

Для цитирования: Бобков В. Н., Квачев В. Г., Новикова И. В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. — 2018. — Т. 14, вып. 2. — С. 366-379

doi 10.17059/2018-2-3

УДК 331.5

JEL: J5

В. Н. Бобков^{а, б)}, В. Г. Квачев^{б)}, И. В. Новикова^{а)}

^{а)} Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (Москва, Российская Федерация; e-mail: bobkovvn@mail.ru)

^{б)} Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (Москва, Российская Федерация)

НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ¹

В настоящей статье представлены результаты исследования, посвященного неустойчивой (прекаризованной) занятости, которая представляет собой многоуровневый феномен нестабильности социально-экономических позиций занятых, принимающий разнообразные формы. Неустойчивая занятость может быть идентифицирована как с точки зрения качества и характера трудового договора и условий труда, так и с точки зрения уровня жизни домохозяйств неустойчиво занятых работников, их субъективного самоощущения и моделей поведения на рынке труда и в других сферах жизни. Целью выполненного исследования является изучение неустойчивой занятости с использованием социологических индикаторов. Предметом исследования является характеристика неустойчивой занятости в целом по исследуемой совокупности работников, а также определение их профилей. Гипотеза исследования состоит в том, что в зависимости от типа контрактных отношений и реализации их требований профили работников различаются социально-демографическими, возрастными, образовательными и экономическими характеристиками работников. В качестве метода исследования был выбран массовый опрос. Генеральная совокупность — население России в возрасте от 15 до 72 лет, выборка составила 1002 респондента и была квотирована по полу, возрасту, региону проживания и положению на рынке труда. В ходе опроса исследовались различные аспекты неустойчивой занятости, включая соблюдение прав работников, уровень их доходов, распространенность различных форм нестабильной занятости по профессиям, половозрастной структуре. Результаты исследования представлены демографическими, социально-трудовыми и экономическими характеристиками обследуемого населения и описанием пяти профилей, идентифицирующих различные группы неустойчиво занятых работников. Областью применения полученных результатов являются социально-трудовые отношения, регулируемые контрактными соглашениями и условиями труда работников. Ограничения применения полученных результатов связаны с необходимостью изменения законодательных норм и неисполнением действующего трудового и гражданского законодательства. Будущие исследования необходимо посвятить более глубокой характеристике причин выявленных различий в прекаризации занятости.

Ключевые слова: неустойчивая занятость, рынок труда, уровень жизни, социологическое исследование работников, контрактные отношения, профиль работника, гендерные различия, возрастные различия, образовательные различия, самооценка доходов неустойчиво занятых

Введение

В зарубежной и отечественной науке основные теоретико-методологические подходы, определяющие понятие неустойчивой занятости, можно условно разделить на экономические и социологические. Так, в экономической науке принято рассматривать неустойчивую занятость как явление, характеризующееся нестандартными практиками социально-тру-

довых отношений и массовым характером распространения на рынках труда, подтвержденное статистическими данными. Для социологического исследования характерен социальнo-групповой подход. Неустойчивость занятости понимается как характерная черта социальной группы, которая проявляется не только в особенности ее экономической позиции, но и в специфике положения в социальной структуре общества, социальных практиках и даже социально-культурных проявлениях.

¹ © Бобков В. Н., Квачев В. Г., Новикова И. В. Текст. 2018.

На наш взгляд, экономические и социальные позиции индивидов и их групп являются во многом взаимно определяющими. Поэтому неустойчивая занятость должна быть объектом комплексного экономико-социологического теоретического осмысления. С одной стороны, неустойчивая занятость является социально-экономической характеристикой различных социальных статусов отдельных индивидов. С другой стороны, это явление носит массовый характер, что позволяет говорить о тенденциях его распространения в различных социальных группах.

Теория

Неустойчивая занятость представляет собой комплексное явление, включающее различные социально-экономические параметры населения. Ее недостаточно оценивать с помощью формальных статистических обследований, которые характеризуют объективные индикаторы, характеризующие социально-экономическое положение экономически активного населения. В этом отношении актуальные индикаторы предложены Международной организацией труда — например, индикаторы «достойного труда» [1, 2], Росстатом, особенно в части характеристики занятости в неформальном секторе экономики [3], и др. Однако при всей своей актуальности этих показателей недостаточно для полноценного анализа неустойчивой занятости. В отличие от неформальной занятости, понятие неустойчивой занятости намного шире и включает те характеристики занятости, которые носят для работника неопределенный, непредсказуемый характер и влекут за собой различные риски (в т. ч. в формальном секторе), даже если с точки зрения экономических индикаторов позиция работника на рынке труда формализована и соответствует критериям стандартной занятости.

Именно поэтому наряду с экономическими характеристиками неустойчивости занятости и статистическим оцениванием социально-экономического положения работников не менее важное значение имеют их субъективные характеристики своего социально-экономического положения в занятости, которые выявляются с помощью социологических методов. Отметим лишь несколько зарубежных исследований, раскрывающих этот аспект неустойчивости. Г. Стэндинг указывал на то, что неустойчиво занятые являются отдельной социальной группой [4]. Р. Сеннет писал о том, что неустойчивость — не просто экономическое явление, но феномен, охватывающий различные сферы

социальной жизни [5]. Американский исследователь А. Каллеберг отмечает, что для неустойчивой занятости характерны сокращение длительности периода работы на одном рабочем месте, рост числа работников, высоко оценивающих вероятность потери работы, рост числа работающих на нестандартных условиях и по временным контрактам, перенос социальных рисков от работодателей к работникам [6]. Знаменитая канадская исследовательница Л. Ф. Воско делает акцент на социальные характеристики неустойчиво занятых, отмечая, что в каждой социальной группе характеристики неустойчивой занятости проявляется по-своему, но общим для них является низкий доход, отсутствие или ограничение доступа к социальным благам (медицинским услугам, пенсионным накоплениям, страхованию жизни и т. п.), отсутствие защиты со стороны профсоюзов, нестабильность рабочего места (короткий трудовой стаж, прерывание работы по тем или иным причинам в течение последнего года), дискриминация [7]. Французские социологи Л. Болтански и Э. Кьяпелло выделили следующие социальные параметры неустойчивой занятости: сокращение защищенности трудящихся, рост требуемой работодателем интенсивности труда без пропорционального повышения зарплаты, перенос на государство издержек по обеспечению занятости населения [8]. Д. Гримшоу, М. Джонсон, Дж. Рабери и А. Кейзер предложили модель «разрыв в защищенности» для идентификации тех недостатков в социально-экономической защите отдельных социальных групп, которые приводят к их неустойчивому положению [9].

В российской научной среде также сложилась обширная практика исследований неустойчивой занятости с помощью социологического инструментария. Охарактеризуем лишь некоторые из них.

Одно из наиболее актуальных социологических исследований, посвященных российскому обществу в современных условиях, проведено коллективом авторов под руководством академика М. К. Горшкова [10, 11]. В нем, пожалуй, наиболее полно раскрыты изменения у россиян на работе в современных условиях, влияние кризиса 2014–2016 гг. на занятость населения и общество, на уровень и качество жизни. Для характеристики этих процессов применены разнообразные социологические методы и индикаторы.

Актуальным является социологическое исследование по проблеме неустойчивости занятости, проведенное О. И. Шкартаном, В. В. Ка-

Результаты интернет-опроса о распределении квот респондентов по положению на рынке труда, %

Положение респондента на рынке труда	Процент респондентов
Трудоустроен официально по найму (в том числе временно отсутствует на работе из-за болезни, отпуска) / работаю официально на себя	55,7
Работаю по найму без оформления / на себя неофициально, без юридической регистрации	12,0
Ищу работу / пытаюсь организовать собственное дело	4,0
Не ищу работу (обучаетесь на дневной форме, являетесь пенсионером, ведете домашнее хозяйство и др.; или Вы отчаялись найти работу)	28,3

рачаровским и Е.Н. Гасюковой [12]. Для данного исследования характерен социально-групповой подход: ученые пытались выделить прекариат как специфическую социальную группу, подверженную рискам неустойчивой занятости, на основе ряда признаков (напр., отсутствие гарантий занятости, нестабильность содержания труда и др.). Используя мониторинг RLMS-HSE (20-я волна), исследователи выделили 3 группы работников, в разной степени подверженных указанным признакам неустойчивости.

Исследование, которое провела О.В. Вередюк, заключалось в оценке масштабов неустойчивой занятости (также с помощью данных мониторинга RLMS-HSE, 19-я волна) по таким индикаторам, как волатильность и дискретность доходов (число работников, прошедших через сокращение зарплаты и неоплачиваемый отпуск) [13].

П.В. Бизюковым в основу исследования неустойчивости занятости были положены два параметра: характер контрактных договоренностей и неустойчивость условий труда. Методом исследования были свободно фокусированные и экспертные интервью [14].

Экономические и социологические исследования в совокупности позволяют давать неустойчивой занятости комплексную характеристику.

В социологических исследованиях этого глобального явления применяются различные методы, но, как мы считаем, пока еще преждевременно говорить о том, что потенциал социологических методов исследования неустойчивой занятости исчерпан и разработана методология (система методов и устоявшаяся система социологических индикаторов) изучения неустойчивой занятости.

Представленные авторами результаты социологического анализа расширяют охват социологических исследований неустойчивости занятости, применения социологических индикаторов для выявления группировок работников по отношению к неустойчивой занято-

сти и совершенствуют верификацию характеризующих ее экономических и социологических индикаторов.

Данные и методы

В качестве метода исследования нами был выбран массовый опрос в интернете, который был создан на специальной онлайн-платформе. Опрос был проведен 13–29 сентября 2016 г. по специально разработанной анкете. Генеральной совокупностью опроса было население России в возрасте от 15 до 72 лет. Выборка была квотирована по полу, возрасту, проживанию (по федеральным округам) и положению на рынке труда (табл. 1) по квотам, пропорциональным генеральной совокупности по данным Росстата.

В полученных массивах из числа тех, кто работает официально и данных о работниках на первом этапе была выделена группа занятых неофициально по найму и не по найму (678 респондентов), составивших 67,7 % от общего количества опрошенных. В ходе опроса были исследованы параметры указанной группы, уточнены индикаторы неустойчивости занятости и их количественные значения, идентифицирующие те или иные аспекты неустойчивой занятости¹:

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

- оценка доступности для работников механизмов социальной защиты;

- самооценка материальной обеспеченности;

- условия труда (длительность рабочей недели, работа по графику неполного рабочего

¹ Эти параметры были сформированы на основе анализа содержания понятия неустойчивой занятости, а также на базе уже проведенных авторами статьи исследований [15, 16].

времени, наличие и длительность работы на дополнительном месте работы).

На втором этапе исследуемая группа была разделена на пять профилей. В основу разделения были положены критерии типа контрактных отношений. По этому критерию были сформированы 4 профиля опрошенных, характеризующиеся возрастанием неустойчивости занятости¹. Для характеристики занятых с низким уровнем оплаты труда был сформирован отдельный — пятый — профиль неустойчиво занятых работников.

Полученные результаты

Прежде всего, обратимся к анализу общего массива тех, кто трудоустроен официально и неофициально по найму и не по найму (678 респондентов). В эту группу отнесены те респонденты, кто на вопрос о статусе на рынке труда выбрал ответы «трудоустроен официально по найму (в том числе временно отсутствует на работе из-за болезни, отпуска) / работаю на себя» и «работаю по найму без оформления / на себя неофициально, без юридической регистрации».

Особое внимание было уделено индикаторам оценки работающими респондентами условий собственного трудового договора и степени соблюдения работодателем этих условий (табл. 2 и 3).

Как видно, более трети опрошенных трудоустроенных считают, что их трудовой договор защищает их права недостаточно, а 7 % работающих по трудовому договору оценивают свое положение в этом ключе крайне негативно. То же касается и оценки соблюдения работодателем условий трудового договора: значительная часть респондентов ответила на этот вопрос положительно (60 %), однако имеется большая доля тех, чьи оценки в этом разрезе частично (34 %) либо полностью (4 %) негативны.

Немаловажными являются индикаторы устойчивости социально-профессионального положения работников по условиям труда — материальному благосостоянию и доступу к механизмам социальной защиты. Респонденты указали размер дохода по основному месту работы, а также оценили собственную материальную обеспеченность по общепринятой в социологической практике качественной шкале (табл. 4).

Из представленных респондентами данных о размерах дохода по основному месту ра-

Таблица 2

Результаты интернет-опроса об оценке трудоустроенными условий собственного трудового договора (% от общего числа трудоустроенных по трудовому договору, за исключением тех, кто отказался ответить на этот вопрос, N = 562)

Вариант ответа на вопрос «По Вашему мнению, насколько защищены и обеспечены действующим трудовым договором Ваши права и гарантии?»	Процент респондентов, выбравших вариант
Высоко	46
Недостаточно	34
Рассматриваю свое положение в трудовых отношениях как крайне уязвимое	7
Затрудняюсь ответить	12

Таблица 3

Результаты интернет-опроса об оценке трудоустроенными соблюдения работодателем условий трудового договора (% от общего числа трудоустроенных по трудовому договору, за исключением тех, кто отказался ответить на этот вопрос, N = 562)

Вариант ответа на вопрос «Как Вы считаете, соблюдает ли Ваш работодатель на Вашем основном месте работы условия трудового договора?»	Процент респондентов, выбравших вариант
Соблюдает надлежащим образом	60
Имеются незначительные нарушения	34
Не соблюдает, присутствуют многочисленные нарушения	4
Затрудняюсь ответить	2

Таблица 4

Результаты интернет-опроса о самооценке материального благосостояния трудоустроенных (% от общего числа трудоустроенных)

Вариант ответа на вопрос о самооценке материального благосостояния	Процент респондентов, выбравших вариант
Мы едва сводим концы с концами. Денег не хватает даже на продукты	2
На продукты денег хватает, но покупка одежды уже затруднительна	16
Денег хватает на продукты и одежду, но покупка холодильника, телевизора, мебели — для нас проблема	39
Мы можем приобретать продукты питания, одежду, бытовую технику и электронику, но на автомобиль и недвижимость денег нет	40
Мы можем себе позволить практически все: продукты питания, одежду, бытовую технику и электронику, машину, квартиру, дачу	3

¹ Возрастание неустойчивости занятости характеризуется количеством и размерами описывающих ее индикаторов.

Таблица 5

Оценка трудоустроенными доступа к механизмам социальной защиты (% от общего числа трудоустроенных, N = 678)

Вариант ответа на вопрос «Сталкивались ли Вы на вашем основном месте работы со следующими ситуациями за прошедший год?» (отвечали только трудоустроенные)	Процент положительных ответов на вопрос
Задержка заработной платы более чем на 5 рабочих дней более одного раза за год	4
Выплаты вознаграждений наличными за неофициальные / временные подработки	9
Выход по просьбе руководства в отпуск за свой счет длительностью более месяца	3
Работа по гражданско-правовому договору (договор на выполнение определенного объема работ, оказания услуг) вместо трудового договора	5
Постоянная работа без оформления трудовых отношений (неофициальная работа)	18
Временная работа без оформления трудовых отношений (неофициальная работа)	21
Работа по трудовому договору со следующей схемой оплаты: оплата, близкая к МРОТ (7500 руб., в некоторых регионах-донорах она устанавливается на уровне регионального прожиточного минимума) или меньше, оставшаяся часть — неофициальные выплаты (зарплата в конверте)	16
Отказ в требовании выдать на руки расчетный листок или справку о доходах	9
Получение всей суммы заработной платы наличными	34
Получение заработной платы частично на банковскую карту, частично и наличными	19
Необходимость возврата части наличных денег в кассу после выплаты заработной платы	7
Работодатель не платит налоги и страховые платежи	12
Зарплата из наличной выручки	24
Не оплачивали больничный лист	15
Не оплачивали отпуск	15

боты следует что, большинство из работающих получали доход в диапазоне 10001–40000 руб. (76,6 %).

Что касается субъективной самооценки материального благосостояния, то большинство трудоустроенных респондентов отнесло себя к третьей и четвертой позиции шкалы (79,1 %), при этом доли респондентов распределились между этими шкалами примерно поровну. Отметим, что значительная доля работающих находится в крайне низких позициях по самооценке благосостояния (две нижние позиции — 17,7 %). Третья позиция в шкале самооценок, хотя и является промежуточной, тем не менее, предполагает невысокий уровень благосостояния, при котором респондент негативно оценивает возможность совершения долгосрочных покупок (38,8 % — «Денег хватает на продукты и одежду, но покупка холодильника, телевизора, мебели — для нас проблема»).

По уровню доступа на основном месте работы к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью, были получены следующие результаты (табл. 5). С разными ситуациями, представляющими собой реальные или потенциальные формы лишения доступа к трудовым правам и гарантиям (неофициальная работа, не оплачивали больничный лист, от-

Таблица 6

Результаты интернет-опроса о длительности рабочей недели в часах на основном месте работы (% от общего числа трудоустроенных, за исключением отказавшихся отвечать на вопрос, N = 628)

Вариант ответа на вопрос «Сколько часов в неделю Вы работаете на основном месте занятости?»	Процент респондентов, выбравших вариант
Менее 9	7
9–15	7
16–20	3
21–30	5
31–40	43
41–48	20
Более 48	15

пуск и др.) сталкивались от 4 % до 34 % опрошенных работников.

Респондентам также был задан вопрос о длительности рабочей недели, характеризующей важные аспекты условий их занятости и размеры соответствующих индикаторов. Распределение ответов работников на вопрос о длительности рабочей недели представлено в таблице 6.

Как оказалось, самая значительная доля трудоустроенных (43 %) работала в рамках стандартной рабочей недели — 31–40 часов. Более трети респондентов (35 %) работали 41

Таблица 7

Результаты интернет-опроса о причинах работы по графику неполного рабочего времени (% от числа трудоустроенных, работающих по трудовому договору неполное рабочее время $N = 235$)

Вариант ответа на вопрос «Если Вы заняты по трудовому договору и работаете неполное рабочее время на основной работе, то какова причина этого?»	Процент респондентов, выбравших вариант
Инициатива работодателя (Вас никто не спрашивал, таковы условия договора)	18
Соглашение между Вами и работодателем (это устраивает обе стороны)	57
По причинам, не зависящим от Вас и работодателя	21
Находитесь в отпуске без сохранения заработной платы по Вашему заявлению	4

Таблица 8

Результаты интернет-опроса об оценке вероятности увольнения (% от числа трудоустроенных, продолжающих поиск работы $N = 678$)

Оценка вероятности увольнения	Период					
	1 месяц — 6 месяцев	6 месяцев — 12 месяцев	1 год — 3 года	3 года — 5 лет	5 – 10 лет	более 10 лет
Очень низкая — 1	64	45	29	23	22	24
2	9	23	18	18	14	11
3	15	15	30	19	16	13
4	5	12	11	22	12	10
Наиболее высокая — 5	7	5	13	18	36	42

Таблица 9

Результаты интернет-опроса о поиске работы среди трудоустроенных (% от числа трудоустроенных $N = 678$)

Вариант ответа на вопрос «Продолжаете ли Вы искать стабильную и удовлетворяющую Вас работу, будучи занятым?»	Процент респондентов, выбравших вариант
Да	56
Нет	44

Таблица 10

Причины поиска работы среди трудоустроенных (% от числа трудоустроенных, продолжающих поиск работы $N = 376$)

Вариант ответа на вопрос «Каковы причины того, что Вы продолжаете искать другую работу?»	Процент респондентов, выбравших вариант
Надеюсь найти работу с более высокой заработной платой	75
Ищу дополнительную работу для приработка	25
Моя работа является нестабильной	17
Работаю без официального оформления трудовых отношений, и это меня не устраивает	7
Другие причины	5
Моя занятость является небезопасной	3
Не устраивает, что работаю в неформальном секторе	2

и более часов. Менее 30 часов работали 22 % опрошенных. Последние охарактеризовали причины работы в режиме неполного рабочего времени (табл. 7). Большинство из них ответили, что это устраивает и их, и работодателя (57 %). Однако 18 % респондентов были заняты неполное рабочее время по инициативе работодателя, поскольку он нанимал их на таких условиях.

Нестабильность занятости характеризуется также индикаторами вероятности увольнения с основного места работы. Как следует из данных таблицы 8, для вероятности уволь-

нения характерны полярные значения в двух крайних временных интервалах — вероятность увольнения повышается с увеличением продолжительности занятости.

Для трудоустроенных со стажем до одного года индикаторы, свидетельствующие о вероятности увольнения, показывали средние и высокие значения, от 15 % до 5 % (позиции 3–5), с возрастанием после шести месяцев работы.

Ряд индикаторов, характеризующих неустойчивость условий занятости, выявляется после изучения наличия у респондентов дополнительного места работы, размера дохода

Таблица 11
Результаты интернет-опроса о длительности рабочей недели в часах на дополнительном месте работы (% от общего числа трудоустроенных, имеющих дополнительную работу N = 142)

Вариант ответа на вопрос «Сколько часов в неделю Вы работаете на дополнительном месте занятости?»	Процент респондентов, выбравших вариант
менее 9	44
9–15	32
16–20	15
21–30	4
31–40	>1
41–48	0
более 48	4

от этой занятости и ее продолжительности (табл. 9–11).

Продолжение поиска трудоустроенными работниками дополнительной занятости зачастую свидетельствует о неудовлетворенности текущим местом работы. Большинство работников (56 %) не прекращали поиски занятости, даже будучи трудоустроенными.

Среди причин такого поиска чаще всего назывались надежда найти основную работу с более высокой зарплатой и необходимость приработка. В совокупности эти причины были актуальными для более 80 % от соответствующей категории респондентов. На третьем месте среди причин продолжения занятыми поиска работы — ее нестабильность (17 %).

Таким образом, все основные причины поиска вторичной занятости были связаны с нестабильными условиями договорных отношений и неудовлетворительными условиями труда на основном месте работы.

Фактически дополнительные рабочие места имели 21 % от общего числа трудоустроенных работников. Подавляющее большинство из них работали на них менее 20 часов в неделю (более 90 %), а размер их дохода на этих местах работы не превышал 20 тыс. рублей (более 90 %).

Характеристики неустойчивости занятости были дифференцированы по профилям работников, различающимся характером их контрактных отношений. Были сформированы следующие профили работников по мере возрастания неустойчивости занятости при переходе к профилю с большим номером.

Профиль № 1 (работники с наиболее широко представленными индикаторами стандартной занятости). Наемные работники, удовлетворенные своей занятостью, трудящиеся по официальным прямым бессрочным

контрактам, и работники, заключившие срочные контракты со стажем от 1 года и более (200 респондентов)

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

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

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

Для характеристики индикаторов прекаризованной занятости у низкооплачиваемых работников, независимо от характера их контрактных отношений, был сформирован отдельный **профиль № 5**. Занятые, доход которых ниже 2/3 медианы среднего дохода по России (15 тыс. руб.) (126 респондентов).

Значения индикаторов, характеризующих прекаризацию занятости внутри каждого из сформированных профилей, были сопоставлены с их значениями, полученными по всему массиву занятых работников. Наиболее характерные социально-демографические, образовательные и по условиям труда характеристики занятых в целом по массиву опрошенных и внутри отдельных профилей представлены в таблицах 12–14.

По гендерному признаку распределение работников выявило следующее (табл. 12). В целом по массиву занятых работников соотношение мужчин и женщин составляло 46 : 54. В профиле № 1 это соотношение значительно отличалось от общего и составляло 39 : 61. В этом профиле работников удельный вес женщин заметен, на 22 %, превышал удельный вес мужчин. Это свидетельствовало о том, что женщины в большей мере, чем мужчины, стремятся к стандартным условиям занятости, в которых сохраняются основные трудовые и социальные гарантии. В профилях 2–4, в которых прекаризация занятости возрастала по мере перехода от меньшего к большему номеру профиля, доля мужчин превышала долю женщин, в отличие от среднего соотношения, и росла с ростом неустойчивости занятости. В

Таблица 12

Распределение работников по гендерному признаку (% в целом и в соответствующем профиле)

Группа работников, выделенная в массиве респондентов	Процент мужчин в соответствующей группе работников	Процент женщин в соответствующей группе работников
Среди занятых	46	54
Профиль № 1	39	61
Профиль № 2	48	52
Профиль № 3	52	48
Профиль № 4	53	47
Профиль № 5	29	71

профиле № 4, характеризующем неформальную занятость с наиболее высокой ее неустойчивостью, соотношение мужчин и женщин составляло 53 : 47.

В профиле № 5, сформированном по критерию низкой оплаты труда, доля женщин (71 %) значительно превышала долю мужчин (29 %). Это свидетельствовало о том, что низкооплачиваемая занятость (менее 2/3 медианного дохода от занятости) в нашей стране наиболее характерна для женщин.

По возрастному признаку распределение работников выявило следующее (табл. 13). В целом среди трудоустроенных работников молодежь (15–29 лет) составляла 25,7 %. Лица, находящиеся в наиболее творческом возрасте, имеющие не только знания и навыки, но и современный опыт трудовой и предпринимательской деятельности (30–49 лет) составляли 50 %. Третья возрастная группа (50–60 лет), получившая базовое образование в СССР, в иных технико-технологических и социально-экономических условиях, входящая в предпенсионный (мужчины и женщины) и ранний пенсионный (женщины) возрасты, составляла 19 %. Пожилые работники (60–72 года) составляли 5,3 %. Разделение работников на профили с возрастающими проявлениями неустойчивости занятости выявило следующее. Работники профиля № 1 представляли преимущественно возрастные группы 50–59 лет (49,5 %) и 60–72 лет (25,0 %). Только третьей по численности в этом профиле была группа работников в наиболее творческом возрасте — 30–49 лет (19 %), молодежь была представлена незначительно (6,5 %). По мере перехода к профилям 2–4, в которых возрастали проявления неустойчивости занятости возрастная состав работников менялся следующим образом: увеличивался удельный вес молодежи (от 24,5 % в профиле № 2 до 28,4 % в профиле № 4), был широко представлен и незначительно лишь незначительно колебался удельный вес работников, находящихся в наиболее творческом возрасте 30–49 лет (49–52 %), сокращался

удельный вес работников старших когорт трудоспособного и раннего пенсионного возраста у женщин — 50–59 лет (с 19,0 до 17,6 % при переходе от 2-го к 4-му профилю занятых работников), незначительно колебался удельный вес работников пенсионного возраста у мужчин женщин старше 60 лет. Принципиальные отличия от других по возрастному составу имел профиль № 1, в котором сохранялись условия для стандартной занятости. В нем значительно меньше, чем в других, были представлены две более молодые когорты работников в возрасте 15–29 и 30–49 лет. Можно предположить, что стандартная занятость не является для части из них доступной, а для другой части молодежи и работников в наиболее творческих возрастах не является привлекательной.

Несмотря на возрастание прекаризации занятости у работников, относящихся к профилям № 2–4, они были значительно более представлены в них, чем на рабочих местах со стандартной занятостью. Необходим более глубокий анализ, который позволит разделить этих работников на тех, кто добровольно согласен рисковать утратой ряда трудовых и социальных прав, находя преимущества в гибкой занятости (профили № 3 и № 4), и тех, кто вынужден принимать условия работодателей из-за нехватки рабочих мест, низкой конкурентоспособности или жизненных обстоятельств (профиль № 2). Особенно заметен рост в более прекаризованных профилях занятости удельного веса молодежи. Обращают на себя внимание незначительные отличия в возрастном составе работников, занятых в официальной экономике в профилях № 2 и № 3 с повышенной неустойчивостью и неформально занятых работников профиля № 4. Это может свидетельствовать о равной ценности труда для работников разных возрастных групп в официальной и неофициальной экономике нашей страны или о безальтернативности условий, в равной мере распределяющих их в официальный и в теневой сектор экономики, и требует более глубокого изучения.

Таблица 13

Распределение работников по возрастному признаку (% в целом и в соответствующем профиле)

Возраст	В целом по трудоустроенным	Профиль № 1	Профиль № 2	Профиль № 3	Профиль № 4	Профиль № 5
15–29	25,7	6,5	24,5	27,1	28,4	32,5
30–49	50,0	19,0	51,6	49,5	49,0	36,5
50–59	19,0	49,5	19,0	18,8	17,6	18,3
60–72	5,3	25,0	4,8	4,7	4,9	12,7
Всего	100,0	100	100	100	100	100

Таблица 14

Распределение работников по уровню образования (% в целом и в соответствующем профиле)

Уровень образования	В целом по трудоустроенным	Профиль № 1	Профиль № 2	Профиль № 3	Профиль № 4	Профиль № 5
Основное общее	0,7	1,5	0	0	1,0	0,8
Среднее (полное) общее (общеобразовательная школа)	6,8	4,0	4,8	4,7	18,6	9,5
Начальное профессиональное	1,9	2,5	1,8	4,2	0	4,0
Среднее профессиональное	27,6	20,5	28,2	33,3	35,3	33,3
Высшее (включая лиц с послевузовским образованием)	63,0	71,5	65,2	57,8	45,1	52,4
Всего	100	100	100	100	100	100

Возрастная структура работников с низкооплачиваемой занятостью в профиле № 5 показывает значительную концентрацию низких доходов у занятой молодежи (15–29 лет) и у работников старшей возрастной группы (60–72 года).

По уровню образования распределение работников выявило следующее (табл. 14). В целом среди занятых работников доля лиц с высшим профессиональным образованием составила — 63,0 %, со средним профессиональным — 27,6 %, с начальным профессиональным — 1,9 %, доля лиц с общим образованием составила 7,5 %. Наблюдалась общая закономерность снижения доли лиц с высшим профессиональным образованием по мере перехода от профиля № 1 (71,5 %) с наименее высоким уровнем неустойчивости занятости, к профилю № 4 (45,1 %), с наиболее высоким ее уровнем. Наоборот, доля лиц со средним и начальным профессиональным образованием, а также с общим уровнем образования росла по мере перехода от профиля № 1 к профилям № 2–4 с более высоким уровнем неустойчивости занятости. В профиле № 4, включающем в свой состав неформально занятых работников, удельный вес работников с высшим профессиональным образованием составлял 45,1 % по сравнению с 63,0 % среди всех трудоустроенных. Это можно объяснить тем, что

работодатели заинтересованы в закреплении высокопрофессиональных работников в секторах экономики с занятостью, в большой мере отвечающей критериям стандартной занятости, что совпадает с заинтересованностью и самих работников с высшим профессиональным образованием.

Востребованность высококонкурентоспособных работников с высшим профессиональным образованием в секторах с более высоким уровнем оплаты труда подтверждается и их сравнительно низкой долей в профиле № 5, включающем низкооплачиваемых работников (52,4 %) по сравнению с их удельным весом по выборке работников в целом и их долями в профилях № 1–3.

Следует отметить, что высшее профессиональное образование, хотя и увеличивает шансы заключения бессрочного контракта и удовлетворяющих работника условий труда, еще не гарантирует им защиты от прекаризации занятости и даже от попадания в категорию с низкими доходами.

По уровню доходов от занятости распределение работников выявило следующее (табл. 15) Доля низкодоходных работников в целом по опрошенным составляла 19,6 %, среди них удельный вес тех, кто получал доходы от занятости ниже 10000 тыс. руб. в месяц (прожиточный минимум трудоспособного населе-

Таблица 15

Распределение работников по размерам дохода от занятости в среднем в месяц по основному месту работы (% в целом и в соответствующем профиле)

Размер Вашего дохода в среднем в месяц по основному месту работы (руб.)	В целом по трудоустроенным	Профиль № 1	Профиль № 2	Профиль № 3	Профиль № 4	Профиль № 5
до 10000	7,0	2,5	8,1	10,7	6,9	34,9
10001–15000	12,6	15,0	11,0	13,3	15,5	65,1

Таблица 16

Распределение работников по покупательной способности денежных доходов (% в целом и в соответствующем профиле)

Группа работников, выделенная в массиве респондентов	Интервал доходов в ПМтр				
	0–1	1–3	3–7	7–11	более 11
Профиль № 1	4,60	62,50	28,65	3,75	0,50
Профиль № 2	9,64	60,36	27,6	1,90	0,50
Профиль № 3	12,56	59,34	26,35	1,25	0,50
Профиль № 4	9,07	64,17	26,76	0,00	0,00
Профиль № 5	44,01	55,99	0,00	0,00	0,00
В целом по трудоустроенным	8,76	59,62	25,92	2,70	3,00

ПМтр (прожиточный минимум трудоспособного населения) = 10678 руб. (3-й кв. 2016 г.).

ния в 3-м кв. 2016 г. составил 10678 руб.¹), составляла 7,0 %. По мере перехода в профили № 2–4 с возрастанием неустойчивости занятости доля низкодоходных работников росла от 17,5 % (в т. ч. 2,5 % ниже 10000 руб.) в профиле № 1 до 24,0 % (в т. ч. 10,7 % ниже 10000 руб.) в профиле № 3. Это свидетельствует о том, что возрастание неустойчивости занятости проявляется в увеличении доли низкодоходных работников и, особенно, в увеличении доли работников с доходами от занятости ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Обследование выявило, что в профиле № 4, который составляют неформально занятые работники с наиболее высокой прекарризацией занятости, доля низкооплачиваемых работников (22,4 %, в т. ч. 6,9 %) оказалась выше, чем у работников в профилях 1 и 2, но ниже, чем у работников профиля № 3 (24,0). При этом надо отметить, что 43 % обследуемых работников, относящихся к этому профилю (напомним, всего в него входили 102 обследуемых), отказались раскрывать информацию об уровне их доходов.

Учитывая важное значение размеров доходов от занятости и их покупательной способности для принятий работниками решения о выборе того или иного типа трудового контракта нами было построено распределение работников по стратам характеризующим, различный уровень текущего потребления (покупательную способность доходов от основной заня-

тости), в целом по выборке занятых и внутри каждого профиля (табл. 16)

Данные, приведенные в таблице 16, подтверждают, что у работников, отнесенных к профилю № 1, наблюдалась наиболее благоприятная структура распределения покупательной способности денежных доходов. В этом профиле не только была заметно меньше доля наименее оплачиваемых работников с доходами ниже ПМтр, но и больше доля работников с доходами в интервалах 3–7 и 7–11 ПМтр, которые позволяют в их домохозяйствах с издвинцами преодолеть бедность. Это означает, что работники, отнесенные к профилю № 1, имели более высокую защищенность трудовых прав. У работников других профилей, напротив, была выявлена наиболее высокая доля получателей трудовых доходов, соответствующих двум нижним группам по размерам покупательной способности доходов.

Выводы

В целом по выборке работников получены следующие характеристики неустойчивости их занятости. 82,3 % обследованных работников были заняты в официальной экономике, однако только 30,0 % из них трудились по официальным прямым бессрочным контрактам или имели срочные контракты со стажем от 1 года и более и были удовлетворены своей занятостью, то есть их занятость являлась стандартной. 52,3 % официально занятых работников были в разной степени охвачены неустойчивыми трудовыми отношениями, имели один

¹ Данные Росстата за 3-й кв. 2016 г.

или несколько из следующих признаков неустойчивости занятости:

- недостаточная защищенность трудовым договором их трудовых прав и гарантий (табл. 2);

- несоблюдение работодателем условий трудового договора (табл. 3);

- ограничение доступа к механизмам социальной защиты (табл. 5);

- работа в режиме неполного рабочего времени по инициативе работодателя или работа сверх нормативной рабочей недели (табл. 6);

- высокие риски увольнения (табл. 8);

- низкооплачиваемая занятость (табл. 15).

17,7 % обследованных работников были заняты по найму без оформления трудовых отношений или работали на себя неофициально, без юридической регистрации. Занятость этих работников по всем характеристикам была неустойчивой, поскольку они были лишены большинства или всех трудовых и социальных гарантий.

Полученными результатами подтверждена результативность примененной в представленном социологическом исследовании неустойчивой занятости классификации работников на основе типа контрактных отношений и соблюдения их требований. Формирование четырех профилей работников, различающихся возрастанием неустойчивости занятости, позволило охватить все основные типы контрактных соглашений, выявить работников, занятых в неформальной экономике, и раскрыть существенные социально-демографические, социально-трудовые и экономические характеристики обследованных работников, входящих в каждый из сформированных профилей.

Пятый профиль работников, сформированный по одному из самых существенных условий труда — уровню доходов от занятости, позволил дополнить характеристики работников, находящихся в отношениях неустойчивой занятости.

Выявлению профилей работников с возрастающими характеристиками неустойчивости занятости существенно способствовали примененные социологические индикаторы — оценка работниками следующих явлений:

- защищенности и обеспеченности действующим трудовым договором их прав и гарантий;

- соблюдения работодателем условий трудового договора;

- причин работы неполное и сверхнормативное время;

- причин продолжения поиска стабильной и удовлетворяющей работы, будучи занятыми;

- условий вторичной занятости (ее продолжительности и дохода);

- материального благосостояния и ряд других.

Их применение позволило сформировать профили №1–5 работников и последующих их характеристик, входящих в каждый из этих профилей.

Исследование выявило следующие существенные характеристики профилей работников, характеризующихся различными сочетаниями проявлений устойчивой и неустойчивой занятости:

- профиль №1. В него сгруппированы работники, находящиеся в условиях стандартной занятости. Их характеристики существенно отличались от других. Этих работников отличают значительное преобладание женщин (61 %, в целом по работникам — 46 %), концентрация возрастных групп старшего трудоспособного и пенсионного возрастов (74,5 %, в целом по работникам — 24,3 %), значительная концентрация работников, имеющих высшее профессиональное образование (71,5 %, в целом по работникам — 63,0 %), более высокий уровень трудовых доходов (доля наименее оплачиваемых (ниже ПМтр) составляла 4,6 %, по всем работникам — 8,8 %), хотя в целом распределение их по уровню трудовых доходов не носило кардинальных различий от работников других профилей);

- профили №2 и №3. Работников, входящих в эти профили, отличало нарастание неустойчивости занятости, обусловленное нарушениями работодателями условий трудовых договоров, их несоответствием реальным трудовым отношениям и, как следствие, неудовлетворенностью работников своей занятостью. Наблюдалось нарастание в этих профилях представительства мужчин (52–53 %, в целом по работникам — 46 %), более высокая концентрация молодежи и лиц наиболее активного трудового возраста 30–50 лет (76,1–76,6 %, в целом по работникам — 75,7 %), снижение доли работников с высшим профессиональным образованием и рост доли работников со средним профессиональным образованием (57,8 % в профиле №3, в целом по работникам — 63 %), более высокое представительство работников, получающих низкие трудовые доходы (9,6–12,6 % доля работников с доходами ниже 2/3 медианного дохода 15 тыс. руб., в целом по работникам — 8,8 %);

- профиль №4. Работников, входящих в этот профиль, отличала занятость в теневой

экономике. Наблюдались наиболее высокая доля представительства мужчин (53 %, в целом по работникам — 46 %), наиболее высокая концентрация молодежи (28,7 %, в целом по работникам — 25,7 %), наиболее высокая доля работников со средним (полным) общим образованием (18,6 %; в целом по работникам — 6,8 %), наиболее низкая доля работников с высшим профессиональным образованием (45,1 %, в целом по работникам — 63 %), высокая доля работников, получающих низкие трудовые доходы (22,4 %, в целом по работникам — 8,8 %). 43 % работников, входящих в этот профиль оказались раскрыть информацию о своих доходах от занятости;

— профиль № 5. Работники, отнесенные к этому профилю, были собраны из всех профилей по признаку низкооплачиваемой занятости. Их отличительными признаками являются гендерный перекося — 71 % составляют женщины (в целом по работникам — 53 %), более высокие удельные веса молодежи — 32,5 % (в целом по работникам — 25,7 %) и лиц старшей возрастной группы 60–72 года — 12,7 % (в целом по работникам — 5,3 %), более высокий

удельный вес работников со средним (полным) общим образованием — 9,5 % (в целом по работникам — 6,8 %) и более низкий удельный вес занятых с высшим профессиональным образованием — 52,4 % (в целом по работникам — 63,0 %). 44 % работников этой группы имели доходы ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (в целом по работникам — 8,8 %).

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

Благодарность

Исследование проведено при поддержке гранта Российского научного фонда (номер № 16-18-10140).

Список источников

1. Evans J., Gibb E. Moving from precarious employment to decent work / John Evans, Euan Gibb. International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). — Geneva: ILO, 2009. — 74 p.
2. ILO. Decent work indicators: concepts and definitions, First edition. — Geneva: ILO, 2012. — 175 p.
3. Рабочая сила, занятость и безработица в России. По результатам Р13 выборочных обследований рабочей силы. 2016. Стат. сб. — М.: Росстат, 2016. — 146 с.
4. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс / Пер. с англ. Н. Усова. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.
5. Sennett R. The Culture of the New Capitalism. — New Haven&London: Yale University, 2006. — 225 p.
6. Kalleberg A. L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American Sociological Review. — 2009. — No 74(1). — Pp.1–22. — DOI: 10.1177/000312240907400101.
7. Vosko L. F. Managing the margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. — New York: Oxford University Press, 2010. — 311 p.
8. Болтански Л. Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. — М.: Новое литературное обозрение, 2011. — 976 с.
9. Reducing Precarious Work. Protective gaps and the role of social dialogue in Europe European Work and Employment Research Centre / Grimshaw D., Johnson M., Rubery J., Keizer A. — Manchester: University of Manchester, 2016. — 315 p.
10. Российское общество и вызовы времени. Книга первая / М. К. Горшков [и др.]; под ред. Горшкова М. К., Петухова В. В.; Институт социологии РАН. — М.: Весь Мир, 2015. — 336 с.
11. Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. — 2013. — № 3. — С. 5–15.
12. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат. Теория и эмпирический анализ. На материалах опросов в России, 1994–2013 // Социологические исследования. 2015. — № 12. — С. 99–110.
13. Вердюк О. В. Неустойчивость занятости. Теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. — 2013. — Вып.1. — С. 25–32. — (5).
14. Бизюков П. В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. — 152 с.
15. Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда / Бобков В. Н., Квачев В. Г., Локтюхина Н. В., Риччери М. // Экономика региона. — 2017. — Т. 13. — № 3. — С. 672–683.

16. Неустойчивость занятости. Международный и российский контексты будущего сферы труда. — М. : РеалПринт, 2017. — 457 с.

Информация об авторах

Бобков Вячеслав Николаевич — доктор экономических наук, профессор, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН; главный научный сотрудник, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова; Scopus Author ID 55960509800 (Российская Федерация, 117218, г. Москва, Нахимовский проспект, дом 32; e-mail: bobkovvn@mail.ru).

Квачев Вадим Григорьевич — кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (Российская Федерация, 115093, Москва, Стремянный переулок, 36, 631; e-mail: kvachevvg@mail.ru).

Новикова Ирина Викторовна — кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (Российская Федерация, 117218, г. Москва, Нахимовский проспект, дом 32; e-mail: irakrasa@mail.ru).

For citation: Bobkov, V. N., Kvachev, V. G. & Novikova, I. V. (2018). Precarious Employment in the Regions of Russian Federation: Sociological Survey Results. *Ekonomika regiona [Economy of Region]*, 14(2), 366-379

V. N. Bobkov^{a, b)}, V. G. Kvachev^{b)}, I. V. Novikova^{a)}

^{a)} Institute of Socio-Economic Studies of Population of RAS (Moscow, Russian Federation; e-mail: bobkovvn@mail.ru)

^{b)} Plekhanov Russian University of Economics (Moscow, Russian Federation)

Precarious Employment in the Regions of Russian Federation: Sociological Survey Results

This article presents the results of the study on precarious employment, which represents a multilevel phenomenon of the instability in the socio-economic positions of workers. This phenomenon has various forms. Precarious employment can be identified both in terms of the quality and nature of employment contract, working conditions, and in terms of the standard of living of households of precarious workers, their self-perception and behaviour models in labour market and other spheres of life. The purpose of the research is to study precarious employment using sociological indicators. We characterize precarious employment of workers, in general, and also define their profiles. Depending on the type of contractual relations and the implementation of their requirements, the profiles of employees differ in the socio-demographic, age, educational and economic characteristics. As a research method, we chose a mass survey. The sampling frame is the Russian population aged from 15 to 72 years. The selection included 1002 respondents, which were quoted by sex, age, region and socio-demographic status on the labour market. During the survey, we investigated the various aspects of precarious employment including respect for the rights of employees, level of their income, prevalence of various forms of precarious employment by profession, sex-age structure. The results of the study are the demographic, socio-labour and economic characteristics of the surveyed population as well as the description of five profiles identifying the different groups of precarious workers. The results may be applied in social-labour relations regulated by contractual agreements and working conditions of employees. Restrictions are connected with the need to change the legislation and the enforcement of the current labour and civil legislation. Future research should be focused on the reasons of the differentiation in precarious employment.

Keywords: precarious employment, labour market, standard of living, sociological survey of employees, contractual relationship, workers' profile, gender inequality, age inequality, educational inequality, self-esteem of precarious workers

Acknowledgments

The research has been supported by the Grant of the Russian Science Foundation (№ 16-18- 10140).

References

1. Evans, J. & Gibb, E. (2009). *Moving from precarious employment to decent work*. International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). Geneva: ILO, 74.
2. ILO. (2012). *Decent work indicators: concepts and definitions*. First edition. Geneva: ILO, 175.
3. *Rabochaya sila, zanyatost i bezrobotitsa v Rossii. Po rezul'tatam R13 vyborochnykh obsledovaniy rabochey sily. 2016. Stat. sb. [Labor force, employment and unemployment in Russia (based on the results of sample labor force surveys). Collection of articles]*. (2016) Moscow: Rosstat, 146. (In Russ.)
4. Standing, G. (2014). *Prekariat. Novyy opasnyy klass [The Precariat. The New Dangerous Class]*. Trans. from English by Usov N. Moscow: Ad Marginem Press, 328. (In Russ.)
5. Sennett, R. (2006). *The Culture of the New Capitalism*. New Haven&London: Yale University, 225.
6. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. DOI: 10.1177/000312240907400101.
7. Vosko, L. F. (2010). *Managing the margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. New York: Oxford University Press, 311.
8. Boltanski, L. & Kyapello, E. (2011). *Novyy dukh kapitalizma [A new spirit of capitalism]*. Moscow: Novoye literaturnoye obozrenie Publ., 976. (In Russ.)

9. Grimshaw, D., Johnson, M., Rubery, J. & Keizer, A. (2016). *Reducing Precarious Work. Protective gaps and the role of social dialogue in Europe* European Work and Employment Research Centre. Manchester: University of Manchester, 315.
10. Gorshkov, M. K. et al. (2015). *Rossiyskoye obshchestvo i vyzovy vremeni. Kniga pervaya [Russian Society and the Challenges of Time. Book One]*. In: Gorshkov M. K., Petukhov V. V. (Eds); Institute of Sociology of RAS. Moscow: Ves Mir Publ., 336. (In Russ.)
11. Golenkova, Z. T. & Goliusova, Yu. V. (2013). Novyye sotsialnyye gruppy v sovremennykh stratifikatsionnykh sistemakh globalnogo obshchestva [New social groups in modern stratification systems of a global society]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsialnaya praktika [Sociological Science and Social Practice]*, 3, 5–15. (In Russ.)
12. Shkaratan, O. I., Karacharovskiy, V. V. & Gasyukova, E. N. (2015). Prekariat: teoriya i empiricheskiy analiz. Na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2013 [Precariat: theory and empirical analysis (polls in Russia, 1994–2013 data)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*, 12, 99–110. (In Russ.)
13. Veredyuk, O. V. (2013). Neustoychivost zanyatosti. Teoreticheskie osnovy i otsenka masshtabov v Rossii [Instability of Employment: Theoretical Concept and Assessment of its Scale in Russia]. *Vestnik SpbGU [Vestnik of Saint Petersburg State University]*, 1, 25–32. (Series 5). (In Russ.)
14. Bizyukov, P. V. (2013). *Praktiki regulirovaniya trudovykh otnosheniy v usloviyakh neustoychivoy zanyatosti [Practices for regulating labor relations in conditions of unsustainable employment]*. Moscow: ANO Center for Social and Labor Rights Publ., 152. (In Russ.)
15. Bobkov, V. N., Kvachev, V. G., Loktyukhina, N. V. & Richcheri, M. (2017). Kriterii, veroyatnost i stepen neustoychivosti zanyatosti s uchetom osobennostey rossiyskogo rynka truda [Criteria, Probability and Degree of Instability of Employment Taking into Account the Features of the Russian Labour Market]. *Ekonomika regiona [Economy of Region]*, 13(3), 672–683. (In Russ.)
16. *Neustoychivost zanyatosti: mezhdunarodnyy i rossiyskiy konteksty budushchego sfery truda [Unstable employment: the international and Russian contexts of the future sphere of work]*. Moscow: RealPrint Publ., 457. (In Russ.)

Authors

Vyacheslav Nikolaevich Bobkov — Doctor of Economics, Professor, Head of the Laboratory of the Problems of Level and Quality of Life, Institute of Socio-Economic Studies of Population of RAS; Chief Research Associate, Plekhanov Russian University of Economics; Scopus Author ID 55960509800 (32, Nakhimovskiy Ave., Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: bobkovvn@mail.ru).

Vadim Grigoryevich Kvachev — PhD in Sociology, Senior Lecturer, Department of Human Resources Management, Plekhanov Russian University of Economics (36, Stremyanny Lane, Moscow, 115093, Russian Federation; e-mail: kvachevvg@mail.ru).

Irina Viktorovna Novikova — PhD in Economics, Leading Research Associate, Institute of Socio-Economic Studies of Population of RAS (32, Nakhimovskiy Ave., Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: irakrasa@mail.ru).