

УДК 331.5

**А. М. Панов**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук»,  
ул. Горького, 56А, 160014 Вологда, Российская Федерация, +7 8 (172) 59 78 03, panov\_isedt@mail.ru**КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕГИОНА  
В УСЛОВИЯХ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ**

В статье анализируется качество трудового потенциала населения региона в условиях распространения неустойчивой занятости. С применением методики оценки социальной дееспособности ИСЭПН РАН и методологического подхода, основанного на концепции «четырёх измерений» Джерри Роджерса, проводится анализ взаимосвязи между параметрами неустойчивой занятости и качества трудового потенциала населения региона (на примере Вологодской области). В качестве информационной базы используются данные мониторинга качества трудового потенциала, проводимого Институтом социально-экономического развития территорий Российской академии наук (Россия, г. Вологда). По результатам проведённого анализа делается вывод о том, что среди всех проявлений неустойчивой занятости наибольшее влияние на качество рабочей силы оказывают условия и оплата труда. Статья выходит при поддержке гранта РГНФ № 16-02-00290. Название проекта «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала».

**Ключевые слова:** рынок труда; неустойчивая занятость; экономические институты; трудовой потенциал.

Табл. 5. Рис. 1. Библиогр.: 7 назв.

**A. M. Panov**Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, 56A Gorky Str., 160014 Vologda, Russian Federation,  
+7 8 (172) 59 78 03, panov\_isedt@mail.ru**WORK FORCE QUALITY IN THE REGION'S JOB MARKET  
UNDER CONDITIONS OF UNSTABLE EMPLOYMENT**

The article discusses the quality of labor potential of the region's population under conditions of unstable employment. Using the methodology of assessing the quality of social efficiency and the 'four dimensions' approach, that was proposed by Gerry Rodgers, the author analysed the interrelation between the parameters of unstable employment and the quality of the region's labor potential on the example of the Vologda region. The study employs the information of the monitoring of the Labor potential quality which was done by the Institute of the Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences (Russia, Vologda). The analysis leads to the conclusion that the main factors of unstable employment are workplace conditions and wages.

**Key words:** labor market; unstable employment; economic institutions; labor potential.

Table 5. Fig. 1. Ref.: 7 titles.

**Введение.** Повышение уровня жизни и благосостояния населения невозможно без развития качественных характеристик рабочей силы, поскольку труд, будучи одним из главных факторов производства, является одним из главных локомотивов экономического развития. С переходом России и стран бывшего СССР к рыночной экономике изменились и «правила игры», касающиеся купли-продажи рабочей силы. Институциональные изменения породили такое явление, как неустойчивая занятость. Работник, занятость которого характеризуется неустойчивостью, находится в ситуации риска потери работы, трудового дохода (или его части), нарушения трудовых прав. Эти неблагоприятные условия могут отразиться на качестве жизни работников и состоянии рабочей силы.

**Методология и методы исследования.** Цель настоящего исследования — выявление взаимосвязи между неустойчивой занятостью и качеством рабочей силы. Методологической проблемой при этом является определение критериев оценки этих двух параметров. В первую очередь это связано с выбором подхода к рассматриваемым категориям, поскольку в научном сообществе нет единого мнения по поводу того, что они собой представляют. Основной метод исследования — анализ средних величин.

**Организация исследования.** В науке есть несколько подходов к понятию неустойчивой занятости и её оценке. Канадские исследователи С. Крэнфорд, Л. Воско, Н. Жукевич раскрывают его через модель

стандартных и нестандартных трудовых отношений [1]. Г. Стэндинг [2] использовал категорию «прекариата» — класс населения, представляющий социальную опасность из-за своего нестабильного положения на рынке труда. Российские исследователи Р. И. Капелюшников, В. Е. Гимпельсон [3] анализировали неформальный сегмент рынка труда как проявление неустойчивой занятости. Исследователь Джерри Роджерс предложил концепцию «четырёх социальных измерений» неустойчивой занятости, о которой будет сказано ниже [4].

Для оценки неустойчивой занятости мы использовали «четыре измерения», предложенные исследователем Дж. Роджерсом: 1) уверенность работника в продолжительности занятости (оценка риска потери работы); 2) способность работников контролировать процесс труда — юнионизация работников (участие в деятельности профсоюзов), вовлечённость в управление организацией в определении условий труда, заработной платы и т. д.; 3) защищённость занятости законом; 4) уровень доходов (даже продолжительная занятость без риска потери рабочего места считается неустойчивой, если доходов, получаемых от такой деятельности, недостаточно, чтобы прокормить самого работника и членов семьи, находящихся на его иждивении). Преимущества этого подхода состоят в конкретности измерения и адаптируемости к реалиям рынка труда Российской Федерации и стран постсоветского пространства. В меньшей степени будет исследовано влияние профсоюзов, поскольку, несмотря на высокую степень юнионизации в некоторых отраслях, профсоюзы этих стран не обладают большой переговорной силой и не имеют институциональных механизмов для принятия управленческих решений. В российских социально-трудовых отношениях по-прежнему сильна патерналистская модель поведения: работник является скорее подчиненным, чем равноправной стороной трудового договора, поэтому участие работников в управлении ограничено. Вероятно, это является институциональным наследием советской эпохи, когда организационно-управленческие вопросы решались в директивном порядке.

Для оценки трудового потенциала применялся индекс социальной дееспособности, структура которой определена исследователями Института социально-экономических проблем народонаселения РАН [5]. Система компонентов трудового потенциала представляется в виде «дерева» свойств, вершиной которого является наиболее общее свойство — социальная дееспособность — интегральный показатель качества трудового потенциала. Он включает качественные характеристики, подлежащие непосредственному измерению: психофизиологические, интеллектуальные, коммуникативные и социальную активность (потребность в достижении). Эти параметры складываются из показателей более низкого порядка: физического и психического здоровья; когнитивного (образовательно-квалификационного) потенциала; творческих способностей; коммуникабельности; культурного и нравственного уровня; потребности в достижении — социальных притязаний (рисунок 1). В настоящем исследовании мы анализировали совокупный индекс социальной дееспособности и частные индексы второго порядка, отражающие психофизический, интеллектуальный, коммуникативный потенциал и потребность в достижении.

Информационной базой исследования послужили данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала, проведённого в 2016 году. Опрос проходил в апреле—мае в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%. Исследование проводилось на материалах конкретного региона, однако нам представляется, что оно может быть применимо к различным территориям (в особенности странам постсоветского пространства), поскольку посвящено не территориальной специфике, а качеству рабочей силы, находящейся под влиянием факторов рынка труда.

Основной метод исследования — анализ средних величин и группировка данных по критериям неустойчивой занятости, описанных выше.

Субъективной характеристикой неустойчивой занятости является восприятие работниками своего статуса на рынке труда и на своём предприятии. Чтобы оценить его, мы проанализировали ответы на вопрос об опасениях потерять работу и их основных причинах (таблица 1).

**Результаты исследования и их обсуждение.** Наиболее высокий уровень трудового потенциала (0,690 ед.) у респондентов, которые не боятся потерять работу, — прежде всего, это связано с высокими показателями их здоровья и коммуникабельности. Таких оказалось 57%. Наиболее низкая способность к труду характерна для тех, кто связывает свои опасения потерять работу с ухудшениями состояния здоровья (0,650 ед.). Их доля составляет 7%, однако, принимая во внимание распространённость неблагоприятных условий труда в регионе, проблемы со здоровьем, связанные с трудовой деятельностью, могут



Рисунок 1. — Компоненты трудового потенциала (согласно концепции ИСЭПН РАН)

Т а б л и ц а 1. — Распределение ответов на вопрос: «Если у вас есть опасения потерять работу, то какова основная причина?»

Варианты ответа	Процент от числа опрошенных	Индекс трудового потенциала (0—1)	Частные индексы (0—1)			
			здоровье	интеллект	коммуникабельность	социальная активность
У меня нет опасений потерять работу	57,0	0,690	0,783	0,588	0,726	0,712
Профсоюз играет все меньшую роль в регулировании трудовых отношений	2,7	0,687	0,738	0,624	0,696	0,712
Экономическое положение предприятия неустойчивое	17,2	0,682	0,756	0,601	0,700	0,700
Квалификация не соответствует выполняемой работе	4,0	0,670	0,729	0,606	0,668	0,696
Слышал(а), что в ближайшее время будут сокращения	10,5	0,670	0,748	0,587	0,701	0,694
Заканчивается срок действия договора	3,1	0,665	0,715	0,558	0,703	0,709
Трудоустроен(а) не по специальности	4,1	0,665	0,727	0,572	0,691	0,697
Плохие отношения с руководством, с коллективом	3,8	0,657	0,739	0,565	0,670	0,693
Ухудшилось состояние здоровья	7,3	0,650	0,680	0,587	0,685	0,674
Среднее	—	0,682	0,765	0,593	0,713	0,705

возникать у большего числа населения: 56% работников региона заняты во вредных и опасных условиях [6]. Мы можем заключить, что состояние рабочих мест в регионе создаёт риск ухудшения трудового потенциала населения и распространения неустойчивой занятости. Порядка 17% респондентов опасается потерять работу из-за неустойчивого экономического положения предприятия, ещё 11% ожидает сокращений. Число опрошенных, давших прочие ответы, колеблется в пределах 3—4%. Таким образом, мы можем сказать, что качество трудового потенциала сказывается на субъективном восприятии своего статуса на рынке труда, и его снижение ведёт к распространённости неустойчивой занятости — люди с относительно низкой способностью к труду ощущают себя неконкурентоспособными и боятся потерять работу. Логично предположить, что этот тезис справедлив и применительно к предприятиям — предприятия с низкой конкурентоспособностью используют рабочую силу более низкого качества, вследствие чего респонденты опасаются за стабильность своих организаций и опасаются сокращений.

Ещё одна важная компонента неустойчивой занятости — форма и характер трудового договора, на наш взгляд, это относится к защите занятости (таблица 2).

Вопрос о том, как институты трудовых контрактов связаны с качеством трудового потенциала, довольно сложный и в целом, дискуссионный. Речь в данном случае идёт об условиях трудовых договоров, которые могут влиять на способность человека к труду. Наиболее высоким трудовым потенциалом (0,689) обладают работники, чьи отношения с работодателем оформлены официально и на бессрочной основе — прежде всего, благодаря своему интеллектуальному потенциалу, коммуникабельности и социальной активности. Возможно, такой уровень связан с тем, что документальное оформление договора обязывает работодателя к соблюдению трудового законодательства и предоставлению работнику, по крайней мере, минимального набора социальных гарантий. Разумеется, и в этом случае работодатели могут быть склонны к проявлению оппортунизма, однако в случаях, когда трудовые отношения не оформлены официально, соблюдение трудовых прав и вовсе остаётся либо на их усмотрение (если трудовые отношения строятся на устной договорённости), либо не предусматриваются (если речь идёт о договоре подряда). Соответственно, трудовой потенциал у работников из последних двух названных категорий несколько ниже — у тех, кто трудится без оформления трудового договора, он составляет 0,669 ед., у занятых на условиях подряда — 0,674 ед.

Наиболее низкое значение совокупного индекса трудового потенциала демонстрируют работники, занятые на основе срочного договора, и прежде всего это связано с худшим состоянием здоровья. Возможно, причина кроется не в самих институтах трудового контракта и его временном характере, а в особенностях выполняемых работ. Значительная часть респондентов, с которыми заключается срочный трудовой договор — представители рабочих профессий, занятых во вредных и опасных условиях труда, что неблагоприятно сказывается на состоянии их здоровья. Можно заключить, что документирование своих трудовых отношений, придание им официального статуса влечёт за собой не столько значительное повышение качества трудового потенциала, сколько препятствует развитию

Т а б л и ц а 2. — Распределение ответов респондентов по типу трудовых отношений

Варианты ответа	Процент от числа опрошенных	Индекс трудового потенциала (0—1)	Частные индексы (0—1)			
			здоровье	интеллект	коммуникабельность	социальная активность
Бессрочный договор	72,3	0,689	0,764	0,602	0,718	0,714
Договор-подряд	6,0	0,674	0,782	0,577	0,703	0,668
Без оформления трудового договора	11,8	0,669	0,787	0,553	0,712	0,686
Затрудняюсь ответить	3,5	0,667	0,768	0,558	0,692	0,699
Срочный договор	6,2	0,666	0,736	0,597	0,694	0,697
Среднее	—	0,684	0,766	0,594	0,714	0,707

неблагоприятных факторов. Впрочем, влияние формализованного трудового договора на качество трудового потенциала весьма невелико, поскольку значительных расхождений в качестве трудового потенциала различных категорий работников мы не наблюдаем.

Наличие документально оформленного договора также не исключает рисков неустойчивой занятости. Работодатель может проявлять оппортунизм и не предоставлять некоторые социальные гарантии, положенные работником по трудовому законодательству. В настоящем исследовании мы рассмотрели три из них, являющиеся, на наш взгляд, основными: отчисления в пенсионный фонд, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и компенсация временной нетрудоспособности (таблица 3).

Представляется закономерным, что качество трудового потенциала в тех группах населения, которым предоставляются социальные гарантии выше, чем в противоположных категориях. Смысл соблюдения трудовых прав и предоставления гарантий не в абстрактном «соблюдении буквы закона» или «следовании принципам социального государства», а в создании благоприятных условий труда, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и повышающих трудовую мотивацию. В целом проведённый анализ подтверждает этот тезис — совокупный индекс качества трудового потенциала у тех респондентов, которым предоставляются основные гарантии, оказывается выше, чем у прочих. Примечательным, однако, является обстоятельство, что работники, лишённые этих гарантий, демонстрируют лучшее психофизиологическое состояние (разница, впрочем, незначительная). Установить действительную причину в данном случае проблематично. Анализ сопряжений показывает, что среди респондентов, которым, по крайней мере, предоставляется компенсация временной нетрудоспособности, испытывают меньше проблем со здоровьем: 64% работников, которым больничный лист оплачивается, оценили своё здоровье как отличное, хорошее или удовлетворительное, тогда как доля респондентов из противоположной категории, давших те же оценки, составила всего 33%. Тем не менее полученные данные однозначно свидетельствуют о том, что несоблюдение трудового законодательства в части предоставления социальных гарантий отрицательно сказывается на качестве трудового потенциала.

На предыдущих этапах исследования мы установили, что фактором неустойчивой занятости являются условия труда и состояние рабочих мест (таблица 4).

Т а б л и ц а 3. — Распределение ответов на вопрос «Какие гарантии предоставляются работодателем по вашему основному месту работы?»

Варианты ответа	Процент от числа опрошенных	Индекс трудового потенциала (0—1)	Частные индексы (0—1)			
			здоровье	интеллект	коммуникабельность	социальная активность
<i>Предоставляются</i>						
Обязательное социальное страхование	71,1	0,687	0,763	0,600	0,716	0,713
Оплачиваемый очередной отпуск	71,4	0,686	0,765	0,601	0,715	0,710
Оплата временной нетрудоспособности	64,7	0,686	0,763	0,601	0,714	0,711
<i>Не предоставляются</i>						
Оплата временной нетрудоспособности	35,3	0,675	0,769	0,579	0,711	0,696
Оплачиваемый очередной отпуск	28,6	0,672	0,765	0,573	0,707	0,694
Обязательное социальное страхование	28,9	0,670	0,769	0,575	0,704	0,686

Т а б л и ц а 4. — Распределение ответов на вопрос «Удовлетворены ли вы условиями труда, в которых работаете?»

Варианты ответа	Процент от числа опрошенных	Индекс трудового потенциала (0—1)	Частные индексы (0—1)			
			здоровье	интеллект	коммуникабельность	социальная активность
Вполне удовлетворён	17,2	0,701	0,782	0,611	0,745	0,711
Скорее да, чем нет	36,5	0,699	0,784	0,605	0,726	0,718
Скорее нет, чем да	14,9	0,646	0,732	0,580	0,671	0,673
Полностью неудовлетворён	4,8	0,671	0,713	0,607	0,707	0,712
Не могу сказать	26,6	0,669	0,755	0,570	0,697	0,701
Среднее	—	0,682	0,765	0,593	0,713	0,705

Анализ показывает, что удовлетворенность условиями труда и качество трудового потенциала находятся в прямой связи. Прямую зависимость от удовлетворённости рабочими местами демонстрирует не только агрегированный показатель трудового потенциала, но и частные индексы. Исключение составляет группа респондентов, полностью неудовлетворённых условиями труда: уровень интеллектуального и коммуникативного потенциала у этих работников превышает средние значения, составляя 0,607 и 0,707 единицы соответственно.

Это говорит о том, что состояние рабочих мест во многом определяет качество рабочей силы и способность человека к труду. Расчёты показывают, что условия труда сказываются, прежде всего, на состоянии здоровья работников, причём в неблагоприятных условиях трудятся чаще всего представители рабочих профессий. Такое положение дел представляется вполне логичным, поскольку довольно трудно предположить, как условия труда могут снизить интеллект или коммуникабельность. Следует также отметить, что согласно данным опроса, порядка 20% работников неудовлетворены условиями труда, тогда как положительный ответ дали 54%, а 27% не смогли определиться с оценкой. Приняв меры по улучшению условий труда, региональные власти смогли бы повысить качество трудового потенциала (таблица 5).

Т а б л и ц а 5. — Распределение ответов на вопрос «Укажите вашу заработную плату за последние 12 месяцев»

Величина заработной платы	Процент от числа опрошенных	Индекс трудового потенциала (0—1)	Частные индексы (0—1)			
			здоровье	интеллект	коммуникабельность	социальная активность
Менее 1 прожиточного минимума	16,1	0,632	0,711	0,562	0,682	0,658
1-2 прожиточных минимума	47,9	0,686	0,763	0,598	0,713	0,707
2-3 прожиточных минимума	21,9	0,699	0,780	0,597	0,736	0,726
3-4 прожиточных минимума	7,9	0,707	0,802	0,595	0,734	0,730
Более 4 прожиточных минимумов	6,1	0,729	0,807	0,610	0,751	0,776
Среднее	—	0,684	0,764	0,593	0,717	0,709

Как и следовало ожидать, размеры заработной платы и качество трудового потенциала находятся в прямой взаимосвязи. Это относится и к большинству частных индексов. Здесь следует оговориться, что, согласно используемому инструментарию, индекс социальной дееспособности рассчитывается без учёта размера заработной платы (в отличие от многих других методик). Связь способностей к труду и дохода имеет, вероятно, двусторонний характер: люди с более высоким уровнем трудового потенциала более конкурентоспособны, следовательно, их рабочая сила оценивается более высоко. С другой стороны, более высокая оплата труда означает более высокое качество жизни, которое положительно сказывается и на качестве трудовой деятельности. В целом анализ взаимосвязи трудового потенциала и заработной платы подтверждает выводы, ранее полученные отечественными и зарубежными исследователями. Отметим также, что доходы порядка половины респондентов (48%) составляют 1-2 прожиточных минимума, т. е. 11 042—22 084 р., что существенно ниже среднемесячной заработной платы по региону (29 324 р.) [7].

**Заключение.** Неблагоприятные условия рынка труда, проявляющиеся в распространённости неустойчивой занятости, оказывают на качество трудового потенциала негативное воздействие. Такие факторы, как состояние рабочих мест и оплата труда влияют на качество рабочей силы в большей степени, чем соблюдение государственных гарантий и тип трудовых отношений. При этом следует иметь в виду, что компоненты неустойчивой занятости могут находиться в тесной взаимосвязи между собой: оппортунизм работодателей временами не ограничивается непредоставлением государственных гарантий, а вредные условия труда сказываются на состоянии здоровья, производительности труда и, при прочих равных условиях, на его оплате. Тот факт, что многие работают на основе устной договорённости или по временному договору, усиливает субъективное восприятие работниками своего статуса на рынке труда и порождают страх потерять работу.

#### Список цитируемых источников

1. *Cranford, C. J.* Precarious employment in the Canadian labor market: a statistical portrait [Электронный ресурс] / C. J. Cranford, L. F. Vosko, N. Zukevich // Just Labor. — 2003. — Vol. 3. — Access mode: <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/cranfordetal.pdf>. — Date of access: 01.08.2017.
2. *Стэндинг, Г.* Прекариат — новый опасный класс / Г. Стэндинг. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.
3. *Гимпельсон, В. Е.* Российский рынок труда: между нормой и аномалией [Электронный ресурс] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капельюшников // Openspace : электрон. журн. — Режим доступа: <http://www.openspace.ru/article/771>. — 27.12.2012. — Дата доступа: 01.12.2013.
4. *Rodgers, G.* Precarious Work in Western Europe / G. Rodgers and J. Rodgers (eds) // Precarious Jobs in Labour Market Regulation : The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Belgium : International Institute for Labour Studies, 1989. — P. 1—16.
5. *Римашевская, Н. М.* О методологии определения качественного состояния населения // Н. М. Римашевская // Демография и социология. — 1993. — Вып. 6. — С. 7—21.
6. *Гулин, К. А.* Трудовой потенциал региона / К. А. Гулин, А. А. Шабунова, Е. А. Чекмарева ; под рук. В. А. Ильина. — Вологда : ИСЭРТ РАН, 2009. — 84 с.
7. Средняя зарплата по отраслям [Электронный ресурс] / Правительство Вологод. обл. : офиц. портал. — Режим доступа: [http://vologda-oblast.ru/grazhdanam/svedeniya\\_ob\\_urovne\\_zhizni/srednyaya\\_zarplata\\_po\\_otraslyam/](http://vologda-oblast.ru/grazhdanam/svedeniya_ob_urovne_zhizni/srednyaya_zarplata_po_otraslyam/). — Дата доступа: 01.08.2017.

Поступил в редакцию 25.08.2017