

DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-1-84-96

Прекаризация занятости как фактор дифференциации заработной платы и социального самочувствия работников*

А.В. Кученкова

Российский государственный гуманитарный университет
Миусская пл., 6, Москва, 125993, Россия

Институт социологии ФНИСЦ РАН
ул. Кржижановского, 24/35, к. 5, Москва, 117218, Россия
(e-mail: a.kuchenkova@rggu.ru)

Условия занятости (форма трудовых отношений, социальная защищенность, (не)стабильность размеров зарплаты, наличие/отсутствие неформальных выплат и др.) — один из ключевых факторов социально-экономической дифференциации в современном российском обществе, что определяет необходимость прояснения характера взаимосвязи между положением человека на рынке труда и его заработком. Накоплен большой массив исследований по оценке потерь в зарплате для разных видов нестандартной занятости (неформальной, временной, неполной, случайной и др.), но каждый из них является проявлением прекаризации (негарантированной и неустойчивой занятости), не отражая это явление в полной мере. Статья посвящена взаимосвязи прекаризации занятости с заработной платой. На основании данных всероссийского опроса работающего населения (2018) установлено: не все, но некоторые признаки прекаризации (отсутствие бессрочного трудового договора, оплаты больничных и отпуска) связаны с более низким размером зарплаты; только высокая степень прекаризации (наличие трех и более признаков одновременно) существенным образом понижает заработную плату. Несмотря на то, что эта взаимосвязь отчасти опосредована уровнем образования работника, самостоятельное негативное влияние степени прекаризации занятости на размер зарплаты сохраняется. Группы работников с высокой и низкой степенью прекаризации неоднородны по заработной плате. Ее размер может компенсировать недостатки нестабильного и негарантированного положения. Работников можно разбить на четыре группы в зависимости от (не)устойчивости занятости и размера зарплаты. «Неустойчивые, зарабатывающие ниже среднего» демонстрируют самый низкий уровень субъективного благополучия, социального оптимизма в отношении как жизни в целом, так и трудовой сферы. «Неустойчивые, зарабатывающие выше среднего» по социальному самочувствию уступают «устойчивым с зарплатой ниже среднего», т.е. более высокая зарплата не компенсирует негативные последствия неустойчивой занятости, которая даже при заработках «выше среднего» подрывает социальное самочувствие.

Ключевые слова: прекаризация занятости; заработная плата; социальное самочувствие; российский рынок труда; социально-экономическая дифференциация; признаки прекаризации; степень прекаризации

В последние десятилетия в российском обществе уровень материального благосостояния и субъективный социальный статус оказались теснее взаимосвязаны с факторами, характеризующими положение человека на рынке труда (нестабильная занятость, опыт безработицы, страх потери работы,

* © Кученкова А.В., 2021

Статья поступила 13.07.2020 г. Статья принята к публикации 01.10.2020 г.

теневая занятость, социальные права) [14. С. 80]. Неслучайно в исследованиях социальной структуры широкое распространение получила классовая схема Дж. Голдтропа, основанная на классификации работников по специфике трудовых контрактов. По мнению Н.Е. Тихоновой, эта схема плохо применима к российским реалиям, поскольку важную роль в социально-экономической дифференциации в нашей стране играет не тип трудового контракта, а условия занятости: (не)формальный найм, наличие/отсутствие социальных гарантий и их (не)соблюдение [14. С. 216]. Условия занятости — один из ключевых признаков прекаризации, что актуализирует задачу прояснения характера взаимосвязи между прекаризацией и доходами от трудовой деятельности.

В исследованиях прекаризации заработная плата работника играет разную функциональную роль. С одной стороны, низкая оплата труда выступает одним из признаков прекарности (например, в определении Международной организации труда [15]; включена в индексы прекаризации в эмпирических исследованиях [6]). С другой стороны, низкая оплата труда рассматривается как следствие неустойчивости занятости [2; 9; 11]). Статья написана в русле второго подхода, где в качестве ключевых признаков прекарности выступают негарантированность занятости и слабая социально-правовая защищенность.

К прекарной часто относят работу на нестандартных условиях (временную, неполную, случайную, самозанятость и др.). Накоплен большой опыт исследований по оценке «премий» и «штрафов» за подобные виды занятости, сравниваются размеры зарплат работников с бессрочным, временным трудовым договором и без него, с временной и постоянной занятостью, на полный и неполный рабочий день [4; 5; 10]. Но каждый вид нестандартной занятости — проявление прекарности, не раскрывающее ее в полной мере. В статье рассматривается взаимосвязь между зарплатой и отдельными признаками прекаризации (и степенью прекаризации), а также последствия неустойчивой занятости в сочетании с разным уровнем зарплаты для социального самочувствия. Эмпирической базой исследования стали данные всероссийского опроса работающего населения, проведенного в июне 2018 года (N = 1200) в рамках проекта «Прекариат — новое явление в социально-экономической структуре общества» под руководством Ж.Т. Тощенко [12] (далее — «Прекариат-2018»).

Признаки прекаризации занятости и размер зарплаты

Под прекаризацией занятости, как правило, понимают трудовую деятельность на неустойчивых, негарантированных условиях (по временному трудовому договору или без него; полное или частичное отсутствие социально-правовых гарантий; нестабильная, нефиксированная и «серая» зарплата и др.), обуславливающих высокий риск потери работы или сокращения ее объемов не по желанию работника. К основным видам прекарной занятости относят [12]: неформальную, неполную, временную, случайную и другие виды

нестандартной занятости. Каждый из них по отдельности достаточно подробно описан и изучен, в том числе потери в оплате труда работников, трудящихся на разных условиях. Например, установлено, что неформально занятые (без трудового договора) получают на 15–20% меньше формальных работников, и этот разрыв сокращается при движении вдоль распределения по зарплате [4]; временные работники (с трудовым договором на определенный срок) получают на 10% (по некоторым оценкам на 3–6%) меньше, чем постоянные [5]; при неполной занятости (менее 30 часов в неделю) месячная зарплата в два раза ниже, чем при полной, но часовая ставка выше в 1,5 раза [10. С. 96, 118]; при недозанятости (по экономическим причинам, вынужденной, включая отпуск или перевод на неполную рабочую неделю по инициативе администрации, временную приостановку производства, отсутствие клиентов, заказов) месячная зарплата в 1,5 раза ниже, часовая ставка — в 2 раза ниже, чем при полной занятости [10. С. 96, 118]; при случайной занятости месячный заработок в 2 раза ниже, почасовая ставка в 2 раза выше по сравнению с постоянной занятостью [10. С. 160, 176–177]. Приведенные данные свидетельствуют, что для каждого вида нестандартной занятости оплата труда в месяц оказывается в среднем ниже, чем для стандартной. Как правило, такой разрыв объясняется тем, что нестандартные рабочие места являются «плохими», не требуют высокой квалификации и, соответственно, оплачиваются ниже, относясь к так называемому вторичному сектору («периферии»).

Вместе с тем для отдельных категорий нестандартных работников часовая ставка может быть выше, т.е. взаимосвязь размера заработка с типом занятости неоднозначна. Кроме того, есть особые профессиональные группы, пользующиеся преимуществами и выгодами нестандартной занятости [1]. Например, доходы от трудовой деятельности онлайн-фрилансеров могут достигать и даже превышать общероссийский средний уровень [13. С. 179]. Рассмотрим взаимосвязь некоторых признаков прекаризации с размером зарплаты (Табл. 1): в среднем она ниже для работников, не имеющих бессрочного договора (на 2878 руб.), оплачиваемых больничных (на 4812 руб.) и отпусков (на 5035 руб.), т.е. социально-правовая незащищенность по месту работы сопровождается потерями в заработной плате (от 9,5% до 16,7%).

В то же время другие признаки не позволяют дифференцировать работников по зарплате. Например, вынужденные подработки для увеличения доходов являются попыткой компенсировать неустойчивость положения и позволяют выходить в среднем на такой же уровень зарплаты, что и при занятости только на одном месте работы. Частая смена работы тоже оказалась незначимым фактором для величины зарплаты. Несмотря на то, что наблюдается достаточно большая разница в средних зарплатах работников, менявших и не менявших работу более двух раз за последний год (3076 руб.), она не является статистически значимой. Поскольку этот признак прекаризации встречался редко (лишь у 7,2% работников), не была достигнута необходимая для надежных выводов наполненность группы.

Зарботная плата работников в зависимости от признаков прекаризации

Признаки прекаризации	Средняя зарплата, руб.		Разница средних, руб.	Разница средних, %	Значимость разницы средних по критерию t, p-value
	при отсутствии признака	при наличии признака			
отсутствие бессрочного трудового договора	30237	27359	2878	-9,5	0,002*
частая смена места работы (более 2 раз в год)	29155	26079	3076	-10,6	0,088
«серая» зарплата	28776	29280	-504	1,8	0,614
вынужденные подработки для увеличения заработка	28997	28633	364	-1,3	0,77
нет оплаты больничного	30046	25234	4812	-16	0,000***
нет оплаты отпуска	30114	25079	5035	-16,7	0,000***

Примечание: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Эмпирические данные свидетельствуют, что не все, но некоторые признаки прекарности связаны с более низким размером зарплаты. На индивидуальном уровне может присутствовать одновременно несколько проявлений неустойчивой, негарантированной занятости в самых разных сочетаниях, поэтому целесообразно говорить о разной степени прекаризации и не только рассматривать признаки этого явления по отдельности, но и объединять их в интегральный индекс.

Степень прекаризации занятости и размер заплаты

Для измерения степени прекаризации занятости на индивидуальном уровне был сконструирован индекс, вычисляемый как количество признаков прекарности, имеющих у каждого работника, из шести возможных (Табл. 1). Чем выше значение индекса, т.е. чем больше проявлений неустойчивой занятости у работника, тем выше степень прекаризации его занятости. Выбор признаков был обусловлен содержательными представлениями о прекаризации, а также ограничен возможностями анкеты. Перечень не является окончательным и фиксированным и при необходимости может дополняться. Предлагаемый индекс был апробирован на разных массивах [7; 12] и хорошо себя зарекомендовал. Так, по степени прекаризации работники распределяются следующим образом: треть (34,4%) не сталкивается с ее признаками (находятся в относительно «безопасном» и устойчивом положении), еще треть (28%) имеет один признак, 13,7% — два, 8,7% — три, 15,1% — четыре и более (Табл. 2). Только последние две группы трудятся в условиях высокой неустойчивости занятости и низкой социальной защищенности, находясь в наиболее уязвимом положении. Они составляют 23,3% и могут быть отнесены к «ядру» прекариата, а работники с 1–2 признаками (41,7%) — к «периферии».

Таблица 2

Индекс прекаризации занятости и зарплата

Количество признаков прекаризации	Чел.	%	Зарплата, руб.				
			среднее	стандартное отклонение	1-й квартиль	2-й квартиль	3-й квартиль
0	405	34,4	30214	18041	18000	25000	37000
1	332	28,2	29153	14957	18765	25000	36750
2	161	13,7	32276	16637	20000	28000	40000
3	103	8,7	24406	12960	15000	20000	30000
4–6	178	15,1	25221	12054	17750	22000	30000
Всего	1179	100	28936	15951	18000	25000	35000

Результаты однофакторного дисперсионного анализа: $F=7,063$ ($p<0,001$), $\text{Eta Squared} = 0,024$. Средние зарплаты в группах с 3–6 признаками прекаризации значимо ниже, чем в группах с 0–2 признаками (на уровне $p<0,05$ по критериям Тамхейна и Геймс-Хьюэлла). Между группами с 0, 1 и 2 признаками прекаризации, а также между группами с 3 и 4–6 признаками нет значимых различий в средней зарплате.

Степень прекаризации связана с размером зарплаты: работники, имеющие три и более признака неустойчивой занятости, в среднем зарабатывают меньше, чем остальные (24406–25221 руб. против 29153–32276 руб.). Вместе с тем различий в среднем размере зарплаты работников, не имеющих проявлений прекарности и имеющих 1–2 признака, не установлено. Получается, что «слабая» степень прекаризации не сказывается существенным образом на размере зарплаты. Такой характер взаимосвязи прослеживается и по значениям квартилей. В группах с 3 и 4–6 признаками прекарности половина работников получает не более 20–22 тысяч рублей, в то время как в остальных группах этот порог выше (25 и 28 тысяч).

Понижение зарплаты при повышении прекаризации может быть связано не только с «качеством» рабочих мест, но и с требуемой для них квалификацией. Рабочие места, характеризующиеся высокой прекаризацией, могут занимать неквалифицированные работники, а на стабильных и защищенных местах могут трудиться квалифицированные, получая более высокую зарплату. Возможно, взаимосвязь прекарности и размера зарплаты обусловлена человеческим капиталом работника (образование, квалификация). Для прояснения ситуации обратимся к данным об отраслях занятости работников и уровне образования.

Прекаризация имеет яркую отраслевую специфику: работников, не сталкивающихся с признаками прекарности, больше в сфере промышленности (40,1%), образования, науки, здравоохранения (45,9%) и меньше в строительстве (17,1%) и торговле (21,4%). В последних распространены рабочие места, не требующие высшего образования, что косвенно свидетельствует о взаимосвязи качества рабочего места (с точки зрения социально-правовой защищенности) и требуемой квалификации.

Работники с законченным высшим образованием преимущественно не сталкиваются с проявлениями прекарности (48,7%) либо имеют только 1–2 признака (39,8%). Лишь небольшая их часть (11,6%) обладает 3 и более признаками неустойчивой занятости — против 30,1% среди лиц без высшего образования (Табл. 3). Очевидно, что высокая степень прекарности связана с более низким уровнем образования, т.е. наиболее ущемлены и неустойчиво заняты преимущественно лица без высшего образования.

Таблица 3

Степень прекарности и образование, %

Количество признаков прекарности	Нет законченного высшего образования	Есть законченное высшее образование
0	28	48,7
1	27,1	29,3
2	14,9	10,5
3	11,1	4,6
4–6	19	7

Возникает вопрос: можем ли мы утверждать, что прекарность снижает зарплату, или эта взаимосвязь обусловлена/опосредована уровнем образования работников? Были построены регрессионные модели (для логарифма зарплаты при контроле социально-демографических характеристик — Табл. 4), согласно которым взаимосвязь прекарности и зарплаты сохраняется независимо от пола, возраста, отрасли, типа населенного пункта и наличия высшего образования (стандартизированный коэффициент для индекса прекарности статистически значим в модели 2). Чем выше степень прекарности, тем ниже заработная плата, хотя эта связь достаточно слабая по сравнению с переменной «наличие высшего образования» (значение стандартизованного коэффициента $-0,061$ против $0,204$).

Образование является одним из индикаторов человеческого капитала. Мета-анализ исследований взаимосвязи образования и зарплаты на российском рынке труда в 1990–2000-е годы [8] показывает, что в среднем норма отдачи от образования составляет 7,1% за каждый дополнительный год обучения. Несмотря на более низкий уровень этого значения по сравнению с западными странами в России образование сохраняет роль важного фактора, влияющего на размер зарплаты и позволяющего претендовать на «хорошие» рабочие места (стабильные, гарантированные, с социально-правовой защитой). В результате образование во многом опосредует взаимосвязь между прекарностью и зарплатой. Вместе с тем, как свидетельствуют эмпирические данные, сохраняется самостоятельное негативное влияние степени прекарности на размер зарплаты: для работников с высшим образованием и без него неустойчивые условия трудовой деятельности сопряжены с более низким уровнем трудовых доходов.

Таблица 4

Регрессионные модели

(значения стандартизированных коэффициентов, зависимая переменная — логарифм зарплаты)

Переменные	модель 1	модель 2
Наличие высшего образования (1 — да)	0,212***	0,204***
Отрасли (референтная группа — сельское хозяйство)		
Промышленность	0,104*	0,1*
Строительство, транспорт, связь	0,043	0,053
Образование	-0,011	-0,016
Торговля, бытовое обслуживание	-0,037	-0,027
Прочее	0,063	0,059
Пол (1 — мужской)	0,209***	0,215***
Возраст (референтная группа — до 29 лет)		
от 30 до 39	0,167***	0,158***
от 40 до 49	0,147***	0,136***
от 50 и старше	-0,025	-0,03
Тип населенного пункта (референтная группа — село)		
Крупный город (более 500 тыс.)	0,266***	0,267***
Средний город (200-500 тыс.)	0,106**	0,104**
Малый город (до 200 тыс.)	0,139**	0,136**
Индекс прекаризации занятости	—	-0,061*
R-квадрат	0,229	0,233
Скорректированный R-квадрат	0,221	0,223

* — $p < 0,05$, ** — $p < 0,01$, *** — $p < 0,001$

**Прекаризация и/или низкая зарплата:
что ухудшает социальное самочувствие**

Рассмотренные выше эмпирические данные подтверждают наличие взаимосвязи между степенью прекаризации и размером зарплаты. Вместе с тем в каждой группе работников с разным уровнем прекаризации наблюдается достаточно большой разброс в размере зарплаты (Табл. 2): стандартное отклонение составляет от 12 до 18 тысяч рублей, что свидетельствует о высокой степени неоднородности групп, сильной дифференциации по зарплате. Иными словами, и среди устойчиво занятых, и среди испытывающих высокую степень прекаризации есть группы с относительно низкими и высокими зарплатами.

Возникает вопрос: может ли высокий доход компенсировать недостатки неустойчивости занятости? Для ответа на него работники были разделены на четыре группы (Табл. 5) в зависимости от устойчивости занятости (0–2 признака прекаризации — «устойчивые», 3 и более — «неустойчивые») и размера зарплаты (выше/ниже медианного значения в 25 тысяч рублей — условно

«зарабатывающие выше ниже среднего»). Наиболее наполнены группы I и II (37,3% и 38,8% соответственно) — относительно «устойчивых», но с разным уровнем оплаты труда. По последнему признаку они делятся на две равные по объему группы, что косвенно свидетельствует о том, что стабильная, устойчивая занятость еще не гарантирует больших заработков. Среди остальных работников (с высоким уровнем прекаризации) преобладают имеющие зарплату ниже среднего (15,1%). А «неустойчивых», но зарабатывающих больше медианного значения, практически в два раза меньше (8,7%), т.е. прекарная занятость чаще сопровождается более низкой зарплатой.

Таблица 5

Группы работников по степени прекаризации и размеру зарплаты

Количество признаков прекаризации	Зарплата выше медианы (> 25 тыс. руб.) «выше среднего»	Зарплата ниже медианы (≤ 25 тыс. руб.) «ниже среднего»
0–2 («устойчивые»)	I группа 37,3% (440 чел.)	II группа 38,8% (458 чел.)
3–6 («неустойчивые»)	III группа 8,7% (103 чел.)	IV группа 15,1% (178 чел.)

Из четырех групп ярко выраженную социально-демографическую специфику сразу по нескольким характеристикам имеет только IV («неустойчивые с зарплатой ниже среднего»). Их отличает более высокая доля лиц старшего возраста 65+ (15,2% против 4,3–7,8% в других группах) и молодых до 24 лет (17,4% против 2,7–7,2%), не состоящих в браке и не имеющих детей, с небольшим трудовым стажем (до 3 лет — 24,7% против 5–12,6%). Неслучайно молодежь и работающих пенсионеров относят к группам повышенного риска прекаризации [3; 10]: на этапах начала и окончания трудового пути работники чаще сталкиваются с негарантированной и незащищенной занятостью.

«Неустойчивые с доходом выше среднего» (группа III) во многом схожи по социально-демографическому составу с I–II группами, их отличительные черты — это самая высокая доля лиц со средним специальным образованием (79,6% против 66,2% во II группе, 48,6% — в I) и жителей крупных городов (51,5% против 41,4% в I группе, 23,4–29,2% во II и III). Это свидетельствует о том, что в больших населенных пунктах работа на условиях неустойчивой занятости позволяет достигать уровня доходов, сопоставимого с социально-защищенными рабочими местами, в отличие от сельской местности, где прекарная занятость обычно сопряжена с доходами ниже среднего. Представители III группы чаще имеют в качестве дополнительных источников дохода собственный бизнес (9,7% против 0,7–1,7% в других группах), подработки или дополнительную занятость (40,8% против 13–29%), сдают в аренду недвижимость (9,7% против 0,7–2,8%). Можно сказать, что они более предприимчивы в поисках дополнительных источников дохода, но это может быть и попытка компенсировать неустойчивость занятости и доходов по основному месту работы.

Субъективные оценки места работы и условий занятости существенно варьируют у представителей четырех групп (Табл. 6). Наиболее недовольны «неустойчивые, зарабатывающие ниже среднего» (IV) — они чаще отмечают наличие разнообразных проблем по месту работы, находятся в наиболее уязвимом положении, не имея ни гарантированной занятости, ни высокой зарплаты. В этой связи особый интерес представляет группа III: если неустойчивая занятость позволяет получать зарплату выше среднего, то компенсирует, сглаживает ли это недостатки precarious занятости? С одной стороны, представители группы III реже жалуются на низкие зарплаты (44% против 65,5–70% в II и IV группах), как и «устойчивые с зарплатой выше среднего» (37,8%). Вместе с тем неясность оплаты труда и отсутствие социальных льгот, плохие условия труда чаще волнуют именно «неустойчивых» (группы III и IV).

Таблица 6

Жалобы на проблемы по месту работы, %

Проблемы	I Устойчивые, зарабатывающие выше среднего	II Устойчивые, зарабатывающие ниже среднего	III Неустойчивые, зарабатывающие выше среднего	IV Неустойчивые, зарабатывающие ниже среднего
Низкая оплата труда	37,8	70	44	65,5
Неясность в оплате труда	17,6	15,1	26	20,6
Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания	9,7	10	31	26,1
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	16,5	20,9	23	27,3
Работа не нравится (однообразный, неинтересный труд)	6,8	5,8	5	11,5
Плохие условия труда	5,5	7,4	12	12,7
Опасение потерять работу	27,3	23	22	23,6

Отсутствие перспектив в работе и профессиональной карьере — актуальная проблема для представителей всех четырех групп (4 место из 7 даже у «устойчивых, зарабатывающих выше среднего»). Причем доля обеспокоенных этой проблемой возрастает с 16,5% до 27,3% при переходе от I группе к IV, усугубляя положение «неустойчивых». Несмотря на то, что неустойчивая занятость неоднородна (в условиях нестабильной и негарантированной занятости могут трудиться высококвалифицированные работники с высокой зарплатой и демонстрировать удовлетворенность работой), все же в целом она чаще воспринимается в негативном ключе, о чем свидетельствует повышенный уровень недовольства условиями занятости в группах неустойчиво занятых.

Опасения потерять работу — единственная проблема, которая волнует прекаризованных в той же мере (22–23,6% в группах III–IV), что и «устойчивых» (23% во II группе, 27,3% — в I). Это подтверждает, что precarious

занятость зачастую связана с «плохими» рабочими местами, за которые работники не держатся, осознавая, что легко смогут найти аналогичное неустойчивое место работы.

Одним из негативных последствий precarious занятости для работника считается снижение горизонтов планирования, сказывающееся на других сферах жизнедеятельности. Может ли высокий заработок при неустойчивой занятости компенсировать это негативное последствие? При переходе от I к IV группе (Табл. 7) наблюдается снижение положительных оценок и рост отрицательных по всем показателям социального самочувствия (удовлетворенность жизнью, ее изменениями за прошедшие три года, социальный оптимизм) и в отношении трудовой сферы (удовлетворенность работой, оценка справедливости оплаты труда и изменения материального положения).

Таблица 7

Социальное самочувствие работников, %

Показатели	I Устойчивые, зарабатывающие выше среднего	II Устойчивые, зарабатывающие ниже среднего	III Неустойчивые, зарабатывающие выше среднего	IV Неустойчивые, зарабатывающие ниже среднего
Вы удовлетворены своей жизнью?				
Удовлетворены	41,6	37,1	20,4	27
Частично удовлетворены	50,2	50,4	61,2	50
Не удовлетворены	7	10,7	12,6	19,7
Как изменилась Ваша жизнь, жизнь Вашей семьи за последние три года?				
Улучшилась	38,9	20,1	18,4	10,1
Ухудшилась	11,4	24	31,1	37,1
Как Вы думаете, Ваша жизнь в ближайшем будущем улучшится?				
Улучшится	55,9	41,9	40,8	29,8
Не улучшится	18,6	21,8	26,2	34,8
Насколько Вы удовлетворены своей работой?				
Полностью удовлетворены	30,2	14,8	11,7	5,6
В целом удовлетворены	57,3	64,2	50,5	55,1
Не удовлетворены	12,5	21	37,9	39,3
Как Вы считаете, справедливо ли оплачивается Ваш труд?				
Справедливо	34,5	20,1	14,6	10,7
Не всегда справедливо	40,5	41,9	46,6	48,3
Несправедливо	18,6	29,5	30,1	33,1
Как изменилось за последние три года Ваше материальное положение?				
Улучшилось	38,2	21	16,5	12,4
Ухудшилось	12,7	26,6	33	42,7

Если проранжировать группы по социальному самочувствию, то они будут расположены в порядке, соответствующем их номерам (от I к IV). В этом рейтинге наибольший интерес представляет группа III — «неустойчивых, но зарабатывающих выше среднего»: по социальному самочувствию они уступают «устойчивым с зарплатой ниже среднего», т.е. более высокая зарплата не компенсирует негативные последствия неустойчивой занятости. И работники с меньшей зарплатой, но трудящиеся в более стабильных условиях и находящиеся в защищенном социально-правовом положении, демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности жизнью и работой. Тем самым неустойчивость занятости, даже если позволяет некоторым работникам зарабатывать «выше среднего», все равно подрывает социальное самочувствие и по ряду аспектов оказывает более существенное негативное влияние, чем низкий доход.

Характер взаимосвязи прекаризации занятости и заработной платы неоднозначен с теоретической точки зрения. Низкий заработок рассматривают и как признак, и как следствие прекарности. Эмпирические данные свидетельствуют, что эта взаимосвязь во многом обусловлена уровнем образования (высококвалифицированные работники чаще занимают «хорошие» рабочие места — не только с социально-правовой защитой и льготами, гарантиями занятости, но и с более высокой зарплатой; а низкоквалифицированные чаще трудятся на «плохих» рабочих местах). Однако самостоятельное влияние прекарности на зарплату все же подтверждается, независимо от пола, возраста, образования, отрасли и типа населенного пункта.

Прекарность тесно взаимосвязана с ухудшением социального самочувствия, и относительно высокий заработок при неустойчивой занятости не компенсирует негативные последствия прекарности. Работники с неустойчивой занятостью и зарплатой выше среднего демонстрируют более низкие оценки субъективного благополучия в целом (удовлетворенности жизнью, переменами за последние годы, перспективами) и в сфере труда (удовлетворенность работой и условиями занятости), чем работники с низкой зарплатой, но устойчивой занятостью. В целом прекаризация связана с более низкой зарплатой и негативно сказывается на социальном самочувствии работников.

Информация о финансировании

Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда. Проект № 18-18-00024.

Библиографический список

- [1] *Анисимов Р.И.* Нестандартный труд: кто в выигрыше? Теоретико-методологический анализ подходов к изучению нестандартной трудовой занятости // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Т. 19. № 3.
- [2] *Бобков В.Н., Одинцова Е.В.* Влияние неустойчивой занятости на материальную обеспеченность домохозяйств // Социально-трудовые исследования. 2020. № 2.
- [3] *Буланова М.Б., Артамонова Е.А.* НЕЕТ-молодежь: европейский контекст и российские реалии // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2020. Т. 20. № 1.

- [4] Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нормально ли быть неформальным? // Экономический журнал ВШЭ. 2013. Т. 17. № 1.
- [5] Карабчук Т.С. Непостоянная занятость и социальная стратификация // Социологический журнал. 2009. № 3.
- [6] Kuchenkova A.V. Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Т. 19. № 1.
- [7] Kuchenkova A.V., Колосова Е.А. Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3.
- [8] Лукьянова А.Л. Отдача от образования: что показывает мета-анализ // Экономический журнал ВШЭ. 2010. № 3.
- [9] Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3.
- [10] Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М., 2006.
- [11] Попов А.В., Соловьева Т.С. Анализ и классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 6.
- [12] Прекариат: становление нового класса / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М., 2020.
- [13] Стребков Д.О., Шеевчук А.В., Спирина М.О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам переписи фрилансеров). М., 2015.
- [14] Тихонова Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность. М., 2014.
- [15] From Precarious Work to Decent Work. Policies and Regulations to Combat Precarious Employment. Geneva, 2011.

DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-1-84-96

Employment precarization as a factor of wages differentiation and social well-being*

A.V. Kuchenkova

Russian State University for Humanities
Miuskaya Sq., 6, Moscow, 125993, Russia

Institute of Sociology of FCTAS RAS
Krzhizhanovskogo St., 24/35–5, Moscow, 117218, Russia
(e-mail: a.kuchenkova@rggu.ru)

Abstract. Employment conditions (form of labor relations, social security, (un)stability of wages, informal payments, etc.) are a key factor of the social-economic differentiation in the contemporary Russian society, which determines the need to clarify the relationship between the worker's position in the labor market and one's earnings. There are many empirical assessments of wage losses for various types of non-standard employment (informal, temporary, part-time, casual, etc.); however, each type is just one manifestation of precarization (as non-guaranteed and unstable employment), which does not present this phenomenon in general. The author considers the relationship between precarization and wages. Based on the data of the all-Russian survey of the working population (2018), the author argues that not all but some features of precarization (lack of indefinite term employment agreement, sick leave and vacation pay) are associated with a lower salary; only a high level of precarization (three or more its features together) significantly reduces wages. Despite the fact that this relationship is partly mediated by the level of education of the employee, precarization still has an independent negative impact on wages. Groups of workers with a high and low level of precarization are heterogeneous in wages which can

* © A.V. Kuchenkova, 2021

The article was submitted on 13.07.2020. The article was accepted on 01.10.2020.

compensate for the disadvantages of the unstable and non-guaranteed employment situation. Thus, workers can be divided into four groups according to their employment precarization and salaries, which determine their social well-being. The ‘unstable group with wages below average’ shows the lowest level of subjective well-being and social optimism both in life in general and in assessing the labor sphere. The ‘unstable group with wages above the average’ declares a lower level of social well-being than the ‘stable group with wages below the average’, i.e., higher wages do not compensate for the negative consequences of precarious employment which worsens social well-being even provided wages ‘above the average’.

Key words: employment precarization; wages; social well-being; Russian labor market; social-economic differentiation; features of precarization; level of precarization

Funding

The research was supported by the Russian Science Foundation. Project No. 18-18-00024.

References

- [1] Anisimov R.I. Nestandartny trud: kto v vyigryshe? Teoretiko-metodologicheskyy analiz podkhodov k izucheniju nestandardnoj trudovoy zanjatosti [Non-standard work: Who wins? Theoretical-methodological analysis of the approaches to the study of non-standard employment] *RUDN Journal of Sociology*. 2019; 19 (3). (In Russ.).
- [2] Bobkov V.N., Odintsova E.V. Vliyanie neustojchivosti zanjatosti na materialnuju obespechennost domokhozhastv [Influence of precarious employment on households' well-being]. *Sotsialno-Trudovie Issledovaniya*. 2020; 39 (2). (In Russ.).
- [3] Bulanova M.B., Artamonova E.A. NEET-molodezh: evropejsky kontekst i rossijskie realii [The NEET youth: European context and Russian realities]. *RUDN Journal of Sociology*. 2020; 20 (1). (In Russ.).
- [4] Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I. Normalno li byt neformalnym [Is it normal to be informal?]. *Economicheskyy Zhurnal VShE*. 2013; 17 (1). (In Russ.).
- [5] Karabchuk T.S. Nepostojannaja zanjatost i sotsialnaja stratifikatsiya [Non-permanent employment and social stratification]. *Sotsiologicheskyy Zhurnal*. 2009; 3. (In Russ.).
- [6] Kuchenkova A.V. Precarizatsiya zanjatosti: k metodologii i metodam izmereniya [Precarious employment: Methodology of measurement]. *RUDN Journal of Sociology*. 2019; 19 (1). (In Russ.).
- [7] Kuchenkova A.V., Kolosova E.A. Differentsiatsiya rabotnikov po kharakteru neustoychivosti ikh zanyatosti [Differentiation of workers by features of precarious employment]. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsialnye Peremeny*. 2018; 3. (In Russ.).
- [8] Lukyanova A.L. Otdacha ot obrazovaniya: chto pokazivaet meta-analiz [Return on education in Russia: Evidence of meta-analysis]. *Economicheskyy Zhurnal VShE*. 2010; 3. (In Russ.).
- [9] Matveeva T.A. Vliyanie neustojchivosti zanjatosti na trudovye dokhody rossijskih rabotnikov i na ikh udovletvorennost' trudom [Influence of unstable employment on labor incomes of Russian workers and their job satisfaction]. *Uroven Zhizni Naseleniya Regionov Rossii*. 2014; 3. (In Russ.).
- [10] *Nestandartnaja zanjatost v rossijskoj ekonomike* [Non-standard Employment in Russian Economy]. Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I. (Eds.). Moscow; 2006. (In Russ.).
- [11] Popov A.V., Solovieva T.S. Analiz i klassifikatsii posledstviy prekarizatsii zanjatosti: individualny, organizatsionny i obschestvenny urovni [Analysis and classification of precarization consequences: Individual, organizational and social levels]. *Ekonomicheskie i Sotsialnye Peremeny: Fakty, Tendentsii, Prognoz*. 2019; 12 (6). (In Russ.).
- [12] *Prekariat: stanovlenie novogo klassa* [Precariat: The Emergence of a New Class]. Toshchenko Zh.T. (Ed.). Moscow; 2020. (In Russ.).
- [13] Strebkov D.O., Shevchuk A.V., Spirina M.O. *Razvitie russkojazychnogo rynka udalenoj raboty, 2009–2014 gg. (po rezultatam perepisi frilanserov)* [Development of the Russian-Language Market of Remote Work, 2009–2014 (Results of the Freelancers Census)]. Moscow; 2015. (In Russ.).
- [14] Tikhonova N.E. *Sotsialnaja struktura Rossii: teorii i realnost* [Social Structure of Russia: Theories and Reality]. Moscow; 2014. (In Russ.).
- [15] *From Precarious Work to Decent Work. Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Geneva; 2011.