

## Неустойчивая занятость в Вологодской области: состояние и тенденции\*



Александр Михайлович

**ПАНОВ**

Институт социально-экономического развития территорий РАН

160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

panov\_isedt@mail.ru

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию феномена неустойчивой занятости на уровне российских регионов. На сегодняшний день в социально-экономических науках не существует единой концепции неустойчивой занятости, применимой к российским условиям. Несмотря на значительный объём научно-практической литературы отечественных и зарубежных авторов, посвящённой проблеме неустойчивой занятости, критерии её статистической оценки применительно к российским условиям не определены. В то же время развитие феномена неустойчивой занятости угрожает социально-экономическому благополучию страны, поскольку создаёт риск таких нежелательных последствий, как неэффективная занятость, скрытая и явная безработица, снижение производительности труда, деградация человеческого капитала и др. В работе дан краткий обзор исследований по заявленной проблеме, приведено определение неустойчивой занятости. Предпринята попытка определить и обосновать перечень индикаторов, доступных в материалах официальной статистики, для оценки неустойчивой занятости в регионе. В исследовании выделено три блока индикаторов: индикаторы институционального регулирования, условий занятости и функционирования рынка труда. На основе этих показателей автор анализирует состояние и тенденции неустойчивой занятости в Вологодской области в период с 2001 по 2015 г. В отдельных

\* Статья выходит при поддержке гранта РГНФ № 16-02-00290, проект «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала».

**Для цитирования:** Панов, А.М. Неустойчивая занятость в Вологодской области: состояние и тенденции / А.М. Панов // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. — 2016. — № 4. — С. 206-222. DOI: 10.15838/esc/2016.4.46.12

**For citation:** Panov A.M. Precarious Employment in the Vologda Oblast: Current State and Trends. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2016, no. 4, pp. 206-222. DOI: 10.15838/esc/2016.4.46.12

случаях представлен сравнительный анализ с данными по Российской Федерации и Северо-Западному федеральному округу. Проведённый анализ позволил выявить положительные и отрицательные изменения, произошедшие в сфере неустойчивой занятости в Вологодской области. В частности, автор выделяет следующие проблемы: рост доли занятых в неформальном секторе, относительный рост числа работающих бедных, почти трёхкратный рост просроченной задолженности по заработной плате в сопоставимых ценах в пересчёте на одного работника. На основании проведённого анализа определены направления государственной политики по снижению неустойчивости занятости: развитие информационного взаимодействия между органами власти и населением, усиление контроля за динамикой просроченной задолженности по заработной плате в проблемных отраслях – сельском хозяйстве, обрабатывающей промышленности, строительстве.

**Ключевые слова:** неустойчивая занятость, рынок труда, неформальный сектор, институциональные изменения, заработная плата.

Неустойчивая занятость означает занятость в таких условиях, при которых работник рискует потерять рабочее место, лишиться заработка или его значительной части, получать доходы, недостаточные для воспроизводства рабочей силы, либо, при формальном сохранении рабочего места, фактически остаться без работы вследствие простоев, вынужденных отпусков, сокращения рабочего времени, несоблюдения работодателем законодательных требований, в частности социально-экономических гарантий, предоставляемых работникам [14]. Исследование неустойчивой занятости представляется актуальным, поскольку развитие данного феномена влечёт за собой такие неблагоприятные социальные последствия, как скрытая и явная безработица, неэффективная занятость, снижение уровня жизни работающего населения и в конечном счёте деградация человеческого капитала. По мнению Г. Стэндинга, неустойчивая занятость может угрожать национальной безопасности [8]. Гипотетически неустойчивая занятость может иметь некоторые преимущества: повышение адаптивности населения к изменяющимся условиям рынка труда, преодоление патерналистских установок в отношении работодателей, однако на

сегодняшний день эти положительные характеристики не имеют научного и эмпирического подтверждения. В связи с этим в контексте данного исследования неустойчивая занятость будет рассматриваться как неблагоприятное социально-экономическое явление. Вместе с тем используется также понятие «неустойчивость занятости», которое обозначает сущностный признак неустойчивой занятости, который может быть оценён по предложенным статистическим показателям.

Кроме того, при относительно высокой экономической активности, занятости и низкой безработице, о чём свидетельствует официальная российская статистика, положение значительного числа работников может быть нестабильным в связи с риском потери работы, отсутствием возможности трудиться регулярно или столько, чтобы заработка, 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 термин «неустойчивая занятость» подразумевает значительную неопределённость. Неустойчивую занятость необходимо изучать и потому, что одним из стратегических приоритетов развития трудовых ресурсов

в стране и её регионах является создание гибкого рынка труда. Это положительное преобразование, поскольку предоставляет широкий выбор возможностей для реализации и использования человеческого капитала, однако шаги по созданию такого рынка без поправки на ситуацию с неустойчивой занятостью могут привести к ряду социально-экономических проблем – росту безработицы, снижению социальной защищённости работников.

Проблему неустойчивой занятости поднимали в своих трудах многие российские и зарубежные исследователи: С. Крэнфорд, Л. Воско [14] (концептуализация понятия «неустойчивая занятость» и её эмпирический анализ), Г. Стэндинг [8] (анализ феномена прекариата), Д. Фадж [15] (анализ гендерных аспектов неустойчивой занятости и её теоретический анализ), Р.И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон [2] (анализ неформального рынка труда), М.К. Горшков [9] (социологическая оценка неустойчивой занятости) и другие.

Все названные подходы обладают высокой методологической (прежде всего теоретической) ценностью, но ни один из них не позволяет выделить чёткие критерии для количественной оценки неустойчивой занятости в России. Таким образом, определение масштабов неустойчивой занятости в условиях российских социально-экономических реалий является методологической проблемой. Методология статистического учёта разработана в очень немногих странах (в частности, такой учёт ведётся в Канаде), однако она является непригодной для нашей страны – прежде всего по причине отсутствия соответствующих статистических наблюдений. В настоящей статье мы попытаемся предложить и обосновать статистические показатели, с помощью которых возможно было бы оценить масштабы неустойчивой

занятости на уровне российского региона, и рассмотрим её состояние и тенденции на примере Вологодской области. Из-за отсутствия статистических данных за весь период исследования мы вынуждены были использовать различные периоды для различных показателей. Но, на наш взгляд, представленные данные позволяют проследить общие тенденции рассматриваемого явления.

В соответствии с требованиями, предъявляемыми к устойчивой занятости, выведенными нами на предыдущем этапе исследования, можно предложить три группы индикаторов: а) институциональные; б) условий занятости; в) конъюнктурные (*табл. 1*). Постараемся выделить основные из них.

*Институциональные показатели* должны отражать неформальную занятость и функционирование формальных институтов рынка труда.

1. Распространённость неформального сектора. Оценка распространённости неформальной занятости может быть проведена на основе официальной статистической информации. При этом следует разграничивать понятия «неформальный сектор» и «теневого сектор» («ненаблюдаемая экономика»). К неформальному сектору относятся мелкие хозяйственные единицы либо экономическая деятельность, осуществляемая на базе домохозяйств или индивидуально [1]. По методологии Росстата неформальный сектор включает в себя: а) индивидуальных предпринимателей; б) лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц; в) членов семьи, помогающих в собственном деле, принадлежащем кому-либо из родственников; г) работающих на индивидуальной основе, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (самозанятых); д) заня-

Таблица 1. Статистические индикаторы устойчивости рынка труда

Блок показателей	Критерий оценки	Индикатор
Институциональные индикаторы	Занятость в неформальном секторе	Занятые в неформальном секторе в % к общей численности занятого населения
	Обеспечение трудовых прав, законность в социально-трудовых отношениях	Количество обращений в инспекцию труда по факту нарушений трудового законодательства на 1000 занятых в экономике региона
	Государственное регулирование оплаты труда	Отношение минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму, установленному для трудоспособного населения, %
Индикаторы условий занятости	Использование рабочего времени	Удельный вес работников списочного состава, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя, в общем числе работников списочного состава, % от общей численности занятых в экономике
		Удельный вес работников списочного состава, находившихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в общем числе работников списочного состава, в общей численности занятых в экономике, %
Конъюнктурные индикаторы	Достойная оплата труда	Удельный вес работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума, в общей численности занятых в экономике, %
		Удельный вес работников списочного и несписочного состава, перед которыми организация имеет просроченную задолженность по заработной плате в численности занятых в экономике, %
Источник: составлено автором.		

тых в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена [14]. Неформальный сектор представляет собой неоднородную совокупность работников, однако все его участники – либо предприниматели, либо занятые в домохозяйствах. Таким образом, деятельность первых по определению связана с риском неблагоприятных изменений экономической конъюнктуры, а вторые не могут рассчитывать на институциональные гарантии. Таким образом, по распространённости неформального сектора мы можем судить о неустойчивости занятости.

В качестве индикатора распространённости неформальной занятости мы предлагаем использовать удельный вес неформально занятых в общем числе занятых в экономике (уровень неформальной занятости).

2. Объём государственных гарантий, соблюдение трудового законодательства. По нашему мнению, оценить на основе статистических данных занятость по этим критериям не представляется возможным. По-видимому, компромиссным решением является оценка количества обращений граждан по факту нарушения трудового законодательства. Такую информацию предоставляет Федеральная служба по труду и занятости России [14]. Этот показатель отражает соблюдение трудового законодательства работодателями. Для приведения показателя в сопоставимый вид можно рассчитать количество обращений в инспекцию труда по факту нарушений трудового законодательства на 1000 занятых в экономике региона.

Количество обращений не характеризует с абсолютной достоверностью ситуацию с соблюдением трудового законода-

тельства по ряду причин. Во-первых, не все работники осведомлены о возможности онлайн-обращения по вопросам трудового законодательства. Во-вторых, на российском рынке труда существуют неформальные институты – патерналистское отношение к работодателю, представления о том, что жаловаться в официальные инстанции «не принято», за рабочее место необходимо «держаться». На различных территориях такие институты могут проявляться по-разному, и эти территориальные особенности пока не изучены.

3. Отношение минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму, установленному для трудоспособного населения на соответствующей территории. Данный показатель отражает регулирование заработной платы в регионе и позволяет ответить на вопрос, как соблюдается законодательство о МРОТ (статья 133 ТК РФ, в соответствии с которой МРОТ не может быть меньше прожиточного минимума для трудоспособного населения [10]). Соответственно, чем выше это отношение, тем выше качество института МРОТ в регионе.

*Индикаторы условий занятости.* Как было сказано выше, мы считаем, что важный критерий, проводящий грань между нестандартной и неустойчивой занятостью, – добровольность, с которой работник принимает нетипичные условия труда. Основываясь на материалах официальной статистики, невозможно определить, как выполнялось то или иное условие – добровольно или по принуждению (вине) работодателя.

Исключение составляет одно измерение – рабочее время. Для оценки устойчивости занятости по этому критерию могут быть использованы следующие показатели:

1. Удельный вес работников списочного состава, работавших неполное рабочее

время по инициативе работодателя, в общем числе работников списочного состава.

2. Удельный вес работников списочного состава, находившихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в общем числе работников списочного состава.

Возможно, эти показатели не дают полной информации об использовании рабочего времени, поскольку официальная статистика учитывает численность работников, работавших неполное рабочее время по соглашению сторон, и, в силу распространённости патерналистского отношения и названных выше неформальных институтов, работодатель часто имеет возможность вынудить работника заключить «добровольное» соглашение. Однако данный вопрос видится спорным, а потому ограничимся индикаторами рабочего времени, приведёнными выше: при своей возможной неполноте они, по крайней мере, являются сопоставимыми и позволяют оценить временную динамику и территориальные различия.

*Конъюнктурные индикаторы.* Для оценки устойчивости занятости с точки зрения дохода можно предложить удельный вес занятых в экономике, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения. Соответственно, чем выше будет процент таких работников, тем менее стабильна занятость в регионе.

Ещё одним индикатором может служить показатель просроченной задолженности по заработной плате, которая отражает не размер дохода, а его регулярность, – численность работников списочного и несписочного состава, перед которыми организация имеет просроченную задолженность по заработной плате. Для приведения этого показателя в сопоставимый вид следует

рассчитать его удельный вес в численности занятых в экономике на соответствующий период времени.

Приведённые выше показатели могут использоваться при оценке занятости по признаку устойчивости (неустойчивости), поскольку отражают её существенные признаки.

Предложенные показатели выбраны по критерию доступности в материалах официальной статистики. Они не отражают всех сторон неустойчивой занятости, показывая лишь отдельные её признаки, но дают возможность получить общее представление о распространённости неустойчивой занятости на российских территориях.

В целом для страны и Северо-Западного округа период 2001–2013 гг. отмечен ростом занятости в неформальном секторе (табл. 2).

В России удельный вес занятых в неформальном секторе возрос на 5,4 процентных пункта, в СЗФО – на 1,4, в Вологодской области – на 6,1 п.п. В отдельных регионах (Калининградской, Мурманской,

Псковской областях) наблюдалось снижение этого показателя в пределах 2–3 п.п. По состоянию на 2013 г. Вологодская область характеризуется умеренным объёмом неформального сектора на рынке труда (20%; в среднем по стране он также составил 20%).

Следует отметить, что рост неформального сектора может быть связан с развитием индивидуального предпринимательства в России и её регионах. Однако рост неформального сектора, независимо от его структуры, влияет на устойчивость занятости. Мелкие хозяйственные единицы (относимые Росстатом к неформальному сектору) более уязвимы для кризисных явлений в экономике, это может быть обусловлено как снижением спроса на их товары и услуги, так и их высокой закредитованностью. Таким образом, рост неформального сектора за двенадцатилетний период даёт возможность говорить о снижении устойчивости занятости в стране и многих её регионах. В этом отношении Вологодская область в основном повторяет общую тенденцию.

Таблица 2. Занятость в неформальном секторе

Территория	2001 г.		2004 г.		2009 г.		2013 г.	
	Тыс. чел.	% от числа занятых	Тыс. чел.	% от числа занятых	Тыс. чел.	% от числа занятых	Тыс. чел.	% от числа занятых
Республика Карелия	29,4	8,2	37,2	10,4	43	12,8	51	16,9
Республика Коми	48,2	9,4	54,1	11,6	62	12,9	85,8	18,4
Архангельская область	81,0	11,7	101,1	15,8	115	18,2	126,4	21,3
Ненецкий автономный округ	1,3	5,6	1,5	7	3	13,1	2,9	13,7
Вологодская область	85,2	14,1	95,2	15,9	118	19,1	119,3	20,2
Калининградская область	77,1	19,1	143,4	30,6	113	24,7	79,5	16
Ленинградская область	92,8	11,4	100,2	12,1	73	8,6	134	14,5
Мурманская область	57,6	11,4	63,2	14	48	9,9	40,5	9,3
Новгородская область	58,4	16,9	44,5	13,6	51	15,7	65,9	20,5
Псковская область	60,8	18,1	79,9	22,7	68	21,1	53	16,2
г. Санкт-Петербург	104,2	4,5	104,5	4,2	67	2,6	77,7	2,8
Северо-Западный федеральный округ	694,8	10,1	823,4	11,8	758	10,7	832,9	11,5
Российская Федерация	9190,3	14,3	11500,0	17,1	13490	19,5	14096,3	19,7

Источник: Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области. – Реж. дост.: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 21.01.2016).

Ещё один показатель — количество обращений в органы Федеральной службы по труду и занятости по вопросам трудового законодательства. Заметим, что доступны данные официальной статистики с 2013 г., однако количество обращений в 2013 г. было крайне небольшим, что не позволяет использовать такие данные в качестве объективного источника. Для приведения этого показателя в сопоставимый вид мы рассчитали количество обращений на 1000 человек (табл. 3).

Мы можем отметить увеличение числа обращений на 1000 человек за двухлетний период: в России с 0,60 до 0,75; в Вологодской области с 0,38 до 0,51. Согласно полученным данным наиболее распространёнными в Российской Федерации и в Вологодской области являются нарушения, связанные с выплатой заработной платы.

В общих чертах ситуация выглядит следующим образом. Относительный рост

числа обращений граждан по фактам нарушений трудового законодательства означает, что их трудовые права стали нарушаться чаще. Это, в свою очередь, говорит о том, что законность трудовых отношений обеспечивается хуже. Соответственно, тем менее устойчивой оказывается занятость на данной территории.

Одна из причин ухудшения ситуации с устойчивостью занятости кроется в ухудшении экономической конъюнктуры. Общую оценку этих изменений можно провести с помощью показателей безработицы и заработной платы (потеря работы и увольнение — основные проблемы, с которыми работники обращаются в службу по труду и занятости). За 2014–2015 гг. уровень безработицы в стране в целом возрос на 0,4 п.п. (с 5,2 до 5,6%), в Вологодской области — на 1,2 п.п. (с 5,6 до 6,8%). Реальная заработная плата за тот же период сократилась на 8 и 10% соответственно [13].

Таблица 3. Количество обращений граждан в органы Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения трудового законодательства

Тематический раздел трудового законодательства	Россия		Вологодская область		Россия		Вологодская область	
	2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.	2014 г.	2015 г.
	Общее количество обращений				Количество обращений на 1000 занятых			
Время отдыха	372	457	2	4	0,01	0,01	0,00	0,01
Заработная плата	15463	21119	61	111	0,22	0,29	0,10	0,20
Изменение условий труда	619	1121	0	4	0,01	0,02	0,00	0,01
Общие гарантии и компенсации	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Ответственность работника перед работодателем	696	593	1	3	0,01	0,01	0,00	0,01
Ответственность работодателя	5393	4451	54	41	0,08	0,06	0,09	0,07
Охрана труда	70	119	1	2	0,00	0,00	0,00	0,00
Прием на работу	604	926	5	3	0,01	0,01	0,01	0,01
Прочие вопросы	5154	6990	18	46	0,07	0,10	0,03	0,08
Рабочее время	395	587	5	6	0,01	0,01	0,01	0,01
Увольнение	12916	16793	67	65	0,18	0,23	0,11	0,11
Условия труда отдельных категорий работников	1186	1224	10	7	0,02	0,02	0,02	0,01
Всего обращений	42868	54380	224	292	0,60	0,75	0,38	0,51

Источники: Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. – Режим доступа: <http://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/statistics> (дата обращения: 21.01.2016); расчёты автора.

Однако конъюнктурные условия нельзя рассматривать как единственное основание для изменений устойчивости занятости, в отрыве от институциональных изменений, произошедших в России и её регионах.

Под институциональными изменениями мы в данном случае подразумеваем сдвиги в отношении россиян к окружающей действительности. Современные социологические исследования свидетельствуют о снижении среди них патерналистских настроений. По мнению коллектива авторов монографии «Российское общество: трансформации в региональном дискурсе», к 2015 году сложилась группа «самодостаточных россиян» – тех, кто способен обеспечивать жизнедеятельность самостоятельно, не ожидая поддержки от государства, принимать на себя ответственность за происходящее в их жизни и в жизни общества [5]. Не желая зависеть от работодателя, они могут отстаивать свои права более активно, не опасаясь обращаться с жалобами и заявлениями (что в российских условиях может быть связано с риском потерять работу или утратить ценность для работодателя). Как можно предположить, появление такой социальной прослойки в перспективе изменит

патерналистскую модель отношений между работником и работодателем.

Кроме того, получили распространение механизмы получения государственных услуг в электронном виде, стали более популярными и доступными – это сделало обращение в государственные органы (в том числе в службу по труду и занятости) более удобным для населения, что также отразилось на числе обращений. Рассмотренные институциональные изменения затрудняют оценку влияния конъюнктуры на нарушение трудовых прав и, как следствие, устойчивость занятости. Тем не менее мы можем с уверенностью предположить, что снижение устойчивости занятости в России зависит от конъюнктурных факторов.

К институциональным основам устойчивости занятости относится регулирование заработной платы, в частности её минимального размера (табл. 4).

В период с 2001 по 2013 г. наблюдается тенденция роста соотношения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума: в Вологодской области – на 56 п.п., по России в целом – на 55 п.п. В начале рассматриваемого периода этот показатель составлял 13% как в стране в

Таблица 4. Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения и минимальный размер оплаты труда

Территория	2001 г.	2004 г.	2007 г.	2009 г.	2013 г.
<i>Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения, в рублях</i>					
Российская Федерация	1513	2502	3993	5497	7633
Вологодская область	1513	2313	3998	5633	7545
<i>Размер минимальной оплаты труда (МРОТ)</i>					
Российская Федерация	200	600	2300	4330	5205
Вологодская область	200	600	3300	4330	5205
<i>Отношение МРОТ к прожиточному минимуму, %</i>					
Российская Федерация	13,2	24,0	57,6	78,8	68,2
Вологодская область	13,2	25,9	82,5	76,9	69,0
Источники: Минимальный размер оплаты труда [Электронный ресурс] : справочная информация // КонсультантПлюс; Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области. – Реж. дост.: <a href="http://www.gks.ru/">http://www.gks.ru/</a> (дата обращения: 21.01.2016); расчёты автора.					



целом, так и в регионе, в котором он достиг своего пика в предкризисном 2007 году (83%), так как в этом году было заключено дополнительное региональное соглашение об установлении минимального размера оплаты труда, отличного от федерального [6]. В России этот пик пришёлся на кризисный 2009 год. К 2013 г. рассматриваемый показатель снизился, составив 69% по стране в целом и 68% по Вологодской области. Его рост был обусловлен прежде всего поэтапным увеличением минимального размера оплаты труда и изменением его институциональной функции: если ранее он использовался как инструмент, позволявший определить величину штрафов за правонарушения, то впоследствии он стал выполнять свою прямую функцию — устанавливать нижний порог оплаты труда.

Подобную динамику демонстрирует и другой показатель борьбы с бедностью населения — индекс Кейтца (соотношение МРОТ и среднемесячной начисленной заработной платы): в 2001 г. он составлял в России и Вологодской области 6%; в кризисном 2009 году — 23 и 26%; в 2013 г. — 16 и 21% соответственно.

Хотя в изменениях явно имеет место положительная динамика, в российском законодательстве до сих пор наблюдается правовая коллизия, связанная с размером МРОТ: согласно ст. 133 ТК РФ, он не должен быть ниже прожиточного минимума [11]. Однако, несмотря на указанное противоречие, сложившаяся ситуация свидетельствует об усилении институциональных основ устойчивости занятости в России и на Вологодчине.

Можно предположить, что органы федеральной и региональной власти, опасаясь возможных неблагоприятных последствий (повышение цен на товары и услуги, массовые высвобождения рабочей силы), избегают резкого повышения мини-

мальной оплаты труда и обеспечивают её поэтапный рост, усиливая регулирование в кризисные периоды (что представляется оправданным и закономерным). Следует отметить, что руководство Вологодской области демонстрирует в этом отношении некоторый недостаток правотворческой инициативы: в регионе действуют стандарты МРОТ, установленные на федеральном уровне. При этом механизмы регулирования МРОТ у российских регионов имеются: согласно п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ [3] вопросы трудового законодательства находятся в совместном ведении федерации и регионов. В случае возникновения кризисных ситуаций региональные власти могли бы задействовать и этот механизм.

Один из индикаторов устойчивости занятости — её стабильность с точки зрения рабочего времени. Иллюстративными в этом отношении являются показатели численности занятых, работавших неполное рабочее время (табл. 5).

За период с 2002 по 2014 г. доля занятых, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя, сократилась в Вологодской области на 1,2 п.п. (в 2014 году — 0,2%), в СЗФО — на 1,5 п.п. (0,2%), по стране в целом — на 2,7 п.п. (0,3%). Причём с 2010 г. в официальной статистике стали учитываться показатели рабочего времени, пропущенного вследствие простоев, которые, на наш взгляд, также следует учитывать. Ранее такая статистика не велась, поскольку на практике бывает довольно трудно установить, было ли рабочее время фактически пропущено по инициативе работодателя или по обстоятельствам, не зависящим от сторон трудовых отношений. Проблема состоит в том, что работодатель не всегда сообщает, что перевод сотрудников на неполное время происходит по его инициативе, чтобы избежать

Таблица 5. Работники списочного состава, работавшие неполное время, по отдельным группам работников, тыс. чел., % от среднесписочной численности работников

Территория	2002 г.		2004 г.		2010 г.		2014 г.	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
<i>Численность работников списочного состава, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя</i>								
Вологодская область	5,8	1,4	1,1	0,3	1,0	0,6	0,7	0,2
Северо-Западный федеральный округ	69,4	1,7	34,7	0,9	10,7	0,6	8,2	0,2
Российская Федерация	1213,4	3,0	533,9	1,4	186,5	1,2	96,6	0,3
<i>Численность работников списочного состава, находившихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника*</i>								
Вологодская область	-	-	-	-	1,5	0,9	2,0	0,7
Северо-Западный федеральный округ	-	-	-	-	8,2	0,5	15,8	0,4
Российская Федерация	-	-	-	-	126,9	0,8	236,3	0,7
* В период с 2000 по 2010 г. статистический учёт не осуществлялся. Источник: Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области. – Реж. дост.: <a href="http://www.gks.ru/">http://www.gks.ru/</a> (дата обращения: 21.01.2016).								

ухудшения делового имиджа предприятия или исполнения обязательств по трудовому соглашению. Тем не менее инициатива работодателя как таковая не имеет для нас важного значения, так как любые причины (кроме волеизъявления самого работника) указывают на неустойчивость занятости на предприятии. Объединив показатели численности работников, занятых неполное время по инициативе работодателя и по причинам, от него не зависящим (исключая личное заявление работника), мы можем заключить, что в 2014 г. удельный вес работников, работающих неполное время, составил в Вологодской области 0,9%, в Российской Федерации – 1%, в Северо-Западном федеральном округе – 0,6%. Следовательно, доля работников, работающих неполное время, сократилась, и с этой точки зрения устойчивость занятости по сравнению с показателями предыдущих периодов повысилась. Мы не исключаем случаев, когда работодатель, используя своё должностное положение, авторитет и зная о патерналистских настроениях работников, принуждает их писать заявления о сокращении рабочего времени «по собственному желанию»,

однако, не обладая достоверными социологическими данными, останавливаться на этом не будем.

Устойчивость занятости состоит также в вознаграждении за труд – заработной плате, позволяющей поддерживать стабильный и приемлемый уровень жизни. Одним из показателей, несомненно указывающих на низкий уровень жизни отдельных категорий работников, является уровень бедности работающего населения. Применительно к данному исследованию показателем числа работающих бедных будет доля занятых, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума, в общей численности занятых (табл. 6).

В 2005 г., когда страна и многие регионы находились на стадии восстановления после кризиса 1998 г., на российском Северо-Западе и в Вологодской области удельный вес работающих бедных был существенно меньше (16 и 17%), чем в стране в целом (24%). С 2005 г. наметилась тенденция к снижению этого показателя, причём в 2006 году Вологодская область, демонстрировавшая относительный рост удельного веса работающих бедных, на 4,5 п.п. опережала СЗФО, а к кризисному

Таблица 6. Удельный вес численности работников, имеющих заработную плату ниже величины прожиточного минимума, %

Территория	2005 г.*	2006 г.	2007 г.	2009 г.	2011 г.	2013 г.	2015 г.
Российская Федерация	24,4	22,2	16,5	10,4	13,1	7,8	10,7
Северо-Западный ФО	16,3	13,9	10,4	7,5	8	4,7	8,4
Вологодская область	16,5	18,4	13,7	13,3	16,1	9,8	14,2

\* Статистический учёт за более ранние годы не осуществлялся.  
Источник: Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области. – Реж. дост.: [www.gks.ru/](http://www.gks.ru/) (дата обращения: 21.01.2016).

2009 году обогнала страну в целом. Возможными причинами такой ситуации стали слабая диверсификация экономики, значительная роль промышленности, вследствие чего регион оказался уязвимым для экономического кризиса. После 2011 г. доля работающих бедных сократилась, но к 2015 г. наступил новый кризис, вызванный политической ситуацией в России и её политикой на международной арене, повлекший новое увеличение рассматриваемого показателя. Однако к 2015 году аутсайдером вновь оказалась Вологодская область: удельный вес работающих бедных составил 14% (на 2,3% меньше, чем в 2005 г.). Таким образом, несмотря на общее улучшение ситуации с работающими бедными, с точки зрения оплаты труда занятость в регионе остаётся менее устойчивой, чем в России и Северо-Западном округе.

В настоящее время, когда экономический кризис переходит на новый виток, в регионе остаётся напряжённой и ситуация с просроченной задолженностью по заработной плате (табл. 7).

В период с 2002 по 2015 год задолженность по заработной плате не демонстрировала однозначного тренда и изменялась скачкообразно. Наибольшая численность работников, перед которыми имела задолженность, наблюдалась в 2002 году (39,6 тыс. чел.), но самый крупный размер задолженности на одного работника (36 тыс. руб.) пришёлся на 2015 год. С одной стороны, это может быть объяснено ростом заработной платы в реальном выражении. Повышение заработной платы привело, соответственно, и к повышению задолженности. Заметим, что сложившаяся ситуация свидетельствует об усугублении дифференциации на рынке труда и, как следствие, социального неравенства. Работники, которые в условиях общего роста заработных плат оказываются лишены средств к существованию, испытывают социальное отчуждение, теряют удовлетворённость трудом и жизнью в целом, не заинтересованы в качественном выполнении своих трудовых функций. Как и следовало ожи-

Таблица 7. Показатели просроченной задолженности по заработной плате в Вологодской области в ценах 2015 г.

Показатель	2002 г.	2006 г.	2009 г.	2013 г.	2015 г.
Сумма просроченной задолженности, тыс. руб.	48583,1	8901,6	44933,1	7342,7	72439
Численность работников, перед которыми имела просроченная задолженность	39615	602	3474	516	2007
В расчёте на одного работника, перед которыми имела просроченная задолженность, руб.	12263,9	14787,5	12933,5	14230,6	36093

Источник: Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области. – Реж. дост.: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 21.01.2016).

дать, в 2009 г., когда экономический кризис затронул рынок труда, все показатели задолженности по заработной плате резко ухудшились, что в очередной раз подтверждает тезис об уязвимости занятости по отношению к неблагоприятным условиям экономической конъюнктуры.

По состоянию на 2015 год отраслями, в которых эта проблема находит наиболее чёткое проявление, оказались сельское хозяйство и обрабатывающая промышленность. В этих видах экономической деятельности доля работников, перед которыми имеется задолженность, составила 36 и 35% соответственно. Для сравнения: в 2009 г. в наибольшей степени пострадало сельское хозяйство. В данной отрасли было занято 65% от всех работников, перед которыми работодатель имел задолженность. Таким образом, отраслевой характер рассматриваемого явления сохраняется, но в меньшей степени, чем в предыдущие кризисные периоды. Отметим, что за рассматриваемый период доля занятых в сельском хозяйстве не претерпела значительных изменений – сократилась лишь на 0,7 п.п. (с 10,2 до 9,5%). Чтобы избежать поверхностных выводов, мы не предполагаем какую-либо корреляционную связь между динамикой занятости в отрасли и просроченной задолженностью по оплате труда. Вероятно, прямой взаимосвязи между этими показателями нет, что объясняется особенностями российской модели рынка труда: работники стараются сохранить рабочие места даже в случае снижения или задержки оплаты труда, опасаясь, что найти другую работу будет сложно, в результате чего поддерживается стабильный уровень занятости. Однако очевидно, что устойчивость занятости дифференцируется в том числе по видам экономической деятельности.

Рассмотрев некоторые показатели неустойчивой занятости, мы можем заключить, что в регионе, в стране в целом и СЗФО сложились противоречивые тенденции. С одной стороны, в экономике произошло существенное усиление неформального сектора. Сам по себе неформальный сектор не представляет однозначно негативный феномен, поскольку в него входят и фермеры, и индивидуальные предприниматели, и иные мелкие хозяйствующие единицы. Многие из них являются рыночными агентами, рост их числа ведёт к развитию конкурентной среды, что может рассматриваться как положительная тенденция. С другой стороны, анализ показал уязвимость рынка труда к неблагоприятным явлениям экономической конъюнктуры, то есть в условиях кризиса указанные субъекты рынка труда находятся в группе риска. В связи с этим мы можем говорить о снижении устойчивости занятости.

С точки зрения законодательного регулирования можно отметить улучшения. Так, увеличение МРОТ относительно прожиточного минимума стало устойчивой и положительной тенденцией. Однако государственные гарантии минимальной оплаты труда, установленные законом, по-прежнему не выполняются. Не используется механизм установления минимального порога оплаты труда и на региональном уровне, хотя, поскольку изменения потребительских цен в Вологодской области близки к среднероссийским, это не критично.

Как можно подчеркнуть, механизм рассмотрения обращений работников в надзорные органы по труду стал более прозрачным и удобным для граждан. Это связано с созданием информационной интернет-платформы, позволяющей под-

готовить обращение (вопрос, жалобу) в федеральные органы по труду и занятости. Поскольку данный проект появился недавно, в настоящей работе мы воздержимся от значимых выводов относительно динамики числа обращений, чтобы избежать поверхностных заключений. Но можно утверждать, что сам факт создания такой интернет-площадки является положительным институциональным изменением, способствующим повышению устойчивости занятости.

Улучшилась ситуация и с использованием рабочего времени, что выразилось в существенном сокращении числа работников с неполной занятостью. Такая ситуация имеет положительные стороны как для работников, так и для работодателей и в конечном итоге для экономики в целом. Мы можем констатировать, что с позиций использования рабочего времени устойчивая занятость в регионе в целом повысилась.

Ситуацию с оплатой труда можно назвать противоречивой. С одной стороны, положительным моментом является практически повсеместное сокращение доли работников с заработной платой ниже прожиточного минимума. Однако Вологодская область находится в данном случае не в выигрышном положении: доля работающих за вознаграждение ниже прожиточного минимума в ней выше, чем в СЗФО и в России в целом, а относительно 2005 года, с которого ведётся учёт данного показателя, он сократился всего на 2,3 п.п. Например, территориальное соседство с экономически благополучным Санкт-Петербургом ослабляет конкурентные преимущества Вологодчины на Северо-Западе страны. Такая ситуация усугубляется и увеличением просроченной задолженности по заработной плате на одного работника. При этом доля работников, перед которыми имеется

задолженность, сократилась. Проблема просроченной задолженности по заработной плате имеет отраслевой характер: наибольшая доля работников, не получающих вознаграждение в срок, сосредоточена в сферах сельского хозяйства, строительства, обрабатывающей промышленности. Мы предполагаем, что это может спровоцировать рост объёмов теневого рынка труда и усугубить ситуацию с неустойчивой занятостью и прекаризацией работающего населения в регионе.

На сегодняшний день механизмов, направленных на преодоление неустойчивой занятости как таковой, не разрабатывается. Вопрос о том, необходимо ли выделять неустойчивую занятость как отдельную проблему в сфере управления социально-трудовыми отношениями, может быть дискуссионным. В то же время одним из стратегических вызовов современного рынка труда, по мнению ряда исследователей и представителей государственной власти, является формирование т.н. гибкого рынка труда, то есть рынка, предоставляющего широкий выбор возможностей для реализации рабочей силы. В частности, такого мнения придерживаются авторы «Стратегии развития трудовых ресурсов Вологодской области до 2020 г.» [7]. Однако меры по созданию гибкого рынка труда могут усугубить существующие проблемы. Поэтому для управления гибкостью рынка труда необходимо, на наш взгляд, иметь представление об устойчивости занятости.

1. Для получения большей информации об устойчивости занятости следует совершенствовать механизмы взаимодействия Федеральной службы занятости и научного сообщества. В частности, Федеральная служба занятости могла бы выпускать информационный бюллетень, содержащий данные об обращениях

граждан в региональном разрезе. В настоящее время информация является открытой и размещается в сети Интернет, вместе с тем доступ к полному массиву данных ограничен вследствие особенностей работы интернет-портала.

2. Необходимо поддерживать политику поэтапного увеличения МРОТ, возможно, это следовало бы делать с поправкой на различия в потребительских ценах в России и Вологодской области. При этом МРОТ в Вологодской области не может быть ниже, чем в России в целом: Федерация определяет минимум, а регионы, в зависимости

от экономической ситуации, устанавливают надбавки и повышательные коэффициенты. Это, как нам видится, будет способствовать урегулированию проблемы работающих бедных, чья заработная плата находится на уровне ниже прожиточного минимума (но не ниже МРОТ).

3. Требуется усилить контроль за ситуацией с просроченной задолженностью по заработной плате в отраслях промышленности, строительства и прежде всего сельского хозяйства.

На наш взгляд, эти меры позволят повысить устойчивость занятости в регионе.

### Литература

1. 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>. – 27. 12. 2012. Дата обращения: 01.12.2013.
2. Гимпельсон, В. Неформальная занятость в России (Ч. I) [Электронный ресурс] / В. Гимпельсон // Демоскоп Weekly. – 2003. – №107. – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2003/0107/tema01.php>.
3. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // КонсультантПлюс.
4. Минимальный размер оплаты труда [Электронный ресурс] : справочная информация // КонсультантПлюс.
5. Российское общество: трансформации в региональном дискурсе (итоги 20-летних измерений) : монография / кол. авт. ; под науч. рук. акад. РАН, д.ф.н. М.К. Горшкова, д.э.н., проф. В.А. Ильина. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2015. – 446 с.
6. Соглашение о минимальной заработной плате в Вологодской области [Электронный ресурс] : утв. 6 ноября 2007 года // КонсультантПлюс.
7. Стратегия развития трудовых ресурсов Вологодской области до 2020 года [Электронный ресурс] : принята Постановлением Правительства Вологодской области от 23.12.2013 № 1349) // КонсультантПлюс.
8. Стэндинг, Г. Прекариат – новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
9. Тихонова, Н.Е. Классы в современной России: миф или реальность? / Н.Е. Тихонова, М.К. Горшков (ред.) // Россия реформирующаяся: ежегодник. – Вып. 7. – М.: Институт социологии РАН, 2008. – С. 62-92.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : принят 30.12.2001, № 197-ФЗ : ред. от 23.04.2012 // КонсультантПлюс.
11. Ускова, Т.В. Проблемы эффективности государственного управления / Т.В. Ускова, А.И. Поварова // Сборник научных докладов и сообщений Учёного совета ИСЭРТ РАН. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2014. – Вып. 9. – С. 4-58.
12. Федеральная служба по труду и занятости: официальный сайт. – Режим доступа: <http://xn--80akibcicpdbhz7e2g.xn--plai/statistics> (дата обращения: 21.01.2016).
13. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 21.01.2016).
14. 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. – Режим доступа: <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/cranfordetal.pdf>.

15. Fudge, J. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms / J. Fudge, R. Owens. – Onati International Series in Law and Society. Oxford: Hart Publishing. – 2006. – Pp. 3-28.
16. Ilyin, V.A. Problems of regional development as the reflection of the effectiveness of public administration / V.A. Ilyin, A.I. Povarova // *Economy of Region*. – 2014.
17. Rodgers, G. (1989). 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. – Pp. 1-16.
18. Standing, G. (2009) *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship*. Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA. Edgar Elgar. 366 pp. : Book review // *Nordic journal of working life studies*. – 2014. – Pp. 75-80.
19. Tangian, A.S. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005 / A.S. Tangian // *WSI-Diskussionspapier*. – 2004. – Nr. 153. – 77 p.

### Сведения об авторе

Александр Михайлович Панов – младший научный сотрудник, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а, panov\_isedt@mail.ru)

Panov A.M.

## Precarious Employment in the Vologda Oblast: Current State and Trends

**Abstract.** The paper is devoted to the study of the phenomenon of precarious employment in Russian regions. Today, the socio-economic sciences lack a single concept of precarious employment applicable to Russian conditions. Despite the considerable amount of scientific and practical works of domestic and foreign authors on the issue of precarious employment, the criteria of its statistical evaluation as applied to Russian conditions have not been determined. At the same time, the development of precarious employment threatens the country's socio-economic welfare, because it creates the risk of unwanted effects such as poor employment, hidden and open unemployment, lower labor productivity, degradation of human capital, etc. The paper provides a brief review of research on the problem stated, and defines precarious employment. The author makes an attempt to determine and substantiate the list of indicators available in official statistics for assessing precarious employment in the region. The study allocates three blocks of indicators: indicators of institutional regulation, conditions of employment and functioning of the labor market. Based on these indicators, the author analyzes the status and trends of precarious work in the Vologda Oblast in the period from 2001 to 2015. In some cases, the author presents a comparative analysis of the data for the Russian Federation and Northwestern Federal District. The analysis has helped identify positive and negative changes in the field of precarious employment in the Vologda Oblast. In particular, the author identifies the following problems: an increase in the share of those employed in the informal sector, a relative increase in the number of the working poor, an almost three-fold growth of overdue debts on wages in comparable prices per worker. On the basis of this analysis, the author identifies the directions of the state policy that can help reduce precarious employment: development of information interaction between authorities and population, strengthening of control over the dynamics of overdue debt on wages in troubled sectors – agriculture, manufacturing and construction.

**Key words:** precarious employment, labor market, informal sector, institutional change, wages.

## References

1. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I. Rossiiskii ryok truda: mezhdu normoi i anomaliei [Russian labor market: between the norm and anomaly]. *Elektronnyi zhurnal "Openspace"* [Electronic journal "Openspace"]. Available at: <http://www.openspace.ru/article/771>. (accessed 01.12.2013). (In Russian).
2. Gimpel'son V. Neformal'naya zanyatost' v Rossii (Ch. I) [Informal employment in Russia (Part 1)]. *Demoskop Weekly* [Demoscope Weekly], 2003, no. 107. Available at: <http://demoscope.ru/weekly/2003/0107/tema01.php> (In Russian).
3. Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii: prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 (s uchetom popravok, vnesennykh Zakonami RF o popravkakh k Konstitutsii RF ot 30.12.2008 № 6-FKZ, ot 30.12.2008 № 7-FKZ, ot 05.02.2014 № 2-FKZ, ot 21.07.2014 № 11-FKZ) [The Constitution of the Russian Federation: adopted by the nationwide vote on December 12, 1993 (as amended by laws of the Russian Federation on amendments to the Constitution of the Russian Federation of December 30, 2008 No. 6-FKZ, of December 30, 2008 No. 7-FKZ, of February 05, 2014 No. 2-FKZ, of July 21, 2014 No. 11-FKZ)]. *Konsul'tantPlyus* [ConsultantPlus reference and search system]. (In Russian).
4. Minimal'nyi razmer oplaty truda: spravochnaya informatsiya [The minimum wage: reference information]. *Konsul'tantPlyus* [ConsultantPlus reference and search system]. (In Russian).
5. *Rossiiskoe obshchestvo: transformatsii v regional'nom diskurse (itogi 20-letnikh izmerenii): monografiya* [Russian society: transformation in the regional discourse (the results of 20 years of measurements): monograph]. Team of authors under the scientific supervision of RAS Academician Doctor of Philosophy M.K. Gorshkov, Doctor of Economics Professor V.A. Ilyin. Vologda: ISERT RAN, 2015. 446 p.
6. Soglasenie o minimal'noi zarabotnoi plate v Vologodskoi oblasti: utv. 6 noyabrya 2007 goda [The agreement on the minimum wage in the Vologda Oblast: approved November 06, 2007]. *Konsul'tantPlyus* [ConsultantPlus reference and search system].
7. Strategiya razvitiya trudovykh resursov Vologodskoi oblasti do 2020 goda: prinyata Postanovleniem Pravitel'stva Vologodskoi oblasti ot 23.12.2013 No. 1349) [Strategy for development of labor resources in the Vologda Oblast up to 2020: adopted by the Decree of the Vologda Oblast Government of December 23, 2013 No. 1349)]. *Konsul'tantPlyus* [ConsultantPlus reference and search system].
8. Standing G. Prekariat – novyi opasnyi klass [The precariat: the new dangerous class]. Moscow: Ad Marginem Press, 2014. 328 p.
9. Tikhonova N.E. Klassy v sovremennoi Rossii: mif ili real'nost'? [Classes in contemporary Russia: a myth or reality?]. *Rossiya reformiruyushchayasya: ezhegodnik* [Reforming Russia: yearbook], no. 7. Moscow: Institut sotsiologii RAN, 2008. Pp. 62-92.
10. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: prinyat 30.12.2001, № 197-FZ : red. ot 23.04.2012 [The Labor Code of the Russian Federation: adopted December 30, 2001, No. 197-FZ: as amended on April 23, 2012)]. *Konsul'tantPlyus* [ConsultantPlus reference and search system].
11. Uskova T.V., Povarova A.I. Problemy effektivnosti gosudarstvennogo upravleniya [Public administration efficiency issues]. In: *Sbornik nauchnykh dokladov i soobshchenii Uchenogo soveta ISERT RAN* [Collection of scientific papers of ISERT RAS Academic Council]. Vologda: ISERT RAN, 2014. No. 9. Pp. 4-58.
12. *Federal'naya sluzhba po trudu i zanyatosti: ofitsial'nyi sait* [Federal Service for Labor and Employment: official website]. Available at: <http://xn--80akibcicpdbez7e2g.xn--p1ai/statistics> (accessed 21.01.2016).
13. *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoi statistiki: ofitsial'nyi sait* [Federal State Statistics Service: official website]. Available at: <http://www.gks.ru/> (accessed 21.01.2016).
14. 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>
15. Fudge J., Owens R. *Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. O~nati International Series in Law and Society*. Oxford: Hart Publishing, 2006. Pp. 3-28.
16. Ilyin V.A., Povarova A.I. Problems of regional development as the reflection of the effectiveness of public administration. *Economy of Region*, 2014.



17. Rodgers G. Precarious Work in Western Europe. In: 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. Pp. 1-16.
18. Standing G. Work after Globalization. Building Occupational Citizenship. Cheltenham, UK, and Northampton, MA: Edgar Elgar, 2009. 366 pp.: Book review. *Nordic journal of working life studies*, 2014, pp. 75-80.
19. Tangian A.S. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. *WSI-Diskussionspapier*, 2004, no. 153, 77 p.

### **Information about the Author**

Aleksandr Mikhailovich Panov – Junior Research Associate, Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation, panov\_isedt@mail.ru)

Статья поступила 14.07.2016