

А.В. КАРАВАЙ

БЛАГОПОЛУЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ЧТО ЭТО ТАКОЕ?

КАРАВАЙ Анастасия Вадимовна – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия (karavayav@yandex.ru).

Аннотация. Целью исследования было получение ответа на вопрос о том, как разные виды занятости связаны с удовлетворенностью россиян их работой. На данных РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2022 г. показано, что такая связь прослеживается, но имеет свою специфику в разных профессиональных группах. При этом объективно являющаяся наиболее благополучным видом занятости и шире всего распространенная среди россиян стандартная полная официальная занятость субъективно не является таковой для представителей большинства профессиональных групп. Субъективно ею являются прежде всего различные виды занятости с ненаемным характером труда. В сфере наемной занятости наиболее высокие оценки удовлетворенности своей работой дают квалифицированные работники (руководители, профессионалы и полупрофессионалы), имеющие постоянную неофициальную занятость, а среди лиц физического или рутинного нефизического труда – имеющие неполную или стандартную официальную занятость. Сверхзанятость, даже при официальном ее характере, имеет обычно вынужденный характер, сопровождается пониженными для соответствующей профессиональной группы показателями почасовой оплаты труда и снижает показатели удовлетворенности своей работой. Что же касается неформальной занятости, прежде всего постоянной, то если для руководителей и профессионалов она является добровольным выбором и сопровождается высокой удовлетворенностью своей работой, то для рабочих и рядовых работников торговли и бытового обслуживания она имеет вынужденный характер и влечет за собой неудовлетворенность своей трудовой деятельностью.

Ключевые слова: виды занятости • удовлетворенность работой • нестандартная занятость • переработки • неформальная занятость • неполная занятость • самозанятые • субъективное благополучие

DOI: 10.31857/S0132162524050034

Введение. Занятость остается одной из самых важных сфер жизни индивидов, ведь в процессе труда они не только обеспечивают себе экономическую безопасность, но и решают другие важные задачи, связанные с потребностью самореализации, необходимостью социальных контактов, коммуникации и т.д. Поэтому для многих работников важны не только уровень заработной платы, но и психологический комфорт на работе: по результатам исследования портала SuperJob.ru¹ уровень оплаты труда называли одним из основных факторов при выборе работы 62% соискателей, но 35% говорили также о значимости для них адекватности начальства, 33% – об устойчивости компании, 29% – о комфортной психологической атмосфере на работе. Таким образом, не все и не всегда рассматривают работу лишь как источник заработка, а ее благополучность и желанность оцениваются работниками с точки зрения разных критериев.

С другой стороны, работодатели, которые создают рабочие места и предъявляют требования к работникам, руководствуются обычно прагматическими экономическими соображениями, связанными с получением прибыли и снижением издержек, в том числе фонда оплаты труда. Несмотря на сравнительно жесткое российское трудовое

¹ См. подробнее: URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114496/chem-vyshe-zarplata/> (дата обращения: 03.04.2024).

законодательство, работодатели находят лазейки для того, чтобы иметь возможность в кризисные времена сокращать расходы на зарплаты своих работников, причем не только в случае неформальных трудовых взаимоотношений, но и при наличии у работника официального постоянного трудового контракта. Помимо прямого снижения уровня оплаты труда, в ход нередко идут «игры со временем», предполагающие изменение стоимости часа труда работника. В этом случае работников переводят на неполный рабочий день или, наоборот, увеличивают нагрузку на них, без пропорционального увеличения их среднемесячной заработной платы. Все это давно устоявшиеся практики, использовавшиеся и в том числе в кризис 2014–2015 гг. [Тихонова, Каравай, 2016] или в период локдауна во время пандемии COVID-19.

Специфика нынешнего этапа развития российского рынка труда связана с дефицитом рабочей силы, что обусловлено не только фундаментальными демографическими причинами, но и структурной перестройкой экономики вследствие высокого уровня международной напряженности и необходимости обеспечения технологической независимости страны. В этих условиях можно ожидать, что из «рынка работодателя», диктующего свои условия занятости, возникнет «рынок работника», на котором у работающего населения страны появится больше возможностей отстаивать свои интересы. Но на какой вид занятости будет в первую очередь предъявляться запрос россиян в этом случае? В своем исследовании рассмотрим не только объективные, но и субъективные признаки благополучности занятости применительно к разным ее видам в различных профессиональных группах. Исследовательская задача состояла в том, чтобы выяснить, какие типы трудовых взаимоотношений являются сегодня для разных профессиональных групп работающих россиян благополучными с объективной и субъективной точек зрения. Используемая нами классификация видов занятости основывалась на концентрации признаков нестандартности (понимаемых как отличия от предусмотренных законодательством ее характеристик) в оформлении трудовых взаимоотношений работников и работодателей. Результаты такого анализа позволили показать реальные возможности представителей разных профессиональных групп в доступе к благополучной в их собственном восприятии занятости.

Эмпирической базой нашего исследования стали данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ)². В основном были использованы результаты опроса, проведенного в конце 2022 г. Общий объем репрезентативной выборки составил 9665 респондентов в возрасте от 18 лет и старше, в том числе 5158 работающих. Для иллюстрации динамики использовались массивы РМЭЗ более ранних периодов (с объемом репрезентативной выборки свыше 5000 работающих респондентов старше 18 лет).

Теоретические рамки и методология исследования. Исследования показывают, что не всегда существует прямая зависимость между объективными показателями качества рабочих мест (уровнем заработной платы, исполнением трудового законодательства) и тем, как сами работники оценивают свою работу, насколько они ей удовлетворены [Kalleberg, 2000; Clark, 2015; Монусова, 2019; Зудина, 2024]. Например, индивид при выборе места работы может в первую очередь ориентироваться на удобный график, а не на уровень заработка или наличие постоянного трудового контракта. Это противоречие отражает два разных подхода к оценке благополучия занятости [Knox et al., 2015; Nikolova, Cnossen, 2020]. Первый из них – объективный: работа должна предоставлять индивидам материальную возможность удовлетворять их потребности и обеспечивать достижение целей [Brown et al., 2012; Budd, Spencer, 2015]. Этот подход чаще сводится к оценке качества рабочих мест и включает оценку заработной платы, степени автономности труда, устойчивости занятости, безопасности условий труда [Budd, Spencer, 2015]. Субъективный подход предполагает, что индивидам виднее, какая занятость обеспечивает их благополучие [Graham et al., 2018], и в этом случае наиболее часто

² Сайты обследования RLMS–HSE: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms> (дата обращения: 30.03.2024).

используемым показателем является субъективная оценка удовлетворенности различными аспектами работы [Green, 2010; Clark, 2015]. Нередко в исследованиях благополучия занятости объективные и субъективные показатели комбинируются [Green et al., 2010]. В анализе рассмотрим благополучие занятости следуя субъективному подходу, учитывая, что субъективная удовлетворенность работой, являющаяся индикатором общего благополучия занятости, напрямую зависит от ее нестандартности, чаще всего связанной с неформальным и/или временным характером занятости [Монусова, 2019; Кученкова, 2021].

Под стандартной занятостью, обычно рассматриваемой исследователями как наиболее благополучная ее форма, подразумевается занятость работающих по найму с бессрочным трудовым контрактом, оформленным в письменной форме, выполняющих свои обязанности полный рабочий день. Такие работники обычно имеют фиксированное рабочее место на предприятии или в организации под контролем руководителя [Kalleberg, 2000; Гимпельсон, Капелюшников, 2006; Peckham et al., 2019; Тощенко, 2020]. Принято считать, что такого рода стандартная занятость будет встречаться все реже, и в перспективе будет затрагивать только относительно небольшую часть работающих [Mandl, 2017; Haines et al., 2018]. При этом не соответствующая указанным выше критериям нестандартная трудовая деятельность нередко оценивается российским экспертным сообществом как менее благополучная, чем стандартная, поскольку «нестандартность» занятости обычно связана в России с несоблюдением трудового законодательства [Тихонова, 2014; Тощенко, 2020; Кученкова, 2021; Каравай, 2022]. Широкое обсуждение получили также те признаки нестандартности занятости, которые связаны с ее precariousностью. Наши исследования также показывают, и это особенно актуально в текущих условиях дефицита предложения рабочей силы, что стоит включать в этот ряд и уровень трудовых нагрузок, поскольку переработки далеко не всегда являются добровольными, пропорционально оплачиваемыми, однако характерны для многих работающих россиян [Каравай, 2022]. При этом стоит помнить, что для наемных работников, с одной стороны, и самозанятых или предпринимателей – с другой (при всех различиях последних между собой), характерны риски и проблемы, возникающие в процессе трудовой деятельности, а переработки у них имеют разный характер – как правило, вынужденный у первых и добровольный у вторых.

С учетом вышесказанного в ходе нашего анализа для определения вида занятости мы использовали критерии, связанные с наемным/ненаемным характером труда, формой найма, наличием письменно зафиксированного оформления на работу, продолжительностью (сроком) трудового контракта и длительностью рабочего дня. Нестандартность занятости может включать и другие критерии, в частности, гибкость использования рабочего времени или, как в случае платформенной занятости, постановку рабочих задач и контроль за их выполнением алгоритмами, а не руководителем. Однако в российских условиях до недавнего времени они были сравнительно мало распространены. Как следствие, индикаторы этих характеристик сложно найти в массовых опросах. Так, базы опросов РМЭЗ не содержат вопросов об особенностях рабочего процесса (кроме длительности рабочего дня), и в качестве характеристик занятости были доступны лишь следующие используемые нами переменные:

1. Занятость на предприятии или в организации по найму/самозанятость.
2. Официальное письменно зафиксированное оформление занятости: в трудовой книжке или договоре.
3. Владение предприятием или его частью.
4. Постоянный или временный характер занятости.
5. Длительность рабочего дня: неполный (менее 7 часов в день), стандартный (7–8 часов³); сверхнормативный (свыше 8 часов)⁴.

³ Согласно ТК РФ, инвалиды I и II групп должны работать не более 35 часов в неделю. Стандартная продолжительность рабочего дня у педагогов, врачей и т.д. составляет менее 40 часов.

⁴ При расчете длительности рабочего дня нами учитывалось количество часов, потраченных на основную работу, включая работу дома, а в случае отсутствия основной – количество времени, затраченного на разовые приработки.

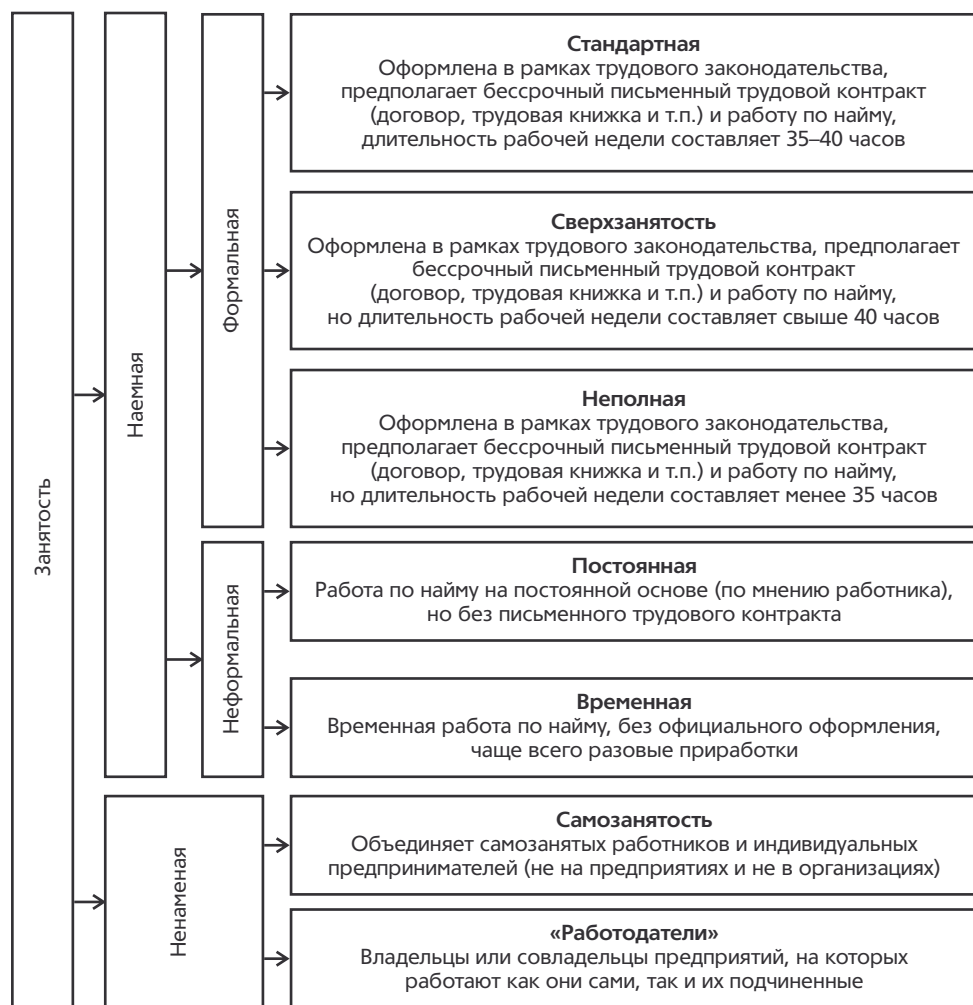


Рис. 1. Виды занятости россиян, основанные на степени концентрации их отличий от «стандартной занятости»

Проведенная ранее [Каравай, 2022] кластеризация работающих россиян на основании этих пяти признаков занятости позволила выделить семь групп работников, характеризующихся разными видами занятости (рис. 1).

Первый кластер объединил работающих на условиях стандартной занятости, второй и третий – работающих с официальной сверхзанятостью и официальной неполной занятостью соответственно. Для остальных работников длительность рабочего дня не являлась дифференцирующим признаком. В четвертый кластер вошли работники с неофициальной постоянной занятостью, в пятый – лица с неофициальной временной занятостью, в шестой – самозанятые и индивидуальные предприниматели, в седьмой – работники, которые заняты на предприятиях, владельцами или совладельцами которого они являются. Таким образом, мы получили виды занятости, различающиеся по совокупности признаков их «нестандартности». В ходе анализа было также установлено, что для наемных работников нестандартный характер занятости зачастую означает отсутствие письменного трудового контракта и систематическое превышение нормативов длительности рабочей недели.

Распространенность различных видов занятости и степень их благополучности. По данным РМЭЗ, доля работников со стандартной занятостью составляла с 2003 по 2020 г. менее половины работающих россиян (рис. 2). Несмотря на значительные перемены в экономике и обществе, произошедшие в последние годы, существенных изменений в распространенности тех или иных видов занятости к концу 2022 г. не произошло, хотя доля работников со стандартной занятостью за 2022 г. немного увеличилась (с 39,5% в 2021 г. до 43,9% в 2022 г.) за счет сокращения официальной неполной и неофициальной временной занятости. Более того, с 2013 г., вопреки теоретическим прогнозам, распространенность стандартной занятости растет, что может являться следствием трудодефицитности российского рынка труда.

На втором месте по распространенности находится сверхзанятость. В среднем работающие россияне, по их оценкам, проводили на рабочем месте в 2022 г. 8,06 часа в день, из них 75% – не более 9 часов. Свыше этого предела работали не только сверхзанятые, но и некоторые работники с неформальным или ненаемным характером занятости, однако в этих группах такая практика была распространена заметно реже. В целом около трети российских работников (34,7%) работали в 2022 г. свыше 8 часов в день, то есть переработки являлись для них нормой.

Если рассматривать доходы работников с различными видами занятости как еще один важный (наряду с трудовыми нагрузками и степенью социальных гарантий, вытекающих

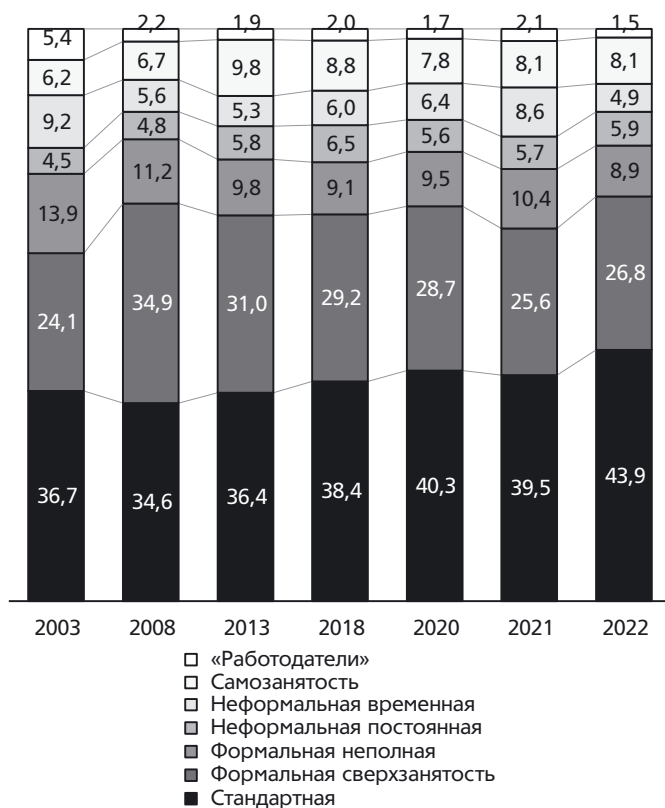


Рис. 2. Динамика распространенности различных видов занятости, РМЭЗ, 2003–2022 гг., в %

Примечание. В нарушение логики пятилетних интервалов между представленными временными точками, учитывая сложность происходивших в это время событий, включены также показатели за 2020, 2021 и 2022 гг.

Таблица 1

Уровень оплаты труда работников с различными видами занятости, РМЭЗ, 2022 г.

Характер занятости	Виды занятости	Медианные показатели		
		среднемесячная заработная плата, руб.	средняя почасовая оплата труда, руб.	средняя почасовая оплата труда относительно поселенческой медианы, %
Формальная	Стандартная	30000,00	187,50	105,0
	Сверхзанятость	32300,00	157,61	89,0
	Неполная	21100,00	227,27	134,0
Неформальная	Постоянная	25000,00	147,33	80,0
	Непостоянная	15000,00	250,01	150,0
Ненаемная	Самозанятость	30000,00	152,27	89,0
	«Работодатели»	45500,00	213,12	141,0
Работающие в целом		30000,00	178,12	100,0

Примечания. Фоном выделены показатели, превышающие показатели по россиянам в целом. Разницу между различными типами населенных пунктов отчасти удалось нивелировать за счет использования в сравнении показателя уровня средних почасовых заработных плат по отношению к медианному в поселениях того типа, где проживали респонденты.

из типа трудового контракта) признак благополучия занятости, то в качестве базы для сравнения целесообразнее взять уровень заработка работников со стандартной занятостью (табл. 1). При этом сразу бросается в глаза высокий уровень заработков владельцев тех предприятий, где они заняты. Понятно, что их особое положение позволяет перераспределять в свою пользу доходы компании. Ситуация в других группах занятого населения выглядит по-разному.

В абсолютном выражении медианная заработная плата работников с формальной сверхзанятостью в среднем выше по сравнению с большей частью работающих россиян. Однако выигрыш от их переработок иллюзорен. Так, в 2022 г. он составлял менее 8%, при том, что разница в продолжительности их рабочего дня со средним ее показателем по работающим достигала 29,2%. В группах с другими видами занятости, где доля работающих более 40 часов в неделю, также была относительно выше, чем в среднем по работающим, медианные показатели среднемесячной заработной платы также были в среднем ниже среднерыночных (за исключением группы «работодателей»).

Еще более явно неблагополучное положение работников со сверхнормативной занятостью показывает уровень их средних почасовых заработков – во всех группах, где есть такие работники, за исключением «работодателей», час труда в среднем стоит ниже, чем у работающих в целом. Даже при наличии официальной занятости час труда работников со сверхзанятостью стоит в среднем меньше на 15,9% в абсолютном выражении. Да и в целом на локальных рынках труда их почасовые заработки ниже медианных показателей, характерных для их типов поселений.

Отчасти такое уязвимое положение работников со сверхзанятостью объяснимо с точки зрения их профессионального состава – представители разных профессиональных групп имеют различный уровень оплаты труда, а в этой группе повышенная доля работников сферы торговли или бытовых услуг и операторов машин и механизмов (чаще всего это водители различных видов транспорта). При этом доля профессионалов

Таблица 2

Профессиональная структура групп работников с разными видами занятости, РМЭЗ, 2022 г., в %

Профессиональные позиции	Формальная			Неформальная		Ненаемная		Работающие в целом
	стандартная	сверхзанятость	неполная	постоянная	непостоянная	самозанятость	«работодатели»	
Руководители	9,6	9,7	4,7	2,3	0,0	4,4	39,7	8,3
Профессионалы	28,0	14,4	32,8	1,9	8,3	8,6	30,9	20,8
Полупрофессионалы	19,9	17,2	17,1	6,4	10,1	13,8	2,9	16,9
Служащие	5,0	4,7	5,7	3,4	0,0	3,9	1,5	4,5
Рядовые работники торговли и б/о	10,9	21,2	10,7	35,0	30,3	32,6	19,1	18,0
Квалифицированные рабочие ручного труда	11,3	11,7	7,9	20,4	22,9	18,5	5,9	12,7
Операторы машин и механизмов	9,9	15,1	5,2	14,0	9,6	12,4	0,0	11,1
Разнорабочие	5,4	6,0	15,9	16,6	18,8	5,8	0,0	7,7

Примечание. Жирным шрифтом выделены значения, меньше средних по работающим в целом на 3 и более п.п., фоном – превышающие на 3 и более п.п.

в данной группе в 2 раза ниже, чем среди работников со стандартной официальной занятостью (табл. 2).

Взаимосвязь квалификации и вида занятости становится еще более наглядной, если посмотреть на их соотношение с другой стороны (табл. 3). Нормой для руководителей, профессионалов, полупрофессионалов и служащих является стандартная занятость, недоступная для большинства работников физического и низкоквалифицированного нефизического характера труда. Характерной особенностью рядовых работников торговли и бытового обслуживания, а также рабочих, является многообразие характерных для них видов занятости. Такая ситуация с видами занятости по профессиональным группам свидетельствует не только о том, что трудовое законодательство действует в России весьма избирательно в зависимости от сегмента рынка труда, на котором находятся работники, но и о том, что в каждой профессиональной группе есть варианты выбора того или иного вида занятости, хотя вероятность доступа к конкретным видам занятости существенно различается.

Возвращаясь к вопросу о том, какие виды занятости можно считать наиболее благополучными по характерным для них доходам, подчеркнем, однако, что при всех весьма значимых различиях в профессиональной структуре групп с разными видами занятости неблагополучие по этому признаку характерно для сверхзанятых, для тех, кто имеет постоянную неформальную занятость, и для самозанятых в каждой из профессиональных групп (табл. 4). Интересно и то, что в двух наиболее гетерогенных как по качеству рабочих мест, так и человеческого капитала [Тихонова, Каравай, 2017; Человеческий капитал..., 2023] группах (полупрофессионалов и служащих) чаще встречается повышенный уровень среднечасовой заработной платы при нестандартной занятости. Причины такой ситуации заслуживают в будущем отдельного анализа.

Самые низкооплачиваемые рабочие места, независимо от их профессиональной позиции, занимают работники с неформальной постоянной занятостью: в конце

Таблица 3

**Распространенность различных видов занятости
в разных профессиональных группах, РМЭЗ, 2022 г., %**

Виды занятости		Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Служащие	Рядовые работники торговли и б/о	Квалифицированные рабочие ручного труда	Операторы машин и механизмов	Разнорабочие
Формальная	Стандартная	50,7	59,3	51,6	48,8	26,8	39,0	38,9	30,5
	Сверхзанятость	31,1	18,6	27,3	28,1	31,8	24,7	36,3	20,7
	Неполная	5,1	14,1	9,1	11,3	5,3	5,6	4,2	18,4
Неформальная	Постоянная	1,6	0,5	2,2	4,4	11,6	9,5	7,4	12,6
	Непостоянная	0,0	2,0	2,9	0,0	8,2	8,8	4,2	11,8
Ненаемная	Самозанятость	4,3	3,3	6,6	6,9	14,7	11,7	9,0	6,0
	«Работодатели»	7,2	2,2	0,3	0,5	1,6	0,7	0,0	0,0

Примечание. Жирным шрифтом выделены значения, меньше средних по работающим в целом на 3 и более п.п., фоном – превышающие на 3 и более п.п.

2022 г. половина работников с неформальной постоянной занятостью получала не более 147,33 руб./час (при 178,13 руб./час среди работающих в целом), что составляло менее 80% от медианного уровня зарплат в их типах поселений. Что же касается непостоянной неофициальной занятости, то ее уязвимость в первую очередь связана с ее разовым или временным характером, поскольку за час своего труда эти работники во всех профессиональных группах зарабатывали в среднем больше, чем работающие в целом в их типах поселений. В абсолютном же выражении среднемесячные заработки этой категории работников (напомним, что у них нет основной работы, только разовые приработки) в 2022 г. составляли лишь половину от медианы заработной платы работающих россиян.

Таким образом, своего рода полюсами в классификации благополучности видов занятости по уровню обеспечиваемых ею доходов даже при учете профессиональных статусов работников составляют, с одной стороны (если не рассматривать владельцев или совладельцев предприятий и организаций, на которых они работают), представители стандартной занятости, а с другой – представители постоянной неофициальной занятости. При этом представители неполной официальной занятости тяготеют скорее к благополучному полюсу, а сверхзанятые (даже при официальном характере их занятости), самозанятые или живущие только на разовые приработки представители постоянной неформальной занятости – скорее к неблагоприятному, хотя соотношение различных минусов занятости у них различно. Учитывая сам характер этих рисков (от нарушения баланса жизни и труда до не гарантированности заработков или стажа для пенсии), примерно так же эти виды занятости распределяются и по степени их объективной благополучности в целом.

Рассмотрим далее, как эта ситуация отражается на субъективной удовлетворенности различными аспектами своей трудовой деятельности у представителей разных видов занятости. Для этого нами был использован Индекс удовлетворенности, представляющий

Таблица 4

Соотношение медианных почасовых заработных плат при нестандартных видах занятости с показателем, характерным для стандартной занятости, в различных профессиональных группах, РМЭЗ, 2022 г., в %

Профессиональные позиции	Формальная		Неформальная		Ненаемная		Работающие в целом
	сверхзанятость	неполная	постоянная	непостоянная	самозанятость	«работодатели»	
Руководители	-15,0	64,8	-4,2	–	-18,5	19,1	-4,9
Профессионалы	-16,0	28,5	-16,4	80,0	-23,1	1,5	0,0
Полупрофессионалы	-5,3	14,7	-10,9	61,0	7,6	186,5	2,4
Служащие	4,2	53,9	13,6	–	14,3	-25,9	11,1
Рядовые работники торговли и б/о	-21,1	34,9	-17,4	95,5	-25,4	16,5	-8,6
Квалифицированные рабочие ручного труда	-2,8	53,0	-18,2	71,1	-11,1	-31,0	0,0
Операторы машин и механизмов	-16,0	32,5	-3,1	27,2	-20,2	–	-4,6
Разнорабочие	2,6	-5,5	-14,3	46,7	4,2	–	1,9

Примечания. В таблице указано, на сколько в процентном выражении медиана средних почасовых заработков в каждой ячейке отличается от соответствующего показателя для стандартной занятости (не представленной поэтому в таблице) в данной профессиональной группе. Сравнение идет по строке. Значения, превосходящие статистическую погрешность, выделены: жирным шрифтом (положительные значения), фоном (отрицательные значения).

собой разницу между долей положительных и отрицательных ответов, нормированную на долю ответивших в каждой из рассматриваемых групп⁵ (табл. 5).

Как видно из табл. 5, за исключением «работодателей», являющихся сравнительно небольшой и очень специфичной группой занятых, по всем рассматриваемым аспектам трудовой деятельности наиболее часто положительные оценки давали работники со стандартной занятостью. Более того – только у них и «работодателей» Интегральный Индекс удовлетворенности превышал средние показатели для имеющих постоянную занятость работников, т.е. объективное благополучие этих видов занятости отражалось и в самооценках своей работы представителями данных видов занятости. Отражалось в них и максимальное объективное неблагополучие имеющих постоянную неофициальную занятость, у которых показатели Индекса удовлетворенности своей работой и всех его составляющих были минимальны.

⁵ Индексы субъективной оценки различных аспектов занятости рассчитывались по стандартной для такого рода задач методике: $I = (Rn1 + 0,5 \cdot Rn2 - Ro1 - 0,5 \cdot Ro2) / (Rn1 + Rn2 + Ro1 + Ro2)$, где I – индекс, $Rn1$ и $Rn2$ – доля положительных ответов («полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен» соответственно), $Ro1$ и $Ro2$ – доля отрицательных ответов («полностью не удовлетворен» и «скорее не удовлетворен» соответственно). Значения индексов выше нуля свидетельствуют о том, что доля положительных ответов больше, а значит, выше удовлетворенность, и наоборот – отрицательные значения индексов говорят о неудовлетворенности работников тем или иным аспектом занятости. Интегральный Индекс удовлетворенности работой представляет собой сумму 4 рассчитанных индексов удовлетворенности различными аспектами занятости.

Таблица 5

Индексы удовлетворенности различными аспектами занятости и Интегральный Индекс удовлетворенности ею в группах с разными видами занятости, РМЭЗ, 2022 г.

Индексы удовлетворенности	Формальная			Неформальная	Ненаемная		Работающие в целом
	стандартная	сверхзанятость	неполная	постоянная	самозанятость	«работодатели»	
Работой в целом	0,57	0,55	0,53	0,50	0,58	0,74	0,56
Условиями труда	0,57	0,51	0,57	0,48	0,54	0,74	0,54
Оплатой Вашего труда	0,15	0,09	0,01	–0,01	0,09	0,49	0,12
Возможностями для профессионального роста	0,40	0,32	0,29	0,11	0,31	0,64	0,35
Интегральный (сумма 4 показателей)	1,68	1,46	1,4	1,08	1,52	2,61	1,57

Примечания. Непостоянная неформальная занятость в таблице не приведена ввиду отсутствия рабочего места с определенными характеристиками. Фоном выделены повышенные в сравнении с показателями по работающим в целом значениями.

Таблица 6

Средние показатели Интегрального Индекса удовлетворенности различными аспектами своей занятости в разных профессиональных группах, РМЭЗ, 2022 г.

Профессиональные позиции		Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Служащие	Рядовые работники торговли и б/о	Квалифицированные рабочие ручного труда	Операторы машин и механизмов	Разнорабочие	По строке в целом
Формальная	стандартная	2,11	1,96	1,70	1,51	1,42	1,15	1,69	1,04	1,68
	сверхзанятость	1,81	1,80	1,49	1,55	1,21	1,41	1,50	0,80	1,46
	неполная	2,23	1,66	1,34	1,80	1,34	1,50	1,58	0,38	1,40
Неформальная постоянная		2,77	2,38	1,78	1,62	1,21	0,57	0,96	0,67	1,08
Ненаемная	самозанятость	2,02	2,93	2,07	1,04	1,39	1,16	0,94	0,80	1,52
	«работодатели»	2,83	2,70	3,00	–	2,03	1,83	–	–	2,61
По столбцу в целом		2,13	1,95	1,69	1,41	1,33	1,24	1,44	0,75	1,57

Примечание. Фоном в таблице выделены три максимальных значения в строке, жирным шрифтом – три минимальных.

В то же время на эти оценки сильно влияют два обстоятельства. Это, во-первых, разный профессиональный состав представителей рассматриваемых видов занятости, поскольку в разных профессиональных группах удовлетворенность своей работой существенно различается (табл. 6), а, во-вторых, то, что труд не по найму уже самим фактом «работы на себя» сглаживает минусы многих видов деятельности.

Рабочие разной квалификации, для которых, как отмечалось ранее, высоки риски неформальной занятости, но которые смогли занять позиции, предполагающие соблюдение основных требований ТК РФ, сравнительно чаще удовлетворены своей работой. В то же время профессионалам и полупрофессионалам неформальная занятость, напротив, приносит удовлетворение чаще, чем официальная.

Такая связь удовлетворенности формальными и неформальными видами занятости у работников с разной квалификацией и характером труда, скорее всего, связана с добровольностью или вынужденностью выбора такого типа занятости. По крайней мере, в массиве РМЭЗ 2022 г. в объединенной группе руководителей и профессионалов с неформальной занятостью почти все (90,9%) утверждали, что решение об отказе от официального оформления было принято либо ими самими, либо совместно с работодателем (при 60,6% среди всех работников с неформальной занятостью). Учитывая, что почасовая оплата их труда в среднем примерно на 40% выше, чем в группе со стандартной занятостью, их готовность к таким договоренностям понятна.

Что касается работников со сверхзанятостью, причина их большей неудовлетворенности различными аспектами своей работы (по сравнению со средними показателями для работающих россиян), скорее всего, связана для руководителей, высоко- и среднеквалифицированных специалистов со слабостью их переговорных позиций в отношениях с работодателями, проявляющейся не только в отсутствии у них выбора в отношении переработок, но и в сравнительно меньшей стоимости часа их труда по сравнению с работниками на тех же профессиональных позициях, имеющими стандартную занятость. Не случайно и руководители, и профессионалы с формальной сверхзанятостью заметно реже удовлетворены оплатой своего труда. Этот вывод подтверждается и тем, что 67,2% сверхзанятых профессионалов переживали в конце 2022 г., что могут потерять работу, тогда как среди имеющих стандартную занятость таких было 54,5%. Таким образом, под давлением высоких, по крайней мере, по их субъективным оценкам, рисков потери текущей занятости даже высококвалифицированным работникам приходится соглашаться и на переработки, и на сравнительно низкую для их профессиональных групп оплату. Это еще раз подтверждает, что данный вид занятости нельзя относить к разряду благополучных.

Выводы. На российском рынке труда сложилась довольно устойчивая структура распространенности различных видов занятости, в рамках которой стандартная занятость в ее классическом определении хотя и является наиболее массовой, но не доминирует, охватывая менее половины всех работающих. Если говорить о благополучности различных форм и видов занятости, то сложившаяся сейчас в России ситуация выглядит парадоксальной по ряду причин.

Формальная занятость далеко не всегда и не для всех категорий работников объективно является благополучной, в том числе по уровню зарплат. Более того, она и субъективно не всегда воспринимается ими как таковая. Это связано прежде всего с вынужденным выбором такого ее вида, как сверхзанятость, не окупающим себя с точки зрения монетарных отдач за дополнительные часы работы и создающим значительные перегрузки. В большинстве профессиональных групп имеющие сверхзанятость осознают неблагополучность своей занятости. Они реже остальных высказывают удовлетворенность своей работой и заработной платой, чем представители стандартной занятости из тех же профессиональных групп. Исключениями являются лишь квалифицированные рабочие ручного труда, которые в среднем получают за час труда лишь немногим меньше, чем такие же рабочие со стандартной занятостью, так как их переработки

обычно оплачиваются, а также служащие, у которых час труда при сверхзанятости оплачивается даже выше, чем при стандартной занятости.

Формальная неполная занятость также не для всех категорий работников объективно благополучна. Это связано с тем, что, несмотря на ее официальное оформление, она обеспечивает относительно низкий уровень зарплат даже при более высокой в среднем почасовой оплате труда, нежели у работников со стандартной занятостью на схожих профессиональных позициях. Однако бóльшие размеры почасовой оплаты труда имеющих неполную занятость не во всех профессиональных группах повышают удовлетворенность представителей этого вида занятости своей работой – видимо, для многих из них сокращенная продолжительность их рабочей недели имеет вынужденный характер и поэтому воспринимается негативно. Исключение составляют руководители, служащие и квалифицированные рабочие – их удовлетворенность работой при неполной рабочей неделе в среднем выше, чем у работников со стандартной занятостью на схожих профессиональных позициях. В то же время у профессионалов или полупрофессионалов, почасовая оплата труда которых при неполной занятости также выше, чем при стандартной, удовлетворенность своей работой в случае неполной занятости относительно ниже.

С другой стороны, неформальная занятость далеко не всегда и не для всех профессиональных групп может рассматриваться как неблагополучная. Так, для наиболее квалифицированной части рабочей силы (руководителей и профессионалов) постоянная неформальная занятость обычно является сознательным выбором и удовлетворяет их целям, обеспечивая в том числе весьма ощутимый выигрыш в зарплате. Однако в большинстве случаев неформальная занятость, особенно постоянная, является не просто вынужденной, но и выступает наиболее неблагополучным ее видом. Это проявляется в уровне оплаты труда имеющих этот вид занятости, отсутствии у них гарантий соблюдения трудовых прав, специфике их социально-экономических прав на будущее (в отношении пенсионного обеспечения, права на оплату декретного отпуска и т.д.), что отражается и в степени их удовлетворенности различными аспектами своей занятости.

В целом, если не рассматривать владельцев или совладельцев предприятий и организаций, на которых они работают, то объективно наиболее благополучным видом занятости является сейчас в России стандартная занятость, а наиболее неблагополучным – постоянная неофициальная занятость. При этом представители неполной официальной занятости тяготеют скорее к благополучному ее полюсу, а сверхзанятые (даже при официальном характере их занятости), самозанятые или живущие на разовые приработки представители постоянной неформальной занятости – к неблагополучному.

Таким образом, наше исследование показало, что существующие в научном дискурсе представления о том, какие виды занятости являются наиболее благополучными, несколько расходятся с российскими реалиями. Показало оно и то, что представления о благополучных и неблагополучных видах занятости и их критериях сильно дифференцированы в разных профессиональных группах работающих россиян.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 122–143.
- Зудина А.А. Субъективная отдача от некогнитивных навыков на российском рынке труда: на примере удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 1(179). С. 3–25. DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493.
- Каравай А.В. Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика // Социально-трудовые исследования. 2022. № 3(48). С. 81–3. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93.
- Кученкова А.В. Вид занятости как детерминанта субъективного благополучия: проблемы сопоставимости результатов исследований // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9. № 2. С. 66–81. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8105.

- Монусова Г.А. Тип трудового контракта и субъективное благополучие // Социологический журнал. 2019. № 3. С. 46–66.
- Тихонова Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность. М.: Новый хронограф: ИС РАН, 2014.
- Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Ресурсы россиян в условиях кризиса: динамика и роль в адаптации к новым условиям // Социологические исследования. 2016. № 10. С. 43–53.
- Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // Мир России. Социология. Этнология. 2017. Т. 26. № 3. С. 6–35. DOI: 10.17323/1811-038X-2017-26-3-6-35.
- Тоценко Ж.Т. Прекарная занятость – феномен современной экономики // Социологические исследования. 2020. № 8. С. 3–13.
- Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы / Ред. Н.Е. Тихонова, Ю.В. Латов. М.: ФНИСЦ РАН, 2023.
- Brown A., Charlwood A., Spencer D.A. Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality // Work, employment and society. 2012. Vol. 26. No. 6. P. 1007–1018.
- Budd J.W., Spencer D.A. Worker well-being and the importance of work: Bridging the gap // European Journal of Industrial Relations. 2015. Vol. 21. No. 2. P. 181–196.
- Clark A.E. What makes a good job? Job quality and job satisfaction // IZA World of Labor. 2015.
- Graham C., Laffan K., Pinto S. Well-being in metrics and policy // Science. 2018. Vol. 362. No. 6412. P. 287–288.
- Green F. Well-being, job satisfaction and labour mobility // Labour Economics. 2010. Vol. 17. No. 6. P. 897–903.
- Green F., Felstead A. et al. Job-related well-being through the Great Recession // Journal of Happiness Studies. 2016. Vol. 17. P. 389–411.
- Haines III V.Y., Doray-Demers P., Martin V. Good, bad, and not so sad part-time employment // Journal of Vocational Behavior. 2018. Vol. 104. P. 128–140.
- Kalleberg A.L. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work // Annual review of sociology. 2000. Vol. 26. No. 1. P. 341–365.
- Knox A., Warhurst C. et al. More than a feeling: Using hotel room attendants to improve understanding of job quality // The International Journal of Human Resource Management. 2015. Vol. 26. No. 12. P. 1547–1567.
- Mandl I. Examining emerging new employment forms and potential positive and negative effects on working and employment conditions // Administration. 2017. Vol. 65. No. 4. P. 11–20.
- Nikolova M., Cnossen F. What makes work meaningful and why economists should care about it // Labour economics. 2020. Vol. 65. P. 101847.
- Peckham T., Fujishiro K. et al. Evaluating employment quality as a determinant of health in a changing labor market // RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. 2019. No. 5(4). P. 258–281.

Статья поступила: 10.04.24. Финальная версия: 11.06.24. Принята к публикации: 18.06.24.

WELL-BEING EMPLOYMENT IN MODERN RUSSIA: WHAT IS THAT?

KARAVAY A.V.

*Institute of Sociology of FCTAS RAS, Russia**Anastasia V. KARAVAY, Cand. Sci. (Sociol.), Senior Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia (karavayav@yandex.ru).*

Abstract. The aim of the study was to get an answer to the question of how different types of employment are related to Russians' job satisfaction. Based on the data of the Higher School of Economics for 2022, it is shown that such a relationship can be traced quite clearly but has its own specifics in different professional groups. At the same time, the standard full-time official employment, which is objectively the most prosperous type of employment and is most widespread among Russians, providing the greatest guarantees of respect for labor rights, including a certain length of the working week, subjectively is not such for representatives of most professional groups. Subjectively, it is primarily various types of employment with a non-wage nature of work. Of all types of hired employment, the highest job satisfaction ratings are found among the most qualified part of Russian workers (managers, professionals and semi-professionals) who have permanent informal employment, and among persons of physical or routine non-physical work – those who have incomplete or standard official employment. Overemployment, even with its official nature, is usually forced, accompanied by reduced hourly wage rates for the corresponding professional group and reduces job satisfaction. As for informal employment, primarily permanent, if for managers and professionals it is a voluntary choice accompanied by high job satisfaction, for workers and ordinary workers in sales and consumer services it has a forced character and entails dissatisfaction with their work.

Keywords: types of employment, job satisfaction, non-standard employment, over-employment, informal employment, under-employment, self-employment, subjective well-being.

REFERENCES

- Brown A., Charlwood A., Spencer D.A. (2012) Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. *Work, employment and society*. Vol. 26. No. 6: 1007–1018.
- Budd J.W., Spencer D.A. (2015) Worker well-being and the importance of work: Bridging the gap. *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 21. No. 2: 181–196.
- Clark A.E. (2015) What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*.
- Gimpelson V., Kapelyushnikov R. (2006) Non-standard employment and the Russian labor market. *Voprosy ekonomiki* [Questions of Economy]. No. 1: 122–143. (In Russ.)
- Graham C., Laffan K., Pinto S. (2018) Well-being in metrics and policy. *Science*. Vol. 362. No. 6412: 287–288.
- Green F. (2010) Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*. Vol. 17. No. 6: 897–903.
- Green F., Felstead A. et al. (2016) Job-related well-being through the Great Recession. *Journal of Happiness Studies*. No. 17: 389–411.
- Haines III V.Y., Doray-Demers P., Martin V. (2018) Good, bad, and not so sad part-time employment. *Journal of Vocational Behavior*. No. 104: 128–140.
- Kalleberg A.L. (2000) Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*. Vol. 26. No. 1: 341–365.
- Karavay A.V. (2022) Non-standard employment in modern Russia: Types, scales, dynamics. *Social'no-trudovye issledovaniya* [Social and labor research]. No. 48(3): 81–93. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93. (In Russ.)
- Knox A., Warhurst C. et al. (2015) More than a feeling: Using hotel room attendants to improve understanding of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 26. No. 12: 1547–1567.
- Kuchenkova A.V. (2021). Type of Employment as a Determinant of Subjective Well-Being: Problems of Comparability of Research Results. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika* [The journal Sociological Science and Social Practice]. Vol. 9. No. 2: 66–81. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8105. (In Russ.)
- Mandl I. (2017) Examining emerging new employment forms and potential positive and negative effects on working and employment conditions. *Administration*. Vol. 65. No. 4: 11–20.

- Monusova G.A. (2019) Type of Employment Contract and Subjective Well-Being. *Sociologicheskij zhurnal* [Sociological Journal]. Vol. 25. No. 3: 46–66. (In Russ.)
- Nikolova M., Cnossen F. (2020) What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour economics*. No. 65: 101847.
- Peckham T., Fujishiro K. et al. (2019) Evaluating employment quality as a determinant of health in a changing labor market. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. No. 5(4): 258–281.
- Tikhonova N.E. (2014) *The social structure in Russia: theories and reality*. Moscow: Novyy Khronograf. (In Russ.)
- Tikhonova N.E., Latov Yu.V. (eds) (2023) *Human capital of Russian professionals: state, dynamics, factors*. Moscow: FNIIS RAN. (In Russ.)
- Tikhonova N.E., Karavay A.V. (2016) Resources of Russians in times of crisis: dynamics and role in adaptation to new conditions. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No 10: 43–53 (In Russ.)
- Tikhonova N.E., Karavay A.V. (2017) The Human Capital of Russian Workers: The Overall State and Its Specifics. *Mir Rossii. Sociologiya. Etnologiya* [Universe of Russia. Sociology. Ethnology]. Vol. 26. No. 3: 6–35. DOI: 10.17323/1811-038X-2017-26-3-6-35. (In Russ.)
- Toschenko Zh.T. (2020) Precarious employment is a phenomenon of the modern economy. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 8: 3–13. (In Russ.)
- Zudina A.A. (2024) Subjective Returns to Non-cognitive Skills in the Russian Labor Market: the Case of Job Satisfaction. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i socialnye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes]. No. 1: 3–25. DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493. (In Russ.)

Received: 10.04.24. Final version: 11.06.24. Accepted: 18.06.24.