

ВТОРИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В КОНТЕКСТЕ ПРОЦЕССОВ ПРЕКАРИЗАЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

КУЧЕНКОВА Анна Владимировна – кандидат социологических наук, доцент кафедры прикладной социологии Российского государственного гуманитарного университета, Москва, Россия (a.kuchenkova@rggu.ru).

Аннотация. Статья посвящена выявлению особенностей положения работников, вовлеченных во вторичную занятость на современном российском рынке труда. Раскрываются мотивы вторичной занятости: материальные (стремление к дополнительному доходу, его стабильности) и другие (самореализация, получение новых знаний и навыков, поиск новых знакомств и связей, «подстраховка» на случай потери первого места работы, обеспечение устойчивости). Дается характеристика масштабов и тенденций вторичной занятости по данным официальной статистики и массовых социологических опросов. На основе данных исследования ПТ-18 сравниваются условия труда, материальное благополучие, социальные установки трех групп работников: имеющих регулярную вторичную занятость, эпизодическую и монозанятых. Показано, что по условиям занятости и трудовой деятельности полизанятые оказываются в менее защищенном и стабильном положении, оценивают свое финансовое благополучие хуже, несмотря на отсутствие существенных отличий по фактическому совокупному доходу; чаще проявляют неудовлетворенность работой, условиями труда и жизнью в целом. Полизанятые демонстрируют уверенность в будущем чаще, а страх потери работы реже, в то же время вторичная занятость не дает удовлетворенности в трудовой сфере жизнедеятельности и не приводит к повышению субъективного благополучия. Она сохраняет для работников роль инструмента приспособления и адаптации в ситуации незащищенности, неустойчивости доходов и занятости.

Ключевые слова: вторичная занятость • дополнительная занятость • вторая работа • подработки • прекаризация • российский рынок труда

DOI: 10.31857/S013216250006659-7

Постановка проблемы. В научной литературе отмечаются существенные расхождения в определении вторичной занятости, оценках масштабов и последствий ее распространенности. В узком смысле под вторичной занятостью (дополнительной, полизанятостью) понимают трудовую деятельность более чем на одной работе, в широком – дополнительную занятость не только по отношению к основной работе, но и к различным статусам незазанятости (например, трудовая деятельность пенсионеров, учащихся). Как правило, речь идет о дополнительной оплачиваемой работе, причем работа в домашнем подсобном хозяйстве не учитывается. Основные виды вторичной занятости: вторая регулярная работа; регулярные и нерегулярные подработки (в форме частичной самозанятости, индивидуального предпринимательства, наемного труда).

Исследователи сходятся во мнении, что для рынка труда и работников вторичная занятость обладает как преимуществами, так и недостатками. С одной стороны, она может выступать инструментом адаптации к изменяющимся экономическим условиям [Попова, Седова, 2004], способом лучшей реализации потенциальных возможностей работников [Перова, 2016]. С другой – эта форма занятости нередко приводит к потере

квалификационного уровня, «содействует снижению качества рабочей силы», негативно сказывается на здоровье [Перова, 2016: 78], сопровождается «депрофессионализацией, размыванием социально-профессионального статуса, и как следствие – маргинализацией, а также профессиональным истощением, стрессом людей» [Попова, Седова, 2004: 31].

Принимая во внимание потенциальные выгоды и неблагоприятные последствия вторичной занятости, сохраняется потребность в прояснении ее реального состояния, а также оценке социальных последствий для работников на российском рынке труда. Особую актуальность эта проблематика приобретает в контексте распространения процессов прекаризации [Тощенко, 2018]: в ситуации незащищенности, неустойчивости на основном месте работы вторичная занятость может служить дополнительной опорой и подстраховкой, компенсирующей нестабильное положение по основному месту работы.

Среди имеющих вторичную занятость работников особенно много занятых неполное рабочее время, работающих по срочным индивидуальным контрактам [Наделяева, 2004: 54], – тех, кто попадает в «зону риска», когда гибкость труда может привести к росту социальной уязвимости. В этой связи цель статьи заключается в выявлении особенностей положения работников, вовлеченных во вторичную занятость. Для этого раскрываются мотивы вторичной занятости, дается характеристика ее масштабов; затем сравниваются моно- и полизанятые работники по условиям труда, материальному благополучию, социальным установкам и др. Эмпирической базой исследования выступают данные все-российского опроса работающего населения, проведенного в июне 2018 г., $N = 1200$ (далее – ПТ-18¹).

Мотивы вторичной занятости: опыт осмысления в зарубежной и отечественной литературе. Исследователи выделяют различные мотивы, побуждающие работников ко вторичной занятости. По данным фокус-групп [Бреусова, 2005], интервью [Vampberry, Campbell, 2012] и результатам массовых опросов в России и за рубежом [Рощин, Разумова, 2002; Heineck, 2009], одним из основных мотивов является *дополнительный доход*: стремление улучшить материальное положение, повысить уровень жизни, преодолеть временные финансовые трудности или необходимость покрывать регулярные, базовые нужды. Возникновение материального мотива для вторичной занятости объясняется отсутствием возможности получать необходимый, желаемый доход за счет одного, основного места работы (из-за недостаточного размера заработной платы или из-за нехватки желаемого количества часов, объемов работы). В англоязычной литературе эта ситуация получила название «дефицит/ограниченность часов» («hour constraints») [Heineck, 2009]. Вместе с тем исследователи подчеркивают, что работниками, имеющими вторичную занятость, зачастую движет стремление не столько к дополнительному доходу, сколько к его *стабильности* [Vampberry, Campbell, 2012: 304]. Так или иначе, доминирование сугубо «денежной» мотивации при вовлечении во вторичную занятость для работника носит в большей степени вынужденный характер: «помогает выжить и не дает перспектив создания новых, эффективных или применения имеющихся ресурсов» [Бреусова, 2005: 41], а положение работников описывается как уязвимое.

Кроме материального мотива вторичной занятости выделяют много других, «неденежных» [Рощин, Разумова, 2002; Бреусова, 2005; Heineck, 2009; Dickey et al., 2011]. Во-первых, *самореализация* (возможность заниматься интересной, творческой работой), в том числе достижение удовлетворенности работой и трудом, не получаемой на основном месте занятости. По некоторым оценкам [Vamberg, Campbell, 2012], это второй по популярности мотив после материального. Эмпирические исследования показывают, что самореализация как мотив для вторичной занятости зачастую подкрепляется наличием определенных трудовых ценностей. Например, для работников, имеющих вторичную занятость в качестве фрилансера помимо основной работы в организации, намного важнее,

¹ Опрос проведен в рамках исследовательского проекта «Прекариат – новое явление в социально-экономической структуре общества» под рук. Ж.Т. Тощенко. Подробнее см.: [Тощенко, 2018].

чем для сотрудников организации, не имеющих дополнительной работы или подработки, такие трудовые ценности как интересная творческая работа (72 против 37%), соответствие работы способностям (50 против 37%). Одновременно менее важно для них иметь надежное место работы (36 против 54%) [Стребков, Шевчук, 2017].

Во-вторых, важен поиск новых знакомств, связей для возможного последующего перехода на другую работу («растянутая мобильность» или «отложенное увольнение», когда работник присматривается к другому месту работы), а также получение практических знаний и навыков по своей или другой специальности, реализация попытки открыть свой бизнес. Данные массовых опросов фиксируют взаимосвязь между наличием вторичной занятости и намерением сменить место работы, хотя не дают однозначного подтверждения, что вторичная занятость приводит в последующем к реальному переходу на другое место работы [Рощин, Разумова, 2002: 45].

В-третьих, рассматривается доступ к материальным и информационным ресурсам, получение статусной позиции (высокий престиж второй работы). Например, для категории работников с высоким уровнем квалификации вторичная занятость в виде постоянной второй работы меньше связана с денежными факторами, в большинстве случаев сопряжена с сохранением или повышением профессионального статуса (в отличие от других групп работников) [Рощин, Разумова, 2002: 29].

В-четвертых, выделяется способ обеспечения устойчивости и безопасности путем диверсификации своего человеческого капитала или из-за неуверенности в стабильности занятости или доходов на первой работе, «подстраховка» в виде второго места работы на случай потери первого. Так, среди имеющих вторичную занятость выше доля тех, кто сталкивается с различными признаками прекаризации, неустойчивости по основному месту работы [Кученкова, 2018].

Перечисленные выше «неденежные» мотивы объединяет стремление работника иметь несколько разнообразных, неодинаковых работ ('heterogeneous-jobs' motive [Heineck, 2009; Dickey et al., 2011]), дополняющих друг друга. В этом случае вторичная занятость может носить скорее добровольный характер: решение «потратить» свое рабочее время на несколько работ, а не на одну, принимается на основе личных предпочтений, а не нехватки и ограниченности доходов или объемов работы, как в случае с материальным мотивом вторичной занятости.

Мотивы работников, побуждающие их ко вторичной занятости, зачастую пересекаются, дополняя друг друга, и «нет никаких признаков строгого разделения работников на тех, кем движут только материальные мотивы, и тех, кем движет один из "других" мотивов» [Bamberg, Campbell, 2012: 309]; как правило, одного лишь денежного мотива оказывается недостаточно [Dickey et al., 2011]. Вместе с тем по данным исследований ситуации на российском рынке труда, для вторичной занятости в виде постоянной работы характерны в большей степени неденежные мотивы, для подработок в первую очередь – денежные [Рощин, Разумова, 2002].

Масштабы вторичной занятости на российском рынке труда. В научных исследованиях оценки степени распространенности вторичной занятости на российском рынке труда существенно варьируют. Например, в 1990-е гг. встречались значения в диапазоне от 1,7 до 50% (см. обзор в: [Бессокирная, Темницкий, 1999]). В публикациях 2000–2010-х гг. масштабы вторичной занятости в России определяются в пределах 3–17%. Подобный разброс в оценках довольно типичен и для других стран: например, в Австралии доля лиц, имеющих вторичную занятость, по данным официальной статистики составляет 6%, согласно опросам достигает 18% [Bammberry, Campbell, 2012]. Расхождения обусловлены несколькими факторами: использованием разных подходов к определению и операционализации вторичной занятости, а также трудностями в ее учете, особенно если она носит неформальный и/или эпизодический характер.

По данным Росстата, на протяжении 1990–2010-х гг. около 3–4% экономически активного населения работали на второй, дополнительной работе [Рабочая сила..., 2018: 82]. Если учитывать только вторую *постоянную, регулярную* работу в качестве вторичной занятости, то данные массовых опросов дают схожий результат: 4–5% работающего населения имели вторую работу в 1990–2013 гг. [Воронин, 2015]. Подобные невысокие официальные оценки распространенности вторичной занятости могут быть сопряжены с определенной степенью сенситивности темы, нежеланием опрашиваемых рассказывать о дополнительной работе, особенно если она официально не оформлена или является временной.

Если при расчетах учитывается не только постоянная вторая работа, но и *подработки*, то масштабы вторичной занятости оцениваются выше. Например, по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ: в 1990-х гг. 9,5–12,2% населения помимо основной работы имели любую вторую (4,4–4,7% – постоянную, 5,7–8,2% – приработки) [Рощин, Разумова, 2002]. По данным ВЦИОМ, с 1993 по 2013 г. доля населения, имеющего дополнительную работу или занятие, приносящее дополнительный доход (от регулярной работы до нерегулярных приработков), колебалась в пределах 8–17% [Перова, 2016].

В анкете всероссийского опроса работающего населения ПТ-18 было два вопроса, касающихся вторичной занятости, которые позволяют косвенно судить о масштабах ее распространенности. О наличии подработки или совместительства в качестве одного из источников дохода (помимо основной работы) сообщают 22,3% опрошенных. В то же время практически половина (49,5%) признает, что им приходится подрабатывать для увеличения своего заработка (16,8% на регулярной основе и 32,8% эпизодически). В последнем случае получение такой высокой доли лиц, имеющих вторичную занятость, вероятно, связано с формулировкой вопроса. Во-первых, она не содержала ограничений по времени (таких как «приходится ли вам подрабатывать в данный момент или в течение последнего месяца»), что позволяет учесть эпизодическую вторичную занятость. Во-вторых, возможно, вопрос оказался менее сенситивным, чем первый – об основных источниках дохода.

Таблица сопряженности по этим двум вопросам (табл. 1) позволяет увидеть, что абсолютное большинство сообщивших о подработке/совместительстве как дополнительном источнике дохода (вопрос 1) отмечают, что им приходится подрабатывать для увеличения своих доходов (вопрос 2). Вероятно, в этом случае вклад вторичной занятости в совокупный доход существенен, регулярен. Вместе с тем из всех подрабатывающих время от времени (вопрос 2) только небольшая доля признает вторичную занятость в качестве дополнительного источника доходов (вопрос 1). В этом случае возможно преобладание неденежных мотивов.

Для дальнейшего анализа в качестве основного вопроса о вторичной занятости был выбран именно второй (о *необходимости подрабатывать для увеличения доходов*), поскольку он позволяет учитывать разного рода вторичную занятость, в том числе носящую нерегулярный характер, а также производить сравнение по достаточно наполненным

Таблица 1

Наличие вторичной занятости и признание ее в качестве источника дохода (%)

Совместительство, подработка – один из источников дохода (вопрос 1)		«Приходится ли вам подрабатывать для увеличения заработка?» (вопрос 2)		
		постоянно (201 чел.)	время от времени (393 чел.)	нет (606 чел.)
Да (266 чел.)	кол-во чел.	132	110	24
	% по строке	49,6	41,4	9
	% по столбцу	65,7	28	4
Нет (934 чел.)	кол-во чел.	69	283	582
	% по строке	7,4	30,3	62,3
	% по столбцу	34,2	72	96

группам: имеющих регулярную, эпизодическую вторичную занятость, монозанятым. Кроме того, в этом вопросе акцент сделан именно на *материальном мотиве* вторичной занятости – самом распространенном, что позволяет рассмотреть, каким образом *вынужденный* характер вторичной занятости связан с качеством трудовой сферы жизни работников. В этом случае за пределами нашего внимания оказывается дополнительная занятость, связанная исключительно с самореализацией и другими «неденежными» мотивами. Фокус в большей степени смещен в сторону работников, для которых вторичная занятость выступает способом *компенсации недостаточности доходов* по основному месту работы. Именно эта группа работников представляет особый интерес с точки зрения процессов прекаризации занятости.

Моно- и полизанятые: условия труда, материальное благополучие, социальные установки. По данным нашего опроса, во вторичную занятость на регулярной основе чаще других вовлечены работники сферы образования, науки, культуры, здравоохранения; промышленности, строительства (20–25 против 6–14% в других отраслях); эпизодическая вторичная занятость в большей степени распространена в сфере строительства, сельского хозяйства, транспорта, связи (37–49 против 11–28% в других). Реже – в сферах управления, финансов, страхования; армии, МВД, органах безопасности (17–18% на временной или постоянной основе). Регулярная вторичная занятость на 5–6% чаще встречается среди лиц с незаконченным высшим образованием, а также среди молодежи в возрасте до 24 лет. Эпизодические подработки более распространены среди лиц со средним, средним специальным образованием (на 8–15%). Мужчины чаще женщин заявляют о наличии постоянных (19,3 и 14,1% соответственно) и эпизодических подработок (37,9 и 27,6%).

Трудовая сфера жизни полизанятых работников по качеству рабочих мест, удовлетворенности в целом и отдельными аспектами трудовой деятельности менее благополучна, чем у монозанятых. Имеющие вторичную занятость работники *чаще трудятся на условиях нестандартной или неформальной занятости* (по срочному договору или без оформления), а также *чаще сталкивались с «серой» оплатой труда* (41–42 против 22,3% среди монозанятых); *чаще трудятся без социальных гарантий* (в этой группе на 6–15% ниже доля имеющих оплату больничного, отпуска, возможность взять отгул); *чаще отмечают неполное, частичное соответствие работы и образования/квалификации* (30–33 против 24,9%); *чаще меняли место работы за последние три года* (31–35,8 против 22,6% среди монозанятых); *чаще перерабатывали более 8 час. в день* (75,6–76,6 против 55,6%) (табл. 2).

По «объективным» условиям занятости и трудовой деятельности полизанятые, как правило, оказываются в менее защищенном и более прекарном положении. Это подтверждают данные и других исследований. Например, по расчетам на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ [Кученкова, 2018], работники, имеющие вторичную занятость в виде как постоянной дополнительной работы, так и подработок, чаще сталкиваются с различными формами проявления нестандартной занятости, а также признаками социальной незащищенности по основному месту работы. В том числе оплата труда ниже прожиточного минимума (23,9–28,9 против 18% среди монозанятых), сокращение рабочего времени по основному месту работы без желания работника (10,4–15 против 8,9%), отсутствие официального оформления на работу (12–14,7 против 7%), неофициальные выплаты (23,4–32,3 против 19,1%). Имеющие вторичную занятость работники реже испытывают чувство страха потери работы. Это свидетельствует о том, что такая занятость может выступать реакцией на неустойчивое положение на основном месте работы, инструментом «подстраховки» и дополнительной «точкой опоры» [Бессокирная, Темницкий, 1999], способом повышения стабильности и уверенности в собственных силах на рынке труда.

В том случае, если вторичная занятость сопряжена не столько с материальными мотивами и прекарностью по основному месту работы, сколько с потребностью в самовыражении, со стремлением получить удовлетворенность от труда, для некоторой части работников стабильность может не иметь большой ценности. В этой связи необходимо рассмотреть, каким образом полизанятые воспринимают условия своего труда.

Таблица 2

Условия труда и занятости моно- и полизанятых (в % к числу опрошенных)

Характеристики занятости	Вторичная занятость		
	регулярная	эпизодическая	отсутствует
Приходилось ли получать деньги в конверте за труд?			
Систематически, такая у них оплата труда	15,4	10,2	9,9
Иногда	26,4	30,5	12,4
Никогда не получали	58,2	59,3	77,7
Работодатель гарантирует...			
Оплату больничных листов	69,2	73,8	80,5
Оплату отпуска	69,2	72,5	80,7
Оплату во время вынужденной остановки работы	40,8	38,7	54,3
Возможность взять отгул при необходимости	73,6	67,9	81,8
Соответствует ли образование / квалификация выполняемой работе?			
Соответствует полностью	51,7	52,9	58,4
Частично соответствует	33,3	30,5	24,9
Меняли ли место работы за последние 3 года			
Не меняли	64,2	69,0	77,4
Меняли один раз	22,4	22,9	18,2
Меняли более двух раз	13,5	8,1	4,5
Приходилось ли ежедневно работать более 8 часов?			
Да, постоянно	35,8	28,5	21,0
Да, иногда	39,8	48,1	34,7
Нет	24,4	23,4	44,4

Вовлеченные во вторичную занятость работники *негативнее* оценивают свое место работы, условия занятости и труда (табл. 3), в том числе они *менее удовлетворены* работой в целом (25,4–34,3 неудовлетворенных против 15,7% среди монозанятых) и условиями труда (чаще оценивают их как плохие); чаще *жалуются на проблемы* по месту работы (неясность в оплате труда, низкую оплату труда, отсутствие нормальных отношений с руководством, плохую организацию труда и др.); чаще *недовольны своей работой* и выражают намерение ее сменить (19,1–20,4 против 10,6% среди монозанятых).

Приведенные данные свидетельствуют, что вторичная занятость по материальным мотивам, т.е. преимущественно вынужденная, сопряжена с более высоким уровнем неудовлетворенности основными компонентами трудовой деятельности.

Если ведущим мотивом к вовлечению во вторичную занятость является дополнительный доход, то важно понять, удастся ли работникам удовлетворить эту потребность и достичь материального, финансового благополучия. В *реальных доходах* (по заработной плате, по среднему доходу на члена семьи) *значимые отличия* между имеющими и не имеющими вторичную занятость работниками отсутствуют. У полизанятых немного ниже, чем у монозанятых, средние значения заработной платы в месяц (28 632,83–28 897,93 руб. против 29 061,14 руб.) и среднего дохода на одного члена семьи (19 398,46–19 793,24 руб. против 21 382,02 руб.). Но вряд ли возможно назвать эту разницу существенной, поскольку зарплата в месяц у 80% работников (и монозанятых, и полизанятых) лежит в пределах от 15 до 49–50 тыс. руб. (см. значения децилей в табл. 4). Хотя по среднему доходу на члена семьи этот диапазон для монозанятых все таки немного выше (10–35 тыс. руб. против 10–32 тыс. руб. у полизанятых).

Таблица 3

Оценка ситуации по месту работы (в % к числу опрошенных)

Различные аспекты ситуации на работе	Вторичная занятость		
	регулярная	эпизодическая	отсутствует
Насколько удовлетворены своей работой			
Полностью удовлетворены	10,9	10,9	26,2
В целом удовлетворены	54,7	63,6	58,1
Не удовлетворены	34,3	25,4	15,7
Как оценивают условия труда			
Нормальные	33,8	36,4	56,6
Плохие	14,4	8,4	6,6
Какие проблемы на работе беспокоят?			
Неясность в оплате труда	22,7	20,0	12,2
Низкая оплата труда	57,1	58,2	44,5
Нет нормальных отношений с руководством	10,1	9,2	4,6
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	22,2	19,5	17,6
Плохие условия труда	11,6	7,9	5,9
Плохая организация труда	11,6	12,6	5,2
Планируют ли искать новое место работы			
Эта работа устраивает	44,3	43,5	64,0
Хотят сменить работу	20,4	19,1	10,6
Еще не определились с планами	35,3	37,4	25,4

Таблица 4

Доходы моно- и полизанятых (руб.)

Показатели	Заработная плата в мес. в среднем			Средний доход на члена семьи		
	Вторичная занятость			Вторичная занятость		
	регулярная	эпизодическая	отсутствует	регулярная	эпизодическая	отсутствует
Минимум	5 000	5 000	6 000	4 000	3 500	1 000
Первый дециль	15 000	15 000	13 000	10 000	10 000	10 000
Медиана	25 000	25 000	25 000	18 000	18 000	18 000
Девятый дециль	50 000	49 000	50 000	32 000	32 000	35 000
Максимум	72 000	90 000	150 000	50 000	70 000	150 000
Среднее арифметическое	28 632,83	2897,93	29 061,14	19 398,46	19 793,24	21 382,02
Ст. отклонение	13 433,4	14 029,73	17 813, 51	9248,18	10 159,55	12 926,68

Работники, имеющие вторичную занятость, чаще выражают неудовлетворительные оценки материального положения. Они намного реже отмечают его улучшение за последние три года: 16,4% имеющих регулярную вторичную занятость, 22,6% – эпизодическую против 30,2% среди не имеющих. Полизанятые реже соглашались со справедливостью размеров оплаты их труда (12,4–17,8%), чем монозанятые (30,4%). Финансовое благополучие субъективно воспринимается ими негативнее, несмотря на отсутствие существенных отличий по фактическому совокупному доходу. Это объясняется более завышенными притязаниями работников, имеющих вторичную занятость [Бессокирная, Темницкий, 1999: 37]. Возможно, ситуация усугубляется вынужденным характером вторичной занятости,

недостаточностью доходов по основному месту работы и необходимостью достигать требуемого уровня за счет дополнительной занятости.

Полизанятые демонстрируют более низкий уровень субъективного благополучия. Среди имеющих вторичную занятость на регулярной основе выше доля неудовлетворенных жизнью (18,9%), чем среди не имеющих (8,4%). Полизанятые чаще отмечают ухудшение жизни семьи за последние годы (24,9–28,9 против 17,7% монозанятых) и отсутствие надежды на ее улучшение в ближайшем будущем. Это подтверждает, что имеющие вторичную занятость оказываются более пессимистично настроены. Это может быть связано не только с их менее устойчивыми условиями труда, но и негативными последствиями вторичной занятости для личной жизни, свободного от работы времени, баланса между работой и отдыхом. Исследования подтверждают, что наличие вторичной занятости не сказывается на уровне отдачи и вовлеченности работника в трудовой процесс по основному месту работы, но негативно влияет на личную и семейную жизнь работников. Они чаще признают, что требования и объем работы с учетом занятости в разных местах мешают их повседневной личной жизни, обостряя конфликт между трудовой и семейной сферами жизнедеятельности [Webster et al., 2018]. Вместе с тем полизанятые жалуются не столько на чрезмерное количество часов, проводимых за работой, сколько на сложности по управлению собственным временем, согласованию расписаний рабочих часов в разных местах и часов, необходимых на решение других, повседневных вопросов [Bambergy, Campbell, 2012: 309]. Можно предположить, что происходит прекаризация не только труда, но и образа жизни, жизненного мира.

Таблица 5

Субъективное благополучие/социальное самочувствие (в % к числу опрошенных)

Оценка благополучия	Вторичная занятость		
	регулярная	эпизодическая	отсутствует
Удовлетворены ли своей жизнью?			
Удовлетворены	29,4	31,8	40,1
Частично удовлетворены	49,3	56,0	49,2
Не удовлетворены	18,9	10,4	8,4
Как изменилась ваша жизнь, жизнь вашей семьи за последние 3 года?			
Улучшилась	16,4	23,4	29,4
Ухудшилась	28,9	24,9	17,7
Осталась прежней (без особых изменений)	49,8	47,8	49,3
Как вы думаете, ваша жизнь в ближайшем будущем улучшится?			
Улучшится	39,3	41,2	48,8
Не улучшится	29,9	21,1	21,8
Затруднились ответить	30,8	37,7	29,4

В общественно-политической сфере жизни полизанятые проявляют более критический настрой, но он не приводит к какой-либо активности. Они чаще оценивают ситуацию в стране как напряженную и критическую (28,9 против 19,3% среди монозанятых), чаще отмечают, что страна движется в неправильном направлении (28,4 против 18,2%), демонстрируют более низкий уровень доверия практически всем институтам (доля полностью доверяющих на 5–15% ниже, чем среди монозанятых). Вместе с тем их уровень интереса и активности в общественно-политической сфере не отличается от других. Возможно, неудовлетворенность своей жизнью сопрягается с недовольством окружающей действительностью.

Заключение. Наличие второй работы или подработок зачастую сочетается с неполной, случайной, неформальной занятостью, недозанятостью. Распространение подобных форм нестандартной занятости актуализирует проблематику социальной уязвимости работников, поскольку отсутствие гарантий и неопределенность в отношении характера и длительности найма, условий труда и заработка, социальной защищенности, перспектив карьерного роста являются признаками *прекарной занятости*, т.е. «неопределенной, непредсказуемой (нестабильной) и рискованной для работника» [Kalleberg, 2009: 2].

Рассмотренные данные позволяют констатировать, что среди имеющих вторичную занятость в большей степени распространены признаки прекаризации. Одновременно с точки зрения теории и результатов предыдущих исследований связь между прекарностью основного места работы и вторичной занятостью неоднозначна. Например, согласно экономической модели Дж. Шварца [Heineck, 2009: 110], при невысоком качестве условий занятости по основному месту работы может повышаться ценность досуга, необходимого для восстановления сил, что в результате будет приводить к снижению уровня вторичной занятости. Важным мотивом вторичной занятости является именно финансовая стабильность и устойчивость занятости, когда наличие дополнительной работы является «ответом на плохое качество основного места работы и ограничения рынка труда» [Vamprberry, Campbell, 2012: 311], стратегией реагирования на незащищенность занятости по основному месту работы [Dikey et al., 2011].

Наше исследование свидетельствует о том, что *вынужденная* вторичная занятость, основанная на материальных мотивах, сопряжена с более низким качеством занимаемых рабочих мест, *прекарным положением*, более низким уровнем субъективного благополучия и социального самочувствия. Несмотря на то что по уровню заработной платы и достатка полизанятые в среднем не проигрывают монозанятым, собственную жизнь и окружающую действительность они воспринимают в более негативном свете. Вероятно, сам факт необходимости восполнять недостаточность дохода по основному месту работы (который не позволяет покрывать потребности в материальной обеспеченности) негативно сказывается на уровне удовлетворенности как сферой труда, так и жизнью в целом. В результате в ситуации, когда основная работа не позволяет покрывать материальные нужды или гарантировать стабильную занятость, вынужденная вторичная занятость становится признаком *прекарности* и *неустойчивости*.

В научной литературе взгляды на значимость и перспективы развития вторичной занятости на российском рынке труда расходятся. Проведенное исследование не позволяет согласиться с тем, что вторичная занятость «постепенно теряет свою экономическую привлекательность, что позволяет прогнозировать ее дальнейшее снижение и вероятное исчезновение» [Воронин, 2015: 122]. Напротив, рассмотренные данные наглядно демонстрируют, что вторичная занятость сохраняет для работников свою роль «одного из основных приспособительных механизмов» [Штроо, 2008: 42] в ситуации незащищенности, неустойчивости доходов и прекаризации занятости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. 1999. № 5. С. 34–40.
- Бреусова А.Г. Вторичная занятость: факторы спроса и предложения // Вестник ОмГУ. 2005. № 3. С. 38–44.
- Воронин Г.Л. Вторичная занятость // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Вып. 5: сб. науч. ст. / Отв. ред. П.М. Козырева. М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2015. С. 108–122. URL: https://www.hse.ru/data/2015/10/09/1077435180/Vestnik%20RLMS-HSE_2015.pdf (дата обращения: 15.02.2019).
- 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.

- Наделяева А.Г. Вторичная занятость в механизме функционирования рынка труда // Вестник ОмГУ. 2004. № 3. С. 49–55.
- Перова М.Б. Динамика и факторы вторичной занятости населения // Социум и власть. 2016. № 6(62). С. 74–79.
- Попова И.П., Седова Н.Н. Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения // Социологические исследования. 2004. № 2. С. 31–42.
- 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).
- Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда. М.: EERC, 2002.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования. 2017. № 1. С. 81–93.
- Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
- Штроо А.В. Вторичная занятость в российской экономике // Вестник ТГУ. 2008. № 3(59). С. 41–45.
- Bamberry L., Campbell I. Multiple Job Holders in Australia: Motives and Personal Impact // Australian Bulletin of Labour. 2012. Vol. 38. No. 4. P. 293–314.
- Dickey H., Watson V., Zangelidis A. Is It All about Money? An Examination of the Motives behind Moonlighting // Applied Economics. 2011. No. 43(26). P. 3767–3774.
- Heineck G. The Determinants of Secondary Jobholding in Germany and the UK // Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung – Journal for Labour Market Research. 2009. Vol. 42. Iss. 2. P. 107–120.
- Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American Sociological Review. 2009. Vol. 74. February. P. 1–22.
- Webster B.D., Edwards B.D., Smith M.B. Is Holding Two Jobs Too Much? An Examination of Dual Jobholders. Journal of Business and Psychology. 2018. May. P. 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9540-2>.

Статья поступила: 23.04.19. Финальная версия: 19.06.19. Принята к публикации: 19.06.19.

SECONDARY EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF PRECARIZATION ON THE RUSSIAN LABOR MARKET

KUCHENKOVA A.V.

Russian State University for the Humanities, Russia

Anna V. KUCHENKOVA, Cand. Sci. (Sociol.), Senior lecturer, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia (a.kuchenkova@rggu.ru).

Acknowledgements. This work was supported by the Russian Science Foundation, project No. 18-18-00024.

Abstract. The article examines peculiarities of the secondary employment at the present stage of Russian labor market development. The motives of secondary employment are revealed: money (the desire for additional income, its stability) and others (self-realization, obtaining new knowledge and skills, search for new acquaintances and connections, insurance in case of loss of the first job, ensuring stability). The paper characterizes proportion of workers, involved in secondary employment, according to official statistics and sociological surveys.

On the basis of an all-Russian survey of the working population the article presents a comparison of working conditions, material well-being, social attitudes of three groups of workers: those with regular secondary employment, with occasional secondary employment and those, who do not have it.

It is demonstrated that secondary employment is associated with less protected and stable position, worse terms of employment, worse subjective financial well-being (despite the lack of significant differences in the actual total income); dissatisfaction with work, working conditions and life in general; confidence in the future and lack of fear of losing their jobs. At the same time secondary employment does not give satisfaction in the labor sphere of life and does not lead to an increase in subjective well-being. It keeps for employees the role of the instrument of adjustment and adaptation to a situation of insecurity, instability of income and employment.

Keywords: secondary employment, additional employment, second job, occasional employment, precarization, Russian labor market.

REFERENCES

- Bamberry L., Campbell I. (2012) Multiple Job Holders in Australia: Motives and Personal Impact. *Australian Bulletin of Labour*. Vol. 38. No. 4: 293–314.
- Bessokirnaya G. P., Temnitsky A.L. (1999) Secondary Employment and Its Social Consequences. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 5: 34–40. (In Russ.)
- Breusova A.G. (2005) Secondary Employment: Factors of Supply and Demand. *Vestnik Omskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Omsk State University]. No. 3: 38–44. (In Russ.)
- Dickey H., Watson V., Zangelidis A. (2011) Is It All about Money? An Examination of the Motives behind Moonlighting. *Applied Economics*. No. 43(26): 3767–3774.
- Heineck G. (2009) The Determinants of Secondary Jobholding in Germany and the UK. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung – Journal for Labour Market Research*. Vol. 42. Iss. 2: 107–120.
- Kalleberg A.L. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. Vol. 74. February: 1–22.
- 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.)
- Nadeljaev A.G. (2004) Secondary Employment in the Functioning of the Labour Market. *Vestnik Omskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Omsk State University]. No. 3: 49–55. (In Russ.)
- Perova M.B. (2016) The Dynamics and Factors of Secondary Employment of the Population. *Sotsium i vlast'* [Society and Power]. No. 6(62): 74–79. (In Russ.)
- Popova I.P., Sedova N.N. (2004) Additional Employment in Successful Adaptation Strategies of the Population. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 2: 31–42. (In Russ.)
- Roshchin S.Y., Razumova T.O. (2002) *Secondary Employment in Russia: Modeling of Labor Supply*. Moscow: EERC. (In Russ.)
- Shtroo A.V. (2009) Secondary Employment in the Russian Economy. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University]. No. 3(59): 41–45. (In Russ.)
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. (2017) Work Values of Self-employment and Organization Employment. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 1: 81–93. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T. (2018) *Precariat: from Protoclass to a New Class*. Moscow: Nauka. (In Russ.)
- Voronin G.L. (2015) Secondary Employment. *Vestnik Rossijskogo monitoringa ekonomicheskogo polozheniya i zdorov'ya naseleniya NIU VShE (RLMS-HSE)* [Bulletin of The Russia Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics]. Vol. 5: 108–122. URL: https://www.hse.ru/data/2015/10/09/1077435180/Vestnik%20RLMS-HSE_2015.pdf (accessed 15.02.2019). (In Russ.)
- Webster B.D., Edwards B.D., Smith M.B. (2018) Is Holding Two Jobs Too Much? An Examination of Dual Jobholders. *Journal of Business and Psychology*. May: 1–15. DOI: 10.1007/s10869-018-9540-2.

Received: 23.04.19. Final version: 19.06.19. Accepted: 19.06.19.