

DOI: 10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139  
УДК 331.5(045)  
JEL E2

# Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России

**В.Н. Бобков,**

Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН;  
Российский экономический университет  
им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>

## АННОТАЦИЯ

Неустойчивая занятость получает все более широкое распространение в мире и России. Она представляет собой разрушение традиционной стандартной модели занятости, трудовых и социальных прав работника на защищенную и устойчивую занятость. Это одна из проблемных областей современных общественных отношений, обостряющаяся вследствие индустриальной революции 4.0, глобализации всемирных связей во всех областях и их использования в интересах страновых и мирового капиталов.

В статье дана характеристика сущности неустойчивой занятости. Охарактеризованы результаты социологического исследования неустойчивой занятости в репрезентативной группе, позволяющие расширить социологический инструментарий ее изучения и применение социологических индикаторов для выявления группировок работников по отношению к неустойчивой занятости. Изучены параметры исследованной репрезентативной группы, уточнены индикаторы неустойчивости занятости и их количественные значения, идентифицирующие те или иные аспекты. Выявлены четыре профиля современной занятости в России, характеризующиеся нарастанием признаков неустойчивости занятости, и дана их сравнительная характеристика. Охарактеризованы различия социально-демографических, социально-трудовых и экономических характеристик работников, относящихся к различным профилям занятости. Обоснована необходимость трансформации трудового, гражданского и другого законодательства, которая позволяла бы более полно использовать преимущества стандартной и гибкой занятости для работников различных сегментов российского рынка труда и обеспечить соблюдение их трудовых и социальных прав.

**Ключевые слова:** неустойчивость занятости; рынок труда; уровень жизни; контрактные отношения; профили работников; гендерное неравенство; возрастное неравенство; образовательное неравенство

**Для цитирования:** Бобков В.Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России. *Мир новой экономики*. 2018;(3):128-139. DOI: 10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139



DOI: 10.26794/2220-6469-2018-12-3-X-X  
УДК 331.5(045)  
JEL E2

# Characteristics of Instability of Standard and Non-standard Employment in Contemporary Russia

V.N. Bobkov,

Institute of Socio-economic Problems of Population RAS;  
The Plekhanov Russian University of Economics,  
Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>

## ABSTRACT

Precarious employment is becoming more and more widespread in the world and in Russia. It is the destruction of the traditional standard model of employment, labour and social rights of workers to secure and sustainable employment. This is one of the problematic areas of modern social relations, exacerbated by the industrial revolution 4.0, globalization of global relations in all areas and their use in the interests of national and world capital. In the article, the author characterizes the essence of precarious employment and presents the results of a sociological study of precarious employment in a representative group. It allowed expanding the sociological tools of its study and the use of sociological indicators to identify groups of workers in relation to precarious employment. The author also studied the parameters of the specified representative group, clarified the indicators of precarious employment and their quantitative values that identify certain aspects. As a result, the author identified four profiles of contemporary employment in Russia, characterized by increasing signs of precarious employment and gave their comparative characteristics. Further, the author described the differences in socio-demographic, socio-labour and economic characteristics of workers belonging to different profiles of employment. On this basis, the author justified the need to transform labour, civil and other legislation, which would allow more fully using the advantages of standard and flexible employment for employees of various segments of the Russian labour market, ensuring, at the same time, compliance with their labour and social rights. **Keywords:** precarious employment; labour market; standard of living; contractual relationship; workers' profile; gender inequality; age inequality; educational inequality

**For citation:** Bobkov V.N. Characteristics of instability of standard and non-standard employment in contemporary Russia. *Mir novoi ekonomiki = Word of the new economy*. 2018;12(3):128-139. (In Russ.). DOI: 10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139

Анализируемая область общественных связей включает прежде всего трудовые отношения как в формальном, так и в теневом (неформальном) секторах страновых экономик. Автор определяет неустойчивую занятость (далее — НЗ) как *вынужденную занятость*, сопровождающуюся утратой работником стандартных трудовых отношений, основе их нестандартной занятостью в формальной или теневой экономике (неформальная занятость) либо временной незанятостью. Элементы неустойчивой занятости все больше проникают

и в сферу трудовых отношений, регулирующих стандартную занятость.

Нестандартная занятость становится вынужденной при отсутствии, недостатке или заполненности рабочих мест со стандартными контрактными соглашениями и достойными условиями труда.

При выявлении и характеристике НЗ важно анализировать неопределенность в планировании занятости, потерю смысла в труде и дефицит в признании такой занятости обществом. Целый ряд ученых справедливо обращают внимание на то, что если «...исключаются такие элементы прекаризации,

как нестабильная работа, потеря смысла в труде, дефицит признания, то есть условия, связанные с неопределенностью в планировании, проблемами в целеполагании и интеграции, то... понятие прекариата неправомерно упрощается» [1, с. 14–17; 2].

Это означает, что сквозь призму данных критериев надо рассматривать и внешне добровольную нестандартную занятость. Она часто также является прекаризованной при условии частой смены работы, ее нерегулярности по времени, а также размытости по смыслу и содержанию, несмотря на целый ряд временных выгод от такой занятости для некоторых категорий работников. Так, например, авторам приходилось сталкиваться с утверждениями ряда исследователей о том, что фриланс, распространенный среди молодежи, не синонимичен прекарности. Якобы если во фрилансе молодые люди за неделю зарабатывают столько, сколько иные за месяц в устойчивой сфере занятости, то прекарная занятость хороша и в ней нет ничего плохого. Изучение мотивов такой занятости показывает, что у очень многих молодых фрилансеров их краткосрочная работа, даже при хороших заработках, сопровождается большими перерывами в занятости, нестабильными рабочими местами и очень часто осуществляется без каких-либо трудовых и социальных гарантий. «Прекариат (фрилансеры), временщики — это люди, способные работать на сиюминутные цели и решать краткосрочные задачи, но они вряд ли будут эффективно трудиться... на долгосрочных проектах. Эта форма занятости чаще всего осуществляется людьми, оказавшимися в уязвимой и неустойчивой ситуации, решающими насущные вопросы... и не планирующими на годы вперед...» [3, с. 155–161]<sup>1</sup> свою карьеру, профессиональный рост и авторитет<sup>2</sup>.

Подчеркнем еще раз, что в развитом виде НЗ является альтернативой стандартной занятости (standart of employment), в основе которой лежат бессрочный трудовой контракт и высокая степень защищенности работника (достойная заработная плата, охрана труда, ежегодный оплачиваемый отпуск, обязательное социальное страхование и др.). При неустойчивой занятости трудовые и социальные права работников оказываются полностью или частично ущемленными.

<sup>1</sup> Этот вывод отнесен к научным работникам, но мы считаем, что он применим ко всем временным и ненадежным современным формам занятости.

<sup>2</sup> Здесь частично пересматривается и уточняется позиция автора, заявленная в отношении добровольной нестандартной занятости ранее, см. [1, с. 24–25].

При идентификации неустойчиво занятого населения автор основывается на модели ненадежности, сомнительности, опасности, неустойчивости трудовых отношений, сложившихся при гибких формах занятости в капиталистических обществах. Характеристика модели НЗ требует двух этапов ее исследования: во-первых, идентификацию ее критериев на теоретическом уровне; во-вторых, их верификацию с помощью эмпирических исследований.

С точки зрения теории и методологии изучения НЗ предполагает не только дедуктивный (от общего к частному, от теории к практике), но и индуктивный метод: анализ опыта, практики отклонения фактических социально-трудовых отношений от преобладающих, стандартных, обусловленных бессрочными трудовыми договорами на основе полной рабочей недели, с последующим их синтезом. Наиболее полное раскрытие этого феномена трансформации занятости требует привлечения самых разных областей знаний: экономических, социологических, психологических, юридических и др., выражающих объективные и субъективные характеристики неустойчивой занятости.

Неустойчивость занятости является социально-экономической характеристикой занятости, которая, в свою очередь, обусловлена ее организационно-техническим содержанием. При характеристике НЗ необходимо выявлять две ее стороны: *организационно-техническую и социально-экономическую* [1, с. 14–17]. С организационно-технической стороны этот тип занятости обусловлен изменениями технико-технологической основы и организации современного производства товаров, услуг и информации. В этом аспекте современная занятость безразлична к ее социально-экономическому содержанию и характеризуется как *нестандартная*, сопровождающаяся расширением гибкости рынков труда (labour market flexibility), способная адаптироваться к быстро меняющимся технико-технологическим и информационным нововведениям. Вследствие этого организация современной занятости претерпевает революционные изменения:

а) меняется ее структура, сокращаются рабочие места в традиционных секторах экономики. Одновременно создаются новые рабочие места в инновационных сферах деятельности: науке, культуре, образовании и др. Возрастает потребность в результатах деятельности по охране здоровья и социальному обслуживанию, особенно уходу за пожилыми людьми;

б) укорачиваются периоды между началом и окончанием трудовых и предпринимательских

отношений, режимы труда становятся все более гибкими;

в) рабочее место все более перемещается за пределы территорий, контролируемых работодателем;

г) сокращается сфера наемного труда, расширяются самозанятость и другие формы организации труда. Таким образом, организационно-техническая сторона новой модели занятости объективно обусловлена и характеризует трансформации ее сфер, продолжительности, условий и организации.

Вторая, социально-экономическая сторона современной занятости вытекает из *вынужденности* перехода значительного числа наемных работников, самозанятых и предпринимателей, к новой организационно-технической стороне трудовых и предпринимательских отношений. Это обусловлено их неготовностью к возрастающей конкуренции на рынках труда и предпринимательскими способностями, отставанием от постоянно меняющегося стандарта конкурентоспособности. Вынужденное подчинение значительной части работников новым организационно-техническим требованиям к занятости выражается для них в разрушении стандартных бессрочных трудовых договоров с полной рабочей неделей. Из этого вытекает возрастание рисков лишения работников целого ряда трудовых и социальных гарантий, обеспечиваемых при стандартной занятости. Тем более что индивидуализация труда, характерная для гибких форм занятости, приводит к ослаблению роли профсоюзов и коллективно-договорных отношений, являющихся одними из важных характеристик стандартной занятости.

С одной стороны, НЗ расширяет возможности работодателей в экономии затрат на рабочую силу и поощряет их заинтересованность в ее закреплении и расширении сфер применения. С другой стороны, нестабильная занятость не позволяет им в полной мере использовать трудовой и предпринимательский потенциал работников и приводит к росту транзакционных издержек на рынке труда. Таким образом, современный научно-технический прогресс может «работать» как в интересах, так и вопреки интересам капитала.

Современное капиталистическое государство несет огромные потери от роста нестабильности занятости и недоиспользования человеческого потенциала работников. Это выражается в неадекватной отдаче затрат на образование и воспитание детей и молодежи, в дополнительных затратах на здравоохранение, работу правоохранительных органов и других вынужденных расходах. Стремление

компенсировать эти расходы через рост налоговой и страховой нагрузки на бизнес, переложить на него часть затрат на образование современного работника усиливает заинтересованность бизнеса в расширении теневой экономики и неформальной занятости. В этом, как ни парадоксально, заинтересована и часть низкооплачиваемых работников. Выгоду от НЗ получают и коррумпированные чиновники, сросшиеся с теньвым бизнесом.

Результат распространения модели НЗ выражается в недоиспользовании возможностей экономического роста, в недополучении казной налогов и страховых платежей. Экономические и социальные интересы, с одной стороны, работника с НЗ, а с другой — бизнеса и современного капиталистического государства противоположны. У двух последних субъектов отношений занятости они также существенно различаются.

Неустойчивая занятость широко распространена в современном мире. Точно оценить ее масштабы сложно из-за многогранности форм НЗ и особенностей ее проявления в различных странах. Только неформальная занятость, составляющая лишь часть НЗ, по оценкам Международной организации труда (МОТ), характеризует состояние половины всей рабочей силы в мире и тесно связана с дефицитом достойного труда и качественных рабочих мест, с работающими бедными, низким уровнем производительности, дискриминацией и социальной изоляцией, нестабильным и уязвимым положением на рынке труда<sup>3</sup> [4–7].

Масштабы неустойчивости занятости являются более внушительными по сравнению с размерами неформальной занятости, поскольку ею охвачены и многие разновидности формальной занятости. Автором статьи дается несколько различающихся оценок масштабов неустойчивости занятости. Это обусловлено ограниченностью изученности этого явления, разными результатами его измерения монетарными и немонетарными индикаторами, различающимися объективными и субъективными оценками ее масштабов, что вполне естественно и свойственно количественным характеристикам других социально-экономических явлений.

Неустойчивая занятость может охватывать любые сферы деятельности. Однако более широко она

<sup>3</sup> Неформальная экономика и достойный труд: руководство о средствах политики — содействие переходу в формальную экономику. Международная организация труда, Департамент политики в области занятости. Geneva: MOT; 2013. С. IX.



проявляется там, где наблюдается низкая конкурентоспособность работников. Она больше свойственна профессиональной деятельности с рутинными видами труда. Менее ей подвержены творческие виды профессионального труда.

Обеспокоенность международного сообщества распространением НЗ проявляется в ее изучении с целью выработки индикаторов для характеристики сущности этого явления, измерения их значения и динамики; выявления и поддержки новых моделей трудовых и предпринимательских отношений, которые адекватны современным и будущим условиям труда и обеспечат социальную безопасность работника и его семьи (домохозяйства).

МОТ в результате интеграции международных исследований и верификации НЗ сформулировала достаточно широкую и достоверную теоретическую платформу ее критериев.

#### **А. По типу контрактных соглашений**

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

*II. Природа трудового взаимоотношения* [не прямые, а многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты].

#### **Б. Неустойчивые условия труда:**

- 1) низкая заработная плата;
- 2) слабая защищенность от прекращения трудовых отношений;
- 3) отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью;
- 4) отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf)).

Эта классификация широко используется международным сообществом исследователей и практиков с учетом национальных особенностей государств.

Условия перехода к современному рынку труда в России принципиально отличаются от других стран. Российский рынок труда формировался в результате разрушения СССР и продолжает испытывать на себе влияние остаточных последствий плановой экономики и сознания людей, которое было ею сформировано. Россия проходит формирование и развитие принципиально новой для нее модели занятости. Из-за этого российский рынок труда и сфера занятости имеют очень много особенностей, отличающих

их от механизмов функционирования рынков труда и занятости стран, которые, в отличие от современной России, развивали рыночные отношения при переходе от менее к более развитым социально-экономическим формациям (цивилизациям).

Неустойчивость занятости в той или иной степени представлена в различных типах контрактных соглашений в российской экономике. В формальной экономике целесообразно выделять три типа контрактных отношений и их реализации:

- 1) официальные прямые бессрочные контракты и срочные контракты продолжительностью от 1 года при полной реализации требований трудового и иного законодательства со стороны работодателей;
- 2) официальные прямые бессрочные трудовые контракты и срочные контракты продолжительностью от 1 года, сопровождающиеся несоблюдением работодателями этих контрактов;
- 3) официальные контракты, сопровождающие нестандартную, гибкую и нестабильную занятость работников: работа на условиях фиктивной самозанятости, по субподряду, по агентскому контракту и др. Исследования показывают, что по мере перехода от первого к третьему типу контрактных отношений наблюдается рост значений индикаторов неустойчивости занятости.

Принципиальное отличие от этих трех типов контрактных отношений имеют трудовые и предпринимательские отношения в теневой экономике, сопровождающиеся неформальной занятостью. Они характеризуются значительным ростом значений индикаторов неустойчивости занятости. Тем не менее значительная часть работников вынуждена смириться с этим, поскольку в формальной экономике, особенно в третьем типе контрактных отношений, они поставлены в сопоставимые, а зачастую и более худшие условия труда.

Из этого вытекает, что теневая экономика и неформальная занятость порождены нерешенными проблемами адаптации контрактных соглашений и условий труда в формальной экономике к расширению гибкости занятости и неприспособленностью трудового и иного законодательства к защите трудовых и социальных прав работников в нестандартных формах занятости и могут быть преодолены только при условии адекватного управления развитием трудовых и предпринимательских отношений в формальной экономике.

Распространение модели НЗ является одним из наиболее острых противоречий современного капитализма, ограничивает возможности повышения

макроэкономической эффективности и социальной справедливости, приводит к росту социальной напряженности и неустойчивости современных обществ.

Международная организация труда в преддверии своего 100-летия (2019 г.) в 2015 г. опубликовала доклад: «Будущее сферы труда». В Докладе МОТ поставлен вопрос о рисках замены «...прочных социальных сетей, ...вытекающих из стабильных трудовых отношений, на ...ситуации, в которых отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, неуверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта...». Эти процессы МОТ непосредственно связывает с такими характеристиками экономики и сферы труда, как «неформальная экономика», «нестандартные формы труда», распространение гибких, краткосрочных и переходных форм занятости, когда работники будут все более мобильными в пространственном и функциональном отношении<sup>4</sup>.

Новые модели социальной неопределенности и неустойчивости в жизни становятся в России, как и в различных европейских странах, социальной реальностью, ставя под угрозу привычные нормы, традиционный уклад, безопасное существование и перспективы, провоцируя огромный разрыв между возникающими и существующими понятиями, связанными с ними ожиданиями, подходами и реальной ситуацией, особенно в сфере занятости и безопасной жизнедеятельности [1, с. 28–29].

В настоящее время Россия вступает в новый этап развития гибкости занятости и ее неустойчивых форм, обогащенная мировым опытом решения соответствующих проблем, наработками в области российских особенностей неустойчивости занятости и в качестве активного геополитического субъекта международных отношений.

Это тот базис, который создает предпосылки сокращения масштабов неустойчивой занятости. С другой стороны, российский капитализм все еще имеет хищное и плутократическое лицо, не может (не хочет) избавиться от сырьевой зависимости экономики и отставания в развитии целого ряда инновационных отраслей. При сохранении этих условий повышение роли российского национального государства во влиянии на процессы неустойчивости занятости может привести к обострению имеющихся проблем российского общества.

<sup>4</sup> The future of work centenary initiative. Report of Director General. International Labour Conference 104th Session, 2015, p. 5–6.

## МЕТОДЫ И ДАННЫЕ

В качестве основного метода исследования был выбран массовый опрос в Интернете, созданный на специальной онлайн-платформе. Опрос был проведен 13–29 сентября 2016 г. по специально разработанной анкете. Генеральной совокупностью опроса было население России в возрасте от 15 до 72 лет. Выборка была квотирована по полу, возрасту, проживанию (по федеральным округам) и положению на рынке труда по квотам, пропорциональным генеральной совокупности по данным Росстата. По положению на рынке труда респонденты были распределены на три группы: 1) трудоустроен официально по найму (в том числе временно отсутствует на работе из-за болезни, отпуска) / работает официально на себя (55,7%); 2) работает по найму без оформления / на себя неофициально, без юридической регистрации (12,0%) и 3) не ищет работу [обучается на дневной форме, является пенсионером, ведет домашнее хозяйство и др. или отчаялся найти работу (28,3%)].

Был проанализирован общий массив **тех, кто трудоустроен** официально и неофициально по найму и не по найму (678 респондентов), составивших 67,7% от общего количества опрошенных.

В ходе опроса были исследованы параметры указанной группы, уточнены индикаторы неустойчивости занятости и их количественные значения, идентифицирующие те или иные аспекты неустойчивой занятости<sup>5</sup>.

- Защищенность трудовым договором (оценка работниками условий трудового договора и степени его соблюдения работодателем, оценка вероятности увольнения, наличие желания искать другую работу и причины такого желания).

- Оценка доступности работникам механизмов социальной защиты.

- Самооценка материальной обеспеченности.

- Условия труда (длительность рабочей недели, работа по графику неполного рабочего времени, наличие и длительность работы на дополнительном месте работы).

На втором этапе методом группировки исследуемая группа была разделена на пять профилей. В основу деления были положены типы контрастных отношений и их соблюдение (*табл. 1, 2*).

<sup>5</sup> Эти параметры были сформированы на основе анализа содержания понятия неустойчивой занятости, а также на базе уже проведенных автором статьи исследований [1, 8].

По типу контрактных соглашений были выделены 4 группы работников: 1) работники, удовлетворенные своей занятостью, трудящиеся по официальным прямым бессрочным контрактам, и работники, заключившие срочные контракты со стажем от 1 года (200 респондентов); 2) работники с бессрочными трудовыми контрактами и со срочными контрактами от 1 года, но неудовлетворенные условиями и соблюдением работодателями этих контрактов; 3) нестабильно занятые работники: работающие на условиях фиктивной самозанятости, по субподряду, по агентскому контракту и др., но имеющие официальные контракты; 4) работники, занятые в теневом секторе экономики.

Изначально первая группа работников (№ 1) формировалась из лиц со стандартной занятостью с высокой защищенностью трудовым договором прав и гарантий трудоустроенных и надлежащим соблюдением работодателем условий трудового договора (100% работников). Следующие группы (2–4) формировались по мере снижения степени этих характеристик занятости и роста несоблюдения трудовых прав или крайней уязвимости в трудовых отношениях и незначительных либо многочисленных нарушений условий трудового договора. В группах 2–3 эти характеристики составляли соответственно 80,2 и 74,7; 97,3 и 93,5; в группе № 4, включающей занятых в теневой экономике, негативные значения индикаторов изначально составляли 100%. Значения негативных индикаторов в группах 2–4 превышали их уровень в целом по всем занятым (41,0 и 38,0).

По этим характеристикам были сформированы следующие профили работников по типу контрактных отношений по мере возрастания неустойчивости занятости при переходе к профилю с большим номером<sup>6</sup>.

**Профиль № 1** (работники с наиболее широко представленными индикаторами стандартной занятости). Наемные работники, удовлетворенные своей занятостью, трудящиеся по официальным прямым бессрочным контрактам, и работники, заключившие срочные контракты со стажем от 1 года и более (200 респондентов)

**Профиль № 2.** Наемные работники, имеющие официальные контракты, но не удовлетворенные своей занятостью с точки зрения защиты трудовым договором их прав и/или с точки зрения соблюдения работодателем условий трудового договора (273 респондента).

**Профиль № 3.** Нестабильно занятые работники, имеющие официальные контракты (работающие на условиях фиктивной самозанятости, по субподряду, по агентскому контракту и др.) (192 респондента).

**Профиль № 4** (работники с наибольшими проявлениями неустойчивой занятости). Неформально занятые работники [работающие на условиях неофициального (теневое) трудового договора с работодателем или являющиеся не зарегистрированными индивидуальными предпринимателями] (102 респондента).

Для характеристики занятых с низким уровнем оплаты труда был сформирован отдельный, пятый профиль неустойчиво занятых работников.

Значения индикаторов, характеризующих прекаризацию занятости внутри каждого из сформированных профилей, были сопоставлены с их значениями, полученными по всему массиву занятых работников.

## ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Исследование выявило следующие существенные характеристики профилей работников, отличающиеся различными сочетаниями проявлений устойчивой и неустойчивой занятости.

**Профиль № 1.** В нем сгруппированы работники, находящиеся в условиях стандартной занятости. Их характеристики **существенно** отличались от других. Этим работников отличает значительное преобладание женщин (61%, в целом по работникам — 46%); концентрация возрастных групп старшего трудоспособного и пенсионного возрастов (74,5%, в целом по работникам — 24,3%); незначительное представительство молодежи (6,5%, в целом по работникам — 25,7%); значительная концентрация работников, имеющих высшее профессиональное образование (71,5%, в целом по работникам — 63,0%); охват стандартной рабочей неделей наибольшей доли работников (53,0%, в целом по работникам — 43,0%); наименее высокие уровни неполной и чрезмерной занятости (19 и 28%, в целом по работникам — 22,0 и 35,0%); более высокий уровень трудовых доходов (доля наименее оплачиваемых [ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМтр.)] составляла 4,6%, по всем работникам — 8,8%), хотя в целом распределение их по уровню трудовых доходов кардинально не отличалось от работников других профилей; наименьший удельный вес работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты, хотя и в условиях стандартной занятости элементы ее

<sup>6</sup> Возрастание неустойчивости занятости характеризуется количеством и размерами описывающих ее индикаторов.

Таблица 1 / Table 1

**Оценка трудоустроенными условий собственного трудового договора / Assessment by the newly employed the conditions of own employment contract (% от общего числа трудоустроенных по трудовому договору, за исключением тех, кто отказался ответить на этот вопрос; число респондентов, ответивших на данный вопрос (N), составило 562 чел.) / (% of the total number of new-employed under the employment contract, except for those who refused to answer this question; the number of respondents who answered this question (N) was 562 people)**

Оценка защищенности трудовым договором прав и гарантий трудоустроенных	В целом по трудоустроенным	Группа № 1*	Группа № 2	Группа № 3	Группа № 4**
Высоко	46,0	100,0	12,5	1,8	–
Недостаточно	34,0	0,0	65,9	76,9	–
Рассматриваю свое положение в трудовых отношениях как крайне уязвимое	7,0	0,0	14,3	20,7	–
Затрудняюсь ответить	13,0	0,0	7,3	0,6	–
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	–

\* Полная защищенность трудовых прав и гарантий была условием отбора работников в профиль № 1.

\*\* 102 респондента, только 3 ответили на этот вопрос.

Таблица 2 / Table 2

**Оценка трудоустроенными соблюдения работодателем условий трудового договора / Assessment by the newly employed of compliance by the employer with the terms of the employment contract (% от общего числа трудоустроенных по трудовому договору, за исключением тех, кто отказался ответить на этот вопрос, N = 562) / (% of the total number of new-employed under the employment contract, except for those who refused to answer this question; N = 562)**

Оценка соблюдения работодателями условий трудового договора	Как вы считаете, соблюдает ли ваш работодатель в вашем основном месте работы условия трудового договора:				
	соблюдает надлежащим образом	имеются незначительные нарушения	не соблюдает, присутствуют многочисленные нарушения	затрудняюсь ответить	Всего
В целом по трудоустроенным	60,0	34,0	4,0	2,0	100,0
Группа № 1*	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Группа № 2	23,1	66,7	7,7	2,5	100,0
Группа № 3	2,4	80,5	13,0	4,1	100,0
Группа № 4**	–	–	–	–	–

\* Соблюдение работодателем условий трудового договора было условием отбора работников в группу № 1.

\*\* Из 102 респондентов только 3 респондента ответили на этот вопрос.



неустойчивости тоже имелись; более благоприятные самооценки своего материального положения. Большинство работников этого профиля отнесли себя к 3-й и 4-й позициям шкалы самооценок (84,0%, в целом по работникам — 79,1%); наиболее низкая вероятность увольнения при занятости до одного года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3–5-я позиции) в период до года работы составили от 1 до 10%, в целом по работникам — от 5 до 15%; наиболее низкий удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу (35,5%, в целом по работникам — 56%).

**Профиль № 2.** Работников, входящих в этот профиль, отличало от работников, составлявших профиль № 1, нарастание неустойчивости занятости, обусловленное нарушениями работодателями условий трудовых договоров, их несоответствием реальным трудовым отношениям и обусловленной этим неудовлетворенностью работников своей занятостью (недостаточную защиту договором трудовых прав и надлежащее соблюдение тех прав, которые предусмотрены договором, отметили 65,9 и 23,1%, в целом по работникам эти индикаторы составляли 34 и 60%). Хотя в целом никаких принципиальных отличий от условий занятости работников в профиле № 1 здесь не наблюдалось. В этом профиле наблюдался рост представительства мужчин (48%, в целом по работникам — 46%), более высокая концентрация молодежи и лиц наиболее активного трудового возраста 30–50 лет (24,5 и 49,5%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 25,7 и 50,0%); снижение доли работников с высшим профессиональным образованием и рост доли работников со средним профессиональным образованием (65,2%, в целом по работникам — 63%); снижение доли работников, охваченных стандартной рабочей неделей (44,0%, в целом по работникам — 43,0%), рост гибкости занятости (уровни неполной и чрезмерной занятости составляли 16,3 и 38,8%, в целом по работникам — 22,0 и 35,0%); более высокое представительство работников, получающих низкие трудовые доходы (9,6% доля работников с доходами ниже ПМ тр., в целом по работникам — 8,8%). Наблюдался рост удельного веса работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты, хотя значения этих индикаторов находились на более низком уровне, чем в целом по работникам (неуплата налогов и страховых взносов — 5,1%, неоплаченные больничные листы — 6,6%, неоплаченные отпуска — 5,5%, в целом по работникам значения этих индикаторов составили 12,0,

15,0 и 15,6%); самооценки своего материального положения ухудшились (к 3-й и 4-й позициям шкалы самооценок себя относили 77,7%, в целом по работникам — 79,1%); наблюдался рост вероятности увольнения при занятости до 1 года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3–5-я позиции) в период до года работы составили от 8,4 до 14,7%, в целом по работникам — от 5 до 15%. Однако все эти, казалось бы, не очень значительные подвижки в сторону роста индикаторов неустойчивости занятости выражались в том, что удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу, значительно вырос (64,5%, в целом по работникам — 56,0%). По сравнению с работниками, составлявшими профиль № 1, он вырос почти в два раза.

**Профиль № 3.** Изменения в характере занятости работников, отнесенных к этому профилю, носят принципиальный характер. В отличие от работников, входящих в профили № 1–2, к профилю № 3 отнесены работники так называемых новых форм занятости. Это работники, имеющие официальные контракты, но занятые не на условиях бессрочных трудовых договоров (или срочных, но длительных контрактов), а нестабильно работающие в условиях дистанционной занятости, по субподряду, по агентскому контракту, фиктивной самозанятости, по гражданско-правовым договорам и в иных новых формах занятости.

Главными отличиями положения работников профиля № 3 от профилей № 1 и 2 являются не их гендерные, возрастные и образовательные характеристики, хотя они имеются и будут описаны ниже. Основные отличия состоят:

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

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

Профиль № 3 характеризуется следующими индикаторами занятости. Этим работников отличает преобладание мужчин (52%, в целом по работни-

кам — 46%); высокая концентрация молодежи и лиц наиболее активного трудового возраста 30–50 лет (27,1 и 49,5%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 25,7 и 50,0%); снижение доли работников с высшим профессиональным образованием и рост доли работников со средним профессиональным образованием (57,8%, в целом по работникам — 63%); более высокое представительство работников, получающих низкие трудовые доходы (доля работников с доходами ниже ПМтр. составляла 12,56%, в целом по работникам — 8,8%). Наблюдался рост удельного веса работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты (неуплата налогов и страховых сборов — 7,8%, неоплаченные больничные листы — 9,4%, неоплаченные отпуска — 8,3%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 12,0, 15,0 и 15,6%); самооценки своего материального положения ухудшились (к 3-й и 4-й позициям шкалы самооценок себя относили 75,5%, в целом по работникам — 79,1%); наблюдался рост вероятности увольнения при занятости до 1 года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3–5-я позиции) в период до года работы составляли от 9,4 до 19,8%, в целом по работникам — от 5 до 15%. Все эти подвижки в сторону роста индикаторов неустойчивости занятости выражались в том, что удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу, заметно вырос (73,4%, в целом по работникам — 56,0%). У работников профиля № 2 этот индикатор составлял 64,5%).

**Профиль № 4.** Работников, входящих в этот профиль, объединяет с работниками профиля № 3 в формальной экономике то, что обе эти группы заняты в нестандартных так называемых новых формах занятости. Отличие состоит в том, что работники, объединенные в профиль № 4, заняты в теневой экономике. Это изначально означает ущемление их основных трудовых и социальных прав и обрекает на прекаризованную занятость. В этой связи необходимо ответить на вопрос: почему, несмотря на многочисленные меры, принимаемые органами государственного и муниципального управления по выводу этой занятости из тени, она продолжает расти?

На наш взгляд, это обусловлено как раз развитием нестандартных форм занятости (а это объективный процесс), в которых государство не научилось обеспечивать трудовые и социальные права работников в формальной (легальной) экономике в так называемых новых гибких формах занятости. Выше это

было показано при характеристике экономического и социального положения работников, отнесенных к профилю № 3. В этих условиях занятость в теневой экономике является, хотя и вынужденной, но нередко — более привлекательной для работника и работодателя. Решения работника, судя по результатам опроса респондентов, могут быть мотивированы следующим.

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

Во-вторых, гибкость занятости у работников этого профиля проявлялась не только в значительном сокращении стандартной продолжительности рабочей недели (25,9%, в целом по работникам этот индикатор составил 43,0%), но и в высокой доле работников с сокращенной рабочей неделей (37,9%, в целом по занятым этот индикатор составил 22,0%, а у работников профиля № 3 — 18,2%). Последние больше вынуждены были перерабатывать (47,0%, а в профиле № 3 — 36,2%). Видимо, не случайно в составе работников этого профиля высокой была доля работников с общим и полным средним образованием (18,6%, в целом по работникам их удельный вес составил 7,5%, а в профиле № 3 — 4,7%). Таким образом, молодежная младшая возрастная группа работников нашла в теневой экономике нишу для своей занятости, поскольку гибкая неполная занятость позволяла им продолжать учебу и реализовывать иные жизненные планы. Не случайно удельный вес молодежи в этом профиле был наиболее высоким [28,4%, в целом по работникам этот индикатор составлял 25,7%, а в профиле № 3 — 27,1% (там тоже формы занятости были гибкими)].

В-третьих, вероятность увольнения работников в рассматриваемом профиле № 4 в течение первого года работы имела более низкие значения по сравнению с профилем № 3 (от 3,9 до 14,7%, в целом по работникам этот индикатор составлял от 5,0 до 15,0%, а у работников в профиле № 3 его значение было заметно выше — от 9,4 до 19,8%). Удельный вес работников профиля № 4, ищущих работу, составлял 65,4% и был меньше, чем у работников профиля № 3 (73,4%) и чем в целом по работникам (56,0%).

Общая характеристика положения работников в профиле № 4 такова. Наблюдались наиболее высокая доля представительства мужчин (53%, в целом по работникам — 46%), наиболее высокая концентрация молодежи (28,7%, в целом по работникам — 25,7%), наиболее высокая доля работников со средним (полным) общим образованием (18,6%, в целом по работникам — 6,8%), наиболее низкая доля работников с высшим профессиональным образованием (45,1%, в целом по работникам — 63%), высокая доля работников, получающих низкие трудовые доходы (22,4%, в целом по работникам — 8,8%). 43% работников, входящих в этот профиль, отказались раскрыть информацию о своих доходах от занятости.

### ВЫВОДЫ

1. Переход работников от устойчивой к неустойчивой занятости достаточно кардинально меняет современный российский рынок труда. Это наглядно видно из различий социально-демографических, социально-трудовых и экономических характеристик работников, относящихся к профилям № 2–4, и работников, составляющих профиль № 1, находящихся в стандартной занятости, также имеющей элементы неустойчивости. Выявленные признаки неустойчивой занятости, их особенности в каждом из сформированных профилей работников, различия в их демографических, возрастных, образовательных и экономических характеристиках требуют осмысления и принятия решений по ограничению неустойчивой занятости.

2. В отношении характеристик работников, составляющих профиль № 1, необходимо найти способы облегчения барьеров входа в него мужчин, молодежи, лиц наиболее активного трудового возраста (30–50 лет) для того, чтобы сегмент стандартной занятости демонстрировал свои несомненные преимущества в условиях гендерного равенства занятости, а также для работников всех возрастов. Предстоит также ответить на вопрос: является его суженное воспроизводство результатом недостатков в управлении занятостью или объективной тенденцией, обусловленной развитием гибких форм занятости?

3. В отношении характеристик работников, составляющих профиль № 2, необходимо ответить на целый ряд вопросов: является ли рост индикаторов неустойчивости занятости у работников, составляющих этот профиль, результатом халатности работодателей и недостаточного контроля их деятельности органами управления занятостью и другими контрольными государственными и муниципальными органами? Или же платой за расширение в этом профиле представительства молодежи и лиц в наиболее активном трудовом возрасте является сокращение удельного веса работающих в условиях стандартной рабочей недели, рост гибкости занятости, рост у работодателей необходимости и возможностей ослабления требований к трудовому договору и вытекающих из этого роста текучести кадров и индикаторов неустойчивости занятости? Видимо, есть и то и другое. От ответов на эти и другие вопросы зависят возможные трансформации трудового законодательства и будущий образ профиля № 2.

4. Необходимо подчеркнуть, что российское трудовое законодательство в настоящее время не настроено на эффективное регулирование контрактных соглашений и условий занятости у работников, отнесенных к профилю № 3, вследствие чего у этих работников более, чем у других в формальном секторе экономики, выражено ущемление их трудовых и социальных прав и неустойчивость занятости. Актуальной задачей является трансформация трудового, гражданского и другого законодательства, которая позволяла бы в условиях нестандартной и гибкой занятости, характерной для занятости работников этого профиля, обеспечить соблюдение их трудовых и социальных прав.

5. Полагаем, что вывод из тени работников и работодателей, составляющих профиль № 4, возможен. Для этого государству необходимо решить проблемы защиты трудовых и социальных прав работников в нестандартной занятости в формальной экономике и особенно относящейся к работникам с нестандартной занятостью в профиле № 3. В противном случае, наоборот, масштабы неформальной занятости будут расширяться.

### БЛАГОДАРНОСТЬ

Исследование проведено при поддержке гранта Российского научного фонда № 16–18–10140.

### ACKNOWLEDGEMENTS

The study was supported by a grant from the Russian Science Foundation No. 16–18–10140.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда. Монография. Гл. научный ред., д.э.н., проф. В.Н. Бобков. М.: РеалПринт; 2017. 560 с.
2. Sennett Richard: *The Culture of the New Capitalism*. Yale University Press, New Haven & London; 2007. 224 p.
3. Кулешова А.В. Парадоксы современной публикационной активности. Сборник трудов 5-й Международной научно-практической конференции «Научное издание международного уровня — 2016: решение проблем издательской этики, рецензирования и подготовки публикаций» Москва, 17–20 мая 2016 г. Екатеринбург: Издательство: Уральский государственный университет им. А.М. Горького; 2016.
4. Бизюков П., Ляпин А., Шершукова Л., Нойнхеффер Г. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников. Цикл брошюр по проекту «Экономическая экспертиза для работников». М.: ЦСТП; 2007.
5. Бобков В.Н., Черных Е.А. Алиев У.Т., Курильченко Е.Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально трудовых отношений. *Уровень жизни населения регионов России*. 2011;(5):13–25.
6. Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann P. & Kalaycioglu S., eds. Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen; 2011.
7. Sennett R. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W.W. Norton & Company, New York; 1998.
8. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования. *Экономика региона*. 2018;2(14):366–379.

## REFERENCES

1. Instability of employment: International and Russian contexts of the future of the sphere of labour: Monograph. Bobkov V.N. Moscow: RailPrint; 2017. 560 p.
2. Sennett Richard: *The Culture of the New Capitalism*. Yale University Press, New Haven & London; 2007. 224 p.
3. Kuleshova A.V. Paradoxes of modern publication activity. Proceedings of the 5th International scientific-practical conference “Scientific publication of the international level-2016: solving problems of publishing ethics, reviewing and preparation of publications”. Moscow, May 17–20, 2016. Yekaterinburg: Ural State University, 2016.
4. Bizyukov P., Lyapin A., Shershukova L., Noinkheffer G. Precarious employment and its consequences for workers. A series of brochures on the project “Economic expertise for employees”. Moscow, CSLR; 2007.
5. Bobkov V.N., Chernykh E. A. Aliev U. T., Kuril'chenko E. N. Precarious employment: Negative aspects of contemporary social labour relations. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*. 2011;(5):13–25.
6. Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann P. & Kalaycioglu S., eds. Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen; 2011.
7. Sennett R. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W.W. Norton & Company. New York; 1998.
8. Bobkov V.N., Kvachev V.G., Novikova I.V. Precarious employment in the regions of the Russian Federation: results of sociological research. *Ekonomika regiona*. 2018;2(14):366–379.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Бобков Вячеслав Николаевич** — доктор экономических наук, профессор, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН; главный научный сотрудник, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова  
bobkovvn@mail.ru

## ABOUT THE AUTHOR

**Vyacheslav N. Bobkov** — Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Laboratory of problems of level and quality of life, Institute of social and economic problems of the population of RAS; chief researcher; the Plekhanov Russian Economic University, Moscow, Russia  
bobkovvn@mail.ru