заниматься чем-то одним. Последствия подобной атомарности социального взаимодействия под влиянием ИКТ отмечены и в докладе МОТ 2015 года: «..отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, неуверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта» [МОТ 2015, 5, с.5-6].

Поколение Y – ключевой потребитель технологических гигантов (Google, Apple, Tesla, Alibaba Group), но создатели данных компаний – представители поколения бэбибумеров (родились в 1946-1954 [WJS, 28]), именно в период их взросления (1963-1972) профсоюзы начали сдавать позиции и превратились в институт, чуждый молодым бунтарям тех лет, некоторые из которых стали руководителями современных наукоёмких корпораций со своей специфической, ориентированной на производство знаний, идеологией. Следующее за ними поколение молодых инноваторов уже и не помнит сильного рабочего движения. Но рост прибыльных стартапов на основе приложений и систематическое нарушение трудовых прав занятых на условиях «гибкости», которой часто пытаются прикрыть прекаризованную занятость, – всё это дает новый импульс защиты своих прав самими работниками.

«За последние годы молодые работники играли ключевую роль в возникновении большого количества профсоюзных организаций в пищевом секторе, автопромышленности, секторе быстрого питания, образовании, здравоохранении, журналистике, а также в проведении резонансных за-

бастовок и трудовых протестов в ряде секторов» [Нурик А., 2017, 8]. А. Нурик также отмечает активное участие молодежи в забастовках. Возможно, успех будущих профсоюзов заложен в сложившейся разобщенности поколения Y – общие проблемы в трудовой среде дают повод для продуктивного совместного взаимодействия, дающего иногда достаточно быструю отдачу, формирующую прочные социальные связи, которые для них оказываются в дефиците из-за доминирования опосредованного техникой взаимодействия.

В цифровой экономике погруженность в сеть может быть преимуществом, но только для тех, кому удалось, в противовес тенденции к разобщенности индивидов в сетевом обществе, развить эмоциональный интеллект, надпрофессиональные, «мягкие» навыки («soft skills») [OECD, 2016, 23]. В докладе Всемирного экономического форума за 2016 год «Будущее рабочих мест» [World Economic Forum, 2016, 25] было установлено, что к 2020 году по всем видам занятости, в среднем, более трети основных навыков, необходимых для выполнения большинства видов деятельности, будут состоять из навыков, которые до настоящего времени не считались критическими важными для работы. К числу таковых относится широкий круг коммуникативных навыков, так называемый «эмоциональный интеллект» – способность управлять своими эмоциями так, чтобы в идеале провоцировать и собеседника на необходимые действия. Идеального работника будущего отличает «гибкость и критичность в освоении разнообразной информации, способность к генерации новых знаний, готовность к деятельности в условиях быстро меняющегося динамического мира» [Ястреб Н.А., Никифоров О.Ю., 2015, 17, с.187].

Популярна позиция, что рост автоматизации повысит спрос на оригинальное мышление и творческий подход к работе, открытость новым идеям, но с умением критически оценивать их потенциал. Уходит в прошлое стабильная занятость на одном месте и вместе с тем и разовое получение профессии на всю жизнь. По данным исследований НИУ ВШЭ, в России не просто велико число работающих не по специальности – порядка 25% выпускников получают «избыточно образование», то есть тратят время на обучение устаревшим навыкам, либо просто не имеют возможности применить полученные знания на том рабочем месте, куда удалось устроиться [Стерлигов И., 2009, 7]. При этом работодатели в России тратят на обучение сотрудников в 10 раз меньше, чем в ЕС [BCG, 18, С.42]. В этих условиях представляется перспективным расширять деятельность профсоюзов в данном направлении: не

просто выдвигать требования к работодателям по обеспечению обучения своих сотрудников, но и самим развивать обучающие программы в своей профессиональной среде, искать альтернативные пути применения имеющихся навыков, способствовать обмену опытом между поколениями в рамках организаций рабочих как средства взаимодействия и сплочения подобных сообществ.

Выводы

Смена технологий производства и преобразования на рынке труда закономерно привели к формированию профсоюзных движений нового типа, использующих сетевые технологии для работы со своими членами. Практика их деятельности показала, что несмотря на общий тренд индивидуализации, в сетевом обществе по-прежнему возможны рабочие движения, поскольку они могут добиваться определенных успехов в борьбе за

социально-трудовые гарантии в новых условиях. Рост роли молодого поколения Y на рынке труда обостряет необходимость их привлечения в рабочее движение, но во многом это уже происходит естественным путем из-за распространенности неустойчивой занятости в молодежной среде. С учетом текущих тенденций, профсоюзы в России остро нуждаются в корректировке законодательства, в данный момент препятствующего организации массовых акций работников. Это особенно актуально в свете спроса на подобную активность со стороны молодого поколения, стремящегося внести свой личный вклад, показать свои возможности, обозначить личную позицию. Для погруженного в Интернет поколения взаимодействие в рамках профсоюзов может и должно стать важной формой социализации, особенно сейчас, когда сама по себе занятость всё реже обеспечивает социализацию (удаленная, гибкая занятость и т.д.).

Список литературы

1. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Новикова И.В. Профили неустойчивой занятости в России // Уровень жизни населения регионов России №4(206)/2017. С. 26-36.
2. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма / Пер.с фр. Под общей редакцией С.Фокина. М.: Новое литературное обозрение, 2011. 976 с.
3. Калашников К.Н., Шаров В.В. Трудовые отношения в России: между партнёрством и конфронтацией // Социологические исследования. 2017. № 4 (396). С. 73-81.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Собрание сочинений. Т. 46, ч.2 М.: Политиздат, 1969.
5. На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_214111.pdf Дата обращения - 02.05.2018.
6. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / Главный научный редактор д.э.н. проф. В.Н. Бобков / М.: Изд-во РеалПринт, 2017. 560 с.
7. Стерлигов И. Половина образованных россиян работает не по специальности [Электронный ресурс]. URL: <https://iq.hse.ru/news/177677848.html> Дата обращения: 10.09.2018. Дата публикации 19 февраля, 2009 г.
8. Нурик А. [Электронный ресурс]. URL: <https://perc.ituc-csi.org/Kakoe-obschestvo-postroit-rossijskaya-molodezh> Дата обращения - 17.07.2018.
9. Одегов В.В., Павлова В.В. Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России №2(208)/2018 С. 60-71.
10. Радаев В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования № 3, 2018 С.15-33.
11. Радаев В.В. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=X8HX2BHIXrs&index=39&list=PLV-QJNS0ZWJmPEsWiedklOhPsB927VoBj&t=3150s> Дата обращения: 15.07.2018.
12. Росстат [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ Дата обращения: 03.09.2018.
13. Синицина И. Поколение Y беспокоит: система ценно-

References

1. Bobkov V.N., Odincova E.V., Novikova I.V. Profili neustojchivoj zanyatosti v Rossii // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii №4(206)/2017 S.26-36
2. Boltanski L., Kyapello E.H. Novyj duh kapitalizma / Per.s fr. Pod obshchej redakciej S.Fokina. – M.: Novoe literaturnoe obozrenie, 2011. – 976 s.
3. Kalashnikov K.N., Sharov V.V. Trudovye otnosheniya v Rossii: mezhdunarodnyj i konfrontaciej // Sociologicheskie issledovaniya. 2017. № 4 (396). S. 73-81.
4. Marks K., EHngel's F. Sobraie sochinenij. T. 46, ch.2 M.: Politizdat, 1969.
5. Na puti k stoletnej godovshchine MOT: realii, modernizaciya i priverzhennost' trekhstoronnih uchastnikov. [EHlektronnyj resurs]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_214111.pdf Data obrashcheniya - 02.05.2018.
6. Neustojchivost' zanyatosti: mezhdunarodnyj i rossijskij konteksty budushchego sfery truda: monografiya / Glavnyj nauchnyj redaktor d.eh.n. prof. V.N. Bobkov / M.: Izd-vo RealPrint, 2017. 560 s.
7. Sterligov I. Polovina obrazovannyh rossijan rabotaet ne po special'nosti [EHlektronnyj resurs]. URL: <https://iq.hse.ru/news/177677848.html> Data obrashcheniya: 10.09.2018. Data publikacii 19 fevralya, 2009 g.
8. Nurik A. [EHlektronnyj resurs]. URL: <https://perc.ituc-csi.org/Kakoe-obschestvo-postroit-rossijskaya-molodezh> Data obrashcheniya - 17.07.2018.
9. Odegov V.V., Pavlova V.V. Transformaciya truda: 6 TU, cifrovaya ehkonomika i trendy izmeneniya zanyatosti // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii №4(206)/2017 S.19-26-36
10. Radaev V.V. Millenialy na fone predshestvuyushchih pokolenij: ehmpiricheskij analiz // Sociologicheskie issledovaniya № 3, 2018 S.15-33
11. Radaev V.V. [EHlektronnyj resurs]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=X8HX2BHIXrs&index=39&list=PLV-QJNS0ZWJmPEsWiedklOhPsB927VoBj&t=3150s> Data obrashcheniya: 15.07.2018.
12. Rosstat [EHlektronnyj resurs]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ Data obrashcheniya: 03.09.2018.
13. Sinicina I. Pokolenie Y bespokoit: sistema cennostej

- стей миллениалов как вызов для сегодняшних элит [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2018/06/08/772204-pokolenie-bespoikoit> Дата обращения: 20.08.2018
14. *Ford M.* Роботы наступают. Развитие технологий и будущее без работы / Перевод с англ. С.Чернин. М.: Альпина нон-фикшн, 2016.
15. *Фуколова Ю.* Игрек неизвестный Плюс-минус «игрек». Как живет и покупает поколение чудес <https://www.kommersant.ru/doc/2483995> Опубликовано: 02.06.2014 Дата обращения: 07.06.2018
16. *Чеснокова А.А.* Современное состояние профсоюзов в РФ // Сборник Международной научно-технической конференции молодых ученых БГТУ им. В.Г. Шухова 2017. С. 6580-6583.
17. *Ястреб Н.А., Никифоров О.Ю.* Человек в эпоху четвертой промышленной революции. Вологда, 2015.
18. BCG Россия 2025: от кадров к талантам.
19. *Castells M.* The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell. 1996.
20. *Goncharova N, Krupets Y* Russian Youth in the Labour Market: 'Portfolioability' as the New Desire and Demand // Studies of Transition States and Societies Vol 8 / Issue 3
21. IndustriALL принимает стратегию в отношении Индустрии 4.0 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.industriall-union.org/ru/industriall-prinimaet-strategiyu-v-otnoshenii-industrii-40> Опубликовано: 31.10.2017 Дата обращения: 28.05.2018
22. IndustriALL [Электронный ресурс]. URL: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action_plan_-_industry_4.0_world_conference_-_26-27_october_2017_en_3.pdf Опубликовано: 31.10.2017 Дата обращения: 31.05.2018
23. *Labbe, D.,* 1996 Syndicats et syndiques en France depuis 1945, Paris, L'Harmattan
24. OECD, (2016) "Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report", OECD Digital Economy Papers, No. 250, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlwz83z3wnw-en>.
25. *Flais S.* New unions, old laws: why flexibility is key in the 'gig economy' URL: <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/sebastien-flais/new-unions-old-laws-why-flexibility-is-key-in-gig-economy> (Access date 09.09.2018)
26. World Economic Forum, The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016.
27. World Economic Forum in collaboration with The Boston Consulting Group, Towards a Reskilling Revolution: A Future of Jobs for All, 2018.
28. WJS GENERATIONS X,Y, Z AND THE OTHERS URL: <http://socialmarketing.org/archives/generations-xy-z-and-the-others/> (Access date 09.09.2018)
- millennialov kak vyzov dlya segodnyashnih ehlit [EHlektronnyj resurs]. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2018/06/08/772204-pokolenie-bespoikoit> Data obrashcheniya: 20.08.2018
14. *Ford M.* Roboty nastupayut. Razvitie tekhnologij i budushchee bez raboty / Perevod s angl. S.Chernin. M.: Al'pina non-fikshn, 2016
15. *Fukolova YU.* Igrek neizvestnyj Plyus-minus «igrek». Kak zhivet i pokupaet pokolenie chudes <https://www.kommersant.ru/doc/2483995> Opublikovano: 02.06.2014 Data obrashcheniya: 07.06.2018
16. *Chesnokova A.A.* V sbornike: Mezhdunarodnaya nauchno-tekhnicheskaya konferentsiya molodykh uchenykh BGTU im. V.G. Shukhova 2017. S. 6580-6583
17. *YAstreb N.A., Nikiforov O.YU.* Chelovek v ehpochu chetvertoj promyshlennoj revolyucii Vologda 2015.
18. BCG Rossiya 2025: ot kadrov k talantam
19. *Castells M.* The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell. 1996
20. *Goncharova N, Krupets Y* Russian Youth in the Labour Market: 'Portfolioability' as the New Desire and Demand // Studies of Transition States and Societies Vol 8 / Issue 3
21. IndustriALL prinimaet strategiyu v otnoshenii Industrii 4.0 [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://www.industriall-union.org/ru/industriall-prinimaet-strategiyu-v-otnoshenii-industrii-40> Opublikovano: 31.10.2017 Data obrashcheniya: 28.05.2018
22. IndustriALL [EHlektronnyj resurs]. URL: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/action_plan_-_industry_4.0_world_conference_-_26-27_october_2017_en_3.pdf Opublikovano: 31.10.2017 Data obrashcheniya: 31.05.2018
23. *Labbe, D.,* 1996 Syndicats et syndiques en France depuis 1945, Paris, L'Harmattan
24. OECD, (2016) "Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report", OECD Digital Economy Papers, No. 250, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlwz83z3wnw-en>.
25. *Flais S.* New unions, old laws: why flexibility is key in the 'gig economy' URL: <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/sebastien-flais/new-unions-old-laws-why-flexibility-is-key-in-gig-economy> (Access date 09.09.2018)
26. World Economic Forum, The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016.
27. World Economic Forum in collaboration with The Boston Consulting Group, Towards a Reskilling Revolution: A Future of Jobs for All, 2018.
28. WJS GENERATIONS X,Y, Z AND THE OTHERS URL: <http://socialmarketing.org/archives/generations-xy-z-and-the-others/> (Access date 09.09.2018)

XXVIII экономический форум в Кринице-Здруй, Республика Польша

28th Economic Forum in Krynica-Zdrój, Republic of Poland

Получено 08.09.2018

Одобрено 17.09.2018

Опубликовано 08.10.2018

УДК: 33

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10032

БОБКОВ ВЯЧЕСЛАВ НИКОЛАЕВИЧ

доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, главный научный сотрудник научной школы «Управление человеческими ресурсами» Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
Email: bobkovvn@mail.ru

BOBKOV, VYACHESLAV NIKOLAYEVITCH

Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Head of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Studies of Population, Russian Academy of Sciences, Chief Research Worker of the Scientific School «Human Resource Management» at G V Plekhanov Russian University of Economics
Email: bobkovvn@mail.ru

4-6 сентября т.г. в г. Криница-Здруй, республика Польша, состоялся 28-ой Экономический Форум. В рамках Программы Форума проведено несколько пленарных заседаний и более 300 панельных дискуссий по политическим, экономическим и социальным проблемам, относящимся ко всем основным сферам общественной жизни. На Форуме выступило около 900 докладчиков. Партнерами Форума являлись органы государственной власти, общественные организации, университеты, НИИ, бизнес-структуры из 52 стран Европы, Азии, Африки, Америки и Австралии.

В Форуме приняли активное участие ученые из России, представляющие Российскую академию наук: Институт мировой экономики и международных отношений, Институт Европы, Институт социально-экономических проблем народонаселения; ряд ведущих университетов, таких как Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (РЭУ), Финансовый университет при Правительстве РФ, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ и ряд других.

Институт социально-экономических проблем народонаселения (ИСЭПН РАН) являлся официальным партнером Экономического Форума. Вячеслав Бобков, д.э.н, профессор, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни ИСЭПН РАН, главный научный сотрудник РЭУ им. Г.В.Плеханова (Россия) являлся модератором дискуссионной панели «Гибкая занятость: путь к глобальному хаосу или путь к новой модели стабильности рынков труда и занятости». Во вступительной презентации модератором были выдвинуты следующие тезисы:

1. Международная организация труда (МОТ) связывает современные трансформации в сфере труда с такими характеристиками экономики и сферы труда как «неформальная экономика», «нестандартные формы труда», распространение гибких, краткосрочных и переходных форм занятости, когда работники будут все более мобильными в пространственном и функциональном отношении. Является ли распространение этих форм занятости путем к глобальному хаосу или это путь к новой модели стабильности на рынке труда и в сфере занятости?

2. Гибкие формы занятости противоречиво влияют на трансформацию рынков труда, занятости и общество. Их положительное влияние проявляется: а) в развитии разнообразия рынков труда и форм занятости, что создает возможности для более полной реализации трудового потенциала работников, более полной реализации их способностей;

б) в создании беспрецедентных возможностей сокращения рабочего времени, что позволяет перераспределить массив работы между большим количеством работников и расширить их свободное время; в) в колоссальном росте связности рынков труда, экономик и обществ (дистанционная занятость, информационно-коммуникационные технологии и др.); г) в усилении возможностей человеческого, интеллекта для сохранения управляемости социоприродными системами на всех уровнях деятельности людей и их сообществ и др.

Отрицательное влияние гибких форм занятости проявляется: а) в широком распространении неустойчивой занятости (precarity of employment), приводящей к ущемлению трудовых и социальных прав работников; б) в угрозах огромных масштабов безработицы; в) в подрыве социальной функции труда, вытекающей из роста

индивидуализации труда, препятствующей социальной интеграции работников и реализации их способностей; г) в угрозах, создаваемых для человечества искусственным интеллектом; д) в росте неустойчивости современных обществ и др.

3. Вынесенная на обсуждение дискуссионной панели проблема: **является ли распространение гибких форм занятости путем к глобальному хаосу или это путь к новой модели стабильности на рынке труда и в сфере занятости?** - требует продолжения изучения, привлечения внимания к ее решению национальных правительств, объединений работников и работодателей и других организаций гражданского общества.

В качестве спикеров в дискуссии приняли участие: **Ришард Калиш**, юрист, руководитель общественной организации: «Польша – дом для всех» (Польша); **Людмила Садовничева**, профессор, Познанская банковская школа (Польша); **Петер Херрманн**, профессор, Институт социального права и социальной политики им. М. Планка (Германия); **Юдит Ксоба**, профессор, Дебрецен университет (Венгрия); **Сайра Есимжанова**, профессор, Университет «Нархоз» (Казахстан); **Ирина Новикова**, доцент, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (Россия).

В результате дискуссии было выражено общее мнение, что поставленная на обсуждение пробле-

ма является глобальной, она не решена в современных обществах, путь к ее решению состоит в сочетании преимуществ гибкой занятости с обеспечением безопасности работника и, как следствие, безопасности домохозяйств и устойчивости обществ.

На дискуссионной панели была презентована коллективная монография: **Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда**. Монография/ Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Редакционный коллектив : Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б., Локтюхина Н.В, Мешков В.Р., Новикова И.В., Юдегов Ю.Г., Одинцова Е.В, Павлова В.В., Шичкин И.А, М.: Изд-во Реал-Принт, 2017. 560 с. В книгу вошли тексты 41 автора, из них 12 зарубежных, подготовленные к международной научно-практической конференции «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости» (26-27 октября 2017 г. Россия, г. Москва, РЭУ им. Г.В. Плеханова).

Монография подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ) в рамках выполнения научного проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

13-я Ежегодная международная конференция европейской сети мониторинга региональных рынков труда (en rlmm). «Развитие навыков в изменяющемся мире труда: концепции, измерения и данные, применяемые на региональном и местном уровнях в мониторинге рынков труда в Европе»

13 International Conference of the European Network for Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM). Developing Skills in a Changing World of Work: Concepts, Measurement and Data Applied in Regional and Local Market Monitoring Across Europe

Получено 08.09.2018

Одобрено 17.09.2018

Опубликовано 08.10.2018

УДК: 33

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10033

БОБКОВ ВЯЧЕСЛАВ НИКОЛАЕВИЧ

доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, главный научный сотрудник научной школы «Управление человеческими ресурсами» Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
Email: bobkovvn@mail.ru

BOBKOV, VYACHESLAV NIKOLAYEVITCH

Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Head of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Studies of Population, Russian Academy of Sciences, Chief Research Worker of the Scientific School «Human Resource Management» at G V Plekhanov Russian University of Economics
Email: bobkovvn@mail.ru

10-11 сентября т.г. в Англии в Университете г. Эксетер проходила 13-ая международная конференция, посвященная развитию навыков в изменяющемся мире труда. Конференцию проводила некоммерческая Европейская сеть регионального мониторинга рынков труда (EN RLMM), созданная в 2006 году на базе Института Гёте (Франкфурт, Германия). EN RLMM имеет большой опыт изучения региональных рынков труда в странах Европы, Азии, Северной Африки и Ближнего Востока. Эта сетевая организация ежегодно проводит международные научные конференции. Состав зарубежных участников конференций составляет 40-50 человек, являющихся ведущими экспертами по вопросам рынка труда в своих странах.

В конференции участвовали эксперты из 15 стран, представляющие государственные, коммерческие и некоммерческие организации, занимающиеся проблемами изучения рынков труда. Были сделаны и обсуждены доклады: о концепциях, измерениях и данных, применяемых в мониторинге изменения необходимых трудовых навыков; о роли системы образования в формировании навыков для будущего сферы труда; о сквозных компетенциях и мягких навыках в цифровых профессиях; о возможностях использования больших данных (big data) для получения новых знаний о рынках труда и др.

Российские участники конференции: д.э.н., проф. Бобков В.Н., зав. лабораторией проблем уровня и качества жизни ИСЭПН РАН, в.н.с. РЭУ им. Г.В. Плеханова; Новикова И.В., д.э.н.,

доцент, в.н.с. Центра стратегических исследований Института комплексных систем математических исследований МГУ им. М.В. Ломоносова; Квачев В.Г., к.с.н., доцент базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РЭУ им. Г.В. Плеханова, подготовили доклад по теме: «Подходы к созданию интегрированной модели измерения профессиональных навыков и их применение к социально уязвимым группам». Эта проблема исследовалась российскими докладчиками в рамках проекта Российского научного Фонда (РНФ) «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» (№16-18-10140).

В совместном докладе, с которым выступил проф. Бобков В.Н., была дана характеристика российской «Национальной системы квалификаций», включающей институты профессиональных стандартов; стандартов образования и центры сертификации, которые регулярно подтверждают профессиональные навыки работников. Были охарактеризованы три основных международных подхода к мониторингу трудовых навыков: 1) Европейская система формирования трудовых навыков, включающая информационный, цифровой контент, безопасности, а также решения проблем блоки компетенций; 2) Американская система формирования трудовых навыков, включающая когнитивную, личную и межличностную компетентности; 3) система, представленная на Международном экономическом форуме в Давосе в 2016 году, предусматривавшая формирование

таких компонентов, как способности, базовые и кросс-функциональные навыки.

В докладе был сделан вывод об отсутствии интегрированного международного подхода к формированию и измерению профессиональных навыков и предложены обоснование и элементы интегрированного подхода к измерению профессиональных навыков. В качестве обоснования необходимости создания международной интегрированной системы профессиональных навыков были выдвинуты следующие аргументы:

- работодатель должен определять свои потребности в трудовых ресурсах, которые будут ясны в любой стране, с тем, чтобы иметь возможность нанять требуемый персонал;
- единая система измерения профессиональных навыков (компетенций) должна помочь работнику позиционировать себя на глобальном рынке труда и оценить свои конкурентные преимущества;
- необходимо создать систему компетенций, которая предоставит возможность анализировать страновые трудовые ресурсы с точки зрения конкуренции на глобальном рынке труда и, как следствие, настраивать национальные системы обучения на новые требования и переобучать работников.

Исходя из вышеуказанных аргументов, россиянами была предложена следующая компоновка основных групп навыков, которые важны для всех групп работников:

- основные навыки: знание родного и иностранного языка; умения пользоваться компьютером, цифровыми оборудованием и системами;
- когнитивные навыки: способности формулировать проблемы и осуществлять самообразование;
- психологические навыки: устойчивость к стрессу и адаптивность к изменениям.

Наряду с этим в докладе было выдвинуто положение о том, что в интегрированной системе формирования профессиональных навыков необходим также блок специфических навыков, которые необходимо формировать для больших повсеместно представленных социально уязвимых групп работников. Было предложено разрабатывать этот блок для:

- молодежи;
- пожилых людей;
- женщин после завершения отпуска по беременности и родам;
- людей с ограниченными возможностями;
- трудовых внешних мигрантов.

Необходимость в специфических навыках и их содержание было прокомментировано на при-

мере молодых работников, которые, как правило, плохо адаптированы к изменениям на рынке труда, имеют довольно незначительный опыт работы и низкий уровень профессиональной ориентации. Недостаточно у молодых выпускников учебных заведений также навыков коммуникации и работы в команде. Все это ограничивает их возможности трудоустройства, поскольку это очень важные навыки, которым придает значение современный работодатель. С другой стороны, работодатель заинтересован в трудоустройстве молодежи, потому что, как правило, она активна, хорошо разбирается в современных цифровых технологиях и готова к гибким формам занятости.

Было показано, что в России для развития навыков, которых не хватает молодым работникам, работодатели принимают активное участие в разработке образовательных стандартов, участвуют в учебном процессе; учреждают специальные стипендии, мотивирующие учащихся и студентов лучше осваивать навыки, требуемые на рынках труда; создают базовые кафедры в учебных заведениях и т.д. Совместные усилия работодателей, колледжей и университетов дают возможность развивать когнитивные, личностные и межличностные компетенции среди учащейся молодежи. Таким образом, эта группа молодых специалистов становится менее уязвимой на рынках труда и может быть лучше интегрирована в единую глобальную систему трудовых навыков.

В докладе было отмечено также, что международная интегрированная система трудовых навыков наряду с блоками основных и специфических навыков должна включать в себя и региональный компонент, обусловленный особенностями национальных рынков труда.

Материалы конференции опубликованы в книге: «Developing Skills in a Changing World of Work: Concepts, Measurement and Data Applied in Regional and Lokal Labour Varket Monitoring Across Europe/ Crista Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Andrew Dean (Eds). Rainer Hampp Verlag, Augusburg, Mu'nchen 2018 - 487 p.

Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (ИСЭПН РАН) получил приглашение от международной некоммерческой неправительственной сетевой группы Европейская сеть по мониторингу региональных рынков труда (EN REMM) провести очередную международную конференцию в 2019 г. в России в г. Москве (ориентировочно в сентябре).

По просьбе организаторов Конференции проф. В.Н. Бобков и доцент В.Г. Квачев провели краткую презентацию о России, г. Москве, Рос-

сийской академии наук и институте социально-экономических проблем народонаселения РАН. Россиянами по согласованию с руководством ИСЭПН РАН была предложена тема следующей международной конференции: "Оценка занятости и спроса на навыки в неформальной экономике: подходы и выводы из мониторинга региональных и локальных рынков труда".

Эта тематика является актуальной для Российской Федерации с учетом усилий, которые принимаются Правительством РФ, научными и образовательными организациями по выводу из тени неформальной экономики и повышению эффективности занятости, а также решению стратегических задач, выдвинутых в майском указе

Президента РФ В.В. Путина 2018 года. Она соответствует направлениям научных исследований ИСЭПН РАН. Проведение вышеуказанной международной конференции будет способствовать формированию ответов на вызовы глобальной проблемы роста неустойчивости (прекаризации) занятости, сопровождающей развитие ее гибких форм, и повышению роли Отделения общественных наук РАН в научном обосновании путей решения стратегических задач развития Российской Федерации с учетом имеющегося международного опыта.

Приглашение в Россию, в г. Москву и тематика очередной международной конференции были тепло встречены и поддержаны.

Уважаемые читатели!

Журнал «Уровень жизни населения регионов России» включён в список изданий, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации для опубликования результатов диссертационных исследований, имеет Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), DOI 10.24411/ ISSN 1999-9836.

Журнал «Уровень жизни населения регионов России» в 2018 году выходит в свет ежеквартально на бумажном носителе.

Индекс журнала в Объединенном каталоге «Пресса России» – 71187.

ПРАВИЛА ПО КОМПЛЕКТНОСТИ РУКОПИСЕЙ И ИХ ОФОРМЛЕНИЮ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ В ЖУРНАЛЕ «УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»

Общими критериями материалов, принимаемых для публикации в журнале «Уровень жизни населения регионов России», являются актуальность, новизна материала и его ценность в теоретическом и/или прикладном аспектах.

Статья должна быть оригинальной, ранее не опубликованной, не нарушающей авторских прав третьих лиц (в случае нарушения авторских прав, вся полнота ответственности лежит на отправителе подобных материалов в редакцию). Текст статьи должен сопровождаться иллюстративными материалами (таблицы, схемы, графики, диаграммы и т.д.). Объём статьи 0,5-1,0 п. л. (12-14 страниц формата А4).

Аннотация

Аннотация должна обрисовывать общую направленность статьи и формулировать её основные результаты. В аннотации следует использовать основные ключевые понятия, относящиеся к представляемой статье, имея в виду, что большинство современных информационных систем осуществляют контекстный поиск только по названиям и аннотациям научных публикаций. Объём аннотации 250-400 слов.

Структура аннотации

В аннотации, согласно требованиям ВАК, нужно отразить следующие элементы:

- * «Объект»;
- * «Предмет» (если в статье есть эмпирические исследования, указывается «Предмет», затем – два подзаголовка: «Теоретическая сторона предмета», «Эмпирическая сторона предмета»);
- * «Цель»;
- * «Основные теоретические положения статьи», или «Основные теоретические и эмпирические положения статьи».

Структура статьи

Статья должна быть разбита на разделы, а при необходимости – подразделы и более мелкие структурные единицы, имеющие многоуровневую (при наличии подразделов) нумерацию. Первым разделом статьи должно быть введение. В нём рекомендуется чётко обрисовать объект исследования и привести краткий обзор опубликованных по данной теме работ (3-4 ссылки на источники, опубликованные в течение последних трёх лет). Если статья имеет большой объём, во введении следует ознакомить читателя с её структурой.

Требования к оформлению статьи

Текст статьи набирается в текстовом редакторе Microsoft Word, записывается с расширением .doc, .docx, или .rtf. Название файла должно соответствовать фамилии автора и названию статьи.

Статья должна содержать следующие элементы:

- * УДК – универсальная десятичная система классификации информации и картотек.
- * Блок 1 – на русском языке: Ф.И.О. автора (-ов) (полностью); название статьи; аннотация; ключевые слова (5-7 слов) или словосочетания, разделённые точкой с запятой). Аннотация выделяется курсивом, шрифт Times New Roman, размер – 10 пт.
- * Блок 2 – на английском языке: информация блока 1 в той же последовательности.
- * Блок 3 – данные об авторах на русском языке: фамилия, имя, отчество полностью, должность, ученая степень, учёное звание; адресные данные автора (-ов); организация(-и), электронная почта всех или одного автора.
- * Блок 4 – информация блока 3 в той же последовательности на английском языке.
- * Блок 5 – полный текст статьи на русском языке с употреблением буквы ё (шрифт основного текста Times New Roman, размер основного текста – 12 пт (для таблиц допустимо использовать 10 пт); поля: верхнее и нижнее – 2 см, правое и ле-

вое – 3 см; межстрочный интервал – полуторный; отступ первой строки – 1,25; выравнивание текста – по ширине; ссылки на формулы даются в круглых скобках; формулы набираются в редакторе формул.

Таблица или рисунок не должны превышать 0,5 страницы формата А4. Рисунки и таблицы выполняются **только в чёрно-белом варианте**. Цветные рисунки и таблицы не допускаются! На все рисунки и таблицы должны быть указаны ссылки на их источник. Рисунки представляются отдельными файлами в формате .jpg с разрешением не менее 300 dpi.

* Блок 6 – **список литературы** на русском языке. Название «Список литературы». Списки литературы оформляются по алфавиту в соответствии с библиографическими требованиями (ГОСТ Р 7.05-2008 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления») в едином формате, установленном РУНЭБ. Отсылки к списку в основном тексте даются в квадратных скобках, где указывается фамилия автора (из списка литературы), год издания, номер источника по списку литературы, страница.

* Пример отсылки к списку литературы в основном тексте статьи: [Бобков В.Н., Черных Б.А., 2014, 1, с. 23].

* На все источники литературы должны быть ссылки в тексте работы.

* Список литературы должен состоять не менее чем из 15 источников с обязательным цитированием зарубежных авторов в объёме не менее 10%.

* Блок 7 – транслитерированный список литературы (название «References»).

Пример транслитерации источника:

9. Losev, AF. Istoriya antichnoy estetiki. Posledniye veka. Kniga 2. M.: Folio, 2000, pp. 124-128.

Для выделения в тексте допустимо полужирное и курсивное написание. Примеры рекомендуется выделять курсивом, новые термины и понятия – полужирным шрифтом.

Не рекомендуется использовать такие выделения, как ПРОПИСНЫЕ БУКВЫ, р а з р я д к а через пробел и подчеркивание; подстрочные ссылки.

Перечень дополнительных материалов, прилагаемых к статье: отчет электронной проверки на плагиат, согласие на обработку персональных данных (в связи с тем, что информация об авторах публикуется в печатном издании, а также размещается в открытом доступе в сети Интернет в электронной версии журнала).

Прочие условия публикации

Редакция оставляет за собой право тематического отбора и редактирования материалов. Мнения авторов, изложенные в статьях, необязательно совпадают с мнением редакции. Поступившие в редакцию рукописи не возвращаются.

Авторы несут ответственность за содержание статей, сам факт их публикации, а также за ущерб, причинённый третьим лицам, если выяснится, что в процессе публикации статьи были нарушены чьи-либо права или общепринятые нормы научной этики.

Автору может быть отказано в публикации, если:

- * статья не оформлена в соответствии с настоящими правилами;
- * автор отказался от доработки статьи согласно требованиям редакционной коллегии и рецензента;
- * автор не учёл конструктивные замечания рецензента и не исправил статью в назначенный редакцией срок;
- * текст не прошёл проверку на плагиат (% заимствований превышает нормы ВАК).

Окончательное решение о публикации материала принимает редакционная коллегия.

**Адрес редакции: Российская Федерация 117218
Москва, Нахимовский проспект, д.32.
Телефон: +7 499 125 1751
Email: vcugjournal@mail.ru; bobkovn@mail.ru**

Пример оформления статьи:

УДК 331.5

ПРОФИЛИ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ IDENTIFYING THE PROFILE OF PRECARIOUS EMPLOYMENT IN RUSSIA

ИВАНОВ ИВАН ИВАНОВИЧ

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
Email: ivanov@mail.ru

Аннотация.

Объект. Неустойчивая занятость.

Предмет. Профиль неустойчивой занятости.

Цель. Выявление профиля неустойчивой занятости в России на основе анализа баз данных о занятости населения.

Основные положения статьи. Неустойчивая занятость (прекаризация занятости, англ. – *precarity of employment*) – вынужденные для работника социально-экономические отношения, ...

Ключевые слова: неустойчивая занятость; профиль неустойчивой занятости; «Работа в России»; «Super Job»; «Head Hunter».

IVANOV, I.

Doctor of Economics, Professor, Professor of the Chair of Labour Economics, Plekhanov Russian University of Economics
Email: ivanov@mail.ru

Abstract

The Object of the Study. Precarious employment.

The Subject of the Study. Profile of precarious employment.

The Purpose of the Study. Identifying the profile of precarious employment in Russia on the basis of the analysis of databases on employment.

The main Provisions of the Article. Precarious employment (*precarity of employment*) is forced to the employee socio-economic relations ...

Keywords: precarious employment; the profile of precarious employment; «Work in Russia»; «Super job»; «Head Hunter».

1. Введение

Современная экономика и сфера труда характеризуются распространением гибких, краткосрочных и переходных форм занятости [Eurofound, 2017, 11; МОТ, 2015, 3].

В формальной экономике доля работников, находящихся в *неустойчивых формах занятости* по устной договоренности без оформления документов о трудоустройстве, а также не на основе бессрочных трудовых договоров, составляла в 2016 г. от 8,5% до 12,2% (таблица 1).

Таблица 1

**Доля наёмных работников с неустойчивыми формами занятости
(на основе наличия и вида трудового договора; основная работа, 2016 г.)**

	В %*
Доля наёмных работников, занятых на основе устной договоренности без оформления документов	3,8/7,5

* На основе данных Росстата [Официальный сайт..., 7].

Дополнительную информацию о профиле неустойчивости занятости можно получить из анализа по резюме распределения лиц, готовых работать с заработной платой ниже ПМТр, по возрастам (рисунок 1).

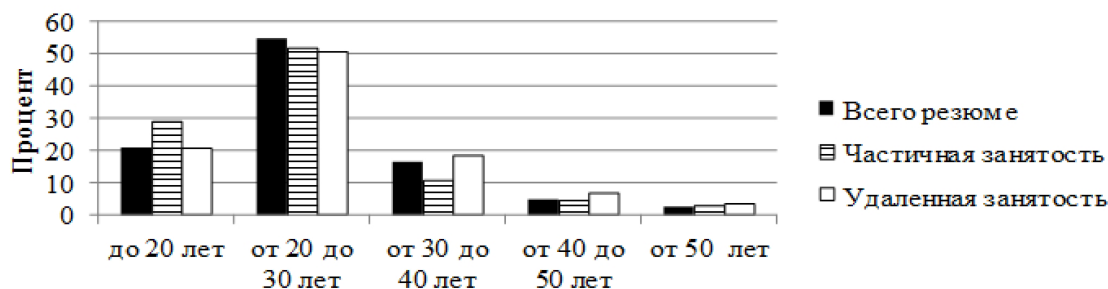


Рисунок 1. Распределение лиц, готовых получить заработную плату ниже ПМТр., по возрастам (HeadHunter)

Расчёт производится по формуле (1):

$$ВРП = 15,1197 \cdot ЦмБ^{0,527} ЦмВ^{0,245} + e(t) \quad (1)$$

Список литературы

1. Бобков В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодёжи на рынке труда //Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 3 (193).
2. Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016. 167 p.

References

1. Bobkov, VN, Chernykh EA. Vliyaniye neustoychivoy zanyatosti na perekhody molodyozhi na runke truda //Uroven' Zhizni Naselenia Regionov Rossiya. – 2014. – № 3 (193).
2. Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016. 167 p.