

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2220-6469-2023-17-3-109-124
УДК 331.5(045)
JEL J21

Устойчивая и неустойчивая занятость в Российской Федерации

В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, Г.Л. Подвойский

Институт экономики Российской академии наук, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Целью исследования стало рассмотрение характеристик устойчивой и неустойчивой занятости в российской экономике сквозь призму расширенной и традиционной концепций рабочей силы и определение их масштабов в целом по Российской Федерации и в отдельных сферах труда на основе обоснованных и верифицированных авторами объективных индикаторов. Методология проведения исследования основана на качественном и количественном анализе и синтезе характеристик устойчивой и неустойчивой занятости, включающем рассмотрение расширенной и традиционной концепций рабочей силы, классификацию современной занятости, а также верификацию ее показателей (индикаторов) и их вариативного применения. Область применения результатов исследования включает в себя выработку консенсусных методологических подходов к изучению устойчивой и неустойчивой занятости, а также их регулирование государственными органами управления. Авторами сделан вывод о том, что в Российской Федерации неустойчивая занятость получила широкое распространение, что снижает качество занятости и требует законодательного и практического ограничения.

Ключевые слова: устойчивая занятость; неустойчивая занятость; расширенная концепция рабочей силы; традиционная концепция рабочей силы; способы классификации занятости; объективные индикаторы неустойчивой занятости; субъективные индикаторы неустойчивой занятости; концентрация индикаторов неустойчивой занятости; масштабы устойчивой и неустойчивой занятости

Для цитирования: Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Подвойский Г.Л. Устойчивая и неустойчивая занятость в Российской Федерации. *Мир новой экономики*. 2023;17(3):109-124. DOI: 10.26794/2220-6469-2023-17-3-109-124

ORIGINAL PAPER

Sustainable and Precarious Employment in the Russian Federation

V.N. Bobkov, E.V. Odintsova, G.L. Podvoisky

Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the present study is the relationship between sustainable and precarious employment and their scale in the Russian economy. The topic of the article is "Sustainable and precarious employment in the Russian Federation". The aim of the study is to consider the characteristics of sustainable and precarious employment through the prism of the extended and traditional concepts of the labour force and to determine their scale in the whole of the Russian Federation and in individual sectors of employment on the basis of objective indicators of precarious employment substantiated and verified by the authors. The research methodology is based on a qualitative and quantitative analysis and synthesis of the characteristics of sustainable and precarious employment, including consideration of the extended and traditional concepts of the labour force, the classification of modern employment, as well as the verification of its indicators and their variable application. The scope of the research results is to develop consensus methodological approaches to the study of sustainable and precarious employment, as well as their regulation by government authorities. The authors concluded that precarious employment in the Russian Federation is widespread, which reduces the quality of employment and requires legislative and practical restrictions.

Keywords: sustainable employment; precarious employment; extended labour force concept; traditional labour force concept; ways of classifying employment; objective indicators of precarious employment; subjective indicators of precarious employment; concentration of precarious employment indicators; scale of sustainable and precarious employment

For citation: Bobkov V.N., Odintsova E.V., Podvoisky G.L. Sustainable and precarious employment in the Russian Federation. *The World of the New Economy*. 2023;17(3):109-124. DOI: 10.26794/2220-6469-2023-17-3-109-124

© Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Подвойский Г.Л., 2023

ВВЕДЕНИЕ

Проблематика занятости всегда была одной из центральных тем исследований экономистов, социологов, юристов и представителей других наук, поскольку является ключевой для характеристики социально-экономических и других отношений, характеризующих социально-трудовую сферу. С развитием нестандартной занятости интерес к исследованию данной сферы значительно вырос вследствие необходимости выявления особенностей и сопоставления ее организационно-технических и социально-экономических характеристик со стандартной занятостью. Установлено, что социально-экономические особенности нестандартной занятости идентифицируют ее значительную часть как неустойчивую (прекарную) занятость. Авторы данной публикации одними из первых в Российской Федерации обратили внимание на эту проблематику и представили научной общественности обзор ее разработанности в зарубежных и отечественных исследованиях, а также выявили особенности ее проявления в капиталистической России [1–5].

В период с 2018 г. интерес к изучению неустойчивой занятости в Российской Федерации значительно вырос. Опубликованы фундаментальные монографии [6–11] и целый ряд актуальных статей в периодических изданиях [12–15] и др. С расширением исследований неустойчивой занятости в целом ряде российских и зарубежных публикаций появились различные оценки ее масштабов¹ [16–22]. Это актуализировало необходимость выработки консенсусных подходов к оцениванию вовлеченности работников в неустойчивую занятость и послужило стимулом для проведения данного исследования.

Цель исследования: рассмотрение характеристик устойчивой и неустойчивой занятости сквозь призму расширенной и традиционной концепций рабочей силы и определение их масштабов в целом по Российской Федерации и в отдельных секторах занятости на основе обоснованных авторами объективных индикаторов неустойчивой занятости [23].

Объект исследования: рабочая сила Российской Федерации, включая ее потенциальный контингент. **Предмет исследования:** отношения устойчивой и неустойчивой занятости и их масштабы в российской экономике. **Гипотеза исследования:** объективные

характеристики устойчивой и неустойчивой занятости и их масштабы зависят от «рамки» концепции рабочей силы, способов классификации (структуризации) занятости, а также от характеризующих ее показателей (индикаторов и индексов).

К ТЕОРИИ И МЕТОДОЛОГИИ ПРОБЛЕМЫ

К устойчивой занятости (УЗ) мы относим работу, основанную на бессрочном трудовом договоре, в режиме стандартного рабочего времени (полный рабочий день, нормальная продолжительность рабочей недели), при обеспечении трудовых и социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (защита от увольнений, стабильный заработок и др.) [24].

В отличие от устойчивой неустойчивая занятость (НЗ) представляет собой вынужденные для работника производственные отношения, которые сопровождаются частичной или полной утратой трудовых и социальных гарантий, обеспечиваемых устойчивой занятостью. Это явление широко распространено в современном мире. Теоретическая рамка определения и измерения неустойчивой занятости задана Международной организацией труда (МОТ) (табл. 1).

На практике теоретическую модель НЗ, определенную МОТ, адаптируют к специфике конкретной страны. Рост масштабов НЗ свидетельствует о снижении качества занятости.

УЗ и НЗ не следует отождествлять, соответственно, со стандартной и нестандартной занятостью [25]. В современных условиях наблюдается коррозия классической модели стандартной занятости, которая по определению изначально являлась устойчивой. Часть ее, по мере расширения НЗ, вобрала в себя элементы неустойчивых трудовых отношений [26].

Характеристики УЗ и НЗ зависят от того, в рамках какой концепции рабочей силы рассматривается занятость, от способов ее классификации (структуризации), а также от показателей (индикаторов, индексов). В общем виде трехмерное изображение пространства характеристик занятости представлено на рис. 1. Из него следует, что занятость в каждой ее точке может быть идентифицирована по принадлежности к той или иной компоненте из концепции рабочей силы, по разновидности ее классификации и определенным показателям (индикаторам, индексам), имеющим количественную определенность.

Различают расширенную и традиционную концепции рабочей силы. Расширенная концепция рабочей силы включает три компоненты: занятых (I), безработных (II) и потенциальную рабочую силу (III).

¹ The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities — and what to do about it. PEPSO. 2015. URL: <https://pepso.ca/documents/precarity-penalty.pdf> (дата обращения: 11.08.2023).

Таблица 1 / Table 1

Теоретическая рамка определения неустойчивой занятости по МОТ / The theoretical framework for the definition of precarious employment according to the ILO

Неустойчивая занятость		
I. Контрактные соглашения	II. Неустойчивые условия труда	
1.1. Ограниченный срок действия контракта (срочный, краткосрочный, временный, сезонный, поденный и случайный труд)	2.1. Низкая заработная плата	2.2. Слабая защита от увольнения с работы
1.2. Характер трудовых отношений (трехсторонние и замаскированные трудовые отношения, фиктивная samozанятость, субподрядные и агентские контракты)	2.3. Отсутствие доступа к социальной защите и льготам, обычно связанным со стандартной занятостью, полный рабочий день	2.4. Отсутствие или ограниченный доступ работников к осуществлению своих прав на рабочем месте

Источник / Source: составлено авторами на основе: URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf / compiled by the authors based on: URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf

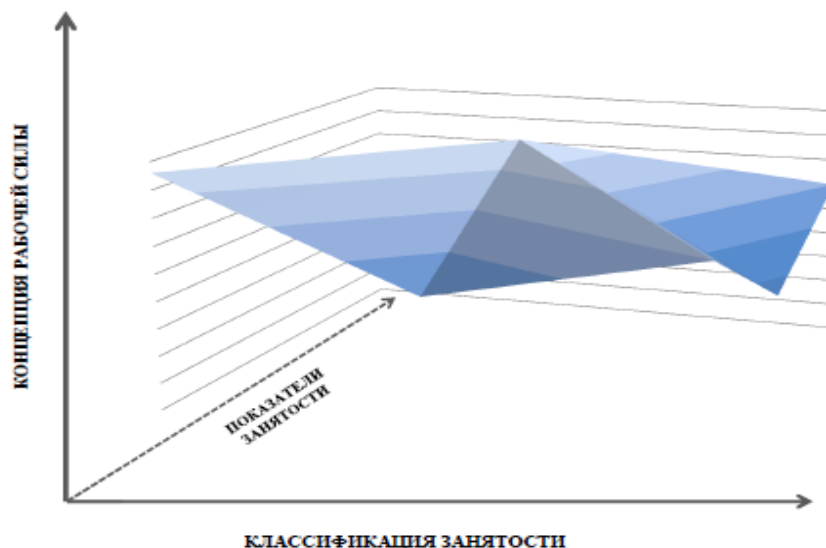


Рис. 1 / Fig. 1. Пространство характеристик занятости / The space of employment characteristics

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

Компонента I — *занятые*, осуществляют процесс труда: IA — в организациях (юридических лицах) и IB — в неформальном секторе (в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица)². Компонента IA — это работа по найму, которая является основной. Работники должны быть оформлены официально (по трудовому соглашению). На практике часть занятости в организациях не оформляется, а работники осуществляют теньевую занятость. Компонента IB — это работа в неформальном секторе

² Неформальный сектор занятости и неформальная занятость не являются идентичными понятиями. Последняя, на наш взгляд, представляет собой теньевую занятость в формальном (организации) и неформальном (физические лица) секторах экономики, среди безработных и потенциальной рабочей силы.

занятости, который характеризует основную занятость физических лиц. На практике часть samozанятых и индивидуальных предпринимателей не проходит процедуру регистрации в налоговом органе. В этом случае они осуществляют теньевую занятость.

Компонента II — *безработные*. Они являются временно незанятыми и определяются по методологии МОТ. Безработные делятся на две группы: IIa — ищущих работу самостоятельно; IIb — зарегистрированных в центрах занятости, которые помогают в трудоустройстве.

Компонента III — *потенциальная рабочая сила* — состоит из лиц трудоспособного возраста, которые либо предпринимали действия в поисках работы, но не были готовы приступить к ней в настоящий момент, однако будут готовы к этому в течение короткого

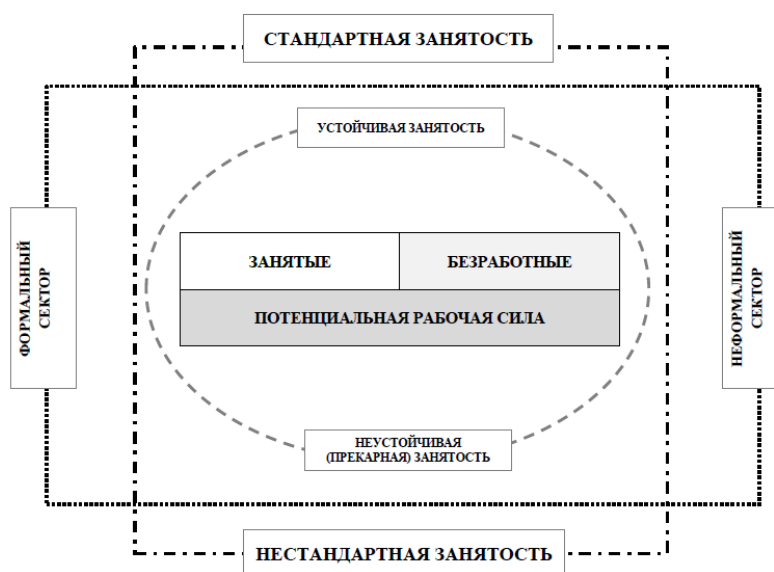


Рис. 2 / Fig. 2. Расширенная концепция рабочей силы и классификация занятости /
Extended concept of labor force and classification of employment

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

последующего периода, установленного с учетом национальных обстоятельств (т.е. соискатели, не готовые приступить к работе); либо не предпринимали действий в поисках работы, однако хотели трудиться и были готовы приступить к работе в настоящий момент (т.е. не находящиеся в поисках работы лица, потенциально готовые приступить к работе). К компоненте III также относятся лица трудоспособного возраста, которые не выразили желание работать и при этом не являются обучающимися дневной формы, пенсионерами и не ведут домашнее хозяйство [27]. В отличие от расширенной, традиционная концепция не включает потенциальную рабочую силу.

Для целей нашего исследования применяется классификация занятости, представленная на рис. 2. В ней современная занятость рассматривается в совокупности трех ее парадигмальных парных характеристик, а именно: Стандартная — Нестандартная (нетипичная) занятость; Формальный сектор — Неформальный сектор занятости; устойчивая — Неустойчивая (прекарная) занятость. Их совокупное рассмотрение впервые было применено нами в исследовании [28] и позволяет описать качественные и количественные характеристики устойчивой и неустойчивой занятости.

Рассмотрим последовательно качественные и количественные характеристики УЗ и НЗ сначала в рамках традиционной, а затем — в рамках расширенной концепции рабочей силы. Нам важно определить их индикаторы и оценить масштабы УЗ и НЗ как в целом по стране, но и по ее отдельным секторам.

Идентификация устойчивой и неустойчивой стандартной и нестандартной занятости в формальном и неформальном ее секторах в схематичном виде представлена на рис. 3.

Рассмотрение их по отдельности или совместно (объектами являются квадранты³ внутри окружности) приводит к разным результатам, существенно отличающимся качественными и количественными характеристиками занятости. При таком методологическом приеме УЗ и НЗ имеют четкие объекты и идентифицированные с ними результаты их изучения.

Компонента I (занятые), представленная на рис. 3, включает занятость в формальном (IA — левая область круга) и неформальном (IB — правая область круга) секторах. Часть занятости является стандартной, а часть — нестандартной. Внутри выделенной красным цветом штрихпунктирной линии расположены неустойчивые части занятости, которые включают: 1) часть занятости в формальном секторе — официальная и скрытая занятость в организациях (IAa); 2) часть занятости в неформальном секторе, включающая официальную и скрытую занятость (IBb). Каждая из этих частей будет характеризоваться своими качественными и количественными характеристиками занятости, которые обусловлены ее спецификой (признаками и др.) и масштабами официальной НЗ и скрытой (неоформленной) занятости.

³ Квадрант — четвертая часть площади круга.

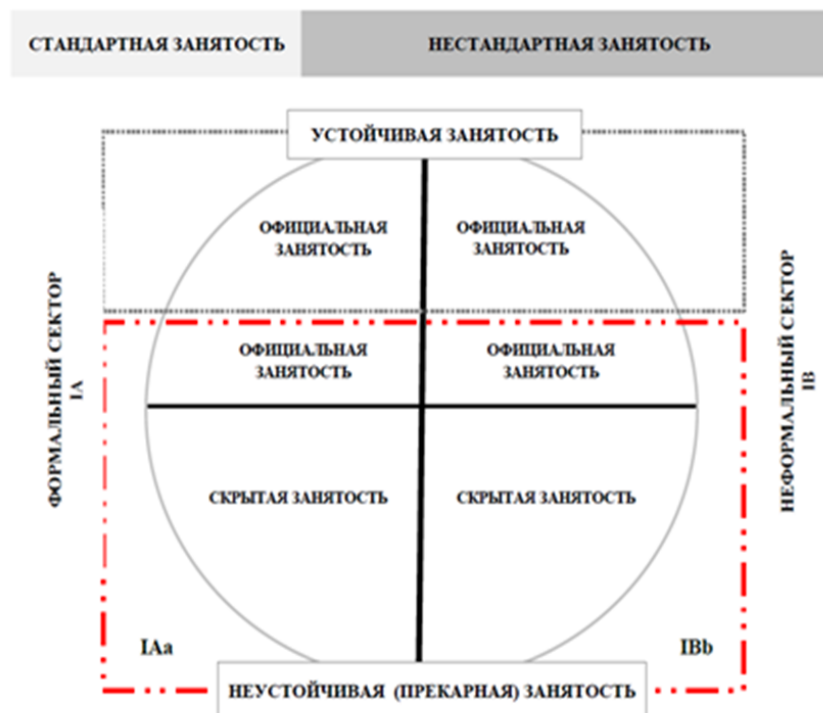


Рис. 3 / Fig. 3. Устойчивая и неустойчивая стандартная и нестандартная занятость в формальном и неформальном секторах / Stable and precarious standard and non-standard employment in the formal and informal sectors

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

В традиционную концепцию рабочей силы входит компонента II (безработица), которая полностью представляет собой наиболее острую форму НЗ, определяемую временной незанятостью и, соответственно, отсутствием дохода [29]. При ее учете масштабы НЗ в рамках традиционной концепции рабочей силы включают НЗ в компоненте I, представляющую часть формального и неформального секторов занятости и всю занятость в компоненте II.

Для оценивания НЗ в рамках расширенной концепции рабочей силы к ее характеристикам и масштабам в компонентах I и II необходимо добавить характеристики и масштабы теневой занятости в компоненте III.

Для качественной и количественной характеристики лиц, имеющих НЗ, необходимо определить ее индикаторы. Их выявление, так же, как характеристика компонент рабочей силы и классификация занятости, является составной частью теоретико-методологического инструментария исследования. Такая работа была проведена авторами ранее [30]. Всего было выявлено 16 индикаторов, из них 13 объективных и 3 субъективных⁴. Среди объективных индикаторов

НЗ 5 определены ключевыми, а 8 — неключевыми индикаторами.

Ключевыми индикаторами НЗ являются: (1) Занятость по найму на основе устной договоренности без оформления документов; (2) Уровень доходов от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств (менее 3,9 прожиточных минимума трудоспособного населения); (3) Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя; (4) Отсутствие оплачиваемого отпуска и (5) Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы.

Неключевыми объективными и субъективными индикаторами НЗ являются: (6) Занятость по найму на основе договора гражданско-правового характера;

стики, а также база Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Исходный перечень индикаторов верифицировался на основе: 1) проверки на мультиколлинеарность (независимость); 2) экспертных оценок (были получены в ходе специально организованного опроса экспертов). Для определения ключевых и неключевых показателей применялось ранжирование выявленных показателей с использованием экспертных оценок. Субъективные индикаторы эксперты не отнесли к ключевым. В дальнейшем они не использовались для оценивания масштабов НЗ.

⁴ Для выявления индикаторов использовались критерии МОТ и все доступные данные российской государственной стати-

(7) Занятость по найму на основе трудового договора (служебного контракта) на определенный срок (1 год и менее); (8) Занятость не по найму без регистрации или оформления документов; (9) Занятость не по найму в неформальном секторе; (10) Самозанятость; (11) Задолженность по заработной плате; (12) Неофициальный (частично или полностью) доход от занятости; (13) Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов (по основному месту работы); (14) Наличие неудовлетворенности оплатой труда; (15) Наличие неудовлетворенности условиями труда; (16) Наличие у работников обеспокоенности потерей работы. В дальнейшем при измерении масштабов НЗ авторы руководствуются характеризующими ее объективными индикаторами № (1)–(13).

Обоснованные выше компоненты рабочей силы, способ классификации занятости и индикаторы НЗ позволяют провести измерение масштабов УЗ и НЗ по отдельным компонентам рабочей силы и в целом.

МЕТОДЫ И ДАННЫЕ

Теоретико-методологические (качественные) подходы к изучению объекта и предмета исследования базируются на взаимосвязи дедуктивного и индуктивного обоснования классификации современной занятости; на анализе и синтезе компонентов расширенной и традиционной концепций рабочей силы и моделировании структуры современной занятости; стандартизации устойчивой и неустойчивой занятости с учетом концентрации их верифицированных объективных индикаторов; на анализе условий занятости рабочей силы в целом в Российской Федерации в ее секторах; статистическом и социологическом подходах к изучению устойчивой и неустойчивой занятости; сопоставлении их российских и зарубежных характеристик.

Для количественного оценивания современной занятости, дополняющего ее качественные характеристики, используются показатели Росстата, включающие данные Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ) и Обследования рабочей силы (ОРС). Наряду с этим к анализу привлечены данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ)⁵.

⁵ 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 Ин-

Проведены оригинальные авторские расчеты устойчивой и неустойчивой занятости и осуществлено их сравнение с результатами, опубликованными в актуальных российских и зарубежных монографиях и в периодических изданиях.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗМЕРЕНИЯ МАСШТАБОВ УСТОЙЧИВОЙ И НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ (ОБЪЕКТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ)

1. Масштабы устойчивой и неустойчивой занятости в формальном секторе (организации).

Этот сектор занятости является основным по масштабам занятости и по его роли в результатах социально-экономического развития страны. Данные РМЭЗ позволяют достаточно полно охарактеризовать занятость в секторе организаций. Выявлено, что в 2021 г.⁶ среди наемных работников организаций преобладали неустойчиво занятые — они составляли 87,2%, в том числе умеренная концентрация индикаторов (один-два ключевых индикатора НЗ) наблюдалась у 45,4% работников, высокая концентрация (один-два ключевых и один-три неключевых) — у 33,8% работников, а самое уязвимое положение с наиболее высокой концентрацией индикаторов (три-пять ключевых, которые могут сопровождаться одним-тремя неключевыми) имели 8% работников. Переходная группа (один-три неключевых индикатора НЗ) насчитывала 5,3%, а устойчиво занятыми являлись только 7,5% работников организаций. Ретроспективное сравнение динамики НЗ за более чем десятилетний период (2008–2021 гг.) по «реперным точкам» (2008, 2014, 2020 и 2021 гг.) показало, что «композиционно» ситуация с качеством занятости в секторе организаций принципиально не изменилась⁷. Доля УЗ в рассматриваемый период являлась низкой, сохраняясь на уровне менее 10%, а НЗ с разной концентрацией были охвачены более 80% работников [31].

В соотношении с общей численностью рабочей силы и лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в состав рабочей силы, неустойчиво занятые работники организаций в 2021 г. суммарно составляли 55,9%, в том числе 29,1% имели умеренную, 21,7% —

ститута социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. URL: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>.

⁶ Оценка на основе данных 30 волны РМЭЗ.

⁷ Оценка на основе данных 17, 23, 29 и 30 волн РМЭЗ.

высокую, 5,1% — наиболее высокую концентрацию признаков НЗ⁸.

2. Масштабы устойчивой и неустойчивой занятости в неформальном секторе (физические лица). Этот сектор динамично развивается и играет все более важную роль в занятости и социально-экономическом развитии страны. Однако его статистическое сопровождение является недостаточным. Базы данных Росстата (КОУЖ) и РМЭЗ позволяют провести измерение НЗ только по отдельным из применяемых авторами индикаторов НЗ.

База данных КОУЖ позволяет проанализировать следующие виды контрактных соглашений: (1) Занятость по найму на основе устной договоренности без оформления документов; (6) Занятость по найму на основе договора гражданско-правового характера; (7) Занятость по найму на основе трудового договора (служебного контракта) на определенный срок. Оценивание по этим индикаторам выявило в неформальном секторе 61% устойчиво и 39% неустойчиво занятых наемных работников, из которых 26% трудятся на основе устной договоренности (теневая занятость) (2022 г.).⁹ В свою очередь, наемные работники составляли примерно 61,6% от общего числа зафиксированных работников неформального сектора, а 38,4% являлись зарегистрированными независимыми работниками (работодателями и самозанятыми, не использующими наемный труд)¹⁰. База данных КОУЖ не позволяет установить теневых независимых работников, которые имеют НЗ, и проанализировать неустойчивые условия труда в неформальном секторе занятости. Частично восполнить этот пробел можно с помощью базы данных РМЭЗ.

РМЭЗ позволяет проанализировать следующие из применяемых авторами индикаторов неустойчивых условий труда в неформальном секторе занятости: (2) Уровень доходов от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств (менее 3,9 прожиточных минимума трудоспособного населения); (12) Неофициальный (частично или полностью) доход от занятости; (13) Отклоняющееся от стандартного рабочее время:

продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов (по основному месту работы). Оценивание по этим индикаторам выявило 94,2% неустойчиво занятых по рассматриваемым индикаторам неустойчивых условий труда, в том числе по наличию одного индикатора — 30,9%, по двум — 43,8, а по трем — 19,5% занятых в неформальном секторе (2021 г.)¹¹. В то же время сведений в базе данных РМЭЗ недостаточно для анализа неустойчивых контрактных соглашений в неформальном секторе занятости, что не позволяет использовать этот ее критериальный признак и дополнить результаты, полученные по условиям труда. Частично восполнить этот пробел возможно с помощью базы данных КОУЖ.

Таким образом, обе рассмотренные базы данных взаимодополняют характеристики устойчивой и неустойчивой занятости в неформальном секторе, но не могут дать их полное описание. Обращает на себя внимание тот факт, что, по данным РМЭЗ, почти для всех работников неформального сектора характерны неустойчивые условия труда. База КОУЖ демонстрирует в неформальном секторе значительную часть неустойчиво занятых по контрактным соглашениям. Оба результата, при ограниченных возможностях имеющихся баз данных для полного описания НЗ, позволяют, на наш взгляд, предположить, что не будет большой погрешностью отнести всю занятость работников в неформальном секторе к НЗ.

Масштабы занятости в неформальном секторе составляли 15,2% (2021 г.) от общей численности рабочей силы и лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в состав рабочей силы¹².

3. Масштабы неустойчивой занятости среди безработных. У всех безработных, определенных по методологии МОТ, занятость является неустойчивой, поскольку в период поиска работы они не имеют контрактных соглашений и трудового дохода. Безработные в 2021 г. составляли 4,0% от общей численности рабочей силы и лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в состав рабочей силы¹³.

4. Потенциально неустойчивая (теневая) занятость лиц трудоспособного возраста, не входящих в состав рабочей силы. В 2021 г. данная категория НЗ составляла 3,3% от общей численности рабочей

⁸ Оценка на основе данных 30 волны РМЭЗ и Росстата (Итоги выборочного обследования рабочей силы — 2021 г. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>)

⁹ Оценка на основе данных Росстата: Комплексное наблюдение условий жизни населения 2022. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html

¹⁰ Оценка на основе данных Росстата: Обследование рабочей силы 2022. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>.

¹¹ Оценка на основе данных 30 волны РМЭЗ.

¹² Оценка на основе данных Росстата: Итоги выборочного обследования рабочей силы — 2021 год. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

¹³ Оценка на основе данных Росстата: Итоги выборочного обследования рабочей силы — 2021 год. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

силы и лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в состав рабочей силы¹⁴.

В табл. 2 представлены варианты расчетов совокупных масштабов НЗ в целом в Российской Федерации в 2021 г. для расширенной и традиционной концепций рабочей силы.

При идентификации НЗ в рамках расширенной концепции рабочей силы по варианту 3, учитывающему максимальные масштабы НЗ (пп. 1–4), она достигает **78,4%** (от суммы численности рабочей силы и лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в состав рабочей силы) (2021 г.). При ужесточении требований к составу индикаторов НЗ в формальном секторе масштабы НЗ снижаются — соответственно, до **49,3%** [вариант 2, при учете работников с высокой (табл. 2, п. 1.2) и наиболее высокой (табл. 2, п. 1.3) концентрацией ее индикаторов], или до **27,6%** [вариант 1, при учете в качестве НЗ в формальном секторе только работников с наиболее высокой концентрацией ее индикаторов (табл. 2, п. 1.3)].

Для сравнения максимальные масштабы НЗ (вариант 3) в 2021 г. в рамках традиционной концепции рабочей силы составили **89,9%**. При ужесточении требований к составу индикаторов НЗ в формальном секторе занятости масштабы НЗ снижаются, соответственно, до **55,1%** [вариант 2, при учете работников с высокой (табл. 2, п. 1.2) и наиболее высокой (табл. 2, п. 1.3) концентрацией ее индикаторов], или до **29,1%** [вариант 1, при учете в качестве НЗ в формальном секторе только работников с наиболее высокой концентрацией ее индикаторов (табл. 2, п. 1.3)]. Устойчивая занятость составила, при вариантных расчетах, соответственно, — **10,1, 44,9** или **70,9%**.

Если же рассматривать масштабы НЗ только в формальном секторе занятости (табл. 3), то максимальные ее размеры (вариант 3) составили **86,9%**. При ужесточении требований к составу индикаторов НЗ в формальном секторе занятости масштабы НЗ снижаются, соответственно, до **41,6%** [вариант 2, при учете работников с высокой (п. 1.2) и наиболее высокой (п. 1.3) концентрацией ее индикаторов], или до **7,9%** [вариант 1, при учете в качестве НЗ в формальном секторе только работников с наиболее высокой концентрацией ее индикаторов (п. 1.3)]. Устойчивая занятость составила, при вариантных расчетах, соответственно, — **13,1, 58,4** или **92,1%**.

Проникновение в сектор занятости в организациях некоторых ключевых и неключевых индикаторов НЗ

(низкий уровень заработной платы, задолженность по заработной плате, отклоняющееся от стандартного рабочее время и др.) делает необходимым вариативную оценку ее масштабов с учетом концентрации индикаторов НЗ. Предпочтительным является вариант 2, при котором размеры НЗ составляли: в рамках расширенной концепции рабочей силы — **49,3%**, в рамках традиционной концепции рабочей силы — **55,1%**, в том числе для формального сектора занятости — **41,6%**. Таким образом, от 40 до 55% рабочей силы, включая ее потенциальный сектор, имели неустойчивую занятость.

Приведенные вариативные оценки масштабов УЗ и НЗ позволяют исследователям и практическим работникам оперировать теми масштабами УЗ и НЗ, которые вытекают из целей их исследования в зависимости концепции рабочей силы, секторов занятости, количества и состава индикаторов, характеризующих ее концентрацию, а также отраслевых и региональных особенностей изучаемых объектов.

При этом надо иметь в виду, что полученные нами результаты учитывают только статистические оценки масштабов УЗ и НЗ, а не мнения людей, которые могут существенно отличаться от объективных данных.

ОБСУЖДЕНИЕ

Полученные нами результаты характеристики устойчивой и неустойчивой занятости важно сопоставить с оценками зарубежных и российских исследователей. Это позволит установить общие и особенные подходы к изучению данных феноменов, выявить расхождения и определить их причины.

Начнем с рассмотрения международного исследования, организованного Еврофондом, который периодически проводит Европейские исследования условий труда¹⁵. В четвертое исследование (2005 г.) был включен компонент изучения НЗ. Определены ее 8 конструкторов и 11 индикаторов: 1) нестабильность занятости (индикатор — тип контракта); 2) низкий уровень дохода (индикаторы — очень низкооплачиваемая работа и количество натуральных пособий); 3) отсутствие у работников прав и социальной защиты (индикатор — информация о здоровье и безопасности); 4) неспособность работников пользоваться своими правами (индикатор — неоплачиваемый гибкий ра-

¹⁴ Оценка на основе данных Росстата: Итоги выборочного обследования рабочей силы — 2021 год. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

¹⁵ EWCS — опрос, который проводится каждые пять лет и охватывает различные аспекты трудовой жизни, такие, как рабочее время, организация труда, баланс между работой и личной жизнью и связанные с работой проблемы здоровья. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

Таблица 2 / Table 2

Варианты идентификации совокупных масштабов неустойчивой занятости в России на основе расширенной и традиционной концепций рабочей силы, 2021 г. / Options for identifying the aggregate scale of precarious employment in Russia based on extended and traditional labor force concepts, 2021

	Масштабы, %	Варианты идентификации совокупных масштабов неустойчивой занятости (НЗ)		
		Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3
I. Идентификация на основе расширенной концепции рабочей силы*				
1. Неустойчивая (в том числе теневая) занятость по найму в формальном секторе экономики (в организациях), всего	55,9			
В том числе:				
1.1. С умеренной концентрацией НЗ (имеются один-два ключевых индикатора НЗ)	29,1	-	-	V
1.2. С высокой концентрацией НЗ (имеются один-два ключевых индикатора и один-три неключевых индикатора НЗ)	21,7	-	V	V
1.3. С наиболее высокой концентрацией НЗ (имеются три-пять ключевых индикаторов НЗ, которые могут сопровождаться одним-тремя неключевыми индикаторами НЗ)	5,1	V	V	V
2. Занятость в неформальном секторе	15,2	V	V	V
3. Безработица	4,0	V	V	V
4. Потенциально теневая занятость лиц трудоспособного возраста, не входящих в состав рабочей силы	3,3	V	V	V
Совокупные масштабы НЗ, всего		27,6	49,3	78,4
II. Идентификация на основе традиционной концепции рабочей силы**				
1. Неустойчивая (в том числе теневая) занятость по найму в формальном секторе экономики (в организациях), всего	66,9			
В том числе:				
1.1. С умеренной концентрацией НЗ (имеются один-два ключевых индикатора НЗ)	34,8	-	-	V
1.2. С высокой концентрацией НЗ (имеются один-два ключевых индикатора и один-три неключевых индикатора НЗ)	26,0	-	V	V
1.3. С наиболее высокой концентрацией НЗ (имеются три-пять ключевых индикаторов НЗ, которые могут сопровождаться одним-тремя неключевыми индикаторами НЗ)	6,1	V	V	V
2. Занятость в неформальном секторе	18,2	V	V	V
3. Безработица	4,8	V	V	V
Совокупные масштабы НЗ, всего		29,1	55,1	89,9

Источник / Source: оценка авторов на основе данных 30-й волны РМЭЗ и Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> / authors' assessment based on the data of the 30 round of the of the RLMS and Rosstat. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

Примечание / Note: * – в % от суммы численности рабочей силы и лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в состав рабочей силы / As a percentage of the sum of the labor force and persons of working age who are not part of the labor force; ** – в % от суммы численности рабочей силы / As a percentage of the sum of the labor; «V» – учитывается при идентификации совокупных масштабов НЗ / taken into account when identifying the total scale of precarious employment; «-» – не учитывается при идентификации совокупных масштабов НЗ / not taken into account when identifying the total scale of precarious employment.

Таблица 3 / Table 3

**Варианты идентификации масштабов неустойчивой занятости в России
в формальном секторе занятости, 2021 г. / Options for identifying the extent
of precarious employment in Russia in the formal employment sector, 2021**

	Масштабы, %*	Варианты идентификации совокупных масштабов НЗ		
		Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3
Неустойчивая (в том числе теневая) занятость по найму в формальном секторе экономики (в организациях), всего	86,9			
В том числе:				
1. С умеренной концентрацией НЗ (имеются один-два ключевых индикатора НЗ)	45,3	-	-	V
2. С высокой концентрацией НЗ (имеются один-два ключевых индикатора и один-три не ключевых индикатора НЗ)	33,7	-	V	V
3. С наиболее высокой концентрацией НЗ (имеются три-пять ключевых индикаторов НЗ, которые могут сопровождаться одним-тремя неключевыми индикаторами НЗ)	7,9	V	V	V
Совокупные масштабы НЗ, всего		7,9	41,6	86,9

Источник / Source: оценка авторов на основе данных 30-й волны РМЭЗ и Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> / authors' assessment based on the data of the 30 round of the of the RLMS and Rosstat. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

Примечание / Note: * — в % от численности занятых в организациях / As a percentage of the number of employees in organizations; «V» — учитывается при идентификации совокупных масштабов НЗ / taken into account when identifying the total scale of precarious employment; «-» — не учитывается при идентификации совокупных масштабов НЗ / not taken into account when identifying the total scale of precarious employment;

бочий график); 5) отсутствие ведения коллективных переговоров (индикатор — свобода в определении своего рабочего графика); 6) несбалансированные межличностные властные отношения (индикатор — участие в общении с начальством); 7) недостаток возможностей для обучения (индикатор — процент возможностей для обучения); 8) низкий контроль за рабочим временем (индикаторы: изменение графика в течение рабочего дня и продолжительность работы более 45 часов в неделю).

Результаты этого исследования показывают, что НЗ составляла заметный сегмент национальных рынков труда. По отдельным объективным индикаторам, сопоставимым с примененными в нашем исследовании, были получены следующие оценки масштабов НЗ для трех стран — Германии, Италии и Франции:

- занятость по срочным контрактным соглашениям составляла, соответственно, 12,4, 19,4 и 14,0%;
- очень низкая оплачиваемая работа — 23,7, 26,6 и 21,9%;
- продолжительность работы более 45 часов в неделю охватывала, соответственно, 8,0, 10,9 и 4,0% занятых.

Для оценивания НЗ в данном исследовании использовались объективные и субъективные индикаторы. Их

состав существенно отличался от верифицированных индикаторов нашего исследования. Становых интегральных оценок масштабов НЗ не делалось.

Из известных нам становых зарубежных исследований НЗ¹⁶ кратко (из-за ограниченности объема публикации) прокомментируем ее характеристики в Италии, Венгрии и Канаде. Исследование НЗ в Италии проводилось в 2013–2016 гг. [32]. Итальянским государственным статистическим органом применялась следующая классификация структуры занятости: 1) нетипичная занятость (временная занятость и так называемые коллективные работники); 2) стандартная занятость; 3) частично стандартная занятость (неполное рабочее время + бессрочные договоры); 4) экономически неактивные и не могущие работать; 5) безработные и потенциальная рабочая сила. Удельные веса этих компонентов рабочей силы среди молодежи в возрасте 15–34 лет составляли, соответственно, 56,7; 17,9; 15,4; 5,5 и 4,5%. В работе констатируется, что компании в Италии предпочитают для вновь принимаемых работников временные договоры. Распространено также пре-

¹⁶ Обзор зарубежных исследований представлен в разделе статьи «Введение».

образование бессрочных договоров с работниками на те, что не обеспечивают стабильной занятости. Общие количественные оценки НЗ в Италии в работе не представлены.

Отметим, что в данном исследовании классификация структуры занятости исходит из расширенной концепции рабочей силы, что соответствует нашим результатам. Представляется важным выделение в итальянской государственной статистике компоненты «частично стандартная занятость», которую в дальнейшем было бы целесообразно выделять и в наших работах, вследствие коррозии стандартной занятости в нашей стране.

Так, по состоянию на 2021 г., сообразуясь с вышеприведенными расчетами (см. подраздел *Масштабы устойчивой и неустойчивой занятости в формальном секторе*), к частично стандартной занятости в организациях можно было бы отнести переходную группу работников — 5,3% (один-три неключевых индикатора НЗ) и работников с умеренной концентрацией индикаторов НЗ — 45,4% (один-два ключевых и один-три неключевых индикатора НЗ). Тогда структура занятых в организациях могла бы быть представлена, примерно так: 1) устойчиво занятые — 7,5%; 2) частично устойчиво занятые — 50,7%; неустойчиво занятые — 41,8% (работники с высокой и очень высокой концентрацией индикаторов НЗ). Конечно, в дальнейшем, в случае введения понятия «частично устойчивая занятость», потребуется уточнение состава ключевых и неключевых индикаторов НЗ, которые могли бы корректно описать этот феномен применительно к особенностям российской занятости.

Исследование НЗ в Венгрии [21] акцентировано на выявлении масштабов и характеристик нетипичных форм занятости и контрактных соглашений (2005–2012 гг.), а также размеров безработицы (1992–2011 гг.) и их влияния на уровень бедности. В результате анализа установлены удельные веса следующих форм занятости (в % от численности занятых): срочный контракт (10–15%); неполная занятость (3–5%) и др. Уровень безработицы в исследуемый период находился в пределах 6–11%. Проведено сопоставление этих индикаторов НЗ с рядом других стран. Работа проведена в рамках традиционной концепции рабочей силы, но не ограничивается занятыми. Наряду с ними в состав неустойчиво занятых включены безработные, что не учитывается в некоторых российских исследованиях НЗ. Публикация не дает полного представления о масштабах НЗ, так как в ней не рассмотрены неустойчивые условия труда и не определены страновые размеры НЗ.

В канадском исследовании¹⁷ определялся *Индекс НЗ*, представляющий собой средний балл человека по 10 вопросам, касающимся: меры трудовых отношений (в том числе — находится ли лицо на временной занятости или в стандартных трудовых отношениях?); меры ожидаемых изменений в часах занятости; изменчивости доходов; возможности озвучивать проблемы на работе, не опасаясь ее потери; частоты работы по вызову; получения работником оплаты наличными; получения оплаты в случае пропуска одного дня работы и др.

Для оценивания НЗ в данном исследовании использовались объективные и субъективные индикаторы. Их состав существенно отличался от верифицированных индикаторов нашего исследования.

Опубликованные значения «индекса неустойчивой занятости» составили: 13,7% (1989 г.), 20,1 (1997 г.), 21,3% (2007 г.), 22,1% (2011 г.), 21,8% (2014 г.). Динамика НЗ показывает рост ее масштабов. Заслуживает положительной оценки определение в данном исследовании интегрального индекса НЗ.

В России наиболее заметные социологические исследования НЗ выполнены в 2018–2020 гг. коллективом под руководством чл. корр. РАН Ж.Т. Тощенко. Их результаты представлены в монографии [33]. В ее методологической части подчеркнута целесообразность построения классификации работников по прекарной занятости¹⁸ на основе сочетания значений двух признаков — уровня неустойчивости занятости и субъективной оценки ими своего положения [удовлетворенность условиями занятости, (не) желания сменить место работы и др.]. Коллектив исследователей использовал в своей работе 7 индикаторов (признаков) прекарной занятости:

- 1) оформление труда без договора или с договором не более чем на 1 год;
- 2) полное несоответствие образования и квалификации выполняемой работе;
- 3) постоянная переработка (более 8 часов);
- 4) подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная);
- 5) зарплата в конверте (систематическая или иногда случающаяся);
- 6) смена работы за последние 3 года более 1-го раза;

¹⁷ The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities — and what to do about it. PEPSO. 2015. URL: <https://pepso.ca/documents/precarity-penalty.pdf> (дата обращения: 11.08.2023).

¹⁸ Термин «прекарная занятость» введен авторами данной монографии. Его смысловая нагрузка идентична использованному нами термину «прекаризованная занятость».

7) невозможность влиять на решения в своей производственной организации.

Важной новацией является введение при характеристике НЗ понятия «степень прекарности» и установление ее диапазонов в зависимости от количества индикаторов: 0–1 — низкая степень прекарности; 2–3 — средняя; 4–6 высокая (ядро прекариата).

В данном исследовании, насколько нам известно, впервые в Российской Федерации вовлеченность работников в прекарную занятость рассматривается не только в целом по РФ, но и по основным крупным отраслям российской экономики: промышленности, строительства, транспорта (на примере автомобильного), сельского хозяйства (всего 11 отраслей). Установлено, что степень прекарности занятости, в зависимости от исследованной отрасли, составляла (в % от числа работников): в промышленности (2018 г.) — низкая — 66,5, средняя — 26,4, высокая — 7,1; в строительстве (2019 г.), соответственно, — 39,0; 24,4; 36,6; в области транспорта и связи (2019 г.) — 59,6; 22,8; 17,5; в сельском хозяйстве (2018 г.) — 55,8; 28,8; 15,4; в образовании, науке, культуре и здравоохранении (2018 г.) — 80,2; 15,3; 4,5; в торговле, сфере услуг (2018 г.) — 47,6; 28,6; 23,7. Согласно полученным оценкам в целом по России в сферу прекарной занятости в 2018 г. было вовлечено 45–50% экономически активного населения, а распределение по степени прекарности в целом по России в 2018–2019 гг., включая вышеобозначенные отрасли экономики, составляло: с низкой степенью — 62,2%, со средней — 22,6%, а с высокой — 15,3%.

Проведенные авторами монографии социологические опросы позволили выявить такие характеристики НЗ, которые ранее не фиксировались российскими учеными, и расширить ее во многом ранее не исследованные характеристики. Например, «невозможность влиять на решения в своей производственной организации» или влияние транспортной компоненты (не) доступности занятости на нарушение баланса «работа — семья» и др.

Ряд охарактеризованных в монографии методологических приемов и проведенных на их основе расчетов НЗ совпадают с приведенными в нашей работе. Это относится к определению совокупности индикаторов для характеристики НЗ, выявлению «степени прекарности занятости», которое перекликается с введенным нами понятием «концентрация индикаторов НЗ» и позволяет дифференцированно оценивать ее уровень в зависимости от характера решаемых задач и др.

В то же время отметим, что, в отличие от нашего исследования, авторы монографии руководствовались

только традиционной концепцией рабочей силы (более того, не включали безработных в состав неустойчиво занятых), что ограничило возможности характеристик НЗ. В монографии не представлено обоснование, почему выбраны именно примененные индикаторы НЗ, а не другие. В отличие от ее авторов, мы не являемся сторонниками того, чтобы при оценивании масштабов НЗ **одновременно** учитывать ее объективные и субъективные индикаторы.

Полагаем, что **в основу** характеристики и оценивания этого феномена целесообразно положить объективные индикаторы. Субъективные же характеристики НЗ и соответствующие им индикаторы было бы правильным рассматривать отдельно, в дополнение к объективным. Противоречивая взаимосвязь этих двух групп индикаторов при их одновременном рассмотрении может привести к искажению характеристик и масштабов НЗ. Именно поэтому наша работа ограничена выявлением и анализом объективных индикаторов НЗ. Субъективные независимые индикаторы также были определены и верифицированы: (14) Наличие неудовлетворенности оплатой труда; (15) Наличие неудовлетворенности условиями труда; (16) Наличие у работников обеспокоенности потерей работы [34]. Их взаимосвязь с объективными индикаторами и влияние на масштабы НЗ нами не рассматривались и будут изучены в дальнейшем. Вследствие различающихся концепций рабочей силы, выбранных способов классификации занятости и разного состава индикаторов НЗ в сравниваемых исследованиях характеристики и масштабы НЗ различаются.

Отметим анализ УЗ и НЗ, проведенный в Вологодском научном центре в 2020 г. РАН (ВолНЦ РАН). Его результаты показывают, что масштабы НЗ среди наемных работников при оценивании на основе наличия одного и более объективных признаков (неформальный характер трудовых отношений по инициативе работодателя¹⁹, отсутствие базовых социальных гарантий²⁰, низкий уровень оплаты труда²¹) могут достигать 39% [35]. Здесь так же, как в уже прокомментированных исследованиях, имеется целый ряд общих и особенных методологических приемов выявления НЗ. Для сопоставления с другими данные результаты необходимо привести к единой методо-

¹⁹ Работодатель отказывается от заключения трудового договора.

²⁰ По основному месту работы не предоставляются следующие социальные гарантии: обязательное социальное страхование, оплачиваемый очередной отпуск, оплата временной нетрудоспособности.

²¹ Размер заработной платы ниже величины МРОТ.

логической конструкции характеристик устойчивой и неустойчивой занятости.

ВЫВОДЫ

Нами проанализированы характеристики устойчивой и неустойчивой занятости в расширенной и традиционной концепциях рабочей силы. Масштабы НЗ определены в соответствии с проведенной классификацией современной занятости и с применением ее верифицированных объективных индикаторов для различных компонентов рабочей силы и секторов занятости, а также в целом по Российской Федерации.

Приведенные вариативные оценки масштабов УЗ и НЗ позволят исследователям и практикам оперировать теми показателями, которые им необходимы, — в зависимости от выбранной концепции рабочей силы, секторов занятости, количества и состава объективных индикаторов, характеризующих концентрацию НЗ, а также отраслевых и региональных особенностей изучаемых объектов. **Таким образом, гипотеза исследования, состоящая в том, что объективные характеристики устойчивой и неустойчивой занятости и их масштабы зависят от примененной концепции рабочей силы, способов классификации занятости, а также от показателей (индикаторов, индексов), подтвердилась.**

Установлено, что изученные зарубежные и российские исследования имеют целый ряд общих мето-

логических элементов. В то же время выявлено, что есть значительные расхождения в характеристиках и оценках масштабов устойчивой и неустойчивой занятости.

Эти различия обусловлены:

- различными концепциями рабочей силы, которыми руководствуются исследователи современной занятости;
- изучением (не) вовлеченности работников в НЗ без предварительной классификации современной занятости и учета ее особенностей в разных компонентах рабочей силы и секторах занятости;
- разным составом и количеством индикаторов НЗ без их отбора и проверки на независимость;
- смешением объективных и субъективных индикаторов НЗ, а также способами выявления и количественного оценивания ее объективных и субъективных характеристик и интерпретации полученных результатов.

Из этого вытекает, что исследователям необходимо выработать консенсусные методологические подходы к изучению устойчивой и неустойчивой занятости на основе концепции МОТ с учетом отраслевых, отраслевых и региональных особенностей. Мы надеемся, что представленные нами результаты внесут вклад в дальнейшее изучение современной занятости, а также могут быть использованы государственными органами для ее регулирования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Herrmann P., Kalaycioglu S., eds. Precarity — more than a challenge of social security, Or: Cynicism of EU's concept of economic freedom. Bremen: Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG; 2011. 204 p.
2. Бобков В.Н., ред. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. М.: Магистр-пресс; 2015. 448 с.
3. Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. М.: Теис; 2014. 96 с.
4. Бобков В.Н., ред. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда. М.: РеалПринт; 2017. 560 с.
5. Бобков В.Н., ред. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения. М.: КноРус; 2018. 342 с.
6. Тощенко Ж.Т. Прекариат: От протокласса к новому классу. М.: Наука; 2018. 350 с.
7. Тощенко Ж.Т., ред. Прекариат: становление нового класса. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга; 2020. 400 с.
8. Тощенко Ж.Т., ред. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности. М.: Весь Мир; 2021. 400 с.
9. Тощенко Ж.Т., ред. От прекарной занятости к прекаризации жизни. М.: Весь Мир; 2022. 364 с.
10. Лютов Н.Л., Черных Н.В., ред. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости. М.: Проспект; 2022. 256 с.
11. Головина С.Ю., Лютов Н.Л., ред. Трудовое право: национальное и международное измерение. М.: Норма; 2022. Т. 1—678 с.; Т. 2—568 с.
12. Соболева И.В. Риски подхода с позиций человеческого капитала для устойчивого развития. *Экономическое возрождение России*. 2022;(1):120–128. DOI: 10.37930/1990–9780–2022–1–71–120–128

13. Подвойский Г.Л. Сфера труда: вызовы и возможности. *Мир новой экономики*. 2019;13(3):6–13. DOI: 10.26794/2220–6469–2019–13–3–6–13
14. Фонтана Р., Кало Э.Д. Необходимость найти новую парадигму. Рынок труда между глобальными трендами и итальянскими особенностями после пандемии COVID-19. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(3):319–329. (На англ.). DOI: 10.19181/lspr.2022.18.3.4
15. Риччери М. Устойчивое развитие и новые формы труда. Сценарий ключевых вызовов для государственных и частных институтов (Международный форум труда — Академическая дискуссия «Занятость и рынок труда: контуры дестандартизации». Санкт-Петербург, 23 апреля 2021 г.). *Уровень жизни населения регионов России*. 2021;17(4):462–477. (На англ.). DOI: 10.19181/lspr.2021.17.4.4
16. Попов А.В., Соловьева Т.С. Прекаризация занятости: угрозы дестабилизации положения работников для развития России. Вологда: ВолНЦ РАН; 2021. 130 с.
17. Puig-Barrachina V., Vanroelen C., Vives A. et al. Measuring employment precariousness in the European Working Conditions Survey: The social distribution in Europe. *Work*. 2014;49(1):143–161. DOI: 10.3233/WOR-131645
18. Ди Николя П. Италия: лаборатория неустойчивой занятости? Бобков В.Н., ред. Неустойчивая занятость: международный и российский контексты будущего сферы труда. М.: РеалПринт; 2017:154–171. URL: <https://precarity-project.ru/downloads/monografiya-neustojchivost-zanyatosti-mezhdunarodnyj-i-rossijskij-konteksty-budushchego-sfery-truda-2017.pdf>
19. Csoba J. Labour market flexibility and precarity in Hungary. In: Herrmann P., Bobkov V., Csoba J., eds. Labour market and precarity of employment: Theoretical reflections and empirical data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag für Sozialforschung; 2014:67–147.
20. Зиг А. От безработицы до неустойчивых условий труда и жизни: более 15 лет действия Закона Харца (практика Германии). Бобков В.Н., ред. Неустойчивая занятость: международный и российский контексты будущего сферы труда. М.: РеалПринт; 2017:171–185. URL: <https://precarity-project.ru/downloads/monografiya-neustojchivost-zanyatosti-mezhdunarodnyj-i-rossijskij-konteksty-budushchego-sfery-truda-2017.pdf>
21. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Иванова Т.В., Чашина Т.В. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(4):502–520. DOI: 10.19181/lspr.2022.18.4.7
22. Бобков В.Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России. *Мир новой экономики*. 2018;12(3):128–139. DOI: 10.26794/2220–6469–2018–12–3–128–139
23. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Повышение качества занятости и привлекательности жизни в регионах как проблема экономической безопасности Российской Федерации. *Труд и социальные отношения*. 2022;33(6):5–17. DOI: 10.20410/2073–7815–2022–33–6–5–17
24. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Низкие уровень и качество жизни экономически активного населения: критерии идентификации и оценка распространенности. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2020;13(5):168–181. DOI: 10.15838/esc.2020.5.71.10
25. Одинцова Е.В. Наемные работники организаций: качественно-количественная идентификация на основе проявлений неустойчивой занятости. *Уровень жизни населения регионов России*. 2023;19(3):385–394. DOI: 10.52180/1999–9836_2023_19_3_6_385_394

REFERENCES

1. Herrmann P., Kalaycioglu S., eds. Precarity — more than a challenge of social security, Or: Cynicism of EU's concept of economic freedom. Bremen: Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG; 2011. 204 p.
2. Bobkov V.N., ed. Precariousness of employment (precarization): Special and general, taking into account the integration efforts of the state and society. Moscow: Magistr-Press; 2015. 448 p. (In Russ.).
3. Bobkov V.N., Veredyuk O.V., Kolosova R.P., Razumova T.O. Employment and social precarization in Russia: Introduction to analysis. Moscow: Teis; 2014. 96 p. (In Russ.).
4. Bobkov V.N., ed. Instability of employment: International and Russian contexts of the future of the labor sphere. Moscow: RealPrint; 2017. 560 p. (In Russ.).
5. Bobkov V.N., ed. Unstable employment in the Russian Federation: Theory and methodology of identification, evaluation and vector of reduction. Moscow: KnoRus; 2018. 342 p. (In Russ.).
6. Toshchenko Zh.T. Precariat: From proto-class to a new class. Moscow: Nauka; 2018. 350 p. (In Russ.).

7. Toshchenko Zh.T., ed. The precariat: The formation of a new class. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing; 2020. 400 p. (In Russ.).
8. Toshchenko Zh.T., ed. Precarious employment: Origins, criteria, features. Moscow: Ves' Mir; 2021. 400 p. (In Russ.).
9. Toshchenko Zh.T., ed. From precarious employment to precarization of life. Moscow: Ves' Mir; 2022. 364 p. (In Russ.).
10. Lyutov N.L., Chernykh N.V., eds. Labor relations in the conditions of development of non-standard forms of employment. Moscow: Prospekt; 2022. 256 p. (In Russ.).
11. Golovina S. Yu., Lyutov N.L., eds. Labor law: National and international dimension. Moscow: Norma; 2022. Vol. 1–678 p.; Vol. 2–568 p. (In Russ.).
12. Soboleva I.V. Risks of a human capital approach to sustainable development. *Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii = Economic Revival of Russia*. 2022;(1):120–128. (In Russ.). DOI: 10.37930/1990–9780–2022–1–71–120–128
13. Podvoisky G.L. The world of labor: Challenges and opportunities. *Mir novoi ekonomiki = The World of New Economy*. 2019;13(3):6–13. (In Russ.). DOI: 10.26794/2220–6469–2019–13–3–6–13
14. Fontana R., Calò E.D. The urgency to imagine a new paradigm. The labour market between global trends and peculiar Italian features after the COVID-19 pandemic. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(3):319–329. DOI: 10.19181/lspr.2022.18.3.4
15. Riccery M. Sustainable development and new forms of work. A scenario of common, basic challenges for public and private players (International Labour Forum — Academic discussion “Employment and the labour market: Contours of de-standardisation” St. Petersburg, 23 April 2021). *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2021;17(4):462–477. DOI: 10.19181/lspr.2021.17.4.4
16. Popov A.V., Solovieva T.S. Precarization of employment: Threats of destabilization of the position of workers for the development of Russia. Vologda: Vologda Scientific Center of RAS; 2021. 130 p. (In Russ.).
17. Puig-Barrachina V., Vanroelen C., Vives A. et al. Measuring employment precariousness in the European Working Conditions Survey: The social distribution in Europe. *Work*. 2014;49(1):143–161. DOI: 10.3233/WOR-131645
18. Di Nicola P. Italy: Precarious jobs laboratory? In: Bobkov V.N., ed. Precarity of employment: Global and Russian contexts of the future of work. Moscow: RealPrint; 2017:154–171. URL: <https://precarity-project.ru/downloads/monografiya-neustojchivost-zanyatosti-mezhdunarodnyj-i-rossijskij-konteksty-budushchego-sfery-truda-2017.pdf> (In Russ.).
19. Csoba J. Labour market flexibility and precarity in Hungary. In: Herrmann P., Bobkov V., Csoba J., eds. Labour market and precarity of employment: Theoretical reflections and empirical data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag für Sozialforschung; 2014:67–147.
20. Sieg A. From unemployment to strongly precarious work and living conditions: More than 15 years of the Hartz Law (German practice). In: Bobkov V.N., ed. Precarity of employment: Global and Russian contexts of the future of work. Moscow: RealPrint; 2017:171–185. URL: <https://precarity-project.ru/downloads/monografiya-neustojchivost-zanyatosti-mezhdunarodnyj-i-rossijskij-konteksty-budushchego-sfery-truda-2017.pdf> (In Russ.).
21. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., Chashchina T.V. Significant indicators of precarious employment and their priority. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(4):502–520. (In Russ.). DOI: 10.19181/lspr.2022.18.4.7
22. Bobkov V.N. Characteristics of instability of standard and non-standard employment in contemporary Russia. *Mir novoi ekonomiki = The World of New Economy*. 2018;12(3):128–139. (In Russ.). DOI: 10.26794/2220–6469–2018–12–3–128–139
23. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Improving the quality of employment and life appeal in the regions as a problem of economic security of the Russian Federation. *Trud i sotsial'nye otnosheniya = Labour and Social Relations Journal*. 2022;33(6):5–17. (In Russ.). DOI: 10.20410/2073–7815–2022–33–6–5–17
24. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Low level and quality of life among economically active population: Identification criteria and assessment of occurrence. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2020;13(5):168–181. DOI: 10.15838/esc.2020.5.71.10 (In Russ.: *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*. 2020;13(5):168–181. DOI: 10.15838/esc.2020.5.71.10).
25. Odintsova E.V. Employees of organizations: Qualitative and quantitative identification based on manifestations of precarious employment. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(3):385–394. (In Russ.). DOI: 10.52180/1999–9836_2023_19_3_6_385_394

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Вячеслав Николаевич Бобков — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, заведующий сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни, Институт экономики РАН, Москва, Россия

Vyacheslav N. Bobkov — Dr Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Head of the Sector of Socio-Economic Research of Quality and Standard of Living, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>

Автор для корреспонденции / Corresponding author:
bobkovvn@mail.ru



Елена Валерьевна Одинцова — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни, Институт экономики РАН, Москва, Россия

Elena V. Odintsova — Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Sector of Socio-Economic Research of Quality and Standard of Living, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>

odin_ev@mail.ru



Глеб Львович Подвойский — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра политики занятости и трудовых отношений, Институт экономики РАН, Москва, Россия

Gleb L. Podvoisky — Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Center for Employment Policy and Labor Relations, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-8698-7496>

g.podvoisky46@yandex.ru

Заявленный вклад авторов:

В.Н. Бобков — разработка общей концепции исследования, определение методологии исследования, проведение расчетов, анализ полученных результатов, осуждение полученных результатов, заключение; обзор источников.

Е.В. Одинцова — определение методологии исследования; проведение расчетов, анализ полученных результатов; табличное и графическое представление данных.

Г.Л. Подвойский — обзор источников; редактирование текста статьи.

Authors' contributions:

V.N. Bobkov — development of the general concept of the study, determination of the research methodology, carrying out calculations, analysis of the results obtained, condemnation of the results obtained, conclusion; review of sources.

E. V. Odintsova — definition of research methodology; carrying out calculations, analyzing the results obtained; tabular and graphical presentation of data.

G.L. Podvoisky — review of sources; editing the text of the article.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 10.05.2023; после рецензирования 30.06.2023; принята к публикации 20.07.2023.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received on 10.05.2023; revised on 30.06.2023 and accepted for publication on 20.07.2023.

The authors read and approved the final version of the manuscript.