

Научная статья

УДК 331.5, 330.59

doi: 10.19181/Ispr.2022.18.2.5

Влияние режимов продолжительности рабочего времени на устойчивость материального положения домохозяйств работников

Елена Валерьевна Одинцова^{1,2}

¹ ИСЭПН ФНИСЦ РАН, Москва, Россия, (odin_ev@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>)

² РЭУ им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

Аннотация

В статье представлены результаты исследования влияния режимов продолжительности рабочего времени на устойчивость материального положения домохозяйств российских работников, занятых по найму в организациях, с учётом различий в уровне квалификации работников. Выделены пять вариантов режимов продолжительности рабочего времени, идентифицированных на основе продолжительности рабочего дня, рабочей недели и количества рабочих дней в неделю. Установлено, что наиболее распространённой является модель занятости при стандартном режиме продолжительности рабочего времени – пять дней в неделю при 40-часовой рабочей неделе и 8-часовом рабочем дне. Выявлено, что стандартный режим продолжительности рабочего времени по сравнению с нестандартной продолжительностью рабочего времени при занятости 4 и менее дней в неделю сопряжён с меньшими рисками неустойчивого материального положения домохозяйств работников. Показано, что возможности к обеспечению устойчивого материального положения домохозяйств работников также различаются в зависимости от уровня квалификации работников: более высокий уровень квалификации повышает шансы работников вывести их домохозяйства из бедности и низкообеспеченности. Выявлено, что наличие детей практически лишает работников шансов обеспечить в домохозяйствах устойчивое материальное положение независимо от режима продолжительности рабочего времени и уровня квалификации работников. При оценивании возможностей занятости к обеспечению материального положения домохозяйств проведена оценка глубины неустойчивости, определяемой дефицитом фактической заработной платы относительно её нормативной границы. Установлено, что стандартный режим продолжительности рабочего времени реже предопределяет глубину неустойчивости материального положения домохозяйств работников, связанной с рисками монетарной бедности.

Ключевые слова: рабочее время, продолжительность рабочего времени, режимы продолжительности рабочего времени, устойчивость материального положения, заработная плата, денежные доходы, неустойчивая занятость, наёмные работники, домохозяйства

Для цитирования: Одинцова Е.В. Влияние режимов продолжительности рабочего времени на устойчивость материального положения домохозяйств работников // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 2. С. 201–213. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.2.5

Введение

Проблематика рабочего времени является важным аспектом зарубежных и отечественных исследований с точки зрения изучения тенденций изменения его продолжительности, связанных с этим факторов и эффектов для работников, работодателей, экономики [5; 9]. Отмечается тенденция сокращения рабочего времени, экономическую основу которого составляет рост производительности труда, при повышении реальной заработной платы [5].

Рабочее время, его продолжительность и динамика (увеличение, сокращение), имеет важное значение в виду последствий для разных сторон жизни работников: здоровья (физического, психологического) [5; 9; 10; 13; 15; 16], баланса «работа-жизнь»¹ («работа-семья») [7], удовлетворённость работой и жизнью в целом [4; 9] и пр.

Значимость продолжительности рабочего времени для понимания его воздействия на качество занятости подтверждает включение данного параметра в концепцию Достойного

труда (*Decent work*) Международной организации труда,² в методологии измерения качества занятости Eurofound³ и качества рабочих мест ОЭСР,⁴ и др. Параметр рабочего времени и его продолжительность также являются важной составляющей при идентификации неустойчивой (прекаризованной) занятости [6; 8; 9; 14], характеризующейся вынужденным ограничением (или лишением) работников трудовых и социальных прав, приводящей к снижению качества занятости и уровня жизни работников и их домохозяйств [8; 11; 12].

Проблематика продолжительности рабочего времени является частью научных, политических, общественных дискуссий, которые в России актуализировались в последние годы по вопросу

² Decent work indicators // International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm (дата обращения: 22.02.2022).

³ Quality of employment conditions and employment relations in Europe / Eurofound. Dublin. 2013. 53 p.

⁴ Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174. OECD Publishing. Paris. 2015. <http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kqw1mr-en>.

¹ OECD Better Life Index. URL: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/> (дата обращения: 15.02.2022).

о переходе на четырёхдневную рабочую неделю. Среди плюсов такого перехода отмечается возможность сдерживания безработицы при высвобождении работников из-за роста автоматизации и цифровизации, для работников – увеличение времени на отдых и восстановление, развитие и т.п.⁵ Среди самих работников, как показывают опросы, доля готовых перейти на четырёхдневную рабочую неделю снижается (40% в 2020 г., 49% в 2019 г.); среди основных причин – повышение интенсивности работы и возможное сокращение заработной платы.⁶

В рамках данной статьи ставилась **цель** исследовать модели современной российской занятости, определяемые различными режимами продолжительности рабочего времени, в аспекте их влияния на устойчивость материального положения домохозяйств работников с учётом различий в уровне квалификации работников. **Объектом** исследования выступают наёмные работники, занятые в организациях, т.е. наиболее массовый⁷ сегмент занятых в России. **Предмет** исследования – качество занятости наёмных работников, рассматриваемое на основе анализа режимов продолжительности рабочего времени, уровня квалификации и заработной платы, и материальное положение домохозяйств работников, оцениваемое по уровню душевых денежных доходов.

При проведении исследования проверялась **гипотеза** о возможном снижении потенциала к обеспечению устойчивого материального положения домохозяйств при «переходе» от модели занятости, основанной на стандартной продолжительности рабочего времени, к другим моделям занятости, при которых продолжительность рабочего времени отклоняется от нормальной.

⁵ Медведев назвал плюсы четырёхдневной рабочей недели // Москва 24, 29 апреля 2021 г. URL: <https://www.m24.ru/news/vlast/29042021/163388> (дата обращения 16.02.2022); Четырёхдневная рабочая неделя в России в 2022 году // Комсомольская правда. URL: <https://www.kp.ru/putevoditel/lichnye-finansy/chetyrekhdnevnaia-rabochaya-nedelya/> (дата обращения: 22.02.2022); Лучше меньше. Россия может перейти на четырёхдневную рабочую неделю. Как это изменит экономику и жизнь россиян? // Lenta.ru. URL: https://lenta.ru/articles/2021/11/19/four_days_for_everyone/ (дата обращения: 22.02.2022).

⁶ Россияне изменили отношение к четырёхдневной рабочей неделе // Российская газета, 1 ноября 2020 г. URL: <https://rg.ru/2020/11/01/rossiane-izmenili-otnoshenie-k-chetyrehdnevnoj-rabochej-nedele.html> (дата обращения: 14.02.2022).

⁷ В 2020 г. составляли 81% от численности занятых. – Оценка на основе данных Росстата: Обследование рабочей силы 2020 // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 03.02.2022).

Основные теоретико-методологические положения и эмпирическая база исследования

Существуют разные подходы к измерению рабочего времени⁸ [5]. В данном исследовании продолжительность рабочего времени рассматривается для основной занятости по найму в организациях на основе следующих параметров: средняя продолжительность рабочей недели (часов) и рабочего дня (часов), а также количество рабочих дней в неделю. На основе комбинации указанных параметров выделяются пять вариантов *режимов продолжительности рабочего времени* (таблица 1), определяющие соответствующие им модели занятости наёмных работников, которые анализируются в рамках данного исследования.

Модель занятости при третьем варианте режима продолжительности рабочего времени (пять дней в неделю при 40-часовой рабочей неделе и 8-часовом рабочем дне), с учётом установленной Трудовым кодексом РФ нормальной продолжительности рабочего времени (не более 40 часов в неделю)⁹ и типичных (распространённых) моделей занятости 1) по продолжительности рабочего дня (8 часов), 2) по продолжительности рабочей недели (40 часов), 3) по количеству рабочих дней в неделю (пять дней) [9] можно рассматривать как *стандартную*, а модели занятости при других режимах продолжительности рабочего времени – как нестандартные.

При этом необходимо принимать во внимание, что различия в режимах продолжительности рабочего времени могут быть обусловлены сферой профессиональной деятельности, а заработная плата может варьировать в зависимости от квалификационного уровня, необходимого для выполнения различающихся по сложности трудовых функций. Для учёта этого в рамках данного исследования применяется параметр уровня квалификации работников. Были выделены четыре *уровня квалификации*, идентифицированных на основе принадлежности работников к той или иной профессиональной группе (группе занятий)¹⁰ (таблица 2).

⁸ Рекомендации по статистическому измерению отработанного времени с учетом международной практики / Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств. М., 2015. 137 с.

⁹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 04.02.2022).

¹⁰ Дифференциация и группировка проводились на основе Общероссийского классификатора занятий. – См.: «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст) (ред. от 18.02.2021). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=177953-0&req=doc&nd=DbWQcA&base=LAW&n=386337#CnS2UwSwTN6zap5t> (дата обращения: 04.02.2022).

Таблица 1

Варианты режимов продолжительности рабочего времени

Table 1

Working Time Mode Options

Вариант режима рабочего времени	Количество рабочих дней в неделю	Продолжительность рабочей недели и рабочего дня
Первый вариант	Менее 4 дней	Более/менее 40 часов в неделю и более/менее 8 часов в день
Второй вариант	4 дня	Более/менее 40 часов в неделю и более/менее 8 часов в день
Третий вариант	5 дней	40 часов в неделю и 8 часов в день
Четвёртый вариант	5 дней	Более 40 часов в неделю и более 8 часов в день или менее 40 часов в неделю и менее 8 часов в день
Пятый вариант	Более 5 дней	Более/менее 40 часов в неделю и более/менее 8 часов в день

Источник: составлено автором.

Таблица 2

Уровни квалификации и соответствующие им профессиональные группы (группы занятий)

Table 2

Qualification Levels and Corresponding Professional Groups (Groups of Occupations)

Уровни квалификации	Профессиональные группы (группы занятий)
Первый (наименьший) уровень квалификации	Работники, относящиеся к числу неквалифицированных рабочих, военнослужащих рядового состава
Второй уровень квалификации	Работники, относящиеся к числу служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учётом и обслуживанием; работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности; квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства; квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий; операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей
Третий уровень квалификации	Работники, относящиеся к числу специалистов среднего уровня квалификации; военнослужащих неофицерского состава
Четвёртый (высший) уровень квалификации	Работники, относящиеся к числу руководителей; специалистов высшего уровня квалификации; офицеров действительной военной службы

Источник: составлено автором на основе Общероссийского классификатора занятий.

Влияние режима продолжительности рабочего времени работников, осуществляющих основную занятость по найму в организациях, на материальное положение их домохозяйств в данной статье рассматривается на двух «уровнях» [2]:

1. Оценивание уровня заработной платы работников, т.е. потенциальных возможностей занятости к обеспечению в домохозяйствах работников относительно устойчивого материального положения;

2. Оценивание уровня душевых денежных доходов в домохозяйствах работников, т.е. выявление,

обеспечивает ли занятость *фактически* (при перераспределении заработной платы внутри домохозяйств работников с учётом имеющейся иждивенческой нагрузки) устойчивое материальное положение домохозяйств работников.

Устойчивость материального положения идентифицируется на основе следующих нормативных границ:

для душевых денежных доходов – граница, соответствующая 2 региональным прожиточным минимумам (ПМ), доходы менее которой опре-

деляют их наиболее низкий и низкий уровень и локализацию домохозяйств в группах бедных и низкообеспеченных [3], т.е. неустойчивое (неблагополучное) материальное положение;

для заработной платы – граница, соответствующая 2,6 региональным прожиточным минимумам трудоспособного населения (ПМтр), которая позволяет при пропорциональной нагрузке на работника вывести душевые доходы в домохозяйстве на уровень 2 ПМ,¹¹ т.е. не оказаться в наиболее неблагоприятной ситуации по материальному положению (среди бедных и низкообеспеченных).

Оценивание уровня заработной платы работников позволяет также провести анализ качества занятости в парадигме *устойчивость – неустойчивость*. Модели занятости, различающиеся по режимам продолжительности рабочего времени, могут быть стандартными (со стандартным режимом) и нестандартными (с нестандартным, гибким режимом), однако классифицироваться как неустойчивые они могут при наличии параметров, свидетельствующих о снижении качества занятости (рисунок 1). В рамках данного исследования рассматривается один из таких возможных

параметров [8] – уровень заработной платы, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств (менее 2,6 ПМтр).

Эмпирическую базу для проведения исследования составили данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ¹² (РМЭЗ) – репрезентативные данные 29 волны (2020 г.). На основе данных РМЭЗ была сформирована выборка из числа лиц в возрасте 15 лет и старше, являющихся (по основной занятости) наёмными работниками организаций (всего – 4 809 чел.). Среди них были выделены пять групп работников с разными режимами продолжительности рабочего времени (таблица 1). Для каждой из них проводилось оценивание уровня заработной платы и душевых денежных доходов их домохозяйств в соответствии с принятыми нормативными границами.

Результаты исследования

Модель занятости со стандартным режимом продолжительности рабочего времени (пять дней в неделю, 40 часов в неделю и 8 часов в день), согласно полученным оценкам на основе данных



Рисунок 1. Классификация занятости на основе продолжительности рабочего времени

Figure 1. Classification of Employment Based on Working Time

Источник: составлено автором на основе [1; 8].

¹¹ С учётом экономии на совместном потреблении; для среднестатистической семьи – 2 родителя и 1 ребёнок.

¹² «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>).

РМЭЗ, является на данном этапе наиболее распространённой для наёмных работников организаций на всех рассматриваемых уровнях квалификации (таблица 3). Среди наёмных работников, занятых в организациях, при третьем и четвёртом (высшем) уровнях квалификации модель занятости, предполагающая стандартный режим продолжительности рабочего времени, является преобладающей (53,2 % и 56,3 %, соответственно).

Потенциальные возможности к обеспечению в домохозяйствах работников устойчивого материального положения, как показало исследование, различаются при их оценивании в зависимости от режима продолжительности рабочего времени, а также по уровню квалификации работников (таблица 4). Доля работников организаций с заработной платой менее установленной нормативной границы (2,6 ПМтр) при «смене» режима продолжительности рабочего времени варьирует в пределах от чуть более 40 % до около 60 %. При этом у работающих по найму при стандартном режиме продолжительности рабочего времени (пять дней в неделю, 40 часов в неделю и 8 часов в день), как показало оценивание, риски необеспечения устойчивого материального положения домохозяйств наиболее низкие: доля работников с заработной платой менее 2,6 ПМтр при таком режиме составила 43,9 %. Наиболее высокие риски не вывести домохозяйства из не-

устойчивого (неблагополучного) материального положения у работников при их занятости 4 дня в неделю (54,9 %) и менее 4 дней в неделю (59,2 %) при нестандартной продолжительности рабочей недели (рабочего дня).¹³ При этом данные риски, если рассматривать отдельно уровень квалификации работников, демонстрируют более заметные различия: при первом (наименьшем) уровне квалификации – 79,5 %, а при четвёртом (высшем) – более чем в два раза ниже (36,2 %) (таблица 4).

Оценивание потенциальных возможностей работников вывести домохозяйства из неустойчивого (неблагополучного) материального положения, принимая во внимание как режим продолжительности рабочего времени, так и уровень квалификации, выявило следующие особенности (таблица 5). Доля работников с заработной платой менее установленной нормативной границы (2,6 ПМтр) варьирует в зависимости от режима продолжительности рабочего времени и в целом снижается при переходе от более низкого к более высокому уровню квалификации при занятости не более 5 дней в неделю.

На первом (наименьшем) и втором уровнях квалификации стандартный режим продолжительности рабочего времени не обязательно приводит к меньшим рискам необеспечения устойчивого материального положения домохозяйств. При этом при стандартном режиме продолжи-

Таблица 3

Распределение работников, занятых по найму в организациях, по режимам продолжительности рабочего времени в зависимости от уровня квалификации, 2020 г., %

Table 3

Distribution of Employees of Organizations by Working Time Modes, Depending on Qualification Levels, 2020, %

Уровень квалификации	Режимы продолжительности рабочего времени				
	Стандартный	Нестандартный			
		5 дней в неделю (40ч/8ч)*	Менее 4 дней в неделю	4 дня в неделю	5 дней в неделю (>40ч/8ч, <40ч/8ч)**
Первый (наименьший) уровень	40,3	7,7	9,8	18,5	23,7
Второй уровень	38,0	16,5	15,1	10,3	20,1
Третий уровень	53,2	10,3	5,9	13,1	17,5
Четвёртый (высший) уровень	56,3	4,0	2,4	18,1	19,2

Источник: оценка автора на основе данных РМЭЗ.

* 40 часов в неделю и 8 часов в день.

** Более 40 часов в неделю и более 8 часов в день, менее 40 часов в неделю и менее 8 часов в день.

¹³ Согласно полученным оценкам, занятость 4 и менее дней в неделю, как правило, предполагает продолжительность рабочей недели более 40 часов, рабочего дня – более 8 часов.

Таблица 4

Доля работников, занятых по найму в организациях, с заработной платой, не обеспечивающей устойчивого материального положения домохозяйств, в зависимости от режима продолжительности рабочего времени и уровня квалификации, 2020 г., %

Table 4

The Share of Employees of Organizations with Wages that Does Not Ensure a Stable Financial Situation of Households, Depending on the Working Time Modes and Qualification Levels, 2020, %

			Доля работников с заработной платой, не обеспечивающей устойчивого материального положения домохозяйств (менее 2,6 ПМтр), %
Режим продолжительности рабочего времени	Стандартный	5 дней в неделю (40ч/8ч)*	43,9
	Нестандартный	Менее 4 дней в неделю	59,2
		4 дня в неделю	54,9
		5 дней в неделю (>40ч/8ч, <40ч/8ч)**	47,9
		Более 5 дней в неделю	45,7
Уровень квалификации		Первый (наименьший) уровень	79,5
		Второй уровень	50,3
		Третий уровень	43,8
		Четвёртый (высший) уровень	36,2

Источник: оценка автора на основе данных РМЭЗ.

* 40 часов в неделю и 8 часов в день.

** Более 40 часов в неделю и более 8 часов в день, менее 40 часов в неделю и менее 8 часов в день.

Таблица 5

Доля работников, занятых по найму в организациях, с заработной платой, не обеспечивающей устойчивого материального положения домохозяйств,¹⁴ при совместном учёте режима продолжительности рабочего времени и уровня квалификации, 2020 г., %

Table 5

The Share of Employees of Organizations with Wages that Does Not Ensure a Stable Financial Situation of Households with Joint Accounting of Working Time Modes and Qualification Levels, 2020, %

Уровень квалификации	Режимы продолжительности рабочего времени				
	Стандартный	Нестандартный			
		5 дней в неделю (40ч/8ч)*	Менее 4 дней в неделю	4 дня в неделю	5 дней в неделю (>40ч/8ч, <40ч/8ч)**
Первый (наименьший) уровень	79,9	94,2	85,9	79,1	70,4
Второй уровень	50,0	59,1	55,3	52,7	42,5
Третий уровень	42,1	55,6	44,1	43,1	43,6
Четвёртый (высший) уровень	30,6	47,9	38,2	36,8	44,7

Источник: оценка автора на основе данных РМЭЗ.

* 40 часов в неделю и 8 часов в день.

** Более 40 часов в неделю и более 8 часов в день, менее 40 часов в неделю и менее 8 часов в день.

¹⁴ С заработной платой менее 2,6 ПМтр.

тельности рабочего времени данные риски ниже относительно нестандартной продолжительности рабочего времени при занятости 4 и менее дней в неделю. На третьем и четвертом (высшем) уровнях квалификации именно стандартный режим продолжительности рабочего времени определяет наименьшие риски для работников не вывести свои домохозяйства из неустойчивого (неблагополучного) материального положения.

Полученные данные свидетельствуют о том, что на современном этапе достаточно большим является сегмент российской занятости в организациях, который предлагает работникам независимо от уровня квалификации и режима продолжительности рабочего времени низкую заработную плату. Её уровня (менее 2,6 ПМтр) может оказаться недостаточно для преодоления домохозяйствами границы неустойчивого (неблагополучного) материального положения. Согласно полученным оценкам, доля работников, которые заняты на рабочих местах с такой заработной платой, составляет от более 30 % до более 90 % (таблица 5).

Для данных работников это также идентифицирует снижение качества их занятости в связи с наличием проявлений (признаков) её неустойчивости по уровню заработной платы, и при усилении их концентрации (наличии других её проявлений – рисунок 1) может предопределять их наиболее уязвимое положение [8]. Модель занятости при стандартном режиме продолжительности рабочего времени на разных уровнях квалификации снижает данные риски по сравнению с нестандартной продолжительностью рабочего времени (преимущественно, более 40 часов в неделю, более 8 часов в день) при занятости 4 и менее дней в неделю. Более высокий уровень квалификации также повышает шансы работников вывести их домохозяйства из числа бедных и низкообеспеченных по денежным доходам.

При стандартном режиме продолжительности рабочего времени (пять дней в неделю, 40 часов в неделю и 8 часов в день) доля работников, получающих заработную плату менее нормативной границы (2,6 ПМтр, в среднем по России в 2020 г. – 31 221 руб./мес.), составляет от 30,6 % при четвертом (высшем) уровне квалификации до 79,9 % при первом (наименьшем) уровне квалификации. Условный пересчёт нормативной границы заработной платы в месяц в её «часовую» величину показывает, что данные работники при занятости полную рабочую неделю получают менее 200 руб./ч. Для сравнения приведём другой условный расчёт: при среднечасовой начисленной заработной плате работников организаций, согласно данным официальной статистики, составляющей

391 руб. (2020 г.),¹⁵ для того, чтобы «выйти» на нормативный уровень заработной платы (2,6 ПМтр – 31 221 руб./мес., 2020 г.), достаточно было бы работать около 80 ч./мес. Однако, как показали полученные оценки, и среди работников, занятых на нестандартном режиме продолжительности рабочего времени, заметная или преобладающая часть не имеют заработной платы, которая бы соответствовала или превышала её нормативный уровень (2,6 ПМтр), требуемый, чтобы домохозяйствам работников не оказаться в числе бедных и низкообеспеченных.

Оценивание *фактического материального положения домохозяйств* для тех работников организаций, у которых заработная плата не достигает нормативной границы (2,6 ПМтр), с учётом наличия нагрузки по содержанию несовершеннолетних детей, показало следующее (таблица 6). При таком уровне заработной платы наличие детей практически не оставляет домохозяйствам работников шансов выбраться из неустойчивого (неблагополучного) материального положения. Та небольшая доля работников, домохозяйствам которых при наличии детей и при заработной плате менее 2,6 ПМтр удалось не оказаться в неустойчивом материальном положении (с душевыми денежными доходами менее 2 ПМ), вероятно, смогла обеспечить это за счёт других доходов (дополнительная занятость, доходы других членов домохозяйств и пр.).

Среди работников с заработной платой менее 2,6 ПМтр (в среднем по России в 2020 г. – 31 221 руб./мес.), у которых нет детей, доля имеющих душевые денежные доходы в домохозяйствах менее 2 ПМ (в среднем по России в 2020 г. – 22 624 руб./мес.) варьирует от 27,3 % до 76,2 % в зависимости от уровня квалификации и режима продолжительности рабочего времени. Для них в условиях отсутствия нагрузки по содержанию детей неустойчивое материальное положение их домохозяйств может определяться наличием в нём других неработающих взрослых, ещё более низким уровнем доходов других членов домохозяйств (заработной платы, пенсии и пр.).

При оценивании возможностей занятости к обеспечению материального положения домохозяйств значение имеет *глубина неустойчивости, определяемая дефицитом фактической заработной платы относительно её нормативной границы* (2,6 ПМтр) (таблицы 7 и 8). Полученные оценки при отдельном рассмотрении режимов продолжительности рабочего времени и уровня

¹⁵ Уровень оплаты труда, среднечасовая начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723> (дата обращения: 09.02.2022).

Таблица 6

Доля работников, занятых по найму в организациях с неустойчивым материальным положением домохозяйств¹⁶ из числа имеющих заработную плату менее установленной нормативной границы¹⁷ при совместном учёте режима продолжительности рабочего времени и уровня квалификации, 2020 г., %

Table 6

The Share of Employees of Organizations with Unstable Financial Situation of Households from among Those with Wages Less than the Established Normative Boundary, with Joint Accounting of Working Time Modes and Qualification Levels, 2020, %

Уровень квалификации	Режимы продолжительности рабочего времени				
	Стандартный	Нестандартный			
		5 дней в неделю (40ч/8ч)*	Менее 4 дней в неделю	4 дня в неделю	5 дней в неделю (>40ч/8ч, <40ч/8ч)**
Первый (наименьший) уровень					
<i>нет детей</i>	63,4	73,3	69,2	76,2	73,9
<i>есть дети</i>	90,0	83,3	71,4	93,3	90,0
Второй уровень					
<i>нет детей</i>	59,4	47,7	56,7	54,8	58,6
<i>есть дети</i>	90,4	86,1	85,2	90,0	89,2
Третий уровень					
<i>нет детей</i>	50,0	50,0	50,0	50,0	44,0
<i>есть дети</i>	79,2	77,8	100,0	94,4	84,0
Четвёртый (высший) уровень					
<i>нет детей</i>	35,3	27,3	50,0	51,2	52,8
<i>есть дети</i>	76,4	87,5	50,0	81,0	86,1

Источник: оценка автора на основе данных РМЭЗ.

* 40 часов в неделю и 8 часов в день.

** Более 40 часов в неделю и более 8 часов в день, менее 40 часов в неделю и менее 8 часов в день.

квалификации показали следующее (таблица 7). При стандартном режиме продолжительности рабочего времени у большинства работников (70,1%) дефицит составляет менее 1 ПМтр, т.е. уровень их заработной платы может помочь их домохозяйствам избежать бедности по денежным доходам. При нестандартных режимах продолжительности рабочего времени доля таких работников меньше – от 53,2% до 66,3%. При стандартном режиме также наибольшая доля работников, у которых дефицит до нормативной границы заработной платы составляет менее 0,5 ПМтр (34%).

Уровень квалификации также заметно влияет на глубину неустойчивости: наиболее высокие шансы при заработной плате менее 2,6 ПМтр не оказаться в числе бедных у домохозяйств работников с четвёртым (высшим) уровнем квалификации (75,3%), а при первом (наименьшем) уровне квали-

фикации они снижаются почти в 2 раза – до 39,8%. Доля работников, у которых дефицит составляет менее 0,5 ПМтр, на разных «полюсах» квалификации различается в 2,5 раза – 14,9% при первом (наименьшем) уровне квалификации и 36,6% при четвёртом (высшем) уровне квалификации.

Распределение работников по глубине неустойчивости при совместном учёте режима продолжительности рабочего времени и уровня квалификации (таблица 8) показывает, что на первом (наименьшем) уровне квалификации независимо от режима продолжительности рабочего времени преобладающей (от более 50% до более 70%) является доля работников, у которых размер дефицита составляет 1 ПМтр и более. Среди работников с более высоким уровнем квалификации представленность таких групп заметно ниже.

¹⁶ Со среднедушевыми денежными доходами менее 2 ПМ.

¹⁷ С заработной платой менее 2,6 ПМтр.

Таблица 7

Распределение работников, занятых по найму в организациях, по размеру дефицита фактической заработной платы относительно её установленной нормативной границы,¹⁸ в зависимости от режима продолжительности рабочего времени и уровня квалификации, 2020 г., %

Table 7

Distribution of Employees of Organizations by the Size of the Actual Wage Deficit Relative to its Established Normative Boundary, Depending on the Working Time Modes and Qualification Levels, 2020, %

			Размер дефицита заработной платы относительно её нормативной границы		
			До 0,5 ПМтр	От 0,5 Мтр до 1 ПМтр	1 ПМтр и более
Режим продолжительности рабочего времени	Стандартный	5 дней в неделю (40ч/8ч)*	34,0	36,1	29,9
	Нестандартный	Менее 4 дней в неделю	21,5	36,9	41,6
		4 дня в неделю	24,8	34,9	40,3
		5 дней в неделю (>40ч/8ч, <40ч/8ч)**	22,8	30,4	46,8
		Более 5 дней в неделю	30,2	36,1	33,7
Уровень квалификации	Первый (наименьший) уровень		14,9	24,9	60,2
	Второй уровень		28,1	35,2	36,7
	Третий уровень		33,5	36,8	29,7
	Четвёртый (высший) уровень		36,6	38,7	24,7

Источник: оценка автора на основе данных РМЭЗ.

*40 часов в неделю и 8 часов в день.

** Более 40 часов в неделю и более 8 часов в день, менее 40 часов в неделю и менее 8 часов в день.

Таблица 8

Распределение работников, занятых по найму в организациях, по размеру дефицита фактической заработной платы относительно её установленной нормативной границы,¹⁹ при совместном учёте режима продолжительности рабочего времени и уровня квалификации, 2020 г., %

Table 8

Distribution of Employees of Organizations by the Size of the Actual Wage Deficit Relative to its Established Normative Boundary, with Joint Accounting of Working Time Modes and Qualification Levels, 2020, %

Уровень квалификации и размер дефицита заработной платы относительно её нормативной границы (2,6 ПМтр)	Режимы продолжительности рабочего времени				
	Стандартный	Нестандартный			
	5 дней в неделю (40ч/8ч)*	Менее 4 дней в неделю	4 дня в неделю	5 дней в неделю (>40ч/8ч, <40ч/8ч)**	Более 5 дней в неделю
Первый (наименьший) уровень					
До 0,5 ПМтр	15,4	13,0	33,3	12,0	8,9
От 0,5 до 1 ПМтр	33,6	21,7	11,1	16,0	28,6
1 ПМтр и более	51,0	65,3	55,6	72,0	62,5

¹⁸ Соответствует 2,6 ПМтр.

¹⁹ Соответствует 2,6 ПМтр.

Уровень квалификации и размер дефицита заработной платы относительно её нормативной границы (2,6 ПМтр)	Режимы продолжительности рабочего времени				
	Стандартный	Нестандартный			
		5 дней в неделю (40ч/8ч)*	Менее 4 дней в неделю	4 дня в неделю	5 дней в неделю (>40ч/8ч, <40ч/8ч)**
Второй уровень					
До 0,5 ПМтр	33,9	18,6	21,8	22,6	31,5
От 0,5 до 1 ПМтр	35,7	37,8	38,8	27,4	33,5
1 ПМтр и более	30,4	43,6	39,4	50,0	35,0
Третий уровень					
До 0,5 ПМтр	37,3	27,6	34,5	26,7	32,4
От 0,5 до 1 ПМтр	36,0	48,3	27,6	28,3	43,3
1 ПМтр и более	26,7	24,1	37,9	45,0	24,3
Четвёртый (высший) уровень					
До 0,5 ПМтр	40,8	41,7	40,0	26,6	35,6
От 0,5 до 1 ПМтр	37,1	20,8	30,0	45,6	40,6
1 ПМтр и более	22,1	37,5	30,0	27,8	23,8

Источник: оценка автора на основе данных РМЭЗ.

* 40 часов в неделю и 8 часов в день.

** Более 40 часов в неделю и более 8 часов в день, менее 40 часов в неделю и менее 8 часов в день.

Заключение

В результате проведённого исследования определено, что модель занятости при стандартном режиме продолжительности рабочего времени – пять дней в неделю при 40-часовой рабочей неделе и 8-часовом рабочем дне – является наиболее распространённой среди российских работников, занятых по найму в организациях, на разных уровнях квалификации.

Выявлено, что модель занятости при стандартном режиме продолжительности рабочего времени для работников организаций сопряжена с меньшими рисками неустойчивого материального положения их домохозяйств по сравнению с занятостью 4 и менее дней в неделю, сопряжённой, как правило, с превышением стандартной продолжительности рабочей недели (более 40 часов) и рабочего дня (более 8 часов). Занятость при стандартном режиме продолжительности рабочего времени реже предопределяет глубину неустойчивости материального положения домохозяйств работников, сопряжённой с рисками монетарной бедности.

Уровень квалификации работников, как показало исследование, заметно дифференцирует «динамику» материального положения домохозяйств работников: более высокий уровень квалификации повышает шансы работников вывести их домохозяйства из бедности и низкообеспеченности.

Проведённое оценивание при совместном учёте режимов продолжительности рабочего времени и уровня квалификации позволяет сделать предположение о том, что второй параметр качества занятости может оказывать более заметное влияние на потенциальные и фактические возможности занятости к обеспечению устойчивости материального положения домохозяйств работников. Это свидетельствует о необходимости проведения дальнейших более комплексных исследований в данном направлении.

В секторе организаций (формальный сектор), как следует из полученных результатов исследования, работники нередко вынуждены работать за низкую заработную плату (менее 2,6 ПМтр), которая им предлагается независимо от режима продолжительности рабочего времени и уровня квалификации. Перераспределение такой заработной платы в домохозяйствах работников фактически предопределяет для них затруднительность выбраться из неустойчивого материального положения, а для домохозяйств с детьми – практически лишает таких шансов, что может быть «сдерживающим фактором» реализации демографической политики, направленной на повышение рождаемости.

Необходимо продолжение исследования взаимосвязи продолжительности рабочего времени и материальной обеспеченности домохозяйств,

результаты которого в рамках данной статьи представлены применительно к основной занятости в секторе организаций (формальном секторе) экономики в аспекте определяемых ею возможностей (потенциальных и фактических) для обеспечения устойчивого материального положения домохозяйств. Направления дальнейших исследований могут быть связаны: с изучением влияния режимов продолжительности рабочего времени на материальное положение домохозяйств при более высоких стандартах его обеспечения, с расширением спектра факторов – наличие дополнительной занятости, характеризующие её режимы продолжительности рабочего времени, уровень доходов от дополнительной занятости,

сфера занятости работников, профессия, сектор занятости (государственный, частный, смешанный) и др. Также необходимы аналогичные исследования для работников, занятых в экономике физических лиц (неформальный сектор).

В новых условиях, связанных с необходимостью трансформации российской экономики в связи с усилением внешнего санкционного давления на нашу страну в целях снижения возможностей обеспечения безопасности ее развития, возрастает необходимость изучения и использования потенциала разных моделей занятости (с учетом обеспечения трудовых и социальных гарантий работникам) для формирования устойчивости материального положения домохозяйств работников.

Список литературы

1. Бобков В.Н., Бобков Н.В. Неформальная занятость: идентификация и векторы преобразования. Дискурс на 14-ой ежегодной Международной конференции Европейской сети мониторинга регионального и местного рынка труда (EN RLMM) (г. Москва, 3–4 октября 2019 г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2019. Том 15. № 4. С. 9–20. DOI: <https://doi.org/10.19181/99-9836-2019-10078>
2. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Павлова В.В. Официальная и неофициальная занятость в организациях: характеристики и влияние на уровень жизни домохозяйств // Труд и социальные отношения. 2021. Том 32. № 5. С. 16–29. DOI: [10.20410/2073-7815-2021-32-5-16-29](https://doi.org/10.20410/2073-7815-2021-32-5-16-29)
3. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Колмаков И.Б., Одинцова Е.В., Черных Е.А. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2020 год. М.: «Фабрика Офсетной Печати», 2021. 116 с.
4. Вередюк О.В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306–323. DOI: [10.14515/monitoring.2018.3.16](https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16)
5. Золотов А.В. Об исследованиях закономерного характера, факторов, эффектов и перспектив динамики рабочего времени в современной экономике // Народонаселение. 2020. Том 23. № 3. С. 155–168. DOI: <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.3.14>
6. Кученкова А.В., Колосова Е.А. Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 288–305. DOI: [10.14515/monitoring.2018.3.15](https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.15)
7. Разумова Т.О., Алёшина А.Б., Серпухова М.А. Баланс семья–работа в условиях изменений качества трудовой жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Том 16. № 3. С. 24–37. DOI: [10.19181/lsprr.2020.16.3.2](https://doi.org/10.19181/lsprr.2020.16.3.2)
8. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Low level and quality of life among economically active population: identification criteria and assessment of occurrence // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2020. Vol. 13. No. 5. P. 168–181. DOI: [10.15838/esc.2020.5.71.10](https://doi.org/10.15838/esc.2020.5.71.10)
9. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Working hours in Russia: employment models and choice factors. Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2019. Vol. 12. No. 5. P. 109–123. DOI: [10.15838/esc.2019.5.65.7](https://doi.org/10.15838/esc.2019.5.65.7)
10. Lee W., Lee J., Kim H.-R., Lee Y.M., Lee D.-W., Kang M.-Y. The combined effect of long working hours and individual risk factors on cardiovascular disease: An interaction analysis // Journal of Occupational Health. 2021. Vol. 63. Issue 1. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/1348-9585.12204> (дата обращения: 20.02.2022). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12204>
11. Lewchuk W., Lafleche M., Dyson D., Goldring L., Meisner A., Procyk S., Rosen D., J. Shields, P. Viducis, Vrankulj S. It's more than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto, 2013. 115 p.
12. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The precarity penalty: How insecure employment disadvantages workers and their families // Alternate Routes. 2016. Vol. 27. P. 87–108.
13. Pega F., Nafradi B., Momen N.C., Ujita Y., Streicher K.N., Prüss-Üstün A.M. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury // Environment International. 2021. Vol. 154. Article 106595. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208> (дата обращения: 22.02.2022). <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
14. Puig-Barrachina V., Vanroelen C., Vives A., Martínez J.M., Muntaner C., Levecque K., Benach J., Louckx F. Measuring employment precariousness in the European Working Conditions Survey: The social distribution in Europe // Work. 2014. Vol. 49. No. 1. P. 143–161. DOI: [10.3233/WOR-131645](https://doi.org/10.3233/WOR-131645)
15. Salminen S. Shift work and extended working hours as risk factors for occupational injury // The Ergonomics Open Journal. 2010. No. 3. P. 14–18. DOI: [10.2174/1875934301003010014](https://doi.org/10.2174/1875934301003010014)
16. Sparks K., Cooper C., Fried Y., Shirom A. The effects of hours of work on health: A meta-analytic review // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1997. Vol. 70. Issue 4. P. 391–408. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00656.x>

Информация об авторе:

Елена Валерьевна Одинцова – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории проблем уровня и качества жизни ИСЭПН ФНИСЦ РАН, ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда РЭУ им. Г.В. Плеханова.

(E-mail: odin_ev@mail.ru), (elibrary AuthorID: 999153),

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>), (ResearchID: U-7061-2019).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 24.02.2022; одобрена после рецензирования 09.03.2022; принята к публикации 12.04.2022.

RAR (Research Article)

doi: 10.19181/Ispr.2022.18.2.5

The Impact of Working Time Modes on the Stability of the Financial Situation of Workers' Households

Elena V. Odintsova^{1,2}

¹ ISESP FCTAS RAS, Moscow, Russian Federation, (odin_ev@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>)

² Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation

Abstract

The article presents the results of a study of the influence of working time modes on the stability of the financial situation of households of Russian employees of organizations, taking into account differences in the level of qualification of employees. There are five variants of working time modes identified based on the length of the working day, working week and the number of working days per week. It was found that the most common employment model is with a standard working time mode - five days a week with a 40-hour working week and an 8-hour working day. It was revealed that the standard mode of working time compared with non-standard working time with employment of 4 or less days a week is associated with lower risks of unstable financial situation of workers' households. It is shown that the opportunities to ensure a stable financial situation of workers' households also differ depending on the level of qualification of employees: a higher level of qualification increases the chances of workers to bring their households out of poverty and low income. It is revealed that the presence of children practically deprives employees of the chances to ensure a stable financial situation in households, regardless of the mode of working time and the level of qualification of employees. When assessing employment opportunities to ensure the financial situation of households, an assessment of the depth of instability determined by the deficit of actual wages relative to its normative boundary was carried out. It is established that the standard mode of working time less often determines the depth of instability of the financial situation of workers' households associated with the risks of monetary poverty.

Keywords: working time, working time modes, stability of financial situation, wages, monetary income, precarious employment, employees, households

For citation: Odintsova E.V. The impact of working time modes on the stability of the financial situation of workers' households. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022. Vol. 18. No. 2. P. 201–213. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.2.5

References

1. Bobkov V.N., Bobkov N.V. Informal Employment: Identifying, Place and Role, Vectors of Transformation. A Discourse at the 14th Annual International Conference of the European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM) (Moskva, 3–4 October 2019). *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2019. Vol. 15. No. 4. P. 9–20. DOI: <https://doi.org/10.19181/99-9836-2019-10078>. (In Russ.).
2. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Pavlova V.V. Official and unofficial employment in organizations: characteristics and impact on the living standard of households. *Labour and Social Relations*. 2021. Vol. 32. Issue 5. P. 16–29. DOI: 10.20410/2073-7815-2021-32-5-16-29. (In Russ.).
3. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Kolmakov I.B., Odintsova E.V., Chernykh E.A. *Monitoring dohodov i urovnya zhizni naseleniya Rossii [Monitoring of incomes and living standards of the population of Russia – 2020]*. Moscow: Offset Printing Factory, 2021. 116 p. (In Russ.).
4. Veredyuk O.V. Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018. No. 3. P. 306–323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16>. (In Russ.).
5. Zolotov A.V. On the studies of the regular character, factors, effects and perspectives of the working time dynamics in modern economy. *Population*. 2020. Vol. 23. No. 3. P. 155–168. DOI: <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.3.14>. (In Russ.).
6. Kuchenkova A.V., Kolosova E.A. Differentiation of workers by features of precarious employment. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018. No. 3. P. 288–305. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.15>. (In Russ.).
7. Razumova T.O., Aleshina A.B., Serpukhova M.A. Work-life balance under conditions of changes in the quality of working life. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2020. Vol. 16. No.3. P. 24–37. DOI: 10.19181/Ispr.2020.16.3.2. (In Russ.).
8. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Low level and quality of life among economically active population: identification criteria and assessment of occurrence. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2020. Vol. 13. No. 5. P. 168–181. DOI: 10.15838/esc.2020.5.71.10.
9. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Working hours in Russia: employment models and choice factors. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2019. Vol. 12, no. 5. P. 109–123. DOI: 10.15838/esc.2019.5.65.7.
10. Lee W., Lee J., Kim H.-R., Lee Y. M., Lee D.-W., Kang M.-Y. The combined effect of long working hours and individual risk factors on cardiovascular disease: An interaction analysis. *Journal of Occupational Health*. 2021. Vol. 63. Issue 1. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/1348-9585.12204> (Accessed: 20.02.2022). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12204>.
11. Lewchuk W., Lafleche M., Dyson D., Goldring L., Meisner A., Procyk S., Rosen D., J. Shields, P.Viducis, Vrankulj S. *It's more than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being*. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto, 2013. 115 p.
12. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The precarity penalty: How insecure employment disadvantages workers and their families. *Alternate Routes*. 2016. Vol. 27. P. 87–108.
13. Pega F., Nafradi B., Momen N.C., Ujita Y., Streicher K.N., Prüss-Üstün A.M. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*. 2021. Vol. 154. Article 106595. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208> (Accessed: 22.02.2022). <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>.

14. Puig-Barrachina V., Vanroelen C., Vives A., Martínez J.M., Muntaner C., Levecque K., Benach J., Louckx F. Measuring employment precariousness in the European Working Conditions Survey: The social distribution in Europe. *Work*. 2014. Vol. 49. No. 1. P. 143-161. DOI: 10.3233/WOR-131645.
15. Salminen S. Shift work and extended working hours as risk factors for occupational injury. *The Ergonomics Open Journal*. 2010. No. 3. P. 14-18. DOI: 10.2174/1875934301003010014.
16. Sparks K., Cooper C., Fried Y., Shirom A. The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1997. Vol. 70. Issue 4. P. 391-408. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00656.x>.

Information about the author:

Elena V. Odintsova – PhD in Economics, Leading Research Worker of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the ISESP FCTAS RAS; Leading Research Worker of the Scientific Center of Labor Economics at Plekhanov Russian University of Economics.

(E-mail: odin_ev@mail.ru), (elibrary AuthorID: 999153),

(ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>), (ResearchID: U-7061-2019).

The author declares no conflicts of interests.

The article was submitted 24.02.2022; approved after reviewing 09.03.2022; accepted for publication 12.04.2022.