

НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ПОНЯТИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ¹



ПАНОВ АЛЕКСАНДР МИХАЙЛОВИЧ

младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук
E-mail: panov_isedt@mail.ru

Переход России к рыночной экономике повлек за собой трансформацию общественных отношений во многих сферах общественной жизни, затронув и социально-трудовые отношения. Это выразилось, в частности, в появлении и развитии новых форм занятости. С одной стороны, это расширило возможности применения рабочей силы, сделало рынок труда более гибким. С другой стороны, эти изменения пошатнули социально-экономическое положение многих работников, поскольку некоторые формы занятости приводят к нестабильности дохода, полной или частичной деформализации отношений между работником и работодателем, повышают риск увольнения, ослабляют трудовые гарантии и нарушают права. Занятость, для которой характерны эти угрозы и риски, получила определение «неустойчивая занятость». При этом в социально-экономической науке нет четко определенных критериев, позволяющих квалифицировать занятость как устойчивую или неустойчивую. Наибольший вклад в решение данной проблемы внесли канадские ученые – С. Кроуфорд, Л. Воско, Н. Жукевич, раскрывшие понятие «неустойчивой занятости» и исследовавшие его на материалах официальной статистики Канады. Однако не все полученные результаты применимы к России вследствие особенностей российской модели рынка труда. Важное значение имеют также исследования Г. Стэндинга, изучавшего прекариат как категорию неустойчиво занятых. Настоящее исследование обобщает и анализирует труды зарубежных и российских исследователей, посвященные неустойчивой занятости, с тем чтобы определить основные критерии, позволяющие оценить устойчивость занятости в России и ее регионах.

Рынок труда, неустойчивая занятость, прекариат, нестандартная занятость.

¹ Статья выходит при поддержке гранта РГНФ № 16-02-00290. Название проекта: «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала».

Развитие и усложнение социально-экономических отношений (в том числе трудовых), пришедшее на XX столетие, привело к появлению новых форм и характеристик занятости. Соответственно, понятия «занятость» в классическом понимании оказалось недостаточно для того, чтобы охарактеризовать возникшее многообразие и оценить его влияние на народно-хозяйственное развитие. В научном и общественном обороте стали возникать новые категории, характеризующие занятость, проявляющуюся в тех формах (или обладающую такими особенностями), которые по тем или иным причинам являются нежелательными и могут неблагоприятно сказаться на социальном и материальном статусе работников: «неустойчивая (нестабильная) занятость», «прекариат», «неполная занятость» (частичная безработица), «неформальная занятость», фриланс, «нерегулярная занятость» и т. д. Все эти категории так или иначе имеют общие черты, однако понятия эти зачастую смешиваются, вследствие чего возникает методологическая неопределенность. Единственным официальным статистическим измерением неустойчивой занятости в России является оценка занятости в неформальном секторе, однако она не раскрывает рассматриваемое явление в полной мере, поскольку охватывает лишь одну категорию неустойчиво занятых – работников неформального сектора (в целом по экономике страны их доля в общей численности работников составила порядка 20%) [9]. Кроме того, Росстат относит к числу «неформалов» все мелкие хозяйствующие единицы – работников, чьим нанимателем не является юридическое лицо.

Объектом исследования является занятость. Социально-экономические отношения, существующие в сфере отношений между работником и работодателем,

позволяют выделить предмет: неустойчивая занятость как тип социально-трудовых отношений.

Целью настоящего исследования является определение критериев, по которым занятость можно отнести к категории «неустойчивой». Для этого предполагается рассмотреть теоретико-методологические подходы различных исследователей к понятию «неустойчивая занятость» и определить, какие ее характеристики применимы к социально-экономическим условиям России.

Практическая значимость исследования состоит, на наш взгляд, в том, что при относительно высокой экономической активности, занятости и низкой безработице, о которой свидетельствует официальная российская статистика, положение значительного числа работников может быть нестабильным в связи с риском потери работы, отсутствием возможности трудиться регулярно или столько, чтобы заработки, получаемые от трудовой деятельности, удовлетворяли жизненные потребности работников и членов их семей. При этом масштабы названного явления до сих пор не изучены, в том числе потому, что в термине «неустойчивая занятость» существует значительная неопределенность. Особенно ситуация усугубляется в кризисные периоды.

В законодательстве под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход. Такая формулировка, на наш взгляд, отражает социально-экономическое содержание занятости и позволяет выделить ее основные свойства, такие как общественная и личная полезность, выражающаяся в возмездном характере, легальность трудовой деятельности. Регулярность или

устойчивость не являются обязательными атрибутами занятости, соответственно, мы можем разделять занятость на «устойчивую» или «неустойчивую», т. е. способную или неспособную сохранять свои количественные и качественные признаки под воздействием внешних причин.

Однако оценка занятости по данному критерию представляет собой серьезную методологическую проблему, которой посвящен ряд работ российских и зарубежных исследователей, в том числе С. Крэнфорд, Л. Воско, Н. Жукевич [11] (теоретическое осмысление понятия «неустойчивая занятость», обоснование и эмпирический анализ статистических индикаторов неустойчивой занятости), Г. Стэндинг [8] (анализ прекариата как социального класса), другие авторы [12, с. 3-28] (обобщение теоретических подходов к неустойчивой занятости и анализ ее гендерных аспектов), А. Тангиан [17] (анализ гибкости занятости как признака неустойчивой занятости), Р. И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон [2] (исследование неформальной занятости) и другие. Социологическому анализу неустойчивой занятости в России (преимущественно ее концептуальному осмыслению) посвящена часть монографии «Наемный работник в современной России», подготовленной коллективом авторов под руководством З.Т. Голенковой [6].

Попытаемся концептуализировать неустойчивую занятость и определить ее границы. С. Крэнфорд, Д. Фадж и ряд других исследователей раскрывают данную категорию через понятия «стандартные и нестандартные трудовые отношения» на примере канадских социально-экономических условий. По их мнению, традиционно в обществе существует модель стандартных трудовых отношений, для которой характерны все следующие признаки: 1) работник занят у одного работодателя, т. е. не имеет дополнительной

занятости и подработок; 2) трудовая деятельность осуществляется на основе полного рабочего времени (таким образом, неполная занятость исключается); 3) работник занят в течение всего года (в отличие, например, от случайных приработков и сезонной занятости); 4) работник трудится с помещением работодателя и использует его средства производства; 5) работник пользуется широким спектром социальных гарантий и пособий, определяемых государством; 6) трудовой договор имеет неопределенный срок.

Представляется, что модель стандартных трудовых отношений, выводимую канадскими учеными, можно считать «ядром» устойчивой занятости – описываемые отношения максимизируют социальные блага и гарантии и минимизируют риск потерять работу и остаться без достаточной социальной поддержки. Значит, все формы занятости, не обладающие хотя бы одним из перечисленных признаков, относятся к нестандартной занятости. Однако является ли любое отклонение от стандартной модели трудовых отношений проявлениями неустойчивой занятости?

На этот вопрос авторы дают отрицательный ответ, поскольку нестандартная занятость еще не означает ситуации риска и неопределенности – по крайней мере в государствах с развитыми институтами социальной поддержки. Мы разделяем их точку зрения, в противном случае следовало бы считать «неустойчиво занятыми» индивидуальных предпринимателей (поскольку они не закреплены за работодателем и пользуются собственными или заемными средствами производства), вахтовых рабочих (поскольку их занятость не круглогодична), часть профессорско-преподавательского состава образовательных организаций (поскольку они нередко работают неполное рабочее время и являются совместителями) и т. д.

Итак, для описания неустойчивой занятости недостаточно пользоваться категорией «нестандартная занятость», поскольку последняя является более широкой, включая в себя т. н. прекариат, неформально и нестандартно занятых работников; она охватывает также большой круг лиц, не входящих в группу риска, связанного с потерей рабочего места, ухудшения, потери социального статуса, сокращения доходов. Вариант решения проблемы разграничения нестандартной и неустойчивой занятости был предложен канадскими исследователями, разработавшими типологию «взаимоисключающих форм занятости». Основываясь на анализе законодательства и правоприменительной практики, они классифицировали виды занятости по степени защищенности законодательством в зависимости от формы и использования рабочего времени. В соответствии с их классификацией менее устойчивыми можно назвать временно занятых, работающих неполное время и предпринимателей, работающих «на себя» (не использующих труд наемных работников), в противоположность предпринимателям, создающим рабочие места. В части группировки типов занятости по использованию рабочего времени мы можем согласиться с канадскими авторами: временно занятый работник рискует столкнуться с отказом в продлении трудового договора, а неполная занятость может быть нерегулярной. Однако в целом научные результаты, полученные Л. Воско, не могут быть перенесены на российскую почву вследствие различий в институциональной организации трудовых отношений, которые существуют между Россией и Канадой. Кроме того, в российской статистике отсутствует информация, требуемая для аналогичного анализа. При этом методы, предлагаемые этими авторами, перспективны и интересны для социологического исследования.

Свое видение исследуемого явления предлагает Дж. Роджерс. Определяя критерии устойчивости занятости, он выделяет «четыре измерения»: 1) степень уверенности в продолжительности занятости (малый риск увольнения); 2) способность работников контролировать процесс труда – данное измерение относится к юнионизации работников (охват профсоюзами), вовлеченность в управление организацией в определении условий труда, заработной платы и т. д. – иначе говоря, переговорная сила работников; 3) степень защищенности занятости законом – по мнению автора, это означает доступ к равному уровню защиты через представительство профсоюзов (третье измерение относится к качеству формальных институтов); 4) уровень доходов – в соответствии с этим критерием даже длительная занятость без риска увольнения считается неустойчивой, если доходов, получаемых от такой деятельности, недостаточно, чтобы прокормить самого работника и членов семьи, находящихся на его иждивении [15, с. 7]. Помимо этого, доходы должны быть регулярными и стабильными [14].

Представляется, что в своем оригинальном виде не все критерии, предложенные Роджерсом, могут быть применены к российской модели рынка труда. В частности, это касается участия в профсоюзах: по данным Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), в 2013 году охват работников членством в профсоюзах составлял 91,3% [7], при этом, согласно Глобальному отчету о конкурентоспособности за 2015 – 2016 гг., по качеству взаимодействия между работниками и работодателями Российская Федерация находится на 95 месте среди 140 государств мира [14, с. 307]. То есть при крайне высокой степени юнионизации качество институтов рынка труда в России является относительно невысо-

ким, что может свидетельствовать о недостаточной эффективности профсоюзов и низком уровне независимого представительства российских работников. Соответственно, степень юнионизации не позволит оценить и переговорную силу работников. Аналогичным образом участие в управлении предприятием в российских условиях зачастую оказывается лишь формальной процедурой.

При этом показатели уверенности в продолжительности занятости и доходов применимы к российским социально-экономическим реалиям. Российские исследователи феномена неустойчивой занятости (О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова [10, с. 102]) оценивают последние критерии, применяя социологический инструментарий. Качественная оценка уверенности в продолжительности занятости производилась ими по ответам респондентов на вопрос «Бойтесь ли вы потерять работу?». Доходы же оценивались следующим образом: к прекариату относились работники с доходом от минимального до медианного по рассматриваемой территории.

Специфическое понимание неустойчивой занятости предложено Г. Стэндингом, описавшим прекариат – неоднородную социальную группу, зародившуюся во второй половине XX века. Прекариат (*precariat*: от англ. *'precarity'* – «ненадежность», «неопределенность» и нем. *'Proletariat'* – «пролетариат») – социальный класс, существование и жизнедеятельность которого характеризуется непредсказуемостью, ненадежностью. Г. Стэндинг определяет место прекариата в совокупности занятых в экономике, разделяя население мира на семь групп: 1) крайне малочисленная «элита», представленная богатейшими людьми планеты, имеющими влияние на органы государственной власти; 2) «салариат» (от англ. *'salary'* – «жалование», «содержание») – представители

крупных корпораций, государственных учреждений, органов государственной власти, имеющие стабильную занятость, относительно высокий доход, полный пакет социальных пособий, что обеспечивает высокий уровень жизни; 3) квалифицированные кадры *'profitians'* (от англ. *'professional'* – «профессионал» и *'technician'* – «технический специалист») – их положение на рынке труда устойчиво, благодаря их навыкам и компетенциям, которые пользуются спросом; 4) работники физического труда, включая работающих бедных; 5) прекариат – растущая группа неформально занятых работников; 6) безработные (в основном лица, не способные трудоустроиться в течение длительного периода и зависящие от социальной поддержки государства); 7) новый люмпен-пролетариат – бездомные и живущие ниже уровня прожиточного минимума [16, с. 79].

Методологическая ценность концепции Г. Стэндинга состоит в том, что в ней выделяются такие характеристики прекариата, как занятость в неформальном секторе и угроза потери работы. Стэндинг также определяет категории, занимающие в «иерархии занятости» позиции, более низкие, чем прекариат, в частности, длительно безработные. Предложенная им классификация определяет методологические границы стратификации занятого населения, однако, на наш взгляд, не может быть применена к российским реалиям в том виде, в котором предлагается автором. В частности, вопрос о том, какие лица могут считаться «работающими бедными», является дискуссионным. Кроме того, в России существует прослойка работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума и при этом занятых в формальном, зачастую государственном секторе экономики. В соответствии с этим признаком они могли бы считаться люмпен-пролетариа-

том, хотя это, очевидно, не так, поскольку эта категория работников зачастую выполняет социально значимые функции. Из описания Стэндинга следует, что прекариат – социальный слой, входящий в состав неустойчиво занятых, чья трудовая деятельность проходит исключительно в неформальном секторе. Вследствие этого они не могут пользоваться тем объемом гарантий, которые имеют занятые в формальном секторе.

Обобщая сказанное, попытаемся обозначить место неустойчивой занятости и смежной с ней категорией прекариата в общем числе занятых в экономике (рисунки). Для этого мы конкретизировали перечень требований к стандартной модели занятости, предлагаемый канадскими исследователями, и классифицировали их, разделив на три группы.

1. Институциональные требования:

- а) работа в формальном секторе;
- б) полный объем социальных благ и гарантий, соблюдение всех трудовых прав, регламентированных законодательством;
- в) представительство работника независимыми профсоюзами и участие в управлении организацией (неприменимо к российским условиям).

2. Требования условий занятости:

- г) наличие одного работодателя (размер заработной платы таков, что работник не заинтересован в поиске дополнительной занятости);
- д) бессрочный характер трудового договора;
- е) режим полного рабочего времени;
- ж) круглогодичная занятость;
- з) использование средств производства работодателя.

3. Конъюнктурные требования:

- и) достойная оплата труда: достаточный, регулярный, стабильный трудовой доход;
- к) минимальный риск потери работы (стабильная занятость, предсказуемость режима работы).

В зависимости от соблюдения названных условий, мы разделили занятость по степени устойчивости на три группы: 1) стандартная, 2) нестандартная, 3) неустойчивая, которая включает и прекариат.

Стандартная занятость характеризуется соблюдением всего перечня названных требований.

Для нестандартной занятости характерно обязательное соблюдение первого, второго и последнего требований. Это означает, что работник должен быть



- 1. Стандартная занятость
- 2. Нестандартная занятость
- 3. Неустойчивая занятость
- 4. Неформальная занятость (прекариат)

Рис. Типы занятости по степени устойчивости

Источник: Составлено автором.

занят в формальном секторе экономики, ему должны быть обеспечены все права и гарантии, типичные для его формы занятости, работник должен быть уверен в сохранении рабочего места. Помимо этого, требования условий занятости должны выполняться с добровольного согласия работника. Иными словами, если работник заключает срочный договор, занят неполное время добровольно (например, имея достаточный доход, он желает больше времени уделять досугу, семье и т. д.), мы можем говорить о проявлениях нестандартной занятости. Аналогичная ситуация наблюдается, если, например, работник использует личный автомобиль, но работодатель в полном объеме компенсирует его обслуживание и амортизацию. Такая занятость содержит больше рисков, чем стандартная, однако оснований считать ее неустойчивой пока нет, поскольку она осуществляется на условиях законности и добровольности.

Неустойчивая занятость (за исключением прекариата) означает обязательное соблюдение лишь одного из требований устойчивой занятости – занятости в формальном секторе – и несоблюдение хотя бы одного из остальных требований. В противоположность нестандартной занятости, отклонения от требований к условиям занятости здесь являются вынужденными. Например, если работодатель вынуждает работника заключить временный трудовой договор (в то время как имеется возможность сделать его бессрочным), перейти на режим неполного рабочего времени или выходить в отпуск за свой счет, «добровольно» выйти из состава штатных работников, речь идет о неустойчивой занятости. Исключение составляет представительство работников через независимые профсоюзы: мы считаем, что это единственное из требований, которое неприменимо к российским условиям по причинам, объясненным выше.

Фактически различие между нестандартной и неустойчивой занятостью состоит в том, что в случае с первой права работника соблюдаются и отклонения условий занятости от стандартных являются добровольными.

Прекариат, занимающий особое место в классификации типов занятости, характеризуется тем, что первое требование – работа в формальном секторе – никогда не соблюдается: это неформально занятые работники. Из этого следует, что они не могут рассчитывать на соблюдение остальных двух институциональных требований. По аналогии со стандартной занятостью, прекариат может быть назван «ядром» неустойчивой занятости – данная категория работников характеризуется наибольшим риском на рынке труда – работодатель не имеет по отношению к ним никаких формальных обязательств. Деформализация производства может дать работодателю дополнительный стимул к оппортунистическому поведению, т. е. к несоблюдению остальных описанных требований, а значит, прекариат попадает в ситуацию наибольшего риска.

Представляется, что неустойчиво занятое население не может быть категоризировано как некая монолитная социально-экономическая прослойка общества – от неустойчивой занятости может страдать и безработный студент-фрилансер, и низкоквалифицированный обслуживающий персонал сферы здравоохранения, и неквалифицированный мигрант-«гастарбайтер». Поэтому оценка масштабов неустойчивой занятости, как нам представляется, должна быть направлена на выявление и анализ неблагоприятных явлений, характерных для нее.

Эксперты МОТ выделяют практики, применяемые в трудоустройстве, которые содержат признаки неустойчивой занятости. К ним относятся: 1) заключение вре-

менного трудового договора по инициативе работодателя; 2) найм рабочей силы через кадровые агентства или при иных формах посредничества; 3) передача части функций другим компаниям (аутсорсинг или аутстаффинг); 4) трудовые договоры с подставными лицами; 5) чрезмерный испытательный срок; 6) наличие скрытых договоров о профессиональном обучении; 7) работа «на телефоне» или поденные работы; 8) незаконная или принудительная неполная занятость; 9) домашняя работа [13, с. 18].

Среди перечисленных практик мы можем назвать несколько форм занятости: аутсорсинг и аутстаффинг; домашняя работа (в том числе «на телефоне»); поденная работа (на наш взгляд, к этой же группе может относиться неформальная занятость без постоянного места работы). Можно заключить, что названные формы занятости сами по себе предполагают меньшую устойчивость, поскольку гарантии постоянной работы и социальной поддержки в них гораздо ниже, чем

в остальных формах занятости. Значит, их распространенность на территории будет свидетельствовать о неустойчивости занятости.

В перспективе исследование неустойчивой занятости может быть развито при помощи двух групп методов: социологического исследования и анализа официальной статистики.

Первая группа методов предполагает разработку социологического инструментария, позволяющего выявить практики, ведущие к неустойчивой занятости, и особенности мотивации работников.

Анализ официальной статистики предполагает определение и обоснование статистических показателей, позволяющих оценить занятость по критериям, определенным в настоящей статье. Следует отметить актуальность проведения подобных исследований на региональном уровне, поскольку регионы России демонстрируют значительные различия как в конъюнктуре рынка труда, так и в экономической самостоятельности [1].

ЛИТЕРАТУРА

1. Вакуленко, Е. С. Анализ связи между региональными рынками труда в России и использованием модели Оукена [Текст] / Е. С. Вакуленко // Прикладная эконометрика. – 2015. – № 40 (4). – С. 28–49.
2. Гимпельсон, В. Е. Российский рынок труда: между нормой и аномалией [Электронный ресурс] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Электронный журнал «OpenSpace». – Режим доступа : <http://www.openspace.ru/article/771>
3. Гулин, К. А. Трудовой потенциал региона [Текст] / К. А. Гулин, А. А. Шабунова, Е. А. Чекмарева ; под рук. д.э.н., проф. В. А. Ильина. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2009. – 84 с.
4. Костылева, Л. В. Неравенство населения России: тенденции, факторы, регулирование [Текст] : монография / Л. В. Костылева ; под рук. д.э.н., проф. В. А. Ильина. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2011. – 223 с.
5. Леонидова, Г. В. Генерация знаний талантливой молодежи в интересах интеллектуализации человеческого капитала: методы и формы осуществления [Текст] / Г. В. Леонидова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 1.
6. Наемный работник в современной России [Текст] / отв. ред. З. Т. Голенкова. – М. : Новый хронограф, 2015. – 368 с.
7. Об итогах коллективно-договорной кампании 2012 года и задачах на предстоящий период [Электронный ресурс] : Постановление Исполкома ФНПР от 21.05.2013 № 3-10 // Федерация независимых профсоюзов России. – Режим доступа : <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/8096.html>
8. Стэндинг, Г. Прекариат – новый опасный класс [Текст] / Г. Стэндинг. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
9. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] / Росстат. – Режим доступа : <http://www.gks.ru>

10. Шкаратан, О. И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994 – 2013) [Текст] / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // СОЦИС. – 2015. – № 12. – С. 99–110.
11. Cranford, C. J. Precarious employment in the Canadian labor market: a statistical portrait [Electronic resource] / C. J. Cranford, L. F. Vosko, N. Zukevich // Just Labor. – 2003. – Vol. 3 – Available at : <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/cranfordetal.pdf>
12. Fudge, J. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms [Text] / J. Fudge, R. Owens // Onati International Series in Law and Society. – Oxford : Hart Publishing, 2006. – P. 3–28.
13. Global Action Against Precarious Work [Text] // Metal World. – 2007. – № 1. – P. 18–21.
14. Global Competitiveness Report – 2015 – 2016 [Текст] : статистический бюллетень / Всемирный экономический форум. – Женева, 2016. – 549 с.
15. Lewchuk, W. Is precarious employment low income employment? The changing labor market in South Ontario [Electronic resource] / W. Lewchuk et al. // Just Labor. – 2014. – Vol. 22 – Available at : http://www.justlabour.yorku.ca/volume22/pdfs/05_lewchuk_et_al_press.pdf
16. Rodgers, G. Precarious Work in Western Europe [Text] / 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.
17. Standing, G. Work after Globalization. Building Occupational Citizenship. Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA. Edgar Elgar [Text] : book review // Nordic journal of working life studies. – 2014. – P. 75–80.
18. Tangian, A. S. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005 [Text] / A. S. Tangian // WSI-Diskussionspapier Nr. 153, 2004. – 77 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Панов Александр Михайлович – младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: panov_isedt@mail.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Panov A.M.

PRECARIOUS EMPLOYMENT: CONCEPTUALIZATION OF THE TERM AND ASSESSMENT CRITERIA¹

The transition of Russia toward a market economy has resulted in public relations' transformation in social life including social-labour relationships. It has led to the formation and development of new work statuses. On the one hand, it has extended potential for the use of work-force, made labour market more flexible. On the other hand, these changes have shattered socio-economic standing of many employees due to the fact that some work forms lead to income insecurity, full or part de-formalization of employer-employee relationships; they increase the risk of dismissal, weaken labour guarantees and infringe rights. Work characterized by these threats and risks is defined as "precarious employment". Whereas, in socio-economic sciences there are no detailed criteria allowing to classify employment as stable or precarious. Canadian researchers have contributed the most to the solving of this problem – C. Cranford, L. Vosko, N. Zhukevich, who have articulated the concept "precarious work" and studied it based on official Canadian statistics. However not all results are suitable for Russia due to certain peculiarities of the Russian model of labour market. G. Standing's studies of precariat are also of great importance. The article sums up

¹ The article was prepared with the support of RHSF grant "Precarious work in Russia: opportunities and boundaries for the improvement of labour potential efficiency" (No. 16-02-00290).

and analyses works of foreign and Russian researchers on precarious work in order to determine main criteria for assessing sustainability of employment in Russia and its regions.

Labour market, precarious employment, precariat, precariousness.

REFERENCES

1. Vakulenko E. S. Analiz svyazi mezhdru regional'nymi rynkami truda v Rossii i ispol'zovaniem modeli Oukena [Analysis of the Relationship between Regional Labour Markets in Russia using Okun's Model]. *Prikladnaya ekonometrika* [Applied Econometrics], 2015, no. 40 (4), pp. 28–49.
2. Gimpel'son V. E., Kapelyushnikov R. I. Rossiiskii rynek truda: mezhdru normoi i anomaliei [Russian Labour Market: Between the Norm and Anomaly]. *Elektronnyi zhurnal «Openspace»* [Electronic Journal "Openspace"]. Available at : <http://www.openspace.ru/article/771>
3. Gulin K. A., Shabunova A. A., Chekmareva E. A. *Trudovoi potentsial regiona* [Labour Potential of the Region]. Under the guidance of Doctor of Economics, professor V. A. Il'in. Vologda : ISERT RAN, 2009. 84 p.
4. Kostyleva L. V. *Neravenstvo naseleniya Rossii: tendentsii, faktory, regulirovanie : monografiya* [Inequality of Russian Population: Trends, Factors, Management : Monograph]. Under the guidance of Doctor of Economics, professor V. A. Il'in. Vologda : ISERT RAN, 2011. 223 p.
5. Leonidova G. V. *Generatsiya znaniy talantivoi molodezhi v interesakh intellektualizatsii chelovecheskogo kapitala: metody i formy osushchestvleniya* [Generation of Talented Youth's Knowledge for the Benefit of Intellectualization of Human Capital: Methods and Forms of Implementation]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2011, no. 1.
6. *Naemnyi rabotnik v sovremennoi Rossii* [Wage Earner in Modern Russia]. Editor-in-Chief Z. T. Golenkova. Moscow : Novyi khronograf, 2015. 368 p.
7. *Ob itogakh kollektivno-dogovornoj kampanii 2012 goda i zadachakh na predstoyashchii period : Postanovlenie Ispolkoma FNPR ot 21.05.2013 № 3-10* [On the Results of Collective Bargaining and Contract Campaign in 2012 and Tasks for a Period Ahead : Resolution of the Executive Committee of the Federation of Independent Trade Unions of Russia No. 3-10 dated May 21, 2013]. Federatsiya nezavisimyykh profsoyuzov Rossii [Federation of Independent Trade Unions of Russia]. Available at : <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/8096.html>
8. Standing G. *Prekariat – novyi opasnyi klass* [Precariat – the New Dangerous Class]. Moscow : Ad Marginem Press, 2014. 328 p.
9. *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoi statistiki* [Federal State Statistics Service]. Available at : <http://www.gks.ru>
10. Shkaratan O. I., Karacharovskii V. V., Gasyukova E. N. *Prekariat: teoriya i empiricheskii analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994 – 2013)* [Precariat: Theory and Empirical Analysis (Polls in Russia, 1994–2013 Data)]. *SOTsIS* [Sociological Studies], 2015, no. 12, pp. 99–110.
11. Cranford C. J., Vosko L. F., Zukevich N. *Precarious Employment in the Canadian Labor Market: a Statistical Portrait*. *Just Labor*, 2003, vol. 3. Available at : <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/cranfordetal.pdf>
12. Fudge J., Owens R. *Precarious Work, Women and the New Economy: the Challenge to Legal Norms*. *Onati International Series in Law and Society*. Oxford : Hart Publishing, 2006. Pp. 3–28.
13. *Global Action Against Precarious Work*. *Metal World* [], 2007, no. 1, pp. 18–21.
14. *Global Competitiveness Report – 2015 – 2016 : statisticheskii byulleten'* [Statistical Bulletin]. Vsemirnyi ekonomicheskii forum [World Economic Forum]. Zheneva, 2016. 549 p.
15. Lewchuk W. et al. *Is Precarious Employment Low Income Employment? The Changing Labor Market in South Ontario*. *Just Labor*, 2014, vol. 22. Available at : http://www.justlabour.yorku.ca/volume22/pdfs/05_lewchuk_et_al_press.pdf
16. Rodgers G., Rodgers J. (eds) *Precarious Work in Western Europe. Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Belgium : International Institute for Labour Studies, 1989. Pp. 1–16.
17. Standing G. *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship*. Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA. Edgar Elgar : book review. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2014, pp. 75–80.
18. Tangian A. S. *Is Flexible Work Precarious? A Study Based on the 4th European Survey of Working Conditions 2005*. *WSI-Diskussionspapier*. Nr. 153, 2004. 77 p.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Panov Aleksandr Mikhailovich –Junior Research Associate at the Department of Living Standards and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, Russia, 160014. E-mail: panov_isedt@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.