

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.15

Правильная ссылка на статью:

Кученкова А. В., Колосова Е. А. Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 288—305. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.15>.

For citation:

Kuchenkova A. V., Kolosova E. A. (2018) Differentiation of workers by features of precarious employment. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 288—305. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.15>.



А. В. Кученкова, Е. А. Колосова ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ РАБОТНИКОВ ПО ХАРАКТЕРУ НЕУСТОЙЧИВОСТИ ИХ ЗАНЯТОСТИ

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ РАБОТНИКОВ
ПО ХАРАКТЕРУ НЕУСТОЙЧИВОСТИ ИХ
ЗАНЯТОСТИ

DIFFERENTIATION OF WORKERS BY FEAT-
URES OF PRECARIOUS EMPLOYMENT

*КУЧЕНКОВА Анна Владимировна — кандидат социологических наук, доцент кафедры прикладной социологии, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия.
E-MAIL: a.kuchenkova@rggu.ru
ORCID: 0000-0002-5554-7009*

*Anna V. KUCHENKOVA¹ — Cand. Sci. (Soc.), Senior Lecturer
E-MAIL: a.kuchenkova@rggu.ru
ORCID: 0000-0002-5554-7009*

*КОЛОСОВА Елена Андреевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и истории социологии, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия.
E-MAIL: the_shmiga@mail.ru
ORCID: 0000-0003-1183-0766*

*Elena A. KOLOSOVA¹ — Cand. Sci. (Soc.), Senior Lecturer
E-MAIL: the_shmiga@mail.ru
ORCID: 0000-0003-1183-0766*

¹ Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

Аннотация. Предложен подход к выделению типологических групп работников среди различных категорий занятых (формальных наемных, неформальных наемных, самозанятых). Основание для построения типологии — характер неустойчивости занятости, под которым понимаются условия занятости, имеющие для работника негативные последствия (неблагоприятно сказывающиеся на социальном и материальном статусе, повышающие нестабильность и не позволяющие сохранять гарантии занятости) и носящие вынужденный, недобровольный характер.

На основе эмпирических данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ формируются классификационные признаки для выделения типологических групп. Первый из них — уровень неустойчивости занятости (определяется как наличие или отсутствие признаков неустойчивости), второй — наличие / отсутствие желания найти новую работу — трактуемый как косвенный индикатор субъективного восприятия условий работы в качестве вынужденных / добровольных. На основе сочетания значений этих признаков выделяются четыре типологические группы: «устойчивые довольные», «устойчивые недовольные», «неустойчивые довольные», «неустойчивые недовольные».

На основе сравнительного анализа таких типологических групп, выделенных для формальных наемных, неформальных наемных и самозанятых, демонстрируется специфика отличий между ними по уровню зарплаты, субъективному благополучию, самооцен-

Abstract. The article suggests an approach to distinguishing types of workers among different employee categories (formal employee, informal employee and self-employed). The typology is based on the nature of employment instability, i. e. employment conditions which are forced or involuntary and have negative impact on the employee (they may adversely affect worker's social status and well-being, increase instability and do not guarantee employment).

On the basis of the empirical data of the Russian Longitudinal Monitoring Survey — HSE, classification criteria are constructed to identify typological groups. The first one is the level of employment instability (defined as the presence or absence of signs of instability); the second one is the presence or absence of a desire to find a new job (interpreted as an indirect indicator of subjective perceptions of working conditions as forced or voluntary). A combination of values of these criteria reveals four typologies: «stable satisfied», «stable dissatisfied», «unstable satisfied», and «unstable dissatisfied».

Using a comparative analysis of the typologies (distinguishing formal employee, informal employee and self-employed persons), the authors describe their specifics (size of salary, subjective well-being, social status self-assessment, social optimism, etc.). The achieved results prove need for in-depth studies on unstable employment differentiation.

кам социального статуса, социальному оптимизму и др. Представленные результаты подтверждают необходимость углубленного изучения дифференциации работников по характеру неустойчивости их занятости.

Ключевые слова: неустойчивость занятости, прекариат, нестандартная занятость, типология работников

Keywords: precarious employment, precarious, non-standard employment, typology of workers

Благодарность. Статья подготовлена при поддержке РФФИ. Грант № 16-33-01008 а2.

Acknowledgment. The study was funded by Russian Foundation for Basic Research (RFFI) (project no. 16-33-01008 а2).

Постановка проблемы

В современной экономической ситуации неустойчивые формы труда вытесняют защищенную и стабильную трудовую деятельность, расширяя сферу нестандартных, неформальных, атипичных трудовых отношений. «Ненадежность, неустойчивость, уязвимость — это наиболее широко распространенная (а также наиболее остро ощущаемая) особенность современных условий жизни» [Бауман, 2005: 173], это в полной мере касается и сферы трудовых отношений [Анисимов, 2017]. Для описания нежелательных проявлений и форм ненадежности занятости, неблагоприятно сказывающихся на социальном и материальном статусе работников, используются термины «неустойчивая занятость», «прекаризация». Одни исследователи употребляют эти понятия как синонимы [Бобков и др., 2016; Вередюк, 2013], другие [Панов, 2016] — предлагают различать.

При определении неустойчивой занятости и прекариата обычно перечисляются относящиеся к ним группы населения или виды занятости [Cranford et al., 2003; McKay et al., 2011; Бобков и др., 2016], зачастую выделенные по разным основаниям в виду многообразия форм этого явления. Набор индикаторов, используемых для измерения неустойчивости занятости на эмпирическом уровне, варьируется [Вередюк, 2013; Шкаратан и др., 2015; Vives et al., 2015; Tangian, 2007], в результате этого оценки масштабов дестабилизации в сфере трудовых отношений существенно расходятся.

Для изучения особенностей положения работников в условиях неустойчивой занятости сохраняется потребность в разработке методических решений, позволяющих учесть и описать неоднородность занятых. Опорой для таких решений могут служить примеры реализации типологического анализа работников [Татарова, Бессокирная, 2011], классификации работников по степени прекаризации занятости [Vives et al., 2015; Precarious..., 2016].

В рамках предлагаемого нами подхода типологический анализ проводится в несколько этапов с предварительным разбиением работников на формально наемных, неформально наемных и самозанятых (априорная типология на языке

типологического анализа [Татарова, 2007]) и последующей классификацией представителей каждой из трех категорий по характеру неустойчивости их занятости. На основе вторичной концептуализации данных РМЭЗ НИУ ВШЭ¹ формируются классификационные признаки для разбиения работников на группы. Первый из них — уровень неустойчивости занятости — вычисляется как количество признаков неустойчивости занятости и отражает «объективные» характеристики условий занятости работника. Второй классификационный признак — наличие / отсутствие желания найти новую работу — используется как индикатор субъективного восприятия условий работы и занятости как вынужденных или добровольных.

На основе сочетания значений двух классификационных признаков выделяются четыре типологические группы среди формально занятых, неформально занятых и самозанятых работников. Сравнительный анализ выделенных типологических групп позволяет продемонстрировать их отличия по уровню социального самочувствия, субъективного благополучия, оценке социального статуса и др.

О подходах к измерению неустойчивости занятости

К показателям неустойчивости занятости относят наличие риска лишения работы и заработка, низкие доходы, несоблюдение работодателем законодательных требований по обеспечению социально-экономических гарантий [Панов, 2016], отсутствие возможности планировать жизнь, выбирать место и содержание работы [McKay et al., 2011], оформление по трудовому договору на определенный (чаще всего короткий) срок; большой испытательный срок; неполная занятость; сдельная работа (почасовая, поденная); аутсорсинг и пр. [Бобков и др., 2016]. Несмотря на наличие разнообразных определений неустойчивой занятости, часто под ней понимают различные виды нестандартной занятости (подразумевая любые отклонения от «стандартной» работы по бессрочному трудовому договору, на полный рабочий день, с оборудованным рабочим местом), носящие для работника *вынужденный, недобровольный характер и имеющие для него негативные последствия*.

В отечественной научной литературе для выделения группы неустойчиво занятых работников и прекариата исследователи предлагают различные решения. В одних случаях в качестве индикаторов используются только характеристики дохода работников [Вередюк, 2013]. В других кроме этого учитывается частота смены работником рабочих мест, длительность пребывания в состоянии нестабильной занятости, снижение уровня жизни работника и его семьи [Маслова, 2017]. Перечень индикаторов может быть достаточно обширен и включать наряду с характеристиками условий занятости субъективные оценки работников — такие как страх потерять работу, положительную самооценку собственной жизни в текущий момент и в ближайшем прошлом [Шкаратан и др., 2015].

В зарубежной научной литературе общепринятого определения неустойчивости, прекаризации занятости не сформировано, но можно выделить два основных

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rfms> и <http://www.hse.ru/rfms>).

подхода к измерению этих явлений. В рамках *первого* к неустойчивой, прекаризованной занятости относят отдельные виды нестандартной занятости (случайная, временная и др.). Это позволяет оценивать масштабы процессов прекаризации на уровне стран и регионов путем отслеживания в динамике распространенности нестандартных видов занятости [Brady, Biegert, 2017] и выявлять виды нестандартной занятости, для которых характерны наименее благоприятные условия труда [Precarious..., 1998; Precarious..., 2016; Cranford et al., 2003: 13]. Однако этот подход обладает существенными ограничениями: не учитывается, что группа работников, представляющих один и тот же вид занятости, может быть существенно неоднородна по степени прекаризации, а стандартные формы занятости, априори относимые к устойчивым, могут обладать характеристиками прекаризации.

Второй подход подразумевает определение неустойчивости / прекаризации занятости на индивидуальном уровне — для каждого работника на основании характеристик и условий его занятости и работы. Единый набор индикаторов для реализации такого подхода до сих пор не сформирован. Вместе с тем разрабатываются специализированные шкалы и индексы. Например, шкала прекаризации занятости (The Employment Precariousness Scale) [Vives et al., 2015], позволяющая на основе 22 индикаторов вычислять значение интегрального показателя и выделять три категории работников (без проявлений прекаризации, с низким-средним и высоким уровнем прекаризации); индекс прекаризации [Tangian, 2007], вычисляемый на основе 13 индикаторов, образующих три частных индекса (размер и справедливость зарплаты, стабильность занятости, возможность трудоустройства); индекс прекаризации (the Employment Precarity Index [It' s More..., 2013]), представляющий собой сумму значений десяти дихотомических переменных (вопросов об условиях труда).

Второй подход позволяет измерять неустойчивость занятости всех категорий занятых, не ограничиваясь отдельными видами нестандартно занятых. В то же время дает возможность увидеть, что нестандартные формы занятости и флексибилизация условий труда необязательно сопровождаются высоким уровнем прекаризации [Tangian, 2007], что подтверждает необходимость измерения неустойчивости именно на *индивидуальном уровне* на основе анализа условий труда и занятости работника. Кроме того, появляется возможность учитывать субъективное восприятие работником собственного положения. Например, в составе одного индекса прекаризации [Tangian, 2007] есть вопросы о справедливости оплаты труда, риске потерять работу, частоте некомфортного самочувствия на работе, в составе другого [Vives et al., 2015] — страх потери работы, навязывание мысли о том, что работнику легко найти замену. Использование индикаторов субъективного восприятия работниками неустойчивости позволяет полнее отразить содержание понятия прекаризации занятости, предлагаемое МОТ и включающее «объективные (правовой статус) и субъективные (восприятие) характеристики неопределенности и опасности» [Policies and regulations..., 2011: 5].

В нашем исследовании предлагается методика описания дифференциации работников по степени неустойчивости их занятости, разработанная в русле второго из описанных выше подходов, основанная на выделении признаков неустойчивости / прекаризации занятости на индивидуальном уровне. Отличительная

особенность предлагаемого нами подхода — выделение в качестве базовых двух типобразующих признаков — степени неустойчивости занятости (на основании характеристик условий труда и занятости работников) и характера субъективного восприятия собственного положения. Такой подход позволяет учесть, что одни и те же условия труда (стандартные или нестандартные, стабильные или нестабильные) могут восприниматься работником по-разному: как не содержащие рисков или как угроза устойчивости занятости, доходов, материального положения.

Неустойчивость занятости: признаки, уровень

В качестве эмпирической базы исследования использованы данные 25-й волны РМЭЗ НИУ ВШЭ (2016). Объектом исследования выступают *респонденты, у которых есть работа* (5351 чел.), в том числе те, кто сейчас работает, находится в отпуске оплачиваемом, неоплачиваемом, декретном или по уходу за ребенком до трех лет. Среди респондентов мы выделяем три категории работников: 1) *формальные наемные* (4456 чел. работают в организации, на предприятии по трудовому договору, соглашению, контракту), то есть занятые в формальном, корпоративном секторе с официально оформленными трудовыми отношениями; 2) *неформальные наемные* (356 чел. работают в организации, на предприятии не по трудовому договору, соглашению, контракту), то есть занятые в формальном, корпоративном секторе без официального оформления; 3) *самозанятые* (528 чел. работают не в организации, не на предприятии), то есть занятые в некорпоративном, неформальном секторе.

В базе данных РМЭЗ были отобраны индикаторы, позволяющие идентифицировать наличие / отсутствие у работников различных признаков неустойчивости занятости (см. табл. 1). Безусловно, это не исчерпывающий перечень, поскольку он ограничен особенностями интерпретации понятия *неустойчивость*, возможностями используемой базы данных (например, нет индикаторов, определяющих, срочный или бессрочный трудовой договор, оформлены ли официально трудовые отношения самозанятых и др.).

Рассматриваемые нами три категории работников (формальные наемные, неформальные наемные, самозанятые) отличаются по распространенности у них тех или иных признаков неустойчивости занятости. В среднем на одного формального наемного работника приходится 1,01 признак неустойчивости (из 11 возможных), самозанятого — 2,22 (из 6 возможных), неформального наемного — 3,68 (из 11). Последние находятся в самом ущемленном и уязвимом положении, что подтверждается результатами других исследований [Синявская, 2005; Precarious..., 2016].

Среди официально занятых в формальном секторе наиболее распространены такие признаки неустойчивости как отсутствие оплачиваемого отпуска в течение года (24,7 %), низкий уровень оплаты труда (16 %), опасные условия труда (13,2 %). Для неформальных наемных — отсутствие оплачиваемого отпуска в течение года (85 %), неофициальные выплаты (79,5 %), низкий уровень оплаты труда (27,5 %), смена места работы за последний год (25,6 %). Последние три из них чаще других встречаются и среди самозанятых.

Таблица 1. Признаки неустойчивости занятости, количество чел. (% по столбцу)

№	Признаки неустойчивости занятости	все, n = 5351	фор- мальные наемные, n = 4456	нефор- мальные наемные, n = 356	самоза- нятые, n = 528
1	Неофициальные выплаты Не все деньги, полученные по основному месту работы, были проведены работодателем официально, с части (или всех) из них не был уплачен налог (uj10.3**)	970 (18,1)	384 (8,6)	283 (79,5)	303 (57,4)
2	Низкий уровень оплаты труда Ниже прожиточного минимума на момент проведения опроса (10466 руб. в IV кв. 2016 г. для трудоспособного населения***) (uj10)	952 (17,8)	715 (16)	98 (27,5)	139 (26,3)
3	Непостоянная занятость Непродолжительное время работы на одном месте, за последний год сменили место работы (uj29.1)	626 (11,7)	452 (10,1)	91 (25,6)	83 (15,7)
4	Неполная занятость За прошлый месяц фактически отработали менее 120 час. (30 час. в неделю) (uj8)	478 (8,9)	354 (7,9)	53 (14,9)	71 (13,4)
5	Нестандартность места работы По основной работе приходилось работать дома (uj8.1)	420 (7,8)	354 (7,9)	16 (4,5)	50 (9,5)
6	Самозанятость Работа не в организации, не на предприятии (uj11)	528 (9,9)	0 (0)	0 (0)	528 (100)
7	Неформальная занятость Наемная работа не по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту (uj11.1)	356 (6,7)	0 (0)	356 (100)	—*
8	Отсутствие оплачиваемого отпуска в течение года (uj21a)	1403 (26,2)	1099 (24,7)	304 (85,4)	—
9	Опасные условия труда Производство, на котором работает респондент, является вредным или опасным (uj21.3)	599 (11,2)	586 (13,2)	13 (3,7)	—
10	Ущемления в трудовых правах I В течение последнего года уменьшали зарплату или сокращали часы работы не по желанию работника (uj18.2)	383 (7,2)	339 (7,6)	44 (12,4)	—
11	Ущемления в трудовых правах II Предприятие осталось должно какие-то деньги, которые по разным причинам не выплатило вовремя (uj14)	152 (2,8)	125 (2,8)	27 (7,6)	—
12	Ущемления в трудовых правах III В течение последнего года отправляли в вынужденный неоплачиваемый отпуск (uj19)	128 (2,4)	104 (2,3)	24 (6,7)	—

* Вопрос не задавался.

** Здесь и далее приведены коды вопросов анкеты.

*** Постановление Правительства РФ от 30.03.2017 №352 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2016 г.».

Принимая во внимание, что несколько признаков неустойчивости в разнообразных комбинациях могут встречаться у одного работника одновременно, целесообразной представляется оценка *уровня неустойчивости* занятости через количество признаков неустойчивости (см. табл. 2).

Для самозанятых максимальное количество признаков неустойчивости из представленного списка — 6, для двух других категорий — 11. В связи с этим встает вопрос о сопоставимости значений показателя «уровень неустойчивости занятости» для работников, представляющих самозанятых и другие категории. В пользу возможности использования такого решения свидетельствует наличие специфических для каждой из категорий работников признаков неустойчивости; фиксируемые в исследованиях различия между рассматриваемыми группами не столько в степени нарушений прав, лишений, ущемлений, сколько в их репертуаре [Барсукова, 2002: 14]; а также невысокая распространенность комбинаций из большого количества признаков неустойчивости (например, у формально занятых не встречается одновременно более пяти признаков из 11).

Таблица 2. *Уровень неустойчивости занятости*

Кол-во признаков неустойчивости	Формальные наемные		Неформальные наемные		Самозанятые		Все		Уровень неустойчивости
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	
0	1655	37,1	0	0	0	0	1789	33,6	неустойчивость отсутствует
1	1572	35,3	4	1,1	134	25,4	1769	34	низкий
2	851	19,1	48	13,5	193	36,6	1059	21	средний
3	291	6,5	108	30,3	160	30,4	430	13,5	высокий
4	70	1,6	122	34,3	31	5,9	201		
5	17	,4	55	15,4	9	1,7	72		
6	0	0	12	3,4	0	0	12		
7	0	0	6	1,7	—	—	6		
8	0	0	1	,3	—	—	1		

Рассматривая уровень неустойчивости занятости разных категорий работников, необходимо отметить, что в наиболее ущемленном и уязвимом положении находятся неформальные наемные: подавляющее большинство (85,4%) — в условиях высокой неустойчивости. Отсутствие официального оформления трудовых отношений сопровождается, как правило, еще двумя (30,3%) или тремя (34,3%) нарушениями или лишениями. Среди самозанятых работников лиц с высоким уровнем неустойчивости в два раза меньше (38%), среди формальных наемных таковых 8,5%. Тем самым проявляются существенные различия между этими группами.

С другой стороны, все три категории работников достаточно неоднородны, включают как более, так и менее неустойчивых. Среди формальных наемных работников значительная доля (37,1%) не сталкивалась с признаками неустойчи-

ности в трудовой деятельности или сталкивалась только с одним (35,3%). Вместе с тем, среди них есть работники, чьи условия труда содержат 3—5 признаков нестабильности, так что «внешне формальный найм может быть неформальным по сути» [Барсукова, 2002: 4—5]. Среди самозанятых у четверти (25,4%) из признаков неустойчивости только факт работы не в организации, не на предприятии, то есть самозанятость неотягощена дополнительными лишениями или признаками уязвимости. У остальных самозанятых она чаще сопряжена с одним (36,6%) или двумя (30,4%) признаками неустойчивости.

Предложенный подход к измерению уровня неустойчивости занятости позволяет охарактеризовать разные категории работников (неформально занятые, формально занятые, самозанятые) по уровню неустойчивости занятости и сформировать классификационный признак для построения типологии работников. В следующем разделе он будет дополнен еще одним, представляющим характеристику субъективного восприятия места работы и условий труда.

Типологические группы работников

В исследованиях, посвященных неформальной, нестандартной, неустойчивой занятости, подчеркивается, что выбор в пользу таких форм занятости, сопряженных с различными рисками и лишениями, может быть добровольным или вынужденным. Этот факт является существенным дифференцирующим признаком, определяющим восприятие работником собственного положения.

Исследователи подчеркивают, что выгоды и недостатки положения занятых могут и должны измеряться не только с помощью «объективных» характеристик (доход, наличие социальных гарантий, продолжительность рабочего времени и др.), но и «субъективных» (самооценка работником удовлетворенности жизнью и работой как интегральный показатель преимуществ и ограничений формы занятости [Аистов, Леонова, 2011], восприятие своего места в обществе [Зудина, 2013], социального самочувствия [Донова, 2016]). Продемонстрировано, что «субъективное чувство негарантированной работы приводит к падению вовлеченности и приверженности работе, повышению уровня депрессии и трудовой мобильности» [Чуйкова, Сотникова, 2016: 6].

В качестве второго классификационного признака для построения типологии работников мы предлагаем использовать вопрос о желании / нежелании найти новую работу. Безусловно, этот индикатор не лишен недостатков. Высказывание намерений сменить место работы может быть сопряжено с разными причинами, в том числе не связанными с устойчивостью / неустойчивостью занятости. Таким образом, в категорию недовольных попадают и те, чье недовольство местом работы связано не с признаками неустойчивости. Вместе с тем этот индикатор в большей степени, чем другие, представленные в базе данных, позволяет приблизиться к измерению характера восприятия места работы как вынужденного.

На основе сочетания значения двух классификационных признаков (уровень неустойчивости занятости и желание сменить место работы) можно выделить четыре типологические группы работников (см. табл. 3). Эти группы в разной мере представлены среди формальных наемных, неформальных наемных и самозанятых (см. табл. 4).

Таблица 3. **Типологические группы работников**

	0—1 признаков неустойчивости	2+ признаков неустойчивости
Не хотели бы найти другую работу	I устойчивые довольные	III неустойчивые довольные
Хотели бы найти другую работу	II устойчивые недовольные	IV неустойчивые недовольные

Таблица 4. **Количественный состав типологических групп работников, кол-во чел. (% по строке)**

	I «устойчивые довольные»	II «устойчивые недовольные»	III «неустойчивые довольные»	IV «неустойчивые недовольные»
Формальные наемные	2670 (59,9)	557 (12,5)	877 (19,7)	352 (7,9)
Неформальные наемные	3 (0,8)	1 (0,3)	191 (53,7)	161 (45,2)
Самозанятые	120 (22,3)	25 (4,6)	272 (50,5)	122 (22,6)
Все	2793 (52,2)	583 (10,9)	1340 (25)	635 (11,9)

Среди формальных наемных преобладают представители I типологической группы «устойчивые довольные» (59,9%), но присутствуют работники и других трех групп. Примечательно, что среди официально работающих в корпоративном секторе почти пятую часть (19,7%) составляют «неустойчивые довольные», то есть сталкивающиеся с двумя и более признаками нестабильности занятости, но при этом демонстрирующие общую удовлетворенность работой. Подавляющее большинство формальных наемных работников довольны своей работой, несмотря на то, что занятость некоторых из них соответствует среднему или высокому уровню неустойчивости.

Неформальные наемные работники представлены двумя типологическими группами: «неустойчивые довольные» (53,7%) и «неустойчивые недовольные» (45,2%). Несмотря на самые высокие риски неустойчивости занятости, эта категория работников по-разному воспринимает собственное положение и в этом плане неоднородна по субъективным оценкам.

Самозанятые представлены тремя типологическими группами из четырех: половина (50,5%) — «неустойчивые довольные», остальные либо «неустойчивые недовольные» (22,6%), либо «устойчивые довольные» (22,3%). Несмотря на статус самозанятых, пятая часть работников не сталкивается с большим количеством признаков неустойчивости. В целом, не зависимо от степени неустойчивости, большинство самозанятых демонстрируют удовлетворенность своей работой.

Из возможных 12 групп (по четыре в каждой из трех категорий) наполненными оказались девять, именно они будут далее рассмотрены подробнее.

Сравнение типологических групп работников

По заработной плате — одному из основных критериев оценки выгод и потерь нестандартных, неформальных видов занятости — самозанятые в среднем находятся в более выгодном положении, чем формальные наемные, а неформальные наемные — в наименее [Вередюк, 2016; Гимпельсон, Капелюшников, 2012]. При этом сохраняется существенная внутренняя дифференциация этих категорий работников: потери («штрафы») неформальных наемных по сравнению с формальными колеблются от 20 % до 12 %, а выгоды («премии») для самозанятых — от 20 % до 50—90 % [Гимпельсон, Капелюшников, 2012]. Неоднородность этих категорий работников по заработной плате наглядно проявляется при рассмотрении разных типологических групп работников внутри каждой категории: среди формальных наемных, неформальных наемных, самозанятых ниже зарплаты у «неустойчивых» (IV и III группы), а выше всего у «устойчивых и довольных» (I группа).

Таблица 5. **Зарплата*** разных категорий и типологических групп работников, среднее арифметическое/медиана

	I	II	III	IV
Формальные наемные	26793,51/ 22000	24048,64/ 20000	21371,24/ 17000	17039,62/ 14300
Неформальные наемные	—**	—	21569,02/ 18000	17944,95/ 15000
Самозанятые	26728,77/ 23000	—	20376,51/ 15000	19662,28/ 15000

* Сколько денег в течение последних 30 дней Вы получили по основному месту работы после вычета налогов и отчислений? Если все или часть денег Вы получили в иностранной валюте, переведите все в рубли и назовите общую сумму.

** В силу чрезвычайной малочисленности здесь и далее три группы работников не рассматриваются.

Трудовые и профессиональные пути могут складываться по-разному, работа в рамках одной и той же профессиональной деятельности или разных может способствовать накоплению у работника опыта, выработке и закреплению нужных навыков, профессиональному развитию. Самооценка собственного профессионализма в среднем выше у «устойчивых довольных» и «неустойчивых довольных» и самая низкая у «неустойчивых недовольных» (см. табл. 6). Вновь наблюдается существенная дифференциация внутри групп формальных наемных, неформальных наемных и самозанятых. Вместе с тем типологические группы работников, выделенные по степени неустойчивости занятости и желанию сменить место работы, демонстрируют существенные отличия в оценке собственного профессионализма.

Таблица 6. Самооценка профессионализма, среднее арифметическое

	Самооценка профессионализма (0 — минимум, 10 — максимум)			
	I	II	III	IV
Формальные наемные	3,95	3,63	3,79	3,41
Неформальные наемные	—	—	3,77	3,22
Самозанятые	3,97	—	4,05	3,44

При изучении последствий неформальной занятости различные категории работников сравниваются по уровню субъективного социального статуса [Зудина, 2013; Донова, 2016]. Однако по большинству стандартных индикаторов (лестницы богатства, власти, уважения) в среднем оценки формальных и неформальных работников совпадают [Донова, 2016]. Самозанятые также не отличаются от формальных и неформальных наемных [Зудина, 2013]. Несмотря на обнаружение разницы по отдельным индикаторам (например, неформально наемные чувствуют себя менее уважаемыми и более бесправными, чем формальные наемные), «средний уровень самооценок является низким, и в целом формальные работники значимо не отличаются от неформальных» [Зудина, 2013: 46]. Одно из объяснений сходства самооценок социального статуса разных категорий работников — отсутствие существенных отличий в условиях занятости между формальными и неформальными рабочими местами. Если сравнивать субъективный социальный статус четырех типологических групп работников (см. табл. 7), то можно заметить, что ниже всего по всем трем индикаторам себя оценивают «неустойчивые недовольные» (IV). Средние значения самооценок статуса «неустойчивых довольных» (III) оказываются значимо выше и ближе к самооценкам «устойчивых довольных» (I). Вновь наблюдается сходство в ответах представителей одних и тех же типологических групп работников среди формальных наемных, неформальных наемных, самозанятых.

Таблица 7. Субъективный социальный статус, среднее арифметическое (0 — низшая ступень, 10 — высшая ступень)

	Лестница богатства				Лестница власти				Лестница уважения			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Формальные наемные	4,00	3,79	3,86	3,44	4,09	3,89	3,99	3,67	6,49	6,11	6,30	5,91
Неформальные наемные	—	—	3,88	3,19	—	—	3,93	3,39	—	—	6,45	5,52
Самозанятые	3,87	—	4,33	3,47	4,19	—	4,02	3,41	6,33	—	5,94	5,54

Интегральным субъективным показателем качества жизни является субъективное благополучие. Существуют различные методики его измерения, часто в качестве базовых индикаторов используют общую удовлетворенность жизнью и уровень счастья. При сравнении формальных и неформальных работников по этим показателям исследователи приходят к заключению, что первые демонстрируют большую степень субъективного благополучия [Донова, 2016; Аистов, Леонова, 2011]. Разбиение неформальных наемных, формальных наемных и самозанятых на четыре типологические группы наглядно демонстрирует неоднородность этих категорий работников по уровню субъективного благополучия (см. табл. 8). «Неустойчивые недовольные» проявляют наименьший уровень удовлетворенности жизнью и счастья, представители этой типологической группы среди всех трех категорий работников оказываются близки по средним значениям рассматриваемых индикаторов. Аналогичным образом представители группы «устойчивые довольные» (I) демонстрируют более высокий уровень субъективного благополучия.

Таблица 8. **Субъективное благополучие: удовлетворенность жизнью и счастье, среднее арифметическое**

	Удовлетворенность жизнью (1 — полностью удовлетворен, 5 — не удовлетворен)				Счастье (1 — максимум, 5 — минимум)			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Формальные наемные	2,47	2,82	2,64	3,06	2,41	2,60	2,59	2,74
Неформальные наемные	—	—	2,69	3,22	—	—	2,72	2,71
Самозанятые	2,61	—	2,73	3,29	2,48	—	2,63	2,96

Распространенными индикаторами социального самочувствия являются вопросы о социальном оптимизме, уверенности в возможности обеспечить себя и свою семью в ближайшем будущем. Сравнение установок разных категорий работников показывает, что неформальные наемные демонстрируют меньший страх потери работы, большую уверенность в возможности найти новую [Барсукова, 2002; Синявская, 2005]. По показателям материального благополучия (уровень благосостояния, возможность самообеспечения в будущем, удовлетворенность текущим материальным положением) самозанятые чувствуют себя лучше формальных работников, а неформальные наемные не отличаются от формальных [Зудина, 2013: 51].

Несмотря на установленные отличия между тремя категориями работников по показателям социального самочувствия, можно отметить, что каждая из них остается неоднородной. Например, самый низкий уровень страха потерять возможность самообеспечения демонстрируют «неустойчивые недовольные», наибольшее беспокойство проявляют «устойчивые довольные» и «неустойчивые довольные». Схожие установки демонстрируют работники одних и тех же типологических групп среди разных категорий занятых.

Таблица 9. Социальный оптимизм и уверенность в возможности самообеспечения в будущем, среднее арифметическое

	Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня? (1 — лучше, 5 — хуже)				Насколько Вас беспокоит то, что Вы не сможете обеспечивать себя самым необходимым в ближайшие 12 месяцев? (1 — не беспокоит, 5 — беспокоит)			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Формальные наемные	2,94	3,00	2,94	3,02	2,25	2,01	2,20	1,85
Неформальные наемные	—	—	2,80	3,03	—	—	2,14	1,88
самозанятые	3,07	—	2,83	2,91	2,11	—	2,22	1,86

Высокая степень неоднородности работников (формальных наемных, неформальных наемных, самозанятых) приводит к противоречивым оценкам последствий того или иного вида занятости. Одни исследователи приходят к выводу, что «наличие трудового договора является довольно существенным фактором, влияющим на оценки субъективного социального самочувствия работников» [Донова, 2016: 167], другие (Бойран М., Калугина Е.) утверждают, что неформальная занятость не оказывает отрицательного эффекта на субъективное социальное положение неформально занятых (цит. по [Зудина, 2013: 34—35]). Если отличия разных категорий работников в уровне социального самочувствия и обнаруживаются, то небольшие. Объясняется отсутствие отличий взаимопроникновением формального и неформального элементов в трудовых отношениях, наличием скорее «континуума состояний формальности и (или) неформальности на рынке труда, для разных частей которых могут быть характерны различные показатели «качества воздуха» (самооценок социального статуса)» [Зудина, 2013: 59].

Сравнение четырех типологических групп работников демонстрирует, что сочетание уровня неустойчивости занятости и наличия желания сменить работу дифференцирует работников, принадлежащих к категориям формально занятых, неформально занятых, самозанятых, по уровню субъективного благополучия, самооценке социального статуса, социальному оптимизму и др.

Выводы

Проведенное исследование позволило апробировать ряд методических решений по измерению неустойчивости занятости и описанию неоднородности работников. В содержательном плане установлено, что минимальный уровень неустойчивости занятости испытывает большинство работающих россиян, в наибольшей степени это затрагивает неформально занятых и самозанятых.

Вместе с тем работники дифференцированы не только по уровню неустойчивости занятости, но и по особенностям восприятия собственного положения. Типологические группы, выделенные с помощью двух классификационных при-

знаков (уровень неустойчивости занятости и желание сменить место работы), отличаются по ряду социальных установок (субъективному благополучию, оценкам собственного статуса, социальному оптимизму и др.). Тем самым предложенный подход позволяет описать дифференциацию формальных наемных, неформальных наемных и самозанятых по характеру неустойчивости занятости и продемонстрировать необходимость более глубокого изучения неоднородности различных категорий работников.

Список литературы (References)

Аистов А. В., Леонова Л. А. Удовлетворенность жизнью и работой, связь с неза-регистрированной занятостью. Препринт WP15/2011/04. М. : Изд. дом «Высшей школы экономики», 2011. 36 с.

Aistov A. V., Leonova L. A. (2011) Life and job satisfaction, relationship with the choice of unregistered employment. Working paper WP15/2011/04. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics. 36 p. (In Russ.)

Анисимов Р. И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 45—53.

Anisimov R. I. (2017) Labour in an uncertainty era. *Sociological Studies*. No. 11. P. 45—53. (In Russ.)

Барсукова С. Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7. С. 3—16.

Barsukova S. Yu. (2003) Formal and informal employment: a paradoxical similarity against the background of the obvious difference. *Sociological Studies*. No. 7. P. 3—16. (In Russ.)

Бауман З. Индивидуализированное общество. М. : Логос, 2005. 390 с.

Bauman Z. (2005) *The Individualized society*. Moscow: Logos. 390 p. (In Russ.)

Бобков В. Н., Квачев В. Г., Локтюхина Н. В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник ВГУ. Сер. Экономика и управление. 2016. № 4. С. 81—86.

Bobkov V. N., Kvachev V. G., Loktyukhina N. V. (2016) Unstable employment: the economic and sociological genesis of the concept. *Bulletin VSU. Ser. Economics and Management*. No. 4. P. 81—86. (In Russ.)

Вередюк О. В. Неформальная занятость: структура и факторы риска в России // Вестник СПбГУ. Сер. 5. 2016. Вып. 4. С. 33—48. <https://dx.doi.org/10.21638/11701/spbu05.2016.402>.

Veredyuk O. V. (2016) Informal employment: structure and risk determinants in Russia. *Bulletin SPbSU. Ser. 5*. No. 4. P. 33—48. <https://dx.doi.org/10.21638/11701/spbu05.2016.402> (In Russ.)

Вередюк О. В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Сер. 5. 2013. Вып. 1. С. 25—32.

Veredyuk O. V. (2013) Instability of Employment: Theoretical Concept and Assessment of its Scale in Russia. *Bulletin of SPbSU. Ser. 5. No. 1.* P. 25—32. (In Russ.)

Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нормально ли быть неформальным? Препринт WP3/2012/09. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 56 с.
Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I. (2012) Is it normal to be informal? Working paper WP3/2012/09. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics. 56 p. (In Russ.)

Донова И. В. Социальное самочувствие российских неформальных работников на европейском фоне // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». 2016. № 4. С. 159—169.

Donova I. V. (2016) Social well-being of Russian informal workers in the European background. *Bulletin of Omsk University. Ser. «Economics».* No. 4. P. 159—169. (In Russ.)

Зудина А. А. Неформальная занятость и субъективный социальный статус: пример России // Экономическая социология. 2013. Т. 14. № 3. С. 27—63.

Zudina A. A. (2013) Informal employment and subjective social status: the case of Russia. *Economic Sociology.* Vol. 14. No. 3. P. 27—63. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2013-3-27-63>

Маслова Е. В. К вопросу о методике выявления слоя прекариев на основе анализа стандартной и нестандартной форм занятости // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 2 (21). С. 175—182.

Maslova E. V. (2017) To the question about the technique of revealing layer precariats Based on the analysis of standard and non-standard forms Of employment. *Bulletin of the Voronezh Institute of High Technologies.* No. 2 (21). P. 175—182. (In Russ.)

Панов А. М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки // Вопросы территориального развития. Вып. 3 (33). 2016. С. 1—11.

Panov A. M. (2016) Precarious employment: conceptualization of the term and assessment criteria. *Territorial Development Issues.* No. 3 (33). P. 1—11. (In Russ.)

Синявская О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / Научные проекты НИСП — IISP Working Papers. WP5/2005/01. М.: Поматур, 2005. 56 с.

Sinyavskaya O. V. (2005) Informal employment in modern Russia: measurement, scale, dynamics / IISP research projects — IISP Working Papers. WP5/2005/01. Moscow: Pomatur. 56 p. (In Russ.)

Татарова Г. Г. Основы типологического анализа в социологических исследованиях. М.: Издательский дом «Высшее Образование и Наука», 2004. 236 с.

Tatarova G. G. (2004) Fundamentals of typological analysis in sociological research. M.: Publishing house «Higher Education and Science». 236 p. (In Russ.)

Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников: концептуальное и эмпирическое обоснование // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 3—15.

Tatarova G. G., Bessokirnaya G. P. (2011) Typological analysis for the reconstruction of social types of workers (conceptual and empirical basis). *Sociological Studies*. No. 7. P. 3—15. (In Russ.)

Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994—2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99—110.

Shkaratan O. I., Karacharovskiy V. V., Gasyukova E. N. (2015). Precariat: theory and empirical analysis (polls in Russia, 1994—2013 data). *Sociological Studies*. No. 12. P. 99—110. (In Russ.)

Чуйкова Т. С., Сотникова Д. И. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 1. С. 6—19.
Chuykova T., Sotnikova D. (2016) Attitude to work under the conditions of insecure Employment. *Organizacjonnaâ psihologiâ (Organizational Psychology)*. Vol. 6. No. 1. P. 99—110. (In Russ.)

Brady D., Biegert Th. (2017) The rise of precarious employment in Germany: SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research. No. 936. 43 p. URL: https://econpapers.repec.org/paper/diwdiwsop/diw_5fsp936.htm (accessed: 10.06.2018).

Cranford C. J., Vosko L. F., Zukewich N. (2003) Precarious employment in the Canadian labour market: a statistical portrait. *Just Labour*. Vol. 3. P. 6—22.

It's More than Poverty: Employment Precarity and Household Well-being (2013) / Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO), McMaster University and United Way Toronto; ed. by S. McBeth. URL: https://labourstudies.mcmaster.ca/peps0/documents/2013_itsmorethanpoverty_report.pdf (accessed: 10.06.2018)

McKay S., Clark N., Paraskevopoulou A. (2011) Precarious Work in Europe: Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors / Working Lives Research Institute, London Metropolitan University. 167 p. URL: http://www.precarious-work.eu/sites/default/files/effat/files/publications/EFFAT_Study_on_Precarious_Work_EN.pdf (accessed: 10.06.2018).

Policies and regulations to combat precarious employment (2011) / International Labour Organization. 48 p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf (accessed: 10.06.2018).

Precarious Employment and Working Conditions in Europe (1998) Ed. by V. Letourneux. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 108 p. URL: <https://criticalpsygreece.files.wordpress.com/2008/04/letourneux-precarious-employment-and-working-conditions-in-europe.pdf> (accessed: 10.06.2018).

Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies (2016). Ed. by K. Gauffillet. European Union. 199 p. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (accessed: 10.06.2018).

Tangian A. (2007) Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. WSI — Diskussionspapier. No. 153. 78 p. URL: <http://hdl.handle.net/10419/21599> (accessed: 10.06.2018).

Vives A., González F., Moncada S., Llorens C., Benach J. (2015) Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*. No. 29 (5). P. 379—382. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.06.008>.