



Оригинальная статья

УДК 331.5

DOI: 10.52180/1999-9836\_2023\_19\_3\_6\_385\_394

EDN: LHJVOO

## Наёмные работники организаций: качественно-количественная идентификация на основе проявлений неустойчивой занятости

Елена Валерьевна Одинцова

Институт экономики Российской академии наук, Москва, Россия  
(odin\_ev@mail.ru), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>)

### Аннотация

В статье раскрывается проблематика неустойчивой занятости в аспекте оценивания состояния и динамики её проявлений в формальной экономике – в сегменте занятости по найму. На основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ проведена качественно-количественная идентификация групп работников организаций на основе верифицированных индикаторов неустойчивой занятости. Выделены три группы работников: 1) устойчиво занятые (индикаторы отсутствуют), 2) переходная группа (имеются от одного до трёх не ключевых индикаторов), 3) неустойчиво занятые (имеются ключевые индикаторы, которые могут сопровождаться не ключевыми проявлениями неустойчивой занятости). Получены количественные оценки данных групп по состоянию до начала вступления нашей страны в новый этап развития в 2022 г. Выявлено, что в 2021 г. среди наёмных работников организаций преобладали неустойчиво занятые – они составляли 87,2%, в том числе умеренная концентрация индикаторов отличала 45,4% работников, высокая концентрация – 33,8% работников, а наиболее уязвимое положение (с наиболее высокой концентрацией индикаторов) имели 8,0% работников. Переходная группа работников насчитывала 5,3%, а устойчиво занятыми являлись только 7,5% работников организаций. Проведённое количественное оценивание выделенных групп работников на основе проявлений неустойчивой занятости в динамике за более чем десятилетний период (2008–2021 гг.) по «реперным точкам» – 2008 г., 2014 г., 2020 г. и 2021 г., показало, что «композиционно» ситуация с качеством занятости в формальном секторе принципиально не изменилась. Доля устойчивой занятости в рассматриваемый период являлась низкой, сохраняясь на уровне менее 10 %, а неустойчивой занятостью с разной концентрацией были охвачены более 80% работников. Результаты исследования свидетельствуют о необходимости комплексных мер по повышению качества занятости в формальном секторе экономики и снижению проявлений неустойчивой занятости.

**Ключевые слова:** наёмные работники организаций, качество занятости, неустойчивая занятость, индикаторы неустойчивой занятости, ключевые индикаторы, не ключевые индикаторы, неустойчиво занятые работники, переходная группа работников, устойчиво занятые работники

**Для цитирования:** *Одинцова Е.В.* Наёмные работники организаций: качественно-количественная идентификация на основе проявлений неустойчивой занятости // *Уровень жизни населения регионов России.* 2023. Том 19. № 3. С. 385–394. DOI [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_6\\_385\\_394](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_6_385_394); EDN LHJVOO



RAR (Research Article Report)

DOI: 10.52180/1999-9836\_2023\_19\_3\_6\_385\_394

EDN: LHJVOO

## Employees of Organizations: Qualitative and Quantitative Identification Based on Manifestations of Precarious Employment

Elena V. Odintsova

Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
(odin\_ev@mail.ru), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>)

### Abstract

The article reveals the problems of precarious employment in the aspect of assessing the state and dynamics of its manifestations in the formal economy - in the segment of employment for hire. Qualitative and quantitative identification of groups of employees of organizations based on verified indicators of precarious employment was carried out on the basis of data from the Russia Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics. Three groups of employees are identified: 1) sustainably employed (there are no indicators), 2) transition group (there are from one to three non-key indicators), 3) precariously employed (there are key indicators that may be accompanied by non-key manifestations of precarious employment). Quantitative estimates of these groups were obtained as of the beginning of our country's entry into a new stage of development in 2022. It was revealed that in 2021 among the employees of organizations, the precariously employed prevailed – they made up 87.2%, including a moderate concentration of indicators distinguished 45.4% of employees, a high concentration – 33.8% of employees, and the most vulnerable position (with the highest concentration of indicators) had 8.0% of employees. The transitional group of employees numbered 5.3%, and only 7.5% of employees of organizations were sustainably employed. The conducted quantitative assessment of the selected groups of employees based on the manifestations of precarious employment in dynamics over a ten-year period (2008–2021) by "reference points" – 2008, 2014, 2020 and 2021, showed that the "compositional" situation with the quality of employment in the formal sector haven't changed in principle. The share of sustainable employment in the period under review was low, remaining at less than 10%, and precarious employment with different concentrations covered more than 80% of employees. The results of the study indicate the need for comprehensive measures to improve the quality of employment in the formal sector of the economy and reduce the manifestations of precarious employment.

**Keywords:** employees of organizations, quality of employment, precarious employment, indicators of precarious employment, key indicators, non-key indicators, precariously employed workers, transitional group of workers, sustainably employed workers

**For citation:** Odintsova E.V. Employees of Organizations: Qualitative and Quantitative Identification Based on Manifestations of Precarious Employment. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(3):385–394. (In Russ.) DOI [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_6\\_385\\_394](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_6_385_394)

## Введение

Новый этап развития нашей страны после 2022 г. ставит новые вызовы, на которые предстоит отвечать, в том числе и в сфере занятости, в условиях уже имеющихся рисков и проблем вследствие коронакризиса (снижение численности занятых и пр.) и на фоне общих трансформационных процессов, которые претерпевает сфера труда (развитие нестандартных форм занятости и пр.)<sup>1</sup> [1-4]. Актуализируются риски снижения качества занятости в связи с распространением проявлений неустойчивой занятости [4; 5], определяя необходимость приращения научного знания о данном феномене и его последствиях на основе дальнейших исследовательских разработок для выработки эффективных мер повышения качества занятости и противодействия расширению сферы неустойчивой занятости.

Неустойчивая занятость (англ. *precarious employment*), вынужденная утрата (ущемление) трудовых, экономических и социальных прав работников [4, с. 6], является общемировым феноменом, последствия которого не ограничиваются сферой занятости, привлекая внимание к нему российских и зарубежных исследователей. Неустойчивая занятость негативно сказывается как на самих работниках (параметры качества занятости, трудовой потенциал, включая здоровье, и др.) [6–8; и др.], так и на их домохозяйствах (качество и уровень жизни) [9–13; и др.]. Неустойчивая занятость, проецируясь на различные стороны жизни работников, ведёт к прекаризации разных сфер общества (экономической, социальной, культурной и др.) и становлению новых социальных групп (прекариата) [14–17; и др.].

В данном исследовании проблематика неустойчивой занятости прорабатывается автором в аспекте оценивания состояния и динамики её проявлений, позволяя дополнить результаты мониторинговых исследований неустойчивой занятости в рамках Мониторинга доходов и уровня жизни населения России [18].

**Цель** данного исследования состояла в проведении качественной и количественной идентификации (состояние и динамика) групп работ-

ников, различающихся по наличию проявлений неустойчивой занятости. **Объект исследования** – наёмные работники, занятые в организациях. **Предмет исследования** – качество занятости работников, определяемое наличием и концентрацией индикаторов неустойчивой занятости. Гипотеза исследования: проявления неустойчивой занятости имеют широкое распространение, характеризуясь в рассматриваемый период нарастающей динамикой, как в своих совокупных масштабах, так и в части высокой концентрации её проявлений.

## Методология и данные исследования

Неустойчивая занятость, свидетельствующая о низком качестве занятости, получила широкое распространение в нашей стране, охватывая различные сектора экономики, сегменты занятости, группы работников [4; 5; 16]. В рамках данного исследования автор фокусируется на основном (по численности) сегменте занятости в России – занятость по найму в формальном секторе экономики, доля которой в 2021 г. превышала 80%<sup>2</sup>, ставя в центр исследования наёмных работников организаций.

Для выявления групп работников, различающихся в зависимости от проявлений неустойчивой занятости, применялся перечень индикаторов, полученных по результатам более ранних исследований с участием автора, в ходе которых были отобраны и верифицированы значимые для выявления и характеристики данного явления индикаторы, среди которых с учётом их приоритетности были выделены ключевые и не ключевые [19].

В данном исследовании были востребованы следующие из верифицированного перечня индикаторы для идентификации неустойчивой занятости применительно к наёмным работникам (таблица 1).

Приведённые в таблице 1 индикаторы были положены в основу качественной идентификации групп наёмных работников, различающихся по мере снижения качества их занятости и нарастания проявлений неустойчивой занятости (рисунок 1).

<sup>2</sup> В структуре занятого населения в возрасте 15 лет и старше по месту основной работы и статусу. – См.: Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2021 год // Росстат: [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 26.01.2023).

Таблица 1

**Индикаторы неустойчивой занятости (для работающих по найму)**

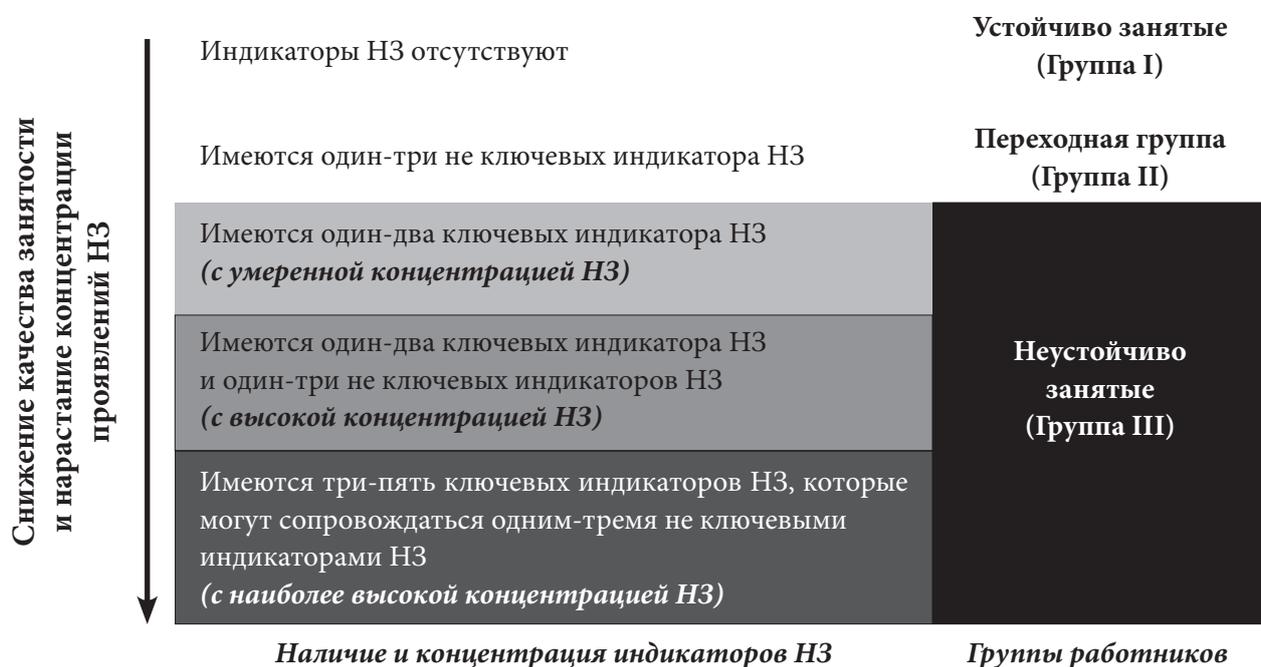
Table 1

**Indicators for Identifying Precarious Employment (for Employees)**

Перечень индикаторов неустойчивой занятости	Тип индикатора
(1) Занятость на основе устной договорённости без оформления документов (2) Уровень заработной платы, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств (менее 3,9 прожиточных минимума трудоспособного населения (ПМтр)*) (3) Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя (4) Отсутствие оплачиваемого отпуска (5) Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы	Ключевые
(6) Задолженность по заработной плате (7) Неофициальная (частично или полностью) заработная плата (8) Отклоняющееся от стандартного рабочее время (продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов)	Не ключевые

Источник: составлено автором на основе [19].

\*Данный уровень заработной платы, определённый с учётом минимальной иждивенческой нагрузки (пропорциональная нагрузка на одного работающего по содержанию одного ребёнка) и экономии на совместном потреблении, не выводит домохозяйства работников на нижнюю границу душевых доходов, определяющих устойчивое материальное положение (3,1 прожиточных минимума) [19; 20].



**Рисунок 1. Группы работников по наличию проявлений неустойчивой занятости**

Figure 1. Groups of Employees by the Presence of Manifestations of Precarious Employment

Источник: составлено автором по [20].

Количественная идентификация различающихся по наличию и концентрации индикаторов неустойчивой занятости групп работников проводилась на основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ<sup>3</sup> (далее – РМЭЗ). Для проведения оценок использовались репрезентативные данные по индивидам следующих волн РМЭЗ: 17 волна (содержащая данные, собранные в октябре – декабре 2008 г.), 23 волна (октябрь 2014 г. – февраль 2015 г.), 29 волна (октябрь 2020 г. – январь 2021 г.), 30 волна (сентябрь 2021 г. – январь 2022 г.; наиболее поздние данные на момент проведения исследования). На основе данных каждой из указанных волн РМЭЗ была сформирована выборка, включающая наёмных работников организаций (возраст 15 лет и старше), для которых проводилась качественно-количественная идентификация групп с учётом проявлений неустойчивой занятости (17 волна – 4064 чел., 23 волна – 5294 чел., 29 волна – 4810 чел., 30 волна – 4823 чел.). Оценивание проводилось для основной для работников занятости.

Таким образом, в данном исследовании прослеживается динамика качества занятости работников, определяемого проявлениями неустойчивой занятости, за тринадцатилетний период (2008–2021 гг.) по «реперным точкам» – 2008 г. (начало финансово-экономического кризиса), 2014 г. (валютно-финансовый кризис в условиях внешнего санкционного давления), 2020 г. (кризис вследствие COVID-пандемии), а также 2021 г. (восстановление после коронакризиса), фиксирующий ситуацию до вступления нашей страны в 2022 г. в новый этап развития в условиях внешнего санкционного давления и геополитического кризиса.

### Результаты исследования

Полученные данные показывают, что устойчивая занятость, отличающаяся отсутствием проявлений неустойчивой занятости, в сегменте российской занятости по найму в формальном секторе экономики характеризуется небольшими масштабами в рассматриваемый период: доля устойчиво занятых работников (группа I) среди занятых в организациях составляет менее 10% (таблица 2). В кризисном 2008 г. доля устойчиво занятых работников составляла 7,4%. В 2014 г. доля устойчивой занятости возросла до 9,1%. В условиях коронакризиса её масштабы снизи-

лись до 5,9%, однако в постпандемийном 2021 г. доля устойчиво занятых восстановилась до уровня выше значений 2008 г., составив 7,5%.

Группа II работников, качество занятости которых снижено наличием одного – трёх не ключевых индикаторов неустойчивой занятости, является своеобразным «буфером» между устойчивой и неустойчивой занятостью. Масштабы переходной группы отличаются ещё меньшими масштабами относительно устойчиво занятых работников, а их динамика может отражать «перемещения» работников с учётом повышения/понижения качества занятости между группами I и III. В начале рассматриваемого периода переходная группа работников составляла 6,5% (2008 г.) и к 2014 г. её доля увеличилась до 7,1%. В 2020 г., как и в случае с устойчиво занятыми работниками, переходная группа сжалась (до 4,5%) вследствие ухудшения качества занятости работников и их перемещения в группу неустойчиво занятых (группа III). В 2021 г. (восстановление после коронакризиса) наблюдалось обратное «движение» работников, и переходная группа увеличилась до 5,3 %, что, однако, было ниже уровня 2008 г.

Большинство наёмных работников, занятых в формальном секторе, сталкивались с неустойчивой занятостью в её ключевых проявлениях, и в период 2008–2021 г. доля таких работников (группа III) принципиально не менялась и не опускалась ниже 83% (таблица 2). «На старте» рассматриваемого периода, в кризисном 2008 г. доля неустойчиво занятых суммарно составляла 86,1%. В 2014 г. суммарные масштабы неустойчивой занятости снизились до 83,8%. Однако коронакризис, сказавшись на сфере занятости и её качестве, привёл к «разрастанию» неустойчивой занятости до почти 90% (в 2020 г. – 89,6%). В постпандемийном 2021 г. совокупная доля неустойчиво занятых снизилась до 87,2%, но не восстановила ни минимального уровня в рассматриваемый период (2014 г.), ни его начального этапа (2008 г.).

Группа неустойчиво занятых работников (группа III) не однородна и различается по концентрации индикаторов неустойчивой занятости (таблица 2). Подгруппа неустойчиво занятых с умеренной концентрацией индикаторов (один – два ключевых индикатора) (подгруппа 3.1), «пограничная» относительно переходной группы работников (группа II), в рассматриваемый период превышала более чем в два-четыре раза суммарную долю работников, находящихся за рамками неустойчивой занятости (группы I и II). Масштабы подгруппы 3.1 неустойчиво занятых выросли с 38,5% в 2008 г. до 45,4% в 2021 г.

Выявленная тенденция нарастания масштабов подгруппы 3.1 неустойчиво занятых может

<sup>3</sup> «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>).

Таблица 2

**Распределение наёмных работников организаций по наличию и концентрации индикаторов  
неустойчивой занятости, 2008–2021 гг.**

Table 2

**Distribution of Employees of Organizations by the Presence and Concentration of Indicators  
of Precarious Employment, 2008–2021**

Группы работников по наличию и концентрации индикаторов неустойчивой занятости (НЗ) и их характеристика	Масштабы группы, %			
	2021 г.	2020 г.	2014 г.	2008 г.
<b>Группа I: Устойчиво занятые</b> (Отсутствуют индикаторы НЗ)	7,5	5,9	9,1	7,4
<b>Группа II: Переходная группа</b> (Имеются один–три не ключевых индикатора НЗ)	5,3	4,5	7,1	6,5
<b>Группа III: Неустойчиво занятые, всего</b>	87,2	89,6	83,8	86,1
В том числе:				
3.1. С умеренной концентрацией НЗ (Имеются один – два ключевых индикатора НЗ)	45,4	44,3	40,4	38,5
3.2. С высокой концентрацией НЗ (Имеются один – два ключевых индикатора и один–три не ключевых индикатора НЗ)	33,8	33,3	37,0	41,8
3.3. С наиболее высокой концентрацией НЗ (Имеются три–пять ключевых индикаторов НЗ, которые могут сопровождаться одним–тремя не ключевыми индикаторами НЗ)	8,0	12,0	6,4	5,8

*Источник: оценка автора на основе данных 17, 23, 29 и 30 волн РМЭЗ.*

объясняться обратной тенденцией (снижение масштабов с 41,8 % в 2008 г. до 33,8 % в 2021 г.) для подгруппы 3.2 – с высокой концентрацией индикаторов, включающих как ключевые (один–два), так и не ключевые (один–три) индикаторы. Улучшение качества занятости работников подгруппы 3.2 привело к их перемещению в подгруппу 3.1, с меньшей концентрацией индикаторов неустойчивой занятости.

В подгруппе 3.3 неустойчиво занятых работников, с низким качеством занятости в связи с наиболее высокой в группе III концентрацией индикаторов неустойчивой занятости (высокая концентрация ключевых (три–пять) индикаторов, которая может «отягощаться» наличием не ключевых (один–три) индикаторов), наблюдалась негативная динамика. В 2008 г. доля подгруппы 3.3 составляла 5,8 %, что было минимальным значением в рассматриваемый период. В 2014 г. доля данной подгруппы возросла до 6,4%, а в результате коронакризиса в 2020 г. увеличилась ещё почти в два раза (12,0%). В 2021 г. масштабы самой уязвимой с точки зрения качества занятости подгруппы неустойчиво занятых снизились до 8,0%, однако они ещё не восстановили своих минимальных значений за рассматриваемый период (почти в полтора раза превышают значение, отмеченное в 2008 г.).

Для более глубокого понимания динамики различающихся по качеству занятости групп I–III, проследим, как менялась доля работников с наличием проявлений неустойчивой занятости по её отдельным индикаторам (таблица 3).

Полученные данные показывают, что среди ключевых проявлений неустойчивой занятости наиболее распространённым является уровень заработной платы, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств. В рассматриваемый период доля работников, имеющих такой уровень заработной платы, превышала 80%. В 2008 г. данный индикатор низкого качества занятости имелся у 81,9% работников организаций. В 2014 г. доля таких работников в формальном секторе немного снизилась (80,1%), а в коронакризисном 2020 г. возросла до максимального значения в рассматриваемый период – 87,2%. В 2021 г. доля работников, сталкивающихся с таким проявлением неустойчивой занятости, снизилась до 85,8%, оставшись выше уровня 2014 г. с минимальным значением индикатора.

Ещё одним распространённым ключевым проявлением неустойчивой занятости в формальном секторе является отсутствие оплачиваемого отпуска. В рассматриваемый период у около трети работников отсутствовал оплачиваемый отпуск. В период 2008–2021 гг. наблюдалась

Таблица 3

Наличие проявлений неустойчивой занятости у наёмных работников организаций, 2008–2021 гг.

Table 3

The Presence of Manifestations of Precarious Employment among Employees of Organizations, 2008–2021

	2021 г.	2020 г.	2014 г.	2008 г.
Доля наёмных работников организаций, качество занятости которых снижено в связи с индикаторами неустойчивой занятости, %				
(1) Занятость на основе устной договорённости без оформления документов	7,0	6,7	7,1	5,7
(2) Уровень заработной платы, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств	85,8	87,2	80,1	81,9
(3) Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя	3,7	8,5	2,0	2,1
(4) Отсутствие оплачиваемого отпуска	28,2	33,0	30,6	32,7
(5) Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы	5,5	12,9	5,2	5,0
(6) Задолженность по заработной плате	1,0	2,1	3,2	6,2
(7) Неофициальная (частично или полностью) заработная плата	11,6	11,9	10,3	12,9
(8) Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов (по основному месту работы)	43,5	43,2	44,5	47,0

Источник: оценка автора на основе данных 17, 23, 29 и 30 волн РМЭЗ.

разнонаправленная динамика доли работников, охваченных данным проявлением неустойчивой занятости. В 2021 г. доля работников, у которых отсутствовал оплачиваемый отпуск, достигла минимального значения – 28,2%. Масштабы распространённости данного индикатора могут отражать не только нарушение трудовых прав работников, но и вынужденный отказ работников от оплачиваемого отпуска (производственная необходимость и др.), а также фактическую работу в период формального отпуска (что является распространённым явлением, например, для научных работников). Распространённость данного проявления неустойчивой занятости, несмотря на слабую позитивную динамику, требует внимания для повышения качества занятости работников в виду негативных последствий как для самих работников (негативный фактор для здоровья, работоспособности), так и для экономики (снижение производительности труда и т.п.).

Доля работников, занятых в организациях на основе устной договорённости без оформления документов, сохранялась на уровне 6–7% в период 2008–2021 гг. В 2008 г. доля неофициально занятых работников была наименьшей – 5,7%, в 2014 г. она возросла до 7,1% и к 2021 г., после небольшого снижения в 2020 г. (6,7%), вернулась к данному уровню (7,0%). Низкое качество занятости данных работников, которые, по сути, находятся за рамками легальной занятости, несёт

риски ещё большей концентрации неустойчивой занятости в виду отсутствия гарантий соблюдения трудовых прав из-за неоформленных трудовых отношений.

Динамика индикатора вынужденного неоплачиваемого отпуска по инициативе работодателя отражает негативное влияние пандемии на качество занятости. В 2008–2014 гг. доля работников, сталкивающихся с таким проявлением неустойчивой занятости, составляла 2,0–2,1%, однако в 2020 г. онакратно возросла – до 8,5%. В 2021 г., с учётом «выхода» из пандемии, доля таких работников снизилась до 3,7%, не восстановив пока уровня допандемийных значений. По индикатору уменьшения работодателем заработной платы или сокращения часов работы наблюдалась схожая динамика. В 2008–2014 гг. доля работников, которым по инициативе работодателя уменьшалась заработная плата или сокращались часы работы, составляла 5,0–5,2%. В коронакризисном 2020 г. доля таких работников возросла более чем в два раза – до 12,9%, однако в 2021 г. (5,5%) она почти восстановила допандемийные значения.

Динамика данных индикаторов позволяет говорить, что качество занятости работников вынужденно снижается работодателем в виду экономических, производственных и прочих причин, о чём ярко свидетельствует резкое увеличение доли работников с данными индикаторами неустойчивой занятости в коронакризисный 2020 г.

Данные проявления неустойчивой занятости требуют внимания с точки зрения объективности причин для снижения качества занятости работников и соблюдения работодателями трудовых прав работников в данных условиях.

Среди не ключевых проявлений неустойчивой занятости в формальном секторе наиболее часто встречается нестандартная продолжительность рабочего времени. В период 2008–2020 гг. наблюдалось снижение доли работников с данным проявлением неустойчивой занятости – с 47,0% до 43,2%. В 2021 г. доля работников с нестандартной (более 40 часов или не более 30 часов (по основному месту работы) в неделю) продолжительностью рабочего времени немного возросла – до 43,5%. Данный индикатор неустойчивой занятости требует внимания, учитывая негативное влияние на здоровье работников и т.п. – в случае переработок, а также неполную реализацию в занятости работников – в случае недостаточной продолжительности рабочего времени.

Менее распространённым не ключевым проявлением неустойчивой занятости является выплата неофициальной (частично или полностью) заработной платы. Занятость таких работников является «теневой» и несёт риски для положения домохозяйств работников, имея в виду не гарантированность (регулярность и размер) теневой заработной платы. В 2008 г. доля работников, получающих заработную плату частично или полностью неофициально, составляла 12,9%, в 2014 г. их доля уменьшилась до 10,3%. В коронакризисном 2020 г. доля таких работников возросла до 11,9%, а в 2021 г. – немного снизилась (11,6%), но превышала уровень наименьшего значения, зафиксированного в 2014 г.

Целенаправленная работа по снижению распространённости каждого из проявлений неустойчивой занятости позволит повысить качество занятости работников, снизить масштабы неустойчивой занятости (как по её отдельным проявлениям, так и в концентрированной форме) и увеличить масштабы устойчивой занятости. Примером позитивного влияния на качество занятости работников целенаправленной системной работы является практика борьбы с задолженностью по заработной плате. Данное проявление неустойчивой занятости удалось радикально снизить: доля работников, сталкивающихся с задолженностью по заработной плате, уменьшилась с 6,2% в 2008 г. до 1,0% в 2021 г.

### Выводы

Проведённое исследование показало, что доля устойчивой занятости, при которой работникам обеспечено качество занятости без проявлений

её неустойчивости, в формальном секторе является низкой. В рассматриваемый более чем десятилетний период (2008–2021 гг.) доля устойчиво занятых работников организаций сохранялась на уровне менее 10%, составив в 2021 г. 7,5%. Совокупные масштабы неустойчивой занятости, демонстрируя в рассматриваемый период разнонаправленную динамику, являлись высокими, охватывая более 80% работников организаций. Доля наиболее уязвимой занятости – с наиболее высокой концентрацией индикаторов неустойчивой занятости, – нарастала, но в посткоронакризисном 2021 г. наметилась тенденция на снижение её масштабов, которые, однако, пока превышают минимальные «реперные» значения в рассматриваемой ретроспективе. Это свидетельствует о необходимости комплексных целенаправленных мер по повышению качества занятости в формальном секторе экономики и снижению проявлений неустойчивой занятости.

Потенциал к расширению сферы устойчивой занятости имеется в переходной группе, качество занятости в которой снижено наличием одного–трёх индикаторов неустойчивой занятости. Принимая во внимание динамику неустойчивой занятости с учётом её декомпозиции по отдельным индикаторам (таблица 3), можно говорить, что это, в основном, два индикатора – неофициальная (частично или полностью) заработная плата и отклоняющееся от стандартного рабочее время. Однако повышение качества занятости в этой группе работников не позволит довести сферу устойчивой занятости даже до 20,0%, т.к. доля переходной группы (5,3% в 2021 г.) ниже, чем доля группы устойчиво занятых работников. Более широкую «базу» для расширения сферы устойчивой занятости представляет группа неустойчиво занятых с умеренной концентрацией неустойчивой занятости (один – два ключевых индикатора), которая в 2021 г. составила 45,4%. Целенаправленная политика мониторинга и борьбы с нарушениями трудовых прав работников, создания условий (стимулирования работодателей) для повышения качества занятости работников в этих двух группах работников позволит существенно увеличить сегмент устойчивой занятости в наиболее массовом секторе занятости по найму – в организациях.

Полученные результаты исследования также позволяют сделать вывод о необходимости выделения в самостоятельное направление политики повышения качества занятости проблему заработной платы, которая не позволяет обеспечить устойчивости материального положения домохозяйств работников. Данная проблема затрагивает более 80,0% наёмных работников формального

сектора и влияет на совокупные масштабы групп с концентрированными проявлениями неустойчивой занятости. Решение данной проблемы также будет способствовать решению задачи повышения уровня жизни россиян.

Обращает на себя внимание сектор занятости в организациях, где качество занятости работников снижено накоплением нескольких индикаторов неустойчивой занятости. Согласно полученным данным, в 2021 г. 41,8% работников характеризовались концентрацией ключевых индикаторов неустойчивой занятости, которая отягощалась наличием не ключевых её проявлений, из них 8,0% отличались наиболее уязвимым с точки зрения качества занятости положением. Данный сектор занятости по найму в организациях

требует пристального внимания при выработке мер повышения качества занятости.

Снижение масштабов неустойчивой занятости в организациях не исчерпывает проблему повышения качества занятости. Её решение требует системной, комплексной работы, поскольку эрозия качества занятости не ограничивается рамками формального сектора и охватывает широкие слои населения – помимо неустойчиво занятых в формальном секторе она также затрагивает занятых в неформальном секторе, безработных (крайняя форма проявления неустойчивой занятости) и имеющих потенциально теневою занятость лиц трудоспособного возраста, не входящих в состав рабочей силы [21].

## Список литературы

1. Леонидова Г.В. Качество трудового потенциала и занятости в условиях пандемии коронавируса COVID-19 // Социальное пространство. 2021. Т. 7. № 5. DOI <https://doi.org/10.15838/sa.2021.5.32.2>; EDN KITQXN
2. Лайкам К.Э., Бикбаева А.Р., Павлова Е.К. Влияние пандемии коронавируса на рынок труда // Федерализм. 2021. Т. 26. № 4. С. 5–19. DOI <https://doi.org/10.21686/2073-1051-2021-4-5-19>; EDN WZKWYG
3. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости / Под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. М.: Проспект, 2022. 256 с. ISBN 978-5-392-36600-2
4. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Гл. науч. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2019. 342 с. ISBN: 978-5-406-00369-5
5. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одинцова Е.В. Социальные последствия тридцати лет капиталистических реформ в России // Российский экономический журнал. 2022. № 1. С. 78–107. DOI <https://doi.org/10.33983/0130-9757-2022-1-78-107>; EDN YGFLON
6. Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // Проблемы развития территории. 2018. № 1(93). С. 7–21. DOI <https://doi.org/10.15838/ptd/2018.2.93.1>; EDN YNUKHA
7. From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment / W. Lewchuk, A. de Wolff, A. King, M. Polanyi // Just Labour. 2003. Vol. 3. P. 23–35.
8. Quinlan M., Mayhew C., Bohle P. The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research // International Journal of Health Services. 2001. Vol. 31. Issue 2. P. 335–414.
9. Popov A. V., Solovèva T.S. Analyzing and classifying the implications of employment precarization: individual, organizational and social levels // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2019. Vol. 12. No. 6. P. 182–196. DOI <https://doi.org/10.15838/esc.2019.6.66.10>
10. Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего / Под ред. В.Н. Бобкова (отв. ред.), Н.В. Локтюхиной, Е.Ф. Шамаевой. М.: ФНИСЦ РАН, 2022. 274 с. ISBN 978-5-89697-388-1; DOI <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-388-1.2022>; EDN WQQAYF
11. The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families / W. Lewchuk, M. Laflèche, S. Procyk, Ch. Cook, D. Dyson, L. Goldring, K. Lior, A. Meisner, J. Shields, A. Tambureno, P. Viducis // Alternate Routes. 2016. Vol. 27. P. 87–108.
12. Pun N., Chen P., Jin S. Reconceptualising Youth Poverty through the Lens of Precarious Employment during the Pandemic: The Case of Creative Industry // Social Policy and Society. 2022. P. 1–16. DOI <https://doi.org/10.1017/S1474746421000932>
13. Кученкова А.В. Прекаризация занятости как фактор ухудшения материального положения // От прекарной занятости к прекаризации жизни / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство «Весь Мир», 2022. С. 73–92.
14. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic, 2011. 198 p.
15. 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. EDN VGMFUZ
16. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство Весь Мир, 2021. 400 с. ISBN 978-5-7777-0852-6; EDN ECFBHN
17. От прекарной занятости к прекаризации жизни / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство «Весь Мир», 2022. 364 с. ISBN 978-5-7777-0886-1; DOI <https://doi.org/10.55604/9785777708861>
18. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2021 год: [Монография]. Вып. 5(201) / В.Н. Бобков [и др.]; Отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. М.: ФНИСЦ РАН, 2022. 114 с. ISBN 978-5-89697-398-0; DOI <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-398-0.2022>; EDN ANDDTL

19. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, Т.В. Иванова, Т.В. Чащина // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022. Том 18. № 4. С. 502–520. DOI <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7>; EDN KWLGGN
20. *Одинцова Е.В.* Реализация трудового потенциала работников в качестве их занятости и уровне жизни домохозяйств // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023. Том 19. № 1. С. 99–111. DOI [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_1\\_8\\_99\\_111](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_8_99_111); EDN RAUMOI
21. *Бобков В.Н., Одинцова Е.В.* Повышение качества занятости и привлекательности жизни в регионах как проблема экономической безопасности Российской Федерации // *Труд и социальные отношения*. 2022. Том 33. № 6. С. 5–17. DOI <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2022-33-6-5-17>; EDN XTGIXV

#### Информация об авторе:

**Елена Валерьевна Одинцова** – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН, Москва, Россия (e-mail: [odin\\_ev@mail.ru](mailto:odin_ev@mail.ru)) (РИНЦ Author ID: 999153) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>) (WoS ResearcherID: U-7061-2019).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 13.06.2023; одобрена после рецензирования 05.07.2023; принята к публикации 15.08.2023.

#### References

- Leonidova G.V. The Quality of Labor Potential and Employment in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Social area*. 2021;7(5). (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.15838/sa.2021.5.32.2>
- Laikam K.E., Bikbaeva A.R., Pavlova E.K. Impact of the Coronavirus Pandemic on Labor Market. *Federalism*. 2021;26(4):5-19. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.21686/2073-1051-2021-4-5-19>
- Lyutov N.L., Chernykh N.V. (eds.) *Trudovye otnosheniya v usloviyakh razvitiya nestandartnyh form zanyatosti: monografiya [Labor relations in the conditions of development of non-standard forms of employment: monograph]*. Moscow: Prospect; 2022. 256 p. (In Russ.) ISBN 978-5-392-36600-2
- Bobkov V.N., ed. *Neustojchivaya zanyatost' v Rossijskoj Federacii: teoriya i metodologiya vyyavleniya, ocenivanie i vektor sokrashcheniya [Precarious employment in the Russian Federation: theory and methodology of identification, evaluation and reduction]*. 2nd ed., ster. Moscow: KNORUS; 2019. 342 p. (In Russ.) ISBN 978-5-406-00369-5.
- Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Odintsova E.V. Social consequences of thirty years of capitalist reforms in Russia. *Russian Economic Journal*. 2022;(1):78–107. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.33983/0130-9757-2022-1-78-107>
- Leonidova G.V., Chekmareva E.A. Precarious Employment as a Barrier to Effective Implementation of Employment Potential. *Problemy razvitiya territorii = Problems of Territory's Development*. 2018;1(93): 7-21. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.15838/ptd/2018.2.93.1>
- Lewchuk W., de Wolff A., King A., Polanyi M. From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment. *Just Labour*. 2003;(3):23-35. DOI <https://doi.org/10.25071/1705-1436.165>
- Quinlan M., Mayhew C., Bohle P. The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research. *International Journal of Health Services*. 2001;31(2):335-414. DOI <https://doi.org/10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4>
- Popov A.V., Solov'eva T.S. Analyzing and classifying the implications of employment precarization: individual, organizational and social levels. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2019;12(6):182-196. DOI <https://doi.org/10.15838/esc.2019.6.66.10>
- Bobkov V.N., Loktyukhina N.V., Shamaeva E.F., eds. *Uroven' i kachestvo zhizni naseleniya Rossii: ot real'nosti k proektirovaniyu budushchego [The standard of living and quality of life of the Russian population: from reality to designing the future]*. Moscow: FCTAS RAS; 2022. 274 p. ISBN 978-5-89697-388-1. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-388-1.2022>
- The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families. *Alternate Routes*. 2016;(27):87-108.
- Pun N., Chen P., Jin S. Reconceptualising Youth Poverty through the Lens of Precarious Employment during the Pandemic: The Case of Creative Industry. *Social Policy and Society*. 2022;1-16. DOI <https://doi.org/10.1017/S1474746421000932>
- Kuchenkova A.V. Prekarizatsiya zanyatosti kak faktor uhdsheniya material'nogo polozheniya [Precarization of employment as a factor of deterioration of the financial situation]. In: Toshchenko Zh.T., ed. *Ot prekarnej zanyatosti k prekarizatsii zhizni [From precarious employment to precarization of life]*. Moscow: Ves' mir Publishing House; 2022. P. 73-92. (In Russ.)
- Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic; 2011. 198 p.
- Shkaratan O.I., Karacharovskiy V.V., Gasiukova E.N. Precariat: theory and empirical analysis (polls in Russia, 1994–2013 data). *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*. 2015;(12):99-110. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T., ed. *Prekarnaya zanyatost: istoki, kriterii, osobennosti [Precarious employment: origins, criteria, features]*. Moscow: The Whole World Publishing House; 2021. 400 p. (In Russ.) ISBN 978-5-7777-0852-6.
- Toshchenko Zh.T., ed. *Ot prekarnej zanyatosti k prekarizatsii zhizni [From precarious employment to precarization of life]*. Moscow: Ves' mir Publishing House; 2022. 364 p. (In Russ.) ISBN 978-5-7777-0886-1; DOI <https://doi.org/10.55604/9785777708861>

18. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. (eds.) Monitoring dohodov i urovnya zhizni naseleniya Rossii – 2021 god: [Monografiya]. [Monitoring of incomes and living standards of the population of Russia – 2021]. Vol. 5 (201). Moscow: FCTAS RAS. 2022. 114 p. (In Russ.) ISBN 978-5-89697-398-0; DOI <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-398-0.2022>
19. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., Chashchina T.V. Significant Indicators of Precarious Employment and Their Priority. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(4):502–520. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7>
20. Odintsova E.V. Realization of the Labor Potential of Employees in the Quality of their Employment and the Standard of Living of Households. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(1):99–111. (In Russ.) DOI [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_1\\_8\\_99\\_111](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_8_99_111)
21. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Improving the quality of employment and life appeal in the regions as a problem of economic security of the Russian Federation. *Trud i social'nye otnosheniya = Labor and social relations*. 2022;33(6):5–17. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2022-33-6-5-17>

**Information about the author:**

**Elena V. Odintsova** – PhD in Economics, Leading Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the RAS Institute of Economics, Moscow, Russia (e-mail: [odin\\_ev@mail.ru](mailto:odin_ev@mail.ru)) (РИНЦ Author ID: 999153), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>), (WoS ResearcherID: U-7061-2019).

The author declares no conflicts of interests.

The article was submitted 13.06.2023; approved after reviewing 05.07.2023; accepted for publication 15.08.2023