



УДК 331.5

doi: 10.19181/Ispr.2022.18.4.7

EDN: [KWLGGN](#)

## Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность

Вячеслав Николаевич Бобков<sup>1</sup>, Елена Валерьевна Одинцова<sup>2</sup>, Татьяна Валерьевна Иванова<sup>3</sup>, Татьяна Викторовна Чашчина<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup> Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

<sup>3,4</sup> Институт экономики Российской академии наук, Москва, Россия

<sup>1</sup> (bobkovvn@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

<sup>2</sup> (odin\_ev@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>)

<sup>3</sup> (ivanovav85@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-8952-1384>)

<sup>4</sup> (chashinatv@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-3384-3413>)

### Аннотация

Статья посвящена проблеме выявления значимых индикаторов неустойчивой (прекаризованной) занятости и их приоритетности, в основу решения которой авторами были положены: 1) проверка индикаторов на мультиколлинеарность, для осуществления которой на основе обработки данных Федеральной службы государственной статистики и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ был сформирован массив данных за период 2010–2020 гг.; 2) проверка индикаторов на основе экспертных оценок российских специалистов, собранных в 2022 г. в ходе специально организованного авторами опроса. С учётом интеграции результатов проверки двумя методами были уточнены и верифицированы индикаторы предложенного авторами исходного перечня и сформирован итоговый перечень индикаторов неустойчивой (прекаризованной) занятости. Итоговый перечень включает индикаторы, позволяющие идентифицировать объективные (с учётом оценивания типа оформления занятости и условий занятости) и субъективные (с учётом оценивания наличия неустойчивости трудового положения и неудовлетворённости занятостью и её условиями) проявления неустойчивой занятости применительно к российским условиям. Проведена приоритезация индикаторов неустойчивой занятости и выделены три группы индикаторов по уровню приоритетности для характеристики её проявлений: с высоким (ключевые индикаторы), средним и ниже среднего уровнем приоритетности. Уточнена граница для индикатора уровня дохода от основной занятости, не обеспечивающего устойчивости материального положения домохозяйств. Выявлено, что неустойчивую занятость независимо от типа домохозяйств занятых идентифицирует доход от основной занятости, который не позволяет вывести душевые доходы на уровень стандартов, формирующих среднюю и выше материальную обеспеченность (3,1 прожиточного минимума (ПМ) и выше).

**Ключевые слова:** неустойчивая (прекаризованная) занятость, значимые индикаторы неустойчивой занятости, приоритетность индикаторов неустойчивой занятости, математические методы, мультиколлинеарность, модели множественной регрессии, экспертный опрос, экспертные оценки

### Благодарности

Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 22-28-01043, <https://rscf.ru/project/22-28-01043/>, в Российском экономическом университете им. Г.В. Плеханова.

**Для цитирования:** Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Иванова Т.В., Чашчина Т.В. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 4. С. 502–520. DOI 10.19181/Ispr.2022.18.4.7



RAR (Research Article)

doi: 10.19181/Ispr.2022.18.4.7

EDN: [KWLGGN](#)

## Significant Indicators of Precarious Employment and Their Priority

Vyacheslav N. Bobkov<sup>1</sup>, Elena V. Odintsova<sup>2</sup>, Tatiana V. Ivanova<sup>3</sup>, Tatyana V. Chashchina<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup> Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

<sup>3,4</sup> Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

<sup>1</sup> (bobkovvn@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

<sup>2</sup> (odin\_ev@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>)

<sup>3</sup> (ivanovav85@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-8952-1384>)

<sup>4</sup> (chashinatv@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-3384-3413>)

### Abstract

The article is devoted to the problem of identifying significant indicators of precarious employment and their priority, the solution of which was based on the authors: 1) checking indicators for multicollinearity, for which, based on the processing of data from the Federal State Statistics Service and The Russia Longitudinal Monitoring Survey - Higher School of Economics (RLMS-HSE), an array of data was generated for the period 2010-2020; 2) checking indicators based on expert assessments of Russian specialists collected in 2022 during a survey specially organized by the authors. Taking into account the integration of the verification results by two methods, the indicators of the initial list proposed by the authors were clarified and verified and the final list of indicators of precarious employment was formed. The final list includes indicators that make it possible to identify objective (taking into account the assessment of the type of registration of employment and employment conditions) and subjective (taking into

account the assessment of the presence of instability of the labor situation and dissatisfaction with employment and its conditions) manifestations of precarious employment in relation to Russian conditions. The prioritization of indicators of precarious employment was carried out and three groups of indicators were identified by priority level to characterize its manifestations: with a high (key indicators), medium and below medium priority level. The boundary for the indicator of the level of income from basic employment, which does not ensure the stability of the financial situation of households, has been clarified. It was revealed that precarious employment, regardless of the type of employed households, is identified by income from basic employment, which does not allow per capita income to be brought to the level of standards that form middle and higher material security (3.1 of subsistence minimum and higher).

**Keywords:** precarious employment, significant indicators of precarious employment, priority of indicators of precarious employment, mathematical methods, multicollinearity, multiple regression models, expert survey, expert assessments

#### Acknowledgments

The research was carried out at the expense of a grant from the Russian Science Foundation No. 22-28-01043, <https://rscf.ru/en/project/22-28-01043/>, at Plekhanov Russian University of Economics.

**For citation:** Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., Chashchina T.V. Significant Indicators of Precarious Employment and Their Priority. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022. Vol. 18. No. 4. P. 502–520. DOI 10.19181/lsprr.2022.18.4.7

#### Введение

Проблематика неустойчивой (прекаризованной – от англ. «*precarious*») занятости является одним из активно развивающихся сегментов зарубежных и российских исследований [1–21]. Актуальность и значимость исследований неустойчивой занятости обусловлена не только необходимостью изучения данного явления (оценки его распространённости, выявления особенностей характеристик такой занятости, концентрации её проявлений и пр. [1–4]), несущего риски снижения качества занятости, но также и в связи с рисками эрозии других аспектов уровня и качества жизни, как для работников, так и для их домохозяйств. Исследования показывают, что неустойчивая занятость влияет на качество и эффективность реализации трудового потенциала [5], на конфликт между работой и личной жизнью (семьей) [6], на здоровье и безопасность на рабочем месте (травматизм, риски заболеваний и пр.) [6; 7; 8], субъективное благополучие [9] и др. Неустойчивая занятость сопряжена с рисками снижения уровня жизни работников и их домохозяйств [3; 10; 11; 12; 13]. Она характеризуется особенностями и рисками проявления для различных социально-демографических групп [1; 9; 14; 15; 16; 17; 18], имеет пространственную [19] и отраслевую [2] специфику.

При имеющейся широкой палитре прорабатываемых в исследованиях аспектов жизнедеятельности, связанных с неустойчивой занятостью, согласованного определения данного явления, а также общего подхода к идентифицирующим его характеристикам (индикаторам, критериям) пока не выработано. Международной организацией труда (МОТ) предложено определение неустойчивой занятости, учитывающее тип контрактных соглашений (ограниченный срок контракта, природа трудового взаимоотношения)

и неустойчивые условия труда,<sup>1</sup> которое можно рассматривать как теоретическую платформу для выработки её критериев и индикаторов с учётом национальной специфики [3].

Методология выработки индикаторов неустойчивой занятости может опираться на проработку существующих классификаций стандартной и нестандартной (нетипичной) занятости [22–24] и концепций качества занятости,<sup>2</sup> имея в виду риски снижения качества занятости для стандартных и, всё более развивающихся, нестандартных (нетипичных) форм занятости.

Зарубежными и российскими исследователями, исходя из того или иного понимания неустойчивой занятости, предлагаются её различные критерии и индикаторы [2; 4; 9; 12; 18; 20].

Авторами неустойчивая занятость рассматривается как вынужденная для работников утрата части или всех трудовых и социальных прав [1]. В процессе многолетних исследований (см., например, [1; 3; 10; 21]) данного явления и его последствий авторами был выработан ряд индикаторов

<sup>1</sup> From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf) (дата обращения: 06.06.2022).

<sup>2</sup> См., например: Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. Geneva: ILO, 2013. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf) (дата обращения: 06.06.2022); Job quality // OECD. URL: <https://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm> (дата обращения: 05.09.2022); European Working Conditions Survey // Eurofound. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey> (дата обращения: 05.09.2022); Measuring Quality of Employment. Country Pilot Reports / UNECE. 2010. URL: [https://unece.org/DAM/stats/publications/Measuring\\_quality\\_of\\_employment.pdf](https://unece.org/DAM/stats/publications/Measuring_quality_of_employment.pdf) (дата обращения: 05.09.2022); Quality of employment conditions and employment relations in Europe / Eurofound. 2013. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1367en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1367en.pdf) (дата обращения: 05.09.2022).

неустойчивой занятости, которые в рамках данной статьи они поставили своей целью верифицировать и уточнить.

Объектом данного исследования выступает неустойчивая занятость, предметом – индикаторы, идентифицирующие и характеризующие данное явление с учётом российской специфики.

Цель исследования – верификация и уточнение перечня индикаторов неустойчивой занятости на основе результатов их проверки с использованием математических методов и экспертных оценок.

При проведении исследования авторы исходили из гипотезы, что перечень значимых для характеристики неустойчивой занятости индикаторов, выявленных по итогам проверки на мультиколлинеарность на основе математических методов, опирающейся на фактическую динамику проявлений неустойчивой занятости (ретроспективные временные ряды), может иметь расхождения с перечнем индикаторов, полученным по итогам проверки на основе анализа экспертных оценок российских специалистов. Выявление этих расхождений будет способствовать уточнению перечня индикаторов неустойчивой занятости.

#### Теоретико-методологические основания исследования

В основу исследования авторами было положено определение неустойчивой (прекаризованной) занятости, предложенное (МОТ) и раскрывающее её через контрактные соглашения и условия труда:

I. Контрактные соглашения: 1.1. Ограниченный срок действия контракта (срочный, краткосрочный, временный, сезонный, подённый и случайный труд); 1.2. Характер трудовых отношений (трёхсторонние и замаскированные трудовые отношения, фиктивная самозанятость, субподрядные и агентские контракты);

II. Неустойчивые условия: 2.1. Низкая заработная плата; 2.2. Слабая защита от увольнения с работы; 2.3. Отсутствие доступа к социальной защите и льготам, обычно связанным со стандартной занятостью полный рабочий день; 2.4. Отсутствие или ограниченный доступ работников к осуществлению своих прав на работе.<sup>3</sup>

Предложенная МОТ теоретическая «рамка» неустойчивой занятости была адаптирована авторами к российским условиям и формализована

<sup>3</sup> From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf) (дата обращения: 06.06.2022).

в исходном перечне индикаторов, исходя из наличия общедоступных данных для дальнейшей работы с ними (по их верификации и применению для оценки масштабов неустойчивой занятости) и с опорой на уже имеющиеся наработки авторов [1; 3; 10; 21] и других исследователей. Перечень включает два блока индикаторов, учитывающих объективные и субъективные проявления неустойчивой занятости (таблица 1).

#### Данные и методы

Для формирования (верификации и уточнения) перечня индикаторов неустойчивой (прекаризованной) занятости в рамках исследования авторами использовались следующие методы: 1) математические методы и 2) экспертный опрос.

Математические методы успешно применяются для решения различных социально-экономических задач: оценки влияния социальных факторов на воспроизводство кадрового потенциала, темпов социально-экономического развития России и др. [25; 26].

В данном исследовании математические методы использовались для проверки индикаторов из предложенного авторами исходного перечня индикаторов (таблица 1). Для этого индикаторы были операционализированы на основе обработки данных Федеральной службы государственной статистики<sup>4</sup> и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ<sup>5</sup> (РМЭЗ)<sup>6</sup> и сформированы в ряды данных за период 2010–2020 гг., отражающие динамику проявлений неустойчивой занятости в России.

<sup>4</sup> Обследование населения по проблемам занятости – 2010 год. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b10\\_30/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b10_30/Main.htm) (дата обращения: 19.05.2022); Обследование населения по проблемам занятости – 2011 год. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b11\\_30/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b11_30/Main.htm) (дата обращения: 19.05.2022); Обследование населения по проблемам занятости – 2012 год. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b12\\_30/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b12_30/Main.htm) (дата обращения: 19.05.2022); Обследование населения по проблемам занятости - 2013 год. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b13\\_30/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm) (дата обращения: 19.05.2022); Обследование населения по проблемам занятости - 2014 год. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b14\\_30/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm) (дата обращения: 19.05.2022); Обследование населения по проблемам занятости - 2015 год. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b15\\_30/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm) (дата обращения: 19.05.2022); Обследование рабочей силы 2016–2020. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 20.05.2022); микроданные выборочного обследования рабочей силы Росстата за 2010–2020 гг. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 24.05.2022).

<sup>5</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: <http://www.hse.ru/rlms> и <https://rlms-hse.crs.unc.edu>).

<sup>6</sup> Были использованы репрезентативные данные 19–29 волн РМЭЗ.

## Исходный перечень индикаторов неустойчивой (прекаризованной) занятости

## The Initial List of Indicators of Precarious Employment

№ п/п	Наименование индикаторов
	А. ОБЪЕКТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ
	<b>I. Тип оформления занятости (Занятость в неустойчивой форме)</b>
	<i>Для занятых по найму:</i>
1	Занятость на основе трудового договора (служебного контракта) на определённый срок
2	Занятость на основе трудового договора о выполнении дистанционной работы
3	Занятость на основе договора гражданско-правового характера
4	Занятость на основе устной договорённости без оформления документов
	<i>Для занятых не по найму:</i>
5	Самозанятость
6	Занятость без регистрации или оформления документов
7	Занятость в неформальном секторе*
	<b>II. Неустойчивые условия занятости</b>
8	Уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств
9	Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости
10	Задолженность по заработной плате
11	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов
12	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели не более 30 часов
13	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочего дня более 8 часов
14	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочего дня менее 8 часов
15	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: количество рабочих дней в неделю более 5 дней
16	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: количество рабочих дней в неделю менее 5 дней
17	Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы
18	Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя
19	Отсутствие оплачиваемого отпуска
	Б. СУБЪЕКТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ
	<b>III. Неустойчивое трудовое положение</b>
20	Наличие у работников беспокойности потерей работы
	<b>IV. Неудовлетворённость занятостью и её условиями</b>
21	Наличие неудовлетворённости работой
22	Наличие неудовлетворённости условиями труда
23	Наличие неудовлетворённости оплатой труда
24	Наличие желания найти другую работу

Источник: составлено авторами.

\* В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица.

Индикаторы, включённые в исходный перечень, проверялись на основе выявления мультиколлинеарности при анализе коэффициентов парной корреляции между ними.

Экспертный опрос был проведён летом 2022 г. методом заочного анкетирования. В опросе приняли участие 38 экспертов: 1) специалисты, представляющие научно-исследовательские организации и ведущие ВУЗы (19 чел.), в том числе

специалисты, в фокусе научных интересов которых находится проблематика неустойчивой занятости, и специалисты в области трудового права; 2) специалисты, представляющие бизнес-сообщество и профсоюзы (19 чел.). Экспертный опрос характеризует достаточно широкий «географический охват» специалистов: эксперты представляют Белгородскую, Брянскую, Вологодскую, Воронежскую, Московскую, Нижегородскую,

Оренбургскую, Псковскую, Сахалинскую, Свердловскую, Тюменскую и Ярославскую области, Республики Башкортостан и Татарстан, Удмуртскую Республику, Ханты-Мансийский АО и г. Москву.

### Результаты исследования

Проверка индикаторов на мультиколлинеарность была проведена следующим образом. Были проанализированы коэффициенты парной корреляции между индикаторами неустойчивой (прекаризованной) занятости. Если коэффициенты, взятые по модулю, близки к единице, особенно больше 0,7 (и со знаком минус), это свидетельствует о наличии мультиколлинеарности и необходимости устранения данного явления путём исключения индикатора из перечня. Если значения коэффициентов парной корреляции между индикаторами, взятые по модулю, меньше 0,7, то мультиколлинеарность отсутствует и все индикаторы включаются в модель множественной регрессии. Всего в процессе исследования было построено двенадцать моделей множественной регрессии. Проверка индикаторов осуществлялась в несколько этапов.

На первом этапе была проведена проверка индикаторов №№1–4 из Блока I – для занятых по найму. По её итогам не было выявлено высокой коррелируемости (коэффициенты парной корреляции составили менее 0,326) и все индикаторы получили рекомендацию к сохранению в перечне.

На втором этапе была проведена проверка индикаторов №№5–7 из Блока I – для занятых не по найму, которая выявила коррелируемость индикаторов №5 и №6 (коэффициент корреляции составил 0,984), и в результате индикатор №6 («Занятость без регистрации или оформления документов») получил рекомендацию к исключению из перечня индикаторов неустойчивой занятости.

На третьем этапе были проверены индикаторы №№8–19 Блока II, характеризующие неустойчивые условия занятости. При этом сначала были проверены индикаторы рабочего времени (№№11–16), по итогам проверки в связи с выявленной коррелируемостью (коэффициент корреляции составил 0,913) были рекомендованы к исключению индикаторы, учитывающие количество рабочих дней в неделю. Далее были проверены все индикаторы условий занятости, за исключением индикаторов количества рабочих дней в неделю. По итогам проверки рекомендацию к исключению из перечня получили индикаторы №9 («Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости») (коэффициент корреляции составил 0,925) и индикатор №18 («Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя») (коэффициент корреляции составил 0,925).

На четвёртом этапе была проведена проверка субъективных индикаторов, по результатам которой была установлена высокая коррелируемость индикаторов №№21–24 (коэффициенты корреляции составили более 0,9) и индикаторы №№22–24 получили рекомендацию к исключению из перечня.

Таким образом, проверка индикаторов на мультиколлинеарность показала, что из исходного перечня (24 индикатора) (таблица 1) могут быть рекомендованы к исключению 8 индикаторов (таблица 2): «Занятость без регистрации или оформления документов» (№6), «Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости» (№9), «Отклоняющееся от стандартного рабочее время: количество рабочих дней в неделю более 5 дней или менее 5 дней» (№№15–16), «Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя» (№18), «Наличие неудовлетворённости условиями труда» (№22), «Наличие неудовлетворённости оплатой труда» (№23) и «Наличие желания найти другую работу» (№24).

На основе *экспертных оценок* индикаторы были проверены в два этапа.

На первом этапе учитывались мнения экспертов о включении того или иного индикатора в перечень индикаторов неустойчивой занятости. На основе экспертных оценок индикатор маркировался авторами как рекомендуемый к включению в перечень индикаторов неустойчивой занятости, если доля высказавшихся в пользу этого экспертов составляла 50 % и более.

На основе проверки индикаторов на первом этапе выявлено (таблица 2), что в перечень индикаторов неустойчивой занятости из исходного перечня (24 индикатора) не могут быть рекомендованы 5 индикаторов (объективных и субъективных). Так, в числе объективных индикаторов эксперты не поддержали (21,1 %) индикатор «Занятость на основе трудового договора о выполнении дистанционной работы» (№2), который был рекомендован к сохранению в перечне по итогам проверки на мультиколлинеарность. Эксперты также не поддержали ряд индикаторов рабочего времени: «Отклоняющееся от стандартного рабочего времени: продолжительность рабочего дня более 8 часов или менее 8 часов» (№№13–14) (34,2–44,7 %), «Отклоняющееся от стандартного рабочего времени: количество рабочих дней в неделю более 5 дней» (№15) (39,5 %). При этом индикаторы №№13–14 по итогам проверки мультиколлинеарности не были рекомендованы к исключению из перечня индикаторов, тогда как индикатор №15 получил рекомендацию к исключению из перечня по итогам проверки двумя методами.

Таблица 2

**Результаты проверки индикаторов для включения в итоговый перечень индикаторов  
неустойчивой (прекаризованной) занятости**

Table 2

**Results of Checking Indicators for Inclusion in the Final List of Indicators of Precarious Employment**

№ п/п	Наименование индикаторов	Рекомендация о включении индикатора в перечень индикаторов неустойчивой занятости		Оценка значимости индикатора для характеристики неустойчивой занятости <i>на основе экспертных оценок (средний балл)</i>	Результирующая оценка (включение индикатора в итоговый перечень)
		<i>на основе проверки мультиколлективности</i>	<i>на основе экспертных оценок</i>		
<b>А. ОБЪЕКТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ</b>					
<b>I. Тип оформления занятости (Занятость в неустойчивой форме)</b>					
<i>Для занятых по найму:</i>					
1	Занятость на основе трудового договора (служебного контракта) на определённый срок	Включается в перечень	Включается в перечень (60,5%)*	2,2	Включается в перечень
2	Занятость на основе трудового договора о выполнении дистанционной работы	Включается в перечень	Исключается из перечня (21,1%)	0,7	Исключается из перечня
3	Занятость на основе договора гражданско-правового характера	Включается в перечень	Включается в перечень (81,6%)	3,1	Включается в перечень
4	Занятость на основе устной договорённости без оформления документов	Включается в перечень	Включается в перечень (73,7%)	4,4	Включается в перечень
<i>Для занятых не по найму:</i>					
5	Самозанятость	Включается в перечень	Включается в перечень (50,0%)	2,1	Включается в перечень
6	Занятость без регистрации или оформления документов	Исключается из перечня	Включается в перечень (78,9%)	3,8	Включается в перечень
7	Занятость в неформальном секторе**	Включается в перечень	Включается в перечень (71,1%)	3,6	Включается в перечень
<b>II. Неустойчивые условия занятости</b>					
8	Уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств	Включается в перечень	Включается в перечень (76,3%)	3,9	Включается в перечень
9	Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости	Исключается из перечня	Включается в перечень (65,8%)	3,4	Включается в перечень
10	Задолженность по заработной плате	Включается в перечень	Включается в перечень (73,7%)	3,5	Включается в перечень
11	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов	Включается в перечень	Включается в перечень (52,6%)	2,2	Включается в перечень

\* В скобках указан процент экспертов, высказавшихся в пользу включения индикатора в перечень индикаторов неустойчивой занятости.

\*\* В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица.

№ п/п	Наименование индикаторов	Рекомендация о включении индикатора в перечень индикаторов неустойчивой занятости		Оценка значимости индикатора для характеристики неустойчивой занятости <i>на основе экспертных оценок (средний балл)</i>	Результатирующая оценка (включение индикатора в итоговый перечень)
		<i>на основе проверки мультиколлинearности</i>	<i>на основе экспертных оценок</i>		
12	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели не более 30 часов	Включается в перечень	Включается в перечень (55,3%)	2,2	Включается в перечень
13	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочего дня более 8 часов	Включается в перечень	Исключается из перечня (34,2%)	2,0	Исключается из перечня
14	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочего дня менее 8 часов	Включается в перечень	Исключается из перечня (44,7%)	1,7	Исключается из перечня
15	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: количество рабочих дней в неделю более 5 дней	Исключается из перечня	Исключается из перечня (39,5%)	1,7	Исключается из перечня
16	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: количество рабочих дней в неделю менее 5 дней	Исключается из перечня	Включается в перечень (55,3%)	1,9	Исключается из перечня
17	Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы	Включается в перечень	Включается в перечень (84,2%)	4,0	Включается в перечень
18	Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя	Исключается из перечня	Включается в перечень (78,9%)	4,2	Включается в перечень
19	Отсутствие оплачиваемого отпуска	Включается в перечень	Включается в перечень (84,2%)	4,1	Включается в перечень
<b>Б. СУБЪЕКТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ</b>					
<b>III. Неустойчивое трудовое положение</b>					
20	Наличие у работников обеспокоенности потерей работы	Включается в перечень	Включается в перечень (65,8%)	2,8	Включается в перечень
<b>IV. Неудовлетворённость занятостью и её условиями</b>					
21	Наличие неудовлетворённости работой	Включается в перечень	Исключается из перечня (34,2%)	1,8	Исключается из перечня
22	Наличие неудовлетворённости условиями труда	Исключается из перечня	Включается в перечень (68,4%)	2,8	Включается в перечень
23	Наличие неудовлетворённости оплатой труда	Исключается из перечня	Включается в перечень (63,2%)	3,0	Включается в перечень
24	Наличие желания найти другую работу	Исключается из перечня	Исключается из перечня (31,6%)	1,6	Исключается из перечня

Источник: составлено авторами.

В числе объективных индикаторов расхождение в результатах их проверки по двум методам также было выявлено для индикаторов «Занятость без регистрации или оформления документов» (№6), «Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости» (№9), «Отклоняющееся от стандартного рабочего времени: количество рабочих дней в неделю менее 5 дней» (№16), «Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя» (№18). По итогам проверки на мультиколлинеарность данные индикаторы получили рекомендацию к исключению из перечня индикаторов при их поддержке со стороны экспертов (от более 50 % до более 70 %).

Из числа субъективных индикаторов рекомендацию к исключению получил индикатор «Наличие желания найти другую работу» (№24), что согласуется с результатами проверки мультиколлинеарности. По двум другим индикаторам из числа субъективных – «Наличие неудовлетворённости условиями труда» (№22) и «Наличие неудовлетворённости оплатой труда» (№23), напротив, были выявлены расхождения: более 60 % экспертов выразили согласие с их включением в перечень индикаторов неустойчивой занятости, при том, что по результатам проверки на коррелируемость они получили рекомендацию к исключению из перечня.

На *втором этапе* проверки индикаторов на основе экспертных оценок анализировались полученные результаты ранжирования экспертами индикаторов при их оценивании с точки зрения характеристики проявления неустойчивой занятости. Ранжирование осуществлялось по шкале от «1», что означает наиболее слабую прекаризацию, до «5», что означает наиболее сильную прекаризацию. Эксперты также могли указать «0», если считали, что индикатор не идентифицирует прекаризацию занятости. На основе полученных оценок для каждого индикатора был определён средний балл (таблица 2), варьирующий от 0 до 5, который учитывался как *характеристика значимости индикатора*: 0 – индикатор не характеризует неустойчивую занятость; от 0 до 2 – низкая значимость индикатора для характеристики неустойчивой занятости; от 2 до 3 – ниже среднего значимость индикатора; от 3 до 4 – средняя значимость индикатора; от 4 до 5 – высокая значимость индикатора.

Средний балл, полученный для индикаторов (значимость индикаторов), а также предшествующие результаты оценивания принимались во внимание при определении результирующей оценки. В *итоговый перечень* индикаторы включались или не включались следующим образом.

**I. Включались при среднем балле значимости индикатора, составляющем 2,0 и более, и при согласованности рекомендаций о включении индикатора по результатам проверки на мультиколлинеарность и со стороны экспертов.**

Среди индикаторов, характеризующих форму занятости (тип оформления занятости) (Блок I) для наёмных работников, в итоговый перечень были включены индикаторы «Занятость на основе устной договорённости без оформления документов» (№4) (средний балл 4,4 – высокая значимость), «Занятость на основе договора гражданско-правового характера» (№3) (средний балл 3,1 – средняя значимость) и «Занятость на основе трудового договора (служебного контракта) на определённый срок» (№1) (средний балл 2,2 – ниже среднего значимость). Вместе с тем, для последнего индикатора было проведено уточнение: авторы согласились с экспертами, которые частично поддержали данный индикатор, аргументировав, что следует учитывать только краткосрочные договоры (до 1 года включительно).

Из числа индикаторов Блока I для занятых не по найму в итоговый перечень были включены индикаторы «Занятость в неформальном секторе» (№7) (средний балл 3,6 – средняя значимость) и «Самозанятость» (№5) (средний балл 2,1 – ниже среднего значимость). Здесь следует отметить, что первый индикатор содержательно «шире», чем второй – неформальная занятость включает самозанятость, однако последняя выделена в отдельный индикатор в связи со спецификой этой развивающейся формы занятости, сопряжённой с рисками по обеспечению социально-трудовых прав работников.

Также отметим, что для индикатора «Самозанятость» экспертами был сделан ряд замечаний. По мнению экспертов, самозанятость можно рассматривать как проявление неустойчивой занятости, если она вынужденная, а не добровольная. Кроме того, при отнесении самозанятости к неустойчивой занятости необходимо учитывать её «сущность»: «<...> Если это суррогат занятости по трудовому договору, то да. Если же это индивидуальная деятельность, не подпадающая под признаки трудового отношения и договора (ст.15 и 56 ТК РФ) – то нет».<sup>7</sup> Экспертами также отмечалось, что «<...> Вряд ли стоит всю самозанятость рассматривать в качестве индикатора прекаризованной занятости. К числу самозанятых могут быть отнесены, например, индивидуальные предприниматели, чья деятельность осуществляется в формальном секторе

<sup>7</sup> Лушников А.М., зав. кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор.



экономики. Однако российских самозанятых, использующих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», бесспорно, следует относить к категории прекаризованной занятости. <...> В отдельных зарубежных правовых практиках выделена категория «зависимые самозанятые» (например, Испания, Германия и др.). В России данная категория нормативно не обособлена. Зависимые самозанятые – категория промежуточная между традиционными работниками и собственно самозанятыми. Чаще всего такая зависимость проявляется в экономическом аспекте (например, получение более половины дохода от одного контрагента, именуемого основным). Поэтому уровень гарантированности их социально-трудовых прав выше, чем у истинных самозанятых. Но, принимая во внимание сохранение у них определённой степени самостоятельности во взаимоотношениях со своими контрагентами, им не предоставляется тот объём гарантий социально-трудовых прав, которым обладают работники, хотя, по своей сути, они больше всего тяготеют к правовому статусу именно работников. Такая ситуация складывается по той причине, что действующая доктрина относительно признаков трудовых отношений не позволяет так называемых зависимых самозанятых отнести к категории работников. Поэтому в РФ игнорировать факт их отсутствия не целесообразно, а потому возможно два варианта решения данной ситуации: первый – реформировать теорию трудовых отношений и отнести их к числу работников, второй – создать специальное правовое регулирование правового статуса зависимых самозанятых. Второй вариант по большому счёту представляет собой некий компромисс, но и он всё равно предполагает более низкий уровень качества трудовой жизни у «лиц, подобных работникам» (как они называются в Германии). Таким образом, думается целесообразным зависимую самозанятость рассматривать особым образом в аспекте прекаризованной занятости.»<sup>8</sup>

Из Блока II, характеризующего неустойчивые условия занятости, в итоговый перечень были включены следующие индикаторы: «Уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств» (№8), «Задолженность по заработной плате» (№10), «Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы» (№17), «Отсутствие оплачиваемого отпуска» (№19). Каждый из них получил широкую поддержку среди экспертов (более 70–80%), а также средний балл,

<sup>8</sup> Серова А.В., доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева, кандидат юридических наук.

свидетельствующий о средней и высокой значимости индикатора.

Также были включены в итоговый перечень индикаторы рабочего времени – «Отклоняющееся от стандартного рабочего времени: продолжительность рабочей недели более 40 часов или не более 30 часов» (№№11–12), получившие поддержку более 50% экспертов и средний балл 2,2 (ниже среднего значимость индикатора). Следует отметить, что по данным индикаторам рабочего времени среди экспертов были высказаны следующие замечания: они могут характеризовать неустойчивую занятость, если рабочее время учитывается только по основному месту работы; если сверхурочная работа и работа в выходные дни не оформляется и не оплачивается; при рабочих часах более 40 в неделю – если это работа не в экстраординарных условиях (например, пандемия); при рабочих часах менее 30 в неделю – если это не выбор самого работника и не сопровождается высокими доходами от занятости, если это по инициативе работодателя с уменьшением заработной платы.

Из Блока III, учитывающего субъективные проявления неустойчивой занятости, в итоговый перечень был включён индикатор «Наличие у работников обеспокоенности потерей работы» (№20), в пользу которого высказались более 60% экспертов и который получил средний балл 2,8 (ниже среднего значимость индикатора). По данному индикатору выделим следующие замечания, которые были высказаны рядом экспертов. «Вряд ли данный индикатор всегда следует рассматривать в качестве индикатора неустойчивой занятости. Например, он может иметь место в ситуации, явно свидетельствующей о намерении работодателя провести процедуру сокращения штата. Аналогичным образом это справедливо для периода прохождения срока испытания, установленного при приёме на работу. Однако обеспокоенность работника может быть не основана на действительных обстоятельствах. Кроме того, в данном индикаторе придётся учитывать тип темперамента конкретного работника.»<sup>9</sup> «Только в сочетании с объективными признаками прекаризации. Если объективные признаки отсутствуют, то сама по себе обеспокоенность не может являться признаком прекаризации.»<sup>10</sup> Этот индикатор следует учитывать «при трудности трудоустройства».<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Серова А.В., доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева, кандидат юридических наук.

<sup>10</sup> Эксперт предпочёл, чтобы его анкета обрабатывалась анонимно.

<sup>11</sup> Эксперт предпочёл, чтобы его анкета обрабатывалась анонимно.

**II. Включались при среднем балле значимости индикатора 3,0 и более и при расхождении результатов проверки индикаторов двумя методами (т.е. при рекомендации включения в список по результатам применения хотя бы одного из методов).**

Среди индикаторов Блока I для занятых не по найму в итоговый перечень таким образом был включён индикатор «Занятость без регистрации или оформления документов» (№6). По итогам проверки мультиколлинеарности он получил рекомендацию к исключению, однако получил высокую поддержку среди экспертов (78,9 %) и средний балл (3,8), близкий к 4,0 (высокая значимость индикатора).

В Блоке II индикаторов, характеризующих неустойчивые условия занятости, в итоговый перечень были включены следующие индикаторы: «Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости» (№9), «Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя» (№18). Данные индикаторы не прошли проверку на мультиколлинеарность (получили рекомендацию к исключению). Но при этом они были широко поддержаны экспертами (более 60–70 %) и получили средний балл 3,4 и 4,2, что свидетельствует о средней и высокой значимости этих индикаторов.

Из числа субъективных индикаторов из Блока IV в итоговый перечень включается индикатор «Наличие неудовлетворённости оплатой труда» (№23): несмотря на негативную рекомендацию по итогам проверки мультиколлинеарности, он получил широкую поддержку среди экспертов (более 60 %) и средний балл 3,0 (средняя значимость индикатора).

**III. Не включались при среднем балле значимости индикатора менее 2,0 и расхождении результатов проверки по двум методам или, напротив, при их согласованности, но с рекомендацией исключения из перечня, индикатор не включался в итоговый перечень индикаторов неустойчивой занятости.**

Среди индикаторов Блока I в итоговый перечень таким образом не вошёл индикатор «Занятость на основе трудового договора о выполнении дистанционной работы» (№2) (балл 0,7 – низкая значимость). По данному индикатору со стороны экспертов также было выражено сомнение относительно однозначности отнесения его к перечню индикаторов неустойчивой занятости, поскольку в ряде случаев (например, при ограниченных возможностях здоровья) эта форма занятости может быть удобна самим работникам.<sup>12</sup> Кроме того, в случае заключения трудового договора на

<sup>12</sup> Эксперт предпочёл, чтобы его анкета обрабатывалась анонимно.

неопределённый срок отличие состоит только в форме взаимодействия.<sup>13</sup> Также, по мнению экспертов, не следует относить данный индикатор к перечню идентифицирующих неустойчивую занятость, если дистанционная работа обусловлена самим характером труда.<sup>14</sup>

В Блоке II индикаторов, характеризующих условия занятости, в итоговый перечень не были включены индикаторы рабочего времени, учитывающие количество рабочих часов в день (менее 8 часов в день) и количество рабочих дней в неделю (более/менее 5 дней) (индикаторы №№14–16). По данным индикаторам при среднем балле 1,7–1,9 (низкая значимость индикатора) по результатам проверки двумя методами были получены противоречивые рекомендации (№№14 и 16) и согласованная рекомендация к исключению (№15). В случае данных индикаторов авторы разделяют высказанные среди экспертов аргументы, что количество рабочих часов в день и количество рабочих дней может отражать сложившийся режим работы, характерный для различных профессий: например, сменный график работы у охранников (24 часа) или шестидневная рабочая неделя у учителей. Исходя из этих же соображений, авторами не включается в итоговый перечень индикатор №13 (более 8 часов в день), который при рассогласованности рекомендаций (при низкой поддержке среди экспертов – менее 40 %) получил средний балл 2,0. Авторы полагают, что, как и предлагалось среди экспертов, предпочтительнее опираться на индикаторы, учитывающие количество рабочих часов в неделю.

В Блоке IV субъективных индикаторов в итоговый перечень не были включены индикаторы «Наличие неудовлетворённости работой» (№21) и «Наличие желания найти другую работу» (№24). Последний индикатор получил согласованную рекомендацию к исключению из перечня индикаторов неустойчивой занятости, а также средний балл 1,6 (низкая значимость индикатора). Индикатор неудовлетворённости работой мог бы быть включён в итоговый перечень исходя из проверки мультиколлинеарности, но он не получил поддержки среди экспертов (менее 40 %), а его средний балл (1,8) говорит о низкой значимости индикатора. Ситуацию с данным индикатором, по мнению авторов, отражает мнение одного из экспертов: «*Слишком общий показатель. <...> Можно плохо относиться к одной стороне работы, но любить другую. Поэтому, его лучше пред-*

<sup>13</sup> Эксперт предпочёл, чтобы его анкета обрабатывалась анонимно.

<sup>14</sup> Лушников А.М., зав. кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор.

ставить в разрезе частных аспектов трудовой деятельности». <sup>15</sup> С учётом этого авторы считают целесообразным включить в итоговый перечень другой индикатор из Блока субъективных – «Наличие неудовлетворённости условиями труда» (№22). По нему были получены противоречивые рекомендации, но с поддержкой со стороны экспертов (более 60 %) и средним баллом 2,8 (ниже среднего значимость индикатора). В итоговом перечне он может дополнить индикатор неудовлетворённости оплатой труда (№23).

Также можно согласиться с точкой зрения, высказанной среди экспертов, что субъективные индикаторы не следует учитывать как самостоятельные, а только при наличии объективных проявлений неустойчивой занятости, так как «работнику гарантирована свобода договора» <sup>16</sup> и чтобы нивелировать субъективизм при оценивании занятыми условий своей занятости.

Итоговый перечень индикаторов с учётом результатов проверки двумя методами, в том числе мнений экспертов относительно уточнения формулировок индикаторов, представлен в таблице 3. Для индикаторов, включённых в итоговый перечень, была проведена их *приоритизация*. Были выделены следующие уровни *приоритетности индикаторов* с точки зрения их характеристики проявлений неустойчивой занятости на основе полученных средних баллов для индикаторов (использовалась та же шкала, что и при определении значимости индикаторов): 1) высокий уровень – при среднем балле от 4 до 5 (данный уровень идентифицирует ключевые индикаторы); 2) средний уровень – при среднем балле от 3 до 4; 3) ниже среднего уровень – при среднем балле от 2 до 3. В качестве ключевых индикаторов были выявлены следующие: 1) «Занятость на основе устной договорённости без оформления документов» (4,4 балла), 2) «Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя» (4,2 балла), 3) «Отсутствие оплачиваемого отпуска» (4,1 балла) и 4) «Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы» (4,0 балла) (таблица 3).

В рамках исследования проводилась дополнительная проверка для индикатора «Уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения

домохозяйств» в части идентификации *нормативной границы* такого дохода.

При проверке индикатора на этапе оценивания мультиколлинеарности тестировалась граница дохода от основной занятости, выработанная авторами в предыдущих исследованиях, – 2,6 прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМтр) (она определяет границу дохода, который позволяет среднестатистической семье (2 родителей и 1 ребенок) при пропорциональной нагрузке на работающих взрослых (с учётом экономии на потреблении при совместном проживании) выйти на границу низкой обеспеченности душевыми доходами (2 прожиточных минимума (ПМ)), т.е. избежать бедности) [3], а при опросе специалистов у авторов была возможность выявить границу дохода через экспертные оценки. Так, в рамках опроса у экспертов выяснялось, какая граница, по их мнению, может идентифицировать доход от занятости, который не может обеспечить устойчивого материального положения домохозяйств, определяемого по уровню душевого денежного дохода, соответственно, свидетельствует о проявлении неустойчивой занятости, – для разных типов семьи. Выявлено, что (в независимости от типа семьи) эксперты считают, что о неустойчивой занятости свидетельствует доход от основной занятости, который не позволяет вывести домохозяйства на уровень стандартов доходов, определяющих среднюю и выше обеспеченность (3,1 ПМ и выше) (таблица 4). При занятости, которая не позволяет выйти на такой уровень доходов в домохозяйствах, для них существуют риски оказаться в ситуации бедности, низкообеспеченности и обеспеченности ниже среднего уровня.

Исследование показало, что эксперты видят более высокую границу устойчивости материального положения домохозяйств (3,1 ПМ), чем тестировалась при проверке индикатора на мультиколлинеарность (2 ПМ), полагая, что устойчивость формируется при более высоких моделях уровня жизни.

Для одиноко проживающих работников эксперты также отмечали и более низкую границу доходов от основной занятости для выявления неустойчивой занятости – 2 ПМтр, соответственно, с повышением «глубины» рисков снижения уровня жизни в домохозяйствах работников, что согласуется с тестируемой границей душевых доходов в домохозяйствах, «страхующих» от попадания в ситуацию бедности.

<sup>15</sup> Эксперт предпочёл, чтобы его анкета обрабатывалась анонимно.

<sup>16</sup> Серова А.В., доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева, кандидат юридических наук.

Таблица 3

## Приоритезация значимых индикаторов неустойчивой (прекаризованной) занятости

Table 3

## Prioritization of Significant Indicators of Precarious Employment

№ п/п	Наименование индикаторов	Оценка приоритетности индикатора для характеристики неустойчивой занятости	
		Средний балл на основе экспертных оценок	Уровень приоритетности на основе среднего балла
<b>А. ОБЪЕКТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ</b>			
<b>I. Тип оформления занятости (Занятость в неустойчивой форме)</b>			
<i>Для занятых по найму:</i>			
1	Занятость на основе устной договорённости без оформления документов	4,4	Высокий (ключевой индикатор)
2	Занятость на основе договора гражданско-правового характера	3,1	Средний
3	Занятость на основе трудового договора (служебного контракта) на определённый срок (1 год и менее)	2,2	Ниже среднего
<i>Для занятых не по найму:</i>			
4	Занятость без регистрации или оформления документов	3,8	Средний
5	Занятость в неформальном секторе*	3,6	Средний
6	Самозанятость	2,1	Ниже среднего
<b>II. Неустойчивые условия занятости</b>			
7	Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя	4,2	Высокий (ключевой индикатор)
8	Отсутствие оплачиваемого отпуска	4,1	Высокий (ключевой индикатор)
9	Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы	4,0	Высокий (ключевой индикатор)
10	Уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств	3,9	Средний
11	Задолженность по заработной плате	3,5	Средний
12	Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости	3,4	Средний
13	Отклоняющееся от стандартного рабочего времени: продолжительность рабочей недели более 40 часов (по основному месту работы)	2,2	Ниже среднего
14	Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели не более 30 часов (по основному месту работы)	2,2	Ниже среднего
<b>Б. СУБЪЕКТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ</b> (при наличии объективных проявлений неустойчивой занятости)			
<b>III. Неустойчивое трудовое положение, IV. Неудовлетворённость занятостью и её условиями</b>			
15	Наличие неудовлетворённости оплатой труда	3,0	Средний
16	Наличие неудовлетворённости условиями труда	2,8	Ниже среднего
17	Наличие у работников обеспокоенности потерей работы	2,8	Ниже среднего

Источник: составлено авторами.

\* В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица.

Таблица 4

**Границы дохода от основной занятости, которые свидетельствуют о наличии проявлений неустойчивой (прекаризованной) занятости (НЗ)**

Table 4

**The Boundaries of Income from Basic Employment, which Indicates the Presence of Manifestations of Precarious Employment**

Состав домохозяйств работников	Граница дохода от основной занятости, которая свидетельствует о наличии проявлений НЗ	Доля экспертов, поддержавших границу дохода от занятости*	Справочно: Модели уровня жизни на основе стандартов душевых доходов, которые не доступны при соответствующем доходе от основной занятости	
			Стандарты доходов	Модели обеспеченности
Одиноко проживающий работник	Менее 2 ПМтр	42,1%	2 ПМтр и более	Обеспеченность ниже среднего уровня, средняя и высокая обеспеченность
	Менее 3,1 ПМтр	28,9%	3,1 ПМтр и более	Средняя и высокая обеспеченность
Двое родителей и один ребёнок	Менее 3,9 ПМтр	34,2%	3,1 ПМ и более	Средняя и высокая обеспеченность
	Менее 5,3 ПМтр	21,1%	4,2 ПМ и более	Средняя (ядро) и высокая обеспеченность
Двое родителей и трое детей	Менее 6,2 ПМтр	31,6%	3,1 ПМ и более	Средняя и высокая обеспеченность
	Менее 8,4 ПМтр	18,4%	4,2 ПМ и более	Средняя (ядро) и высокая обеспеченность

Источник: составлено авторами.

\* В таблице отражены границы доходов, получившие наибольшую поддержку среди экспертов.

**Дискуссия**

В рамках данного исследования авторами был предложен перечень индикаторов неустойчивой (прекаризованной) занятости, сформированный с учётом имеющегося зарубежного и российского опыта индикаторной идентификации данного явления и авторских разработок, исходя из имеющихся в открытом доступе данных для проведения количественных оцениваний его масштабов в России (авторы опирались на базы данных Росстата и РМЭЗ). Проведённое исследование позволило авторами уточнить и верифицировать данный перечень индикаторов, основываясь на двух методах: на выявлении мультиколлинеарности и на экспертных оценках. Как показало исследование, большинство из индикаторов (17 из 24, включённых в исходный перечень индикаторов) вошло в итоговый перечень индикаторов неустойчивой занятости, т.е. они были поддержаны экспертами и/или прошли проверку на мультиколлинеарность.

Дальнейшие исследования могут быть направлены на более глубокое изучение взаимосвязи индикаторов: 1) между объективными индикаторами формы занятости и условий занятости – для выявления форм занятости с наибольши-

ми рисками неустойчивых условий занятости; 2) между объективными и субъективными индикаторами – для определения связи между объективными проявлениями неустойчивой занятости и субъективными оценками занятых.

Развитие исследований также может включать проработку дополнительных индикаторов неустойчивой занятости. В рамках проведённого авторами экспертного опроса были получены предложения по включению в перечень индикаторов неустойчивой занятости дополнительных объективных и субъективных индикаторов (таблица 5). Собранные предложения по индикаторам требуют дополнительного изучения целесообразности применения их в качестве индикаторов неустойчивой занятости, в том числе с учётом проработки вопросов обеспеченности эмпирическими данными для проведения на их основе оценивания масштабов данного явления.

Результаты проведённого исследования в части включения в итоговый перечень ряда индикаторов, характеризующих формы занятости (например, занятость на основе устной договорённости без оформления документов, занятость в неформальном секторе) и её условия (например, уровень дохода от занятости), под-

Таблица 5

**Дополнительные индикаторы неустойчивой (прекаризованной) занятости (НЗ)  
(на основе экспертных оценок)**

Table 5

**Additional Indicators of Precarious Employment (Based on Expert Assessments)**

Объективные индикаторы НЗ	Субъективные индикаторы НЗ
<p style="text-align: center;"><b>Условия занятости</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Выполнение работы вне места расположения (или офиса) работодателя (включая труд надомников, заёмный труд и др.)</li> <li>✓ Сезонные работы</li> <li>✓ Наличие дополнительной занятости</li> <li>✓ Объединение в один индикатор всех возможных нарушений работодателем трудового законодательства, касающихся трудовых прав работников</li> <li>✓ Отсутствие гарантий оплаты больничного листа</li> <li>✓ Отсутствие гарантий социального страхования (в том числе от несчастных случаев)</li> <li>✓ Увеличение по инициативе работодателя продолжительности рабочего дня без дополнительной оплаты</li> <li>✓ Увеличение по инициативе работодателя количества рабочих дней без дополнительной оплаты</li> <li>✓ Неоплачиваемая работа сверхурочно или в выходные, превышение предела количества сверхурочных часов</li> <li>✓ Отсутствие повышенной (в соответствии с Трудовым кодексом РФ) оплаты труда сверх нормальной продолжительности</li> <li>✓ Отсутствие возможности получить неоплачиваемый отпуск или отгул по личным обстоятельствам</li> <li>✓ Отсутствие индексации доходов (зарботной платы) с учётом роста инфляции</li> <li>✓ Премияльно-депремиальная структура заработной платы, предусматривающая переменную часть зарплаты более 20%, т.е. отсутствие в трудовом договоре твёрдо оговорённого размера зарплаты</li> <li>✓ Низкая или отсутствующая гарантированная (окладная) часть зарплаты</li> </ul> <p><b>Защита прав работников</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Отсутствие коллективного договора в организации</li> <li>✓ Отсутствие работоспособной объединяющей работников организации, отстаивающей их права, т.е. действенного профсоюза</li> </ul> <p><b>Характеристика работодателя</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Экономическое положение работодателя (предприятия, организации) (например, нахождение на грани банкротства и т.п.)</li> </ul> <p><b>Общие социально-экономические условия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Высокая безработица (снижает требовательность к условиям труда работников, оказывая на них давление)</li> <li>✓ Наличие/отсутствие серого рынка труда по данной специальности, т.е. плохая работа госорганов по борьбе с серым рынком</li> </ul>	<p><b>Неудовлетворённость условиями занятости</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Наличие неудовлетворённости размером гарантированной части оплаты труда</li> <li>✓ Наличие неудовлетворённости соблюдением социальных гарантий в организации</li> </ul> <p><b>Климат в трудовом коллективе</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Наличие коллективных трудовых споров</li> <li>✓ Наличие конфликтов с коллегами по работе</li> <li>✓ Наличие конфликтов с руководством организации (работодателем)</li> <li>✓ Для ряда профессий: наличие конфликтов с обучающимися, родительской общественностью, клиентами</li> <li>✓ Отсутствие возможностей для диалога с работодателем без угрозы увольнения по различным вопросам (например, улучшение условий труда)</li> </ul> <p><b>Перспективы карьерного роста</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Низкие перспективы или отсутствие возможностей карьерного роста (особенно важно для молодёжи)</li> </ul> <p><b>Социально-экономические перспективы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Отсутствие уверенности в возможности обеспечить себя и семью материально в течение ближайших 6 мес.</li> <li>✓ Неуверенность в завтрашнем дне (в случае потери трудоспособности по любой причине)</li> </ul>

Источник: составлено авторами.

твердили ранее полученные выводы о высокой вероятности для них неустойчивой занятости, сделанных на основе экспертного опроса, проведённого с участием авторов среди российских

специалистов в 2016 г. [1]. Это также свидетельствует о сохраняющейся для России актуальности отдельных проявлений неустойчивой занятости.

## Выводы

Гипотеза исследования подтвердилась. Результаты проверки индикаторов на мультиколлинеарность на основе математических методов, опирающейся на фактическую динамику проявлений неустойчивой занятости (ретроспективные временные ряды), в сочетании с результатами анализа экспертных оценок российских специалистов позволили провести отбор индикаторов, являющихся значимыми для характеристики исследуемого явления, и выделить среди них индикаторы с разным уровнем приоритетности (включая ключевые) для качественной и количественной идентификации неустойчивой занятости. Авторами был сформирован итоговый перечень индикаторов, позволяющий очертить контуры неустойчивой занятости, опираясь 1) на фиксацию её объективных проявлений через оценивание: а) типа оформления занятости с выявлением занятости в неустойчивой форме; б) условий занятости с выявлением их неустойчивости при нарушении социально-трудовых и социально-экономических прав работников; а также 2) на субъективные оценки наёмных работников и занятых не по найму.

Предложенный авторами перечень индикаторов позволяет идентифицировать масштабы распространённости неустойчивой занятости в России и их динамику, опираясь на имеющиеся в открытом доступе данные государственных и негосударственных мониторинговых обследований. Индикаторы сформированы для основной занятости, но они также могут быть адаптированы для выявления масштабов исследуемого явления применительно и к вторичной занятости, что позволит составить более комплексный профиль неустойчивой занятости в России.

Проведена приоритезация индикаторов неустойчивой занятости, и выделены ключевые индикаторы для характеристики данного явления. В качестве ключевых индикаторов были определены (расположены в порядке убывания приоритетности): «Занятость на основе устной договорённости без оформления документов»; «Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя»; «Отсутствие оплачиваемого отпуска» и «Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы» (всего – 4 индикатора).

В число индикаторов неустойчивой занятости со средним уровнем приоритетности включены (расположены в порядке убывания приоритетности): «Уровень дохода от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств»; «Занятость без реги-

страции или оформления документов»; «Занятость в неформальном секторе»; «Задолженность по заработной плате»; «Неофициальный (частично или полностью) доход от основной занятости»; «Занятость на основе договора гражданско-правового характера»; «Наличие неудовлетворённости оплатой труда» (субъективный индикатор) (всего – 7 индикаторов).

В группу индикаторов неустойчивой занятости с уровнем приоритетности ниже среднего включены (расположены в порядке убывания приоритетности): «Наличие у работников обеспеченности потерей работы» (субъективный индикатор); «Наличие неудовлетворённости условиями труда» (субъективный индикатор); «Занятость на основе трудового договора (служебного контракта) на определённый срок (1 год и менее)»; «Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели более 40 часов (по основному месту работы)»; «Отклоняющееся от стандартного рабочее время: продолжительность рабочей недели не более 30 часов (по основному месту работы)»; «Самозанятость» (всего – 6 индикаторов).

Сформированный по результатам исследования перечень индикаторов можно рассматривать в качестве индикаторной «рамки» для целей количественной и качественной идентификации неустойчивой занятости. Дифференциация индикаторов по уровню приоритетности (высокий, средний и ниже среднего) обеспечивает «гибкость» их включения в инструментарий исследования, ориентируясь на его задачи. Использование, например, индикаторов с высокой приоритетностью (ключевых индикаторов) позволяет выявлять масштабы неустойчивой занятости в её наиболее острых проявлениях. Подключение индикатора, учитывающего уровень дохода от занятости (показавшего наиболее высокий балл среди индикаторов со средним уровнем приоритетности), позволит рассматривать проблематику неустойчивой занятости во взаимосвязи с уровнем жизни домохозяйств, занятых и проводить их соответствующие классификации.

Дифференциация индикаторов по уровню приоритетности может быть востребована для целей классификации занятых и их групп с точки зрения выявления их вовлечённости в неустойчивую занятость, оценивания рисков данного явления для различных социально-демографических групп работников (молодёжь, среднее поколение, старшее поколение), а также для оценивания рисков снижения различных параметров уровня и качества жизни.

Выявлены индикаторы, которые требуют дополнительного исследования для их включения в

перечень индикаторов неустойчивой занятости.

В рамках исследования проведено с применением экспертных оценок уточнение границы доходов от основной занятости, свидетельствующей о неустойчивой занятости и не позволяющей обеспечить устойчивого материального положения домохозяйств занятых. Определено, что неустойчивой является занятость, доходы от которой не позволяют в домохозяйствах обеспечить душевые доходы на уровне 3,1 ПМ и более, т.е. средние и выше стандарты уровня жизни. Это позволяет говорить о необходимости расширения инструментария, используемого при обеспечении социально-трудовых и социально-экономических прав работников в части размеров и систем заработной платы.

Неустойчивая (прекаризованная) занятость – это явление, многогранное по рискам эрозии жизнедеятельности, которая может затрагивать не только качество занятости, но и другие стороны жизни занятых и их домохозяйств. Сужение сферы распространения данного явления требует расширения инструментария (индикаторной определённости) для фиксации и мониторинга его масштабов. Количественная идентификация неустойчивой занятости в России возможна в рамках инициативных специализированных исследований (опросов) или на основе имеющихся в открытом доступе данных: официальной статистики (которая ещё не «признаёт» данного явления и, соответственно, не позволяет в полной мере оценивать его с учётом

всех его возможных проявлений) или негосударственных баз данных (возможности для оценивания неустойчивой занятости с помощью которых ограничены данными, аккумулируемыми в этих базах в соответствии с целями и задачами, заложенными организаторами).

В России неустойчивая занятость как явление и проблема, в отличие от зарубежной практики, пока не получила официального признания [3]. «Наращивание» возможностей для выявления неустойчивой занятости и оценивания её реальных масштабов в России требуют введения данного понятия «в официальный оборот», разработки/модификации инструментария для статистических наблюдений и формирования на их основе общедоступных массивов данных (как статистических таблиц, так и микроданных), которые позволяли бы идентифицировать неустойчивую занятость по широкому перечню индикаторов (объективных – форм и условий занятости, и субъективных), в том числе в разрезе социально-демографических и др. характеристик занятых. Расширение возможностей открытых негосударственных баз данных – в частности, РМЭЗ, – для целей выявления неустойчивой занятости требует расширения перечня форм занятости, условий оформления занятости, по которым ведётся сбор данных, а в части условий занятости – повышение доли размещаемых в открытом доступе данных, уже собираемых в рамках мониторинга.

## Список литературы

1. 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.
2. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство Весь Мир, 2021. 400 с. ISBN 978-5-7777-0852-6.
3. Бобков В.Н., Гулюжина А.А., Одинцова Е.В. Социальные последствия тридцати лет капиталистических реформ в России // Российский экономический журнал. 2022. № 1. С. 78–107. DOI 10.33983/0130-9757-2022-1-78-107, EDN YGFLOH
4. 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, EDN XSWAUN
5. Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // Проблемы развития территории. 2018. №1(93). С. 7–21. DOI 10.15838/ptd/2018.2.93.1, EDN YNUKHA
6. Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment / P. Bohle, M. Quinlan, D. Kennedy, A. Williamson // Revista de Saude Publica. 2004. Vol. 38. P. 19-25.
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. Кученкова А.В. Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп // Социологический журнал. 2022. Т. 28. № 1. С. 101–120. DOI 10.19181/socjour.2022.28.1.8840, EDN FSNBZJ
10. 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, EDN KSSUSQ
11. 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. Vol. 12, no. 6. P. 182-196. DOI 10.15838/esc.2019.6.66.10, EDN GYWCZP



12. It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto, 2013. 115 p.
13. 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.
14. *Маковская Н.В.* Гендерная прекарнизация занятости в Беларуси // *Социально-трудовые исследования*. 2020. № 40(3). С. 44–55. DOI 10.34022/2658-3712-2020-40-3-44-55, EDN KXXXUT
15. *Eckelt M., Schmidt G.* Learning to be precarious – The transition of young people from school into precarious work in Germany // *Journal for Critical Education Policy Studies*. 2015. Vol. 12, no. 3. P. 130-155.
16. Into the Vicious Cycle of Precarity: Labour Market, Precarious Work, Social Vulnerability and Youth: The case of Greece within the EU context / N. Papadakis, M. Drakaki, S. Saridaki, V. Dafermos // *Advances in Social Sciences Research Journal*. 2020. Vol. 7, no. 12. P. 474-496. <https://doi.org/10.14738/assrj.712.9511>
17. Empirical Study of Employment Arrangements and Precariousness in Australia / A.M. Louie, A.S. Ostry, M. Quinlan, T. Keegel, J. Shoveller, A.D. LaMontagne // *Relations industrielles*. 2006. Vol. 61, no. 3. P. 465-489. <https://doi.org/10.7202/014186ar>
18. *Воробьева И.В.* Прекарнизация молодёжи в сфере социально-трудовых отношений // *Знание. Понимание. Умение*. 2021. № 3. С. 100–112. DOI 10.17805/zpu.2021.3.7, EDN XOGIKA
19. *Ali W.K., Newbold K.B., Mills S.E.* The Geographies of Precarious Labour in Canada // *Canadian Journal of Regional Science*. 2020. Vol. 43, no. 1. P. 58-70.
20. The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities - and what to do about it. Executive Summary: York Region. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto & York Region, 2016. 37 p. ISBN: 978-0-921669-39-5.
21. *Одинцова Е.В.* Индикаторы неустойчивой занятости по найму в формальной экономике в России, количественное оценивание // *Уровень жизни населения регионов России*. 2018. Том 14. № 1. С. 7–14. EDN XPNBJZ
22. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects / International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 374 p. ISBN 978-92-2-130385-5.
23. New forms of employment / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 160 p. ISBN 978-92-897-1595-9. DOI 10.2806/688041
24. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 33 p. ISBN: 978-92-897-1631-4. DOI:10.2806/89003
25. Assessment of the influence of social factors on reproduction of personnel potential in agriculture of Russia / V.N. Orlov, T.V. Ivanova, V.A. Arkhipova, I.P. Ivanitskaya // *PbWOSCE-2018: Business technologies for sustainable urban development*. E3S Web Conf. 2019. Vol. 110. No.02143. DOI 10.1051/e3sconf/201911002143, EDN DZMMIT
26. Mathematical modeling and methodology for assessing the pace of socio-economic development of the Russian Federation / V. Orlov, T. Ivanova, T. Ladykova, G. Sokolova // *Mathematics*. 2022. Vol. 10, Issue 11. No. 1869. DOI 10.3390/math10111869, EDN VZBTJM

**Информация об авторах:**

**Вячеслав Николаевич Бобков** – д. э. н., профессор, директор Научного центра экономики труда РЭУ им. Г.В. Плеханова. (E-mail: bobkovvn@mail.ru), (elibrary AuthorID: 275902), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>), (ResearchID: U-6527-2019)

**Елена Валерьевна Одинцова** – к. э. н., 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)

**Татьяна Валерьевна Иванова** – д. э. н., доцент, ведущий научный сотрудник Института экономики РАН. (E-mail: ivanovatv85@mail.ru), (elibrary AuthorID: 838059), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8952-1384>), (ResearchID: AAC-8626-2022)

**Татьяна Викторовна Чашина** – к. э. н., старший научный сотрудник Института экономики РАН. (E-mail: chashinatv@mail.ru), (elibrary AuthorID: 591597), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3384-3413>), (ResearchID: GQH-0078-2022)

**Заявленный вклад авторов:**

**Бобков В.Н.** – постановка проблемы, разработка концепции исследования, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

**Одинцова Е.В.** – разработка концепции исследования, обзор исследований и публикаций, обработка и анализ данных экспертного опроса, проверка индикаторов на основе экспертных оценок, табличное представление данных, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

**Иванова Т.В.** – проверка индикаторов на мультиколлинеарность, анализ результатов исследования.

**Чашина Т.В.** – обзор исследований и публикаций, обработка данных экспертного опроса, табличное представление данных.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку, – Елена Валерьевна Одинцова.

Статья поступила в редакцию 17.09.2022; одобрена после рецензирования 17.10.2022; принята к публикации 11.11.2022.

**References**

1. 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. ISBN: 978-5-406-00369-5. (In Russ.).
2. Toshchenko Zh.T., ed. Prekarnaya zanyatost: istoki, kriterii, osobennosti [Precarious employment: origins, criteria, features]. Moscow: The Whole World Publishing House; 2021. 400 p. ISBN 978-5-7777-0852-6. (In Russ.).

3. 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. DOI: 10.33983/0130-9757-2022-1-78-107 (In Russ.).
4. Kuchenkova A.V., Kolosova E.A. Differentiation of workers by features of precarious employment. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018;(3):288-305. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.15> (In Russ.).
5. Leonidova G.V., Chekmareva E.A. Precarious Employment as a Barrier to Effective Implementation of Employment Potential. *Problems of Territory's Development*. 2018;1(93): 7-21. DOI: 10.15838/ptd/2018.2.93.1 (In Russ.).
6. Bohle P., Quinlan M., Kennedy D., Williamson A. Working hours, work-life conflict and health in precarious and “permanent” employment. *Revista de Saude Publica*. 2004;(38):19-25. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102004000700004>
7. 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. <https://doi.org/10.25071/1705-1436.165>
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;31(2):335-414. <https://doi.org/10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4>
9. Kuchenkova A.V. Employment Precarization and Subjective Well-Being of Employees in Different Age Groups. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2022;28(1):101-120. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.1.8840> (In Russ.).
10. 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;13(5):168-181. DOI: 10.15838/esc.2020.5.71.10
11. 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: 10.15838/esc.2019.6.66.10
12. It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto; 2013. 115 p.
13. 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;(27):87-108.
14. Makovskaya N.V. Gender employment precarization in Belarus. *Social and labor research*. 2020; 40(3):44-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-44-55 (In Russ.).
15. Eckelt M., Schmidt G. Learning to be precarious – The transition of young people from school into precarious work in Germany. *Journal for Critical Education Policy Studies*. 2015;12(3):130-155.
16. Papadakis N., Drakaki M., Saridaki S., Dafermos V. Into the Vicious Cycle of Precarity: Labour Market, Precarious Work, Social Vulnerability and Youth: The case of Greece within the EU context. *Advances in Social Sciences Research Journal*. 2020;7(12):474-496. <https://doi.org/10.14738/assrj.712.9511>
17. Louie A.M., Ostry A.S., Quinlan M., Keegel T., Shoveller J., LaMontagne A.D. Empirical Study of Employment Arrangements and Precariousness in Australia. *Relations industrielles*. 2006;61(3):465-489. <https://doi.org/10.7202/014186ar>
18. Vorobyova I.V. Precarization of youth in the field of social and labor relations. *Znanie. Ponimanie. Umenie [Knowledge. Understanding. Skill]*. 2021;(3):100-112. DOI: 10.17805/zpu.2021.3.7 (In Russ.).
19. Ali W.K., Newbold K.B., Mills S.E. The Geographies of Precarious Labour in Canada. *Canadian Journal of Regional Science*. 2020;43(1):58-70. <https://doi.org/10.7202/1083581ar>
20. The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities - and what to do about it. Executive Summary: York Region. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto & York Region; 2016. 37 p. ISBN: 978-0-921669-39-5.
21. Odintsova Ye.V. Indicators of Precarious Employment in the Formal Economy in Russia, Quantitative Evaluation. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2018;14(1):7-14. DOI: <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2018-10001> (In Russ.).
22. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects / International Labour Office. Geneva: ILO; 2016. 374 p. ISBN 978-92-2-130385-5.
23. New forms of employment / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2015. 160 p. ISBN 978-92-897-1595-9. DOI:10.2806/688041
24. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2018. 33 p. ISBN: 978-92-897-1631-4. DOI:10.2806/89003
25. Orlov V.N., Ivanova T.V., Arkhipova V.A., Ivanitskaya I.P. Assessment of the influence of social factors on reproduction of personnel potential in agriculture of Russia. *PbWOSCE-2018: Business technologies for sustainable urban development. E3S Web Conf*. 2019;(110): 02143. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/201911002143>
26. Orlov V., Ivanova T., Ladykova T., Sokolova G. Mathematical modeling and methodology for assessing the pace of socio-economic development of the Russian Federation. *Mathematics*. 2022;10(11):1869. <https://doi.org/10.3390/math10111869>

**Information about the authors:**

**Vyacheslav N. Bobkov** – Doctor of Science (Economy), Professor, Director of the Scientific Center of Labour Economics at Plekhanov Russian University of Economics.

(E-mail: bobkovvn@mail.ru), (elibrary AuthorID: 275902), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>),

(ResearchID: U-6527-2019).

**Elena V. Odintsova** – Ph.D. (Economy), Leading Researcher of the Scientific Center of Labour 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).

**Tatiana V. Ivanova** – Doctor of Science (Economy), Docent, Leading Researcher at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences.

(E-mail: ivanovatv85@mail.ru), (elibrary AuthorID: 838059), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8952-1384>),

(ResearchID: AAC-8626-2022).

**Tatyana V. Chashchina** – Ph.D. (Economy), Senior Researcher at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences.

(E-mail: chashinatv@mail.ru), (elibrary AuthorID: 591597), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3384-3413>),

(ResearchID: GQH-0078-2022).

**Authors' declared contribution:**

**Vyacheslav N. Bobkov** – statement of the problem, development of the research concept, analysis of research results, formulation of research findings.

**Elena V. Odintsova** – development of the research concept, review of research and publications, processing and analysis of expert survey data, verification of indicators based on expert assessments, tabular presentation of data, analysis of research results, formulation of research findings.

**Tatiana V. Ivanova** – checking indicators for multicollinearity, analysis of research results.

**Tatyana V. Chashchina** – review of research and publications, processing of expert survey data, tabular presentation of data.

The authors declare no conflicts of interests.

*The author responsible for the correspondence is Elena V. Odintsova.*

The article was submitted 17.09.2022; approved after reviewing 17.10.2022; accepted for publication 11.11.2022.