

Р.И. АНИСИМОВ

ПРЕКАРИЗИРОВАННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: ОПЫТ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОСНОВНЫХ ИНДИКАТОРОВ

АНИСИМОВ Роман Иванович – кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и истории социологии Российского государственного гуманитарного университета, Москва, Россия (ranisimov@list.ru).

Аннотация. Статья посвящена анализу трудовых отношений в России, которые приобретают черты прекаризированной занятости, так как порождают неустойчивое положение наемного работника на рынке труда. Сконструированы и охарактеризованы индикаторы прекаризированной занятости, позволяющие произвести анализ масштабов распространения этого явления в России, связанные с наличием/отсутствием трудового договора, типом занятости, продолжительностью рабочего времени, местом работы, типом взаимоотношений с работодателем. В соответствии с ними прекаризированной следует считать занятость на основе устной договоренности, по срочным договорам до одного года, сезонную и эпизодическую занятость, неполную, недозанятость, сверхурочную, дополнительную работу, заемный труд. На основе данных Росстата, Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), всероссийского социологического опроса, организованного РГГУ (ПТ-2018), проведен анализ распространенности прекаризированной занятости. Согласно данным, от трети до половины россиян в возрасте от 15 до 72 лет работают в условиях неустойчивой занятости, что позволяет говорить о широкой распространенности прекаризированной занятости в России.

Ключевые слова: прекаризированная занятость • неформальная занятость • сезонная занятость • фрагментарная занятость • неполная занятость • недозанятость • сверхурочная работа • дополнительная работа • заемный труд

DOI: 10.31857/S013216250006652-0

На протяжении нескольких последних десятилетий трудовые отношения подвергают-ся коррозии. Получают распространение работа без оформления трудового договора, срочные трудовые договоры, трансформируется рабочее время, что приводит к недозанятости одних и сверхзанятости других групп работников, к росту общей социальной неустойчивости. Это явление нашло отражение в концептуальных подходах к проблеме прекаризации трудовых отношений, разрабатываемых зарубежными и отечественными исследователями. Однако прекаризацию работников рассматривают преимущественно по отдельным характеристикам или отраслям. Данная работа ставит целью дать комплексную характеристику прекаризированной занятости наемных работников в России и выявить масштабы ее распространения.

Международная организация труда выделяет следующие критерии прекаризированной занятости: а) по типу контрактных соглашений, которые подразделяются на ограниченный срок контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд) и по природе трудовых взаимоотношений (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная samozанятость, субподряды и агентские контракты), б) по неустойчивым условиям труда (низкая заработная плата, слабая защищенность от прекращения трудовых отношений, отсутствие или

ограничение доступа к механизмам социальной защиты, к реализации прав работников на рабочем месте (см.: [Неустойчивая занятость..., 2018: 12]). Российские исследователи, придерживаясь классификации МОТ, с учетом российской специфики выработали следующие индикаторы неустойчивой занятости. *По сроку контракта*: случайный труд, сезонный труд, поденный труд, занятость в период испытательного срока, временная занятость, занятость на условиях срочных трудовых договоров. *По природе трудовых взаимоотношений*: занятость на основе устной договоренности, неформальная занятость, вынужденный характер трудовых отношений, занятость в результате мошеннических действий, занятость на условиях гражданско-правовых договоров, многосторонние отношения найма, скрытые отношения найма, фиктивная самозанятость¹, дистанционная занятость, самозанятость, занятость в ЛПЗ. *По неустойчивым условиям труда*: заработная плата ниже прожиточного минимума, слабая защищенность от прекращения трудовых отношений, отсутствие доступа к механизмам социальной защиты, отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте [там же: 78–79]. На основе выделенных критериев авторы оценивают общую численность неустойчиво занятых в экономике России в 2016 г. в 75,8%, или 54 873,9 тыс. человек [там же: 97]. Мы согласны с большинством предложенных критериев определения неустойчивой занятости, но считаем необходимым дополнить их таким важным индикатором, как нестандартное рабочее время, отклоняющееся как в большую, так и в меньшую сторону от стандартного времени труда в 31–40 часов в неделю при режиме полного рабочего дня, в зависимости от категорий работников. На наш взгляд, именно флексибилизация рабочего времени наемного работника со стороны работодателя является способом реагирования на изменяющуюся рыночную конъюнктуру на российских предприятиях. Работодатель предпочитает не сокращать работников в случае падения спроса на продукцию, поскольку это связано с дополнительными денежными расходами, а переводить их на неполный рабочий день или отправлять в неоплачиваемые отпуска. В случае роста спроса, работодатель находит дополнительные ресурсы рабочей силы в собственных работниках, загружая их дополнительной работой, а не набирая «со стороны».

В нашей работе за основу выделения критериев прекаризированной занятости мы берем нестандартную занятость как отклонение от стандартной, понимаемой как «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначаемых им менеджеров» [Федченко и др., 2016: 28]. Такой выбор обусловлен следующими причинами. Во-первых, критерии нестандартной занятости часто совпадают с критериями неустойчивой (см.: [Неустойчивая занятость... 2018: 53]). Во-вторых, различные концептуальные подходы к прекаризированной занятости сформировались вследствие распространения нестандартных форм труда, в-третьих, нестандартная занятость, на наш взгляд, обуславливает большинство характеристик неустойчивости. Однако сам термин «нестандартная занятость» не очень удачен по ряду причин. Трудовой кодекс России включает в себя ряд статей, касающихся нестандартной занятости, и таким образом она уже является определенной «нормой» (см., напр.: статьи 57–59 Трудового кодекса РФ). Отметим также, что нестандартная занятость может иметь коннотацию с неким отклонением от нормы, что представляется некоторым искажением подхода к проблеме прекаризированной занятости. Рост неопределенности и нестабильности в трудовых отношениях становится основной тенденцией, и потому не может рассматриваться как отклонение и девиация. Кроме того, термин нестандартная занятость не означает возможность

¹ Фиктивная занятость – явление, получающее распространение в России после принятия закона о самозанятых, который позволяет минимизировать налоговые вычеты фирмам, переводя де-факто наемных работников в статус самозанятых. Работники подписывают договор аренды рабочего места или оборудования и становятся де-юре самозанятыми, но ставки заработной платы или стоимость их труда за них определяет фирма-арендодатель, поэтому фактически этот тот же самый наемный труд, но без социальной ответственности фирмы-работодателя.

качественной оценки. Распространение нестандартных трудовых отношений отчасти связано с технологическими и управленческими инновациями и является объективной характеристикой технологического развития, однако в этом термине не заложена оценка последствий этого развития. В то же время, как мы предполагаем, рост нестандартных форм в трудовых отношениях влечет больше негативных последствий для наемных работников, чем позитивных. Именно поэтому мы используем понятие «прекаризированная занятость» – оно, на наш взгляд, глубже и точнее отражает действительность.

Таким образом, основа выявления распространенности прекаризированной занятости – выявление численности работников с *нестандартной занятостью*, для которых характерно «нестабильное социальное положение, неопределенная, гибкая» степень занятости, неустойчивые формы распределения прибавочного продукта и произвольная оплата труда. Они полностью или частично лишены доступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты и, как следствие, не видят удовлетворяющих их перспектив гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни» [Тощенко, 2018: 81].

Исходя из этого определения, мы рассматриваем следующие индикаторы прекаризированной занятости: 1) *наличие/отсутствие трудового договора* (формальная занятость – *неформальная занятость*²); 2) *тип занятости* (постоянная, *временная (срочные договоры до года)*, *сезонная (определенный период времени меньше года)*, *эпизодическая (работа от случая к случаю)*, *работа по договорам ГПХ*); 3) *продолжительность рабочего времени* (стандартная продолжительность (31–40 часов в неделю), *нестандартная продолжительность (неполная занятость – 30 часов и меньше, недозанятость, сверхурочная работа – 41 час и больше)*); 4) *место работы* (основная работа, *дополнительная работа*); 5) *тип найма* (непосредственный найм работодателем и *опосредованный (заемный труд – аутстаффинг, аутсорсинг)*).

По выделенным нами индикаторам мы анализируем характеристики распространения прекаризированной занятости в России. Ведь, как мы видим, неустойчивая занятость имеет разные основания, поэтому одни и те же люди могут иметь несколько ее характеристик, что может привести к искаженным количественным показателям. Кроме того, эти индикаторы имеют разный вес, один вид прекаризированной занятости имеет более тяжелые последствия для работников, чем другие. Все это актуализирует выработку структуры прекаризированной занятости в перспективе. В данной работе мы предпримем попытку выявить масштабы распространения неустойчивой занятости по различным критериям. Для анализа использовались данные Росстата [Рабочая сила..., 2018; Российский..., 2017], результаты Мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) 26-я волна, 2017 г.³ и данные Всероссийского опроса трудоспособного населения, организованного социологическим факультетом РГГУ⁴. Здесь следует сказать, что полученные данные имеют различные количественные показатели. Это, на наш взгляд, определяется методикой сбора информации, а также временем проведения опроса. Данные Росстата и RLMS-HSE собираются по домохозяйствам, т.е. опрашиваются семьи, соответственно, молодежь и люди, не имеющие семьи, – социальные группы, где распространена нестандартная занятость, – значительно реже попадают в выборку. К тому же эти опросы представляют собой лонгитюд, поэтому в них практически не попадают те, кто

² Жирным курсивом выделены характеристики, относящиеся к прекаризированной занятости.

³ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rhms> и <http://www.hse.ru/rhms>. (дата обращения: 02.01.2019).

⁴ См. подробнее предисловие к рубрике и статью Ж.Т. Тощенко в этом номере. Метод персональное интервью, полевые работы осуществлены Центром социального прогнозирования и маркетинга. Выборка многоступенчатая районированная с квотным отбором респондентов на последней ступени ($N = 1200$).

работает вахтовым способом, и те, кто недавно переехал в населенный пункт, где проводился опрос, – а среди них прекаризированная занятость также распространена. Помимо этого, к ограничениям следует отнести и тот факт, что Росстат часть своей информации получает не от самих работников, а от их работодателей, которые занижают сведения о прекаризированной занятости своих работников, опасаясь увеличения фискального бремени и проверок трудовых инспекций. Поэтому данные Росстата скорее всего отражают нижний порог неустойчивой занятости, опрос RLMS-HSE – медианные данные, опрос, организованный РГГУ, – максимальные показатели распространенности прекаризированной занятости в России. Мы представим результаты по всем трем базам данных, отобразив максимальный и минимальный разбросы полученных данных, что может послужить отправной точкой для дальнейших исследований прекаризированной занятости в России.

Отсутствие договора (неформальная занятость). По данным Росстата, в 2017 г. на основе устного договора работало 3,6% наемных работников [Рабочая сила...2018], по данным RLMS-HSE – 8%, по данным ПТ-2018 – 14,5%. Эта группа в очень сильной степени ущемлена в своих социальных и трудовых правах, а нестабильность социально-трудовых отношений широко распространена. Трудовые отношения с работодателем регламентируются только устной договоренностью и зависят от его моральных установок. На практике это оборачивается следующим. По данным исследования ПТ-2018, 41,4% неформально трудоустроенных работников систематически получают или всю заработную плату или ее часть в конвертах, еще 19,5% таким образом получают заработную плату время от времени, т.е. не могут твердо рассчитывать на то, что их пенсия будет адекватна реальным трудовым затратам. Стоит отдельно отметить, что неуплата необходимых социальных взносов не компенсируется у них большей заработной платой. Еще хуже дело обстоит с правами неформально занятых работников. Работодатель гарантирует оплату больничного листа только 26% из них, 28,2% – оплату отпуска, 19,5% – отпуска по уходу за ребенком (ПТ-2018). Таким образом, неформально трудоустроенные работники, на наш взгляд, в очень значительной степени испытывают на себе негативные последствия роста прекаризации занятости.

Тип занятости. Прекаризированная занятость по этому параметру включает в себя лиц, работающих по срочным договорам до одного года, по договорам ГПХ, а также занятых сезонной работой и фрагментарной трудовой деятельностью.

Работающие по договорам на определенный срок. По данным Росстата, по договорам на определенный срок в 2017 г. в России работало 2310 тыс. человек, или 3,4% от всех работающих по найму, по договорам на выполнение определенного объема работ или оказание услуг – 593 тыс. человек, или 0,9% наемных работников, т.е. в совокупности 2903 тыс. человек [Рабочая сила..., 2018]. К сожалению, срок договора Росстат не учитывает, и поэтому здесь представлены общие данные по количеству срочных договоров. По результатам ПТ-2018, по договорам менее года работают 4,9% всех опрошенных. Всего же по договорам на определенный срок, согласно результатам нашего исследования, работает каждый третий россиянин (28,2% – ПТ-2018). У работников со срочными договорами нестабильность их положения выше, чем у тех, кто работает по бессрочным, а социальные гарантии ниже. Этот тип занятости способствует повышению лояльности работников к работодателю, основанной в большей степени на страхе потерять работу, когда окончится срок действия договора. Растет и неуверенность работников в завтрашнем дне, а также невозможность планировать свою карьеру. Поэтому работа по срочным договорам также вовлекает работника в прекаризированное состояние.

Сезонная и фрагментарная занятость. Следующую выделенную нами группу работников составляют работники, практикующие сезонную и фрагментарную занятость. Они нередко работают без какого-либо оформления трудовых отношений, в то же время не трудятся постоянно и соответственно имеют нерегулярную оплату труда: по итогам сезона или от случая к случаю. Они не идентифицируют себя как работников конкретной организации, но и не являются безработными. Их социальное положение и условия

труда зачастую хуже, чем у неформально трудоустроенных работников. Информации по этой группе работников очень мало, их характеристики можно выявить лишь по косвенным признакам. В данных Росстата, на наш взгляд, эти работники представлены в группе «лица, не входящие в состав рабочей силы»; это – «лица в возрасте 15–72 лет, которые не являются занятыми экономической деятельностью или безработными в течение рассматриваемого периода (обследуемой недели)» [Рабочая сила..., 2018]. В то же время они имеют материальные ресурсы для обеспечения собственной жизнедеятельности. В 2017 г. данная группа насчитывала 15 199 тыс. человек. В нее входили обучающиеся очной формы обучения, пенсионеры, лица, ведущие домашнее хозяйство, имеющие доход от собственности или капитала, находящиеся на иждивении других лиц, имеющие проблемы со здоровьем, но не оформившие пенсию по инвалидности и т.д. Мы предполагаем, что эти люди имеют разные источники обеспечения собственной жизнедеятельности (пенсии, содержание семьи, ЛПХ). Но помимо этих групп, сюда относятся лица, которые «не выразили желания работать», составляющие значительную часть населения, не входящего в состав рабочей силы – 12 221 тыс. [там же]. Они не фиксируются как индивидуальные предприниматели, как работники неформального сектора, они не рантье и не иждивенцы, – но чем они занимаются для того, чтобы обеспечить себя? Мы предполагаем, что эти люди не могут не работать, но работают нерегулярно, когда «подвернется работа», т.е. представляют собой «работников с сезонной и временной занятостью». Хотя не исключаем, что в эту группу попадают и неформальные, а возможно и криминальные предприниматели и их работники, не желающие выходить «из тени». К сожалению, мы не обладаем более подробными данными об источниках существования данной группы, – собрать их действительно проблематично. Но то, что эти работники имеют прекаризованную занятость, не вызывает сомнений. Более точную информацию по фрагментарной занятости дает исследование RLMS-HSE. По этим данным, 11,7% ответивших, что они не имеют работы, также отметили, что занимались работой, за которую заплатили или должны были заплатить. Из них для 71% (8,2% от всех неработающих) этот заработок был нерегулярным. Таким образом, эти люди занимались трудом эпизодически.

Продолжительность рабочего времени. Этот индикатор прекаризированной занятости включает в себя: 1) неполную занятость, 2) недозанятость, 3) сверхурочную работу.

Неполная занятость исследуется нами в двух основных вариантах. В первом – это работники, обычная продолжительность рабочего времени которых меньше нормативной величины (как правило, до 30 рабочих часов в неделю – малозанятые), во втором – те, кто (не) имеет трудовые контракты на неполное рабочее время (см.: [Тощенко, 2018: 105]).

Малозанятость (работающие меньше 30 часов включительно в неделю). Иногда такой график соответствует желанию работников, но чаще он является инициативой работодателей, сокращающих таким образом издержки на оплату рабочей силы, что актуально в условиях кризиса и падения спроса на товары и услуги. Однако в этом случае хотя бы формально соблюдается видимость обоюдного решения данного перевода. Работник подписывает дополнительные условия, «добровольно» соглашаясь работать в худших условиях. Мы полагаем, что в работе на условиях неполной занятости проявляется российская специфика адаптации к кризису. Если на Западе в условиях кризиса рабочие места сокращаются, и уволенные обращаются в службы социального обеспечения, становясь зарегистрированными безработными, то в России предпочитают не увольнять работников, а переводить их на неполный рабочий день.

По данным Росстата, в 2017 г. работали до 30 часов в неделю 4,7% от всех работающих [Рабочая сила..., 2018]. Стоит оговориться, что официально оформлены на неполный рабочий день по соглашению между работником и работодателем, по этим данным, всего 782 тыс. человек [Российский..., 2018]. По данным RLMS-HSE, количество респондентов, чей рабочий день продолжался от 1 до 5 часов ежедневно составило 4,1% [Рабочая сила..., 2018].

Мы предполагаем, что неполная занятость является одной из характеристик прекаризированной занятости, так как, во-первых, может ухудшать материальное положение

работника; во-вторых, формальная неполная занятость не означает фактическую неполную занятость. Такие практики, на наш взгляд, получили распространение в тех отраслях, где, вследствие большой индивидуализации трудового процесса, трудно измерить фактическое время, затрачиваемое на выполнение того или иного вида работ (образование, медицина, наука, культура). В этих отраслях можно наблюдать формальную недозанятость работников и в то же время их фактическую полную или сверхзанятость. Нестабильность положения работников, занятых на условиях неполной занятости, выше, чем у работающих стандартное время. На них социальные гарантии распространяются в меньшей степени или отсутствуют, а в случае сокращения персонала таких работников увольняют в первую очередь, так как финансовые издержки работодателя при этом меньше, чем при увольнении занятых полностью (работающих стандартное время).

Недозанятость. Сюда относятся люди, вынужденные работать меньше стандартного рабочего времени по объективным, не зависящим от них причинам. По данным Росстата, в 2016 г. 127,7 тыс. человек работали неполное время по инициативе работодателей, 197,8 тыс. – находились в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника [Российский..., 2018]. По данным RLMS-HSE, 2,1% утвердительно ответили на вопрос: «В течение последних 12 месяцев вас отправляла администрация в вынужденный неоплачиваемый отпуск?».

Сверхурочная работа. Работающие сверхурочно – люди, продолжительность рабочего времени которых на основном месте работы больше определенной пороговой величины (обычно свыше 40 рабочих часов в неделю), что практикуется как в условиях формальной, так и неформальной занятости [Тощенко, 2018: 104–105]. Сверхурочная работа нередко не оплачивается: например, составляется план работ, который работник не в состоянии выполнить в стандартные сроки, работника принуждают заниматься деятельностью, не предусмотренной его должностными инструкциями и т.д. Все это ведет к фактическим переработкам по основному месту работы.

Согласно данным Росстата, сверхзанятость, т.е. работа, продолжающаяся 41 и свыше часов в неделю, в 2017 г. составила 6% [Рабочая сила..., 2018]; по данным RLMS-HSE (26-я волна, 2017 г.), на вопрос «Сколько в среднем продолжается ваш обычный рабочий день на этой работе?» варианты ответов «от 10 часов и выше» дали 30,4% респондентов; в исследовании ПТ-2018 на вопрос «Приходилось ли вам ежедневно работать более 8 часов?» ответили следующим образом: «да, постоянно» – 25,9%, «да, иногда» – 39,9% (всего 65,8% положительных ответов).

Мы отдаем себе отчет в том, что сопоставлять полученные данные сложно и не всегда возможно: некоторые виды работ подразумевают рабочий график свыше 8 часов, поэтому, возможно, часть людей, имеющих такой график, учтена в этих показателях. Однако эти данные – свидетельство того, что стандартное рабочее время превратилось в фикцию. По нашим данным, свыше 8 часов работают 65,8%, следовательно, в России сложно найти работника, работающего только 8 часов в день. Мы считаем, что расхождение в показателях исследования с официальной статистикой – следствие того, что имеет место неоплачиваемый труд на основном месте работы. Работодатели передают в Росстат только те данные о своих работниках, которые подтверждены документально (это касается 6% сверхурочно занятых), фактически же таковых больше, но такая занятость никак не фиксируется и не отражается, поэтому вряд ли оплачивается. Поэтому мы полагаем, что сверхурочная занятость является разновидностью прекаризированной занятости – для большинства работников она вынуждена и свидетельствует об их нестабильном положении на предприятии или организации.

Место работы. *Дополнительная работа,* в отличие от сверхурочной, осуществляется в другой организации, на предприятии или в структурном подразделении. Основной причиной дополнительной работы является недостаток финансовых средств, получаемых работником в результате трудовой деятельности на основной работе, хотя определенная часть подрабатывает и по другим причинам (например, потребность в самореализации).

По данным Росстата, две или более работ имеют 2,3% работающих, или 1600 тыс. человек [Рабочая сила..., 2018]. По данным RLMS-HSE, на вопрос «У вас есть еще какая-нибудь работа?» ответило утвердительно 3,7% респондентов. По данным исследования ПТ-2018, на вопрос «Приходится ли вам для увеличения своего заработка работать дополнительно к основной работе и подрабатывать на стороне?» ответило «приходится регулярно» – 16,8 % респондентов, «приходится, не регулярно» – 32,8%. В совокупности это дает 49,6% всех опрошенных.

Как показала А.В. Кученкова, дополнительная занятость, за редким исключением, является компенсаторным механизмом адаптации населения к прекаризованному состоянию на основном месте работы [Кученкова, 2018: 179]. Низкий заработок рождает у человека неуверенность в завтрашнем дне, поэтому люди вынуждены искать дополнительное место работы. Полизанятость позволяет работнику компенсировать это состояние, но за счет повышения самоэксплуатации. Вообще отнесение дополнительной работы к неустойчивой занятости, возможно, является российской спецификой развития прекаризации. В западных исследованиях под прекарными слоями понимаются люди с наиболее низким экономическим капиталом, самым низким количеством социальных контактов и самыми низкими показателями по всем остальным критериям. Этот слой описывается как самый бедный и незащищенный класс с процветающей безработицей, очень низким уровнем сбережений, с отсутствием собственного жилья, и проживанием в старых индустриальных зонах, часто вдали от городской среды [Savage, 2013: 243]. Очевидно, что часть людей, занимающихся дополнительной работой в России, имеет более высокий образовательный, социальный и другие виды капитала, чем в представленном определении. Они образованы, успешны в профессиональном плане, но это не значит, что они пребывают в стабильных условиях труда. На наш взгляд, это означает, что прекаризованная занятость в России распространяется на те группы наемных работников, на которые она не распространяется на Западе. А это значит, что неустойчивая занятость имеет свою специфику, и она, на наш взгляд, заключается во флексибилизации рабочего времени и связанной с этим временем оплатой труда.

Тип найма. *Косвенный найм – заемный труд.* Специфика занятости, определяемая этим индикатором, в том, что работник заключает договор с агентством-посредником, которое отправляет его для выполнения трудовых обязанностей в другую организацию (см.: [Тощенко, 2018: 129]). Заемный труд имеет две разновидности: аутстаффинг (вывод работников за штат) и аутсорсинг (работа в организации, предприятии работников, заключивших договор (устный или письменный) с другой организацией). Официальной статистики по аутстаффингу не существует, этот вид занятости «размывается» по другим категориям (неформально трудоустроенные, срочные договора, сезонные работники). Исследование заемного труда осложняется и тем обстоятельством, что работники предприятий могут даже не догадываться о том, что они выведены за штат собственных организаций: по факту они продолжают трудиться на том же месте работы и в той же должности, хотя зачастую социальные обязательства работодателя при этом резко сокращаются. Второй тип заемного труда – аутсорсинг не очень распространен в России. Как отмечает И.М. Козина, на основании экспертных оценок численность работников, нанятых агентствами для работы «за штатом», составляет от 70 тыс. до 300 тыс. человек, или 0,1–0,4% от числа занятого населения [Козина, 2013: 21]. На наш взгляд, нераспространенность этого индикатора прекаризованной занятости объясняется тем, что работодатели имеют другие способы оптимизации издержек на рабочую силу, в частности, переводя работников на неполную занятость, а в случае роста производства – увеличивая сверхзанятость или напрямую нанимая работников без посреднических услуг кадровых агентств.

Выводы. Прекаризованная занятость имеет разные основания – это и тип договора, и тип занятости и рабочее время и т.д. Отличаются выделенные нами индикаторы и по своему весу. Одни из них характеризуют нестабильность работника в большей степени, чем другие. Исходя из этого, на наш взгляд, возможным способом выявления общего

количества работников с прекаризированной занятостью является метод «от обратного». Можно выявить количество работников без признаков неустойчивой занятости как исходную точку отсчета, предполагая, что не попавшие в этот отбор работники обладают теми или иными характеристиками прекаризированной занятости. Это покажет некоторые общие контуры распространенности явления. Если по данным Росстата такой способ невозможен, то данные RLMS-HSE и РГГУ такую возможность дают.

Итак, используя выделенные индикаторы неустойчивой занятости и подытоживая наши расчеты, можно утверждать, что исходя из данных Росстата, этими характеристиками в той или иной степени в 2016–2017 гг. обладали порядка 32 732 тыс. человек. Здесь самая большая группа представлена лицами, не входящими в состав рабочей силы по собственному желанию – 12 221 тыс., которые, как мы предполагаем, занимаются эпизодической или сезонной работой. Однако Росстат не учитывает сроки трудовых договоров, поэтому исходя из его данных, мы не можем сказать, сколько людей работают по срочным договорам до одного года.

Исходя из данных RLMS-HSE количество работников, не имеющих неустойчивую занятость, составило 53,2%. Сюда вошли имеющие письменные договоры, не имеющие дополнительную работу, с 6–9-часовым рабочим днем, без вынужденных неоплачиваемых отпусков. Предположительно, оставшиеся 46,8% работников имеют выделенные нами индикаторы прекаризированной занятости. Самую большую группу составляют люди, работающие сверхурочно, т.е. работники, чей ежедневный рабочий день составляет 10 часов и выше – 30,4 % от всех работающих респондентов. Но в данных RLMS-HSE не учитывались работники со срочными договорами.

По данным исследования ПТ-2018, из 1200 респондентов бессрочный договор и срочный договор более года имеют 936 человек, или 78% опрошенных. Из них 319 человек (34%) не имеют дополнительной работы, а из тех, кто не имеет дополнительной работы – 213 человек (23% от всех имеющих бессрочные договора), не работают больше 8 часов в день. Таким образом, исходя из данного исследования, работают без признаков прекаризированной занятости только 18% респондентов. Все остальные 82% имеют эти признаки (срочные договора до 1 года, работа по устной договоренности, нестандартный рабочий день, дополнительная работа). При этом в исследование не вошли люди, занятые сезонным и эпизодическим трудом, а также работающие неполный рабочий день.

Таким образом, можно предположить, что в условиях прекаризированной занятости в России находятся от трети до половины всех россиян в возрасте от 15 до 72 лет. В будущем, для более глубокого анализа имеет смысл выявить ее уровень и вес – ведь работник может обладать характеристиками нескольких индикаторов нестабильных трудовых отношений, имеющих разный вес и соответственно неодинаковую силу воздействия на положение работника. Это позволит сконструировать индекс прекаризированной занятости, точнее определить ее структуру, в которой будут отражены разные степени неопределенности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Козина И.М. Работники заемного труда // Социологические исследования. 2013. № 5. С. 19–31.
- Кученкова А.В. Прекарность основного места работы как фактор вторичной занятости // Общество и государство в зеркале социологических измерений (VIII Рязанские социологические чтения): матер. национ. научно-практической конфер. с междунар. участием; Ряз. гос. ун-т имени С.А. Есенина, Рязань, 21–22 ноября 2018 г. М.: Изд-во Ипполитова, 2018. С. 175–180.
- Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Под ред. В.Н. Бобкова. М.: КНОРУС, 2018.
- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб. / Росстат. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm (дата обращения: 02.01.2019).
- Российский статистический ежегодник. 2017: Стат. сб. М.: Росстат, 2017. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm (дата обращения: 01.01.2019).
- Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.

Федченко А.А., Колесникова О.А., Дашкова Е.С., Дорохова Н.В. Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз. Воронеж: Воронежский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2016.

Savage M. et al. A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment // *Sociology*. 2013. Vol. 47. No. 2. С. 219–250. DOI: 10.1177/003803851348112.

Статья поступила: 15.04.19. Финальная версия: 23.06.19. Принята к публикации: 29.07.19.

PRECARIOUS EMPLOYMENT IN RUSSIA: SPECIFYING MAJOR INDICATORS

ANISIMOV R.I.

Russian State University for the Humanities, Russia

Roman I. ANISIMOV, Cand. Sci. (Sociol.), Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia (ranisimov@list.ru).

Acknowledgements. The article was supported by Russian Science Foundation (project No. 18-18-00024).

Abstract. The article is devoted to the analysis of labor relations in Russia. These relations acquire the features of precarious employment, since they give rise to an unstable position of the employee in the labor market. In the work, indicators of precarious employment were designed, allowing to analyze the extent of this phenomenon in Russia. These indicators are: presence/absence of employment contract, type of employment, duration of working time, place of work, type of relationship with the employer. On the basis of selected indicators, precarious employment is: work on the basis of a verbal agreement, work on fixed-term contracts up to 1 year, seasonal and occasional employment, underemployment, under-employment, overtime work, additional work, extra labor. Based on the selected indicators of Federal State Statistics Service, the Russian Monitoring of the Economic Situation and Public Health of the National Research University Higher School of Economics (RLMS-HSE), an all-Russian sociological survey organized by the RSUH, an analysis of the extent of precarious employment in Russia was conducted. It was revealed that from one third to one half of all Russians aged 15 to 72 years work in conditions of unstable employment. The data obtained indicate the prevalence of precarious employment in Russia.

Keywords: precarious employment, informal employment, seasonal and fragmentary employment, underemployment, overtime, additional work, the agency labor.

REFERENCES

- Bobkov V.N. (ed.) (2018) *Unstable Employment in Russian Federation: Theory and Methodology of Identification, Evaluation and Reduction*. Moscow: KNORUS. (In Russ.)
- Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova E.S., Dorokhova N.V. (2016) *Informal Employment: Theoretical Foundations, Research, Forecast*. Voronezh: Voronezhskiy TSNTI – filial FGBU «REA» Minenergo Rossii. (In Russ.)
- Kozina I.M. (2013) Employees of Borrowed Labor. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 5: 19–31. (In Russ.)
- Kuchenkova A.V. (2018) Employment Precarization as a Factor of Secondary Employment. In: *State and Society in the Mirror of Sociological Measurements (Ryazan VIII Sociological Reading): Nation Scientific and Practical Conferences with International Participation*; Ryazan, 21–22 November 2018. Moscow: Izd-vo Ippolitova: 175–180. (In Russ.)
- Labour Force, *Employment and Unemployment in Russia (based on sample labour force surveys)*. (2018) Moscow: Rosstat. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm (accessed 02.01.2019). (In Russ.)
- Russian Statistical Yearbook 2017: *Stat. book*. (2017) Moscow. Rosstat URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm (accessed 01.01.2019). (In Russ.)
- Savage M. et al. (2013) A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. *Sociology*. Vol. 47. No. 2: 219–250. DOI: 10.1177/003803851348112.
- Toshchenko Zh. (2018) *Precariat: from Protoclass to a New Class*. Moscow: Nauka. (In Russ.)

Received: 15.04.19. Final version: 23.06.19. Accepted: 29.07.19.