

А.В. Кученкова,

доцент Российского государственного гуманитарного университета

a.kuchenkova@rggu.ru

ПРЕКАРНОСТЬ ОСНОВНОГО МЕСТА РАБОТЫ КАК ФАКТОР ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Распространение в последние десятилетия нестандартных форм занятости сопровождалось не только выгодами для работников (например, в виде гибких условий труда), но и негативными аспектами, связанными со снижением качества рабочих мест, такими как отсутствие социальных гарантий, регулярного и стабильного трудового дохода, и самое главное - гарантий занятости. По оценкам исследователей, вследствие роста распространенности несоблюдения базовых трудовых прав трудящихся, серых схем оплаты труда и теневой занятости «в той или иной степени вне правового поля находится почти половина работающих россиян» [4, с. 16].

Осуществление трудовой функции в условиях неустойчивой занятости (прекаризации) может приводить индивида к поиску дополнительной работы, вторичной занятости, позволяющей либо обеспечить материальный достаток в соответствии с необходимым уровнем, либо получить «подстраховку» в виде второго места работы на случай потери первого. Проверке наличия взаимосвязи между прекарностью основного места работы и наличием вторичной занятости у работника посвящено данное исследование.

Выделяют несколько *основных мотивов*, побуждающих человека ко вторичной занятости при наличии основного места работы (см. напр. [5, 8]). Во-первых, *дополнительный заработок*. Основное объяснение – ограничения объема работы на основном месте, когда фактическое количество часов работы ниже желаемого и нет возможности увеличить

количество рабочих часов на основном месте занятости, что не позволяет заработать достаточно. В ответ на невозможность увеличить количество рабочих часов по основному месту работы, индивид может выбрать вторичную занятость как инструмент достижения необходимого уровня доходов.

Второй ключевой мотив – *стремление иметь разнообразную работу*. Например, вторая работа может позволить попробовать открыть свой бизнес или самореализоваться в интересной сфере деятельности. В этом случае ведущую роль играют личные предпочтения, желание иметь разные работы. Индивид может распределить свое рабочее время между двумя работами, не потому что есть ограничения рынка (на желаемое количество часов работы), а потому что хочет использовать рабочие часы для занятости у разных работодателей или для разнообразия своей трудовой деятельности.

Другими побуждениями ко вторичной занятости могут быть [6]:

- желание узнать о новом, другом месте работы, приобрести новые навыки, испытать себя в альтернативном виде деятельности;

- дополнительный источник для накопления сбережений на непредвиденные нужды и расходы (даже если в этом нет текущей острой необходимости);

- гибкий график работы (например, для женщины с ребенком – иметь две частичные занятости, которые по расписанию, графику позволяют сочетать работу с заботой о ребенке – вместо единственной полной занятости);

- обретение удовлетворенности работой, не получаемой от первой работы.

В качестве отдельного важного мотива вторичной занятости исследователи выделяют использование дополнительной работы как *страховки от безработицы*, если первая работа ограничена по

продолжительности (по срочному договору или без официального оформления), т.е. в ситуации отсутствия гарантий занятости. [7]. По сути, речь идет о неустойчивой занятости, прекарности основного места работы, которая приводит к необходимости поиска запасных вариантов в виде дополнительной занятости.

Однако, взаимосвязь вторичной занятости и качества основного рабочего места неоднозначна. Согласно экономической модели, разработанной Дж. Шварцем [8, с. 110], при высоком качестве основного места работы для индивида может повышаться ценность досуга, тогда уровень вторичной занятости должен сокращаться. Вместе с тем, плохие условия занятости по основному месту работы тоже могут увеличивать ценность свободного времени, т.к. возрастает потребность восстанавливать силы после работы. Однако при улучшении условий работы в этом случае уже не нужно будет много времени на восстановление и уровень вторичной занятости может вырасти.

Проведенный обзор исследований демонстрирует, что с точки зрения теории при низком качестве рабочего места, при прекарной занятости возможны различные исходы относительно вовлечения индивида во вторичную занятость. В этой связи возникает потребность на эмпирических данных проверить гипотезу: *способствует ли менее устойчивая занятость по основному месту работы вовлечению во вторичную занятость*, т.е. характеризуется ли основное место работы у полизанятых меньшей степенью стабильности, устойчивости, большей прекарностью.

Эмпирической базой исследования послужили данные 25-ой волны РМЭЗ НИУ ВШЭ (2016 г.) [3]. Для проверки сформулированной гипотезы сравнивались три группы работников: (1) те, которые помимо основной работы имеют вторую работу, (2) имеют подработки, (3) не имеющие никакой вторичной занятости.

Для измерения степени прекарности основного места работы в используемой базе данных были подобраны индикаторы неустойчивости занятости (см. табл. 2). Затем для каждого работника вычислялся индекс прекарности занятости как количество признаков неустойчивой, прекарной занятости (см. табл. 1). Методика расчётов апробирована и подробнее описана в [2].

По степени прекарности занятости по основному месту работы полизанятые «обгоняют» монозанятых (см. табл. 1). Доля работников, не сталкивающихся с какими-либо признаками прекарности, выше всего среди тех, у кого нет вторичной занятости (34,5%), и существенно ниже среди имеющих вторую работу (21,9%) или подработки (15,7%). Вместе с тем доля наиболее ущемленных работников, трудящихся в условиях трех и более признаков неустойчивости занятости ниже всего среди тех, у кого нет вторичной занятости (12,7%) и более чем в два раза выше среди имеющих вторую работу (23,9%) или подработки (29,3%).

Таблица 1

Степень прекарности моно- и полизанятых, % по столбцу

Степень прекарности (количество признаков прекарности)	нет вторичной занятости	есть вторая работа	есть подработка
нет	34,5	21,9	15,7
низкая (1 признак)	32,9	37,8	32,9
средняя (2 признака)	19,9	16,4	22,1
высокая (3+ признака)	12,7	23,9	29,3

Приведенные данные свидетельствует, что степень прекарности основного места работы и вторичная занятость взаимосвязаны. Однако, характер этой взаимосвязи может быть различен, решение о дополнительной работе или подработках может носить как вынужденный, так и добровольный характер. С одной стороны, неустойчивая, прекарная занятость может выступать фактором, который вынуждает индивида ко вторичной занятости, а с другой для того, чтобы заниматься второй

работой или подработками требуется временной ресурс, возникнуть который может при гибкой занятости по основному месту работы, в условиях недозанятости.

По распространенности отдельных признаков precariousности основного места работы работники, вовлеченные во вторичную занятость (в форме постоянной работы или подработок), находятся в менее благоприятном положении. Они чаще сталкиваются с отсутствием оплачиваемого отпуска (30,6-36,4% против 28,9% среди не имеющих вторичной занятости), с неофициальными выплатами (23,4-32,3% против 19,1%), с оплатой труда ниже прожиточного минимума (23,9-28,9% против 18%), необходимостью выполнять работу дома (19,9-22,6% против 7,5%), сокращением рабочего времени по основному месту работы без желания работника (10,4-15% против 8,9%), отсутствием официального оформления на работу (12-14,7% против 7%).

Таблица 2

Распространенность признаков прекарнизации на основном месте работы, % по столбцу

Признаки прекарнизации	нет вторичной занятости	есть вторая работа	есть подработка
Отсутствие оплачиваемого отпуска в теч. года	28,9	30,6	36,4
«Серая» зарплата (часть или вся выплачивается неофициально)	19,1	23,4	32,3
Низкая оплата труда (ниже прожит. минимума на момент проведения опроса)	18,0	23,9	28,9
Нестандартное место работы (приходилось работать дома)	7,5	19,9	22,6
Организация сокращала рабочее время без желания работника	7,7	10,4	15,7
Неполная занятость (в неделю менее 120 ч.)	8,9	17,9	15,0
Неофициальная работа (не оформлены официально)	7,0	12,0	14,7
Непостоянная занятость, смена за посл. год	12,1	12,2	12,6
Вредное производство	12,7	11,0	11,7
Работа не в организации	10,0	8,5	7,9
Организация имеет задолженности по выплатам перед работником	2,9	5,5	7,8
Организация отправляла в вынужденный,	2,7	1,6	3,9

Для понимания особенностей взаимосвязи между прекаризацией и вторичной занятостью представляется важным различать две основные группы мотивов, приводящие к наличию дополнительной работы или подработок: нужда, необходимость и личный интерес. Как было показано [2], работники дифференцированы по не только степени прекаризации, но и по тому, является ли работа в неустойчивых условиях добровольной или вынужденной. На основании двух признаков («0-1 / 2+ признаков неустойчивости занятости» и «наличие / отсутствие желания сменить место работы») работники могут быть разбиты на четыре группы: «устойчивые довольные», «устойчивые недовольные», «неустойчивые довольные», «неустойчивые недовольные». Эти группы по-разному представлены среди имеющих и не имеющих вторичную занятость (см. табл. 3).

Таблица 3

Классификация работников по характеру прекаризации, % по столбцу

Группы работников	нет вторичной занятости	есть вторая работа	есть подработка
«устойчивые довольные»	58,6	49,7	34,9
«устойчивые недовольные»	9,5	10,5	14,0
«неустойчивые довольные»	23,5	24,1	27,9
«неустойчивые недовольные»	8,3	15,7	23,3

Доля работников «неустойчивых, но довольных», т.е. тех, кто трудится на нестандартных условиях занятости, но которых такие условия вполне устраивают, примерно одинакова среди моно- и полизанятых (23,5-27,9%). Вместе с тем доля «неустойчивых недовольных» (тех, кого прекарные условия труда не устраивают, и, вероятно, носят вынужденный характер) существенно варьируется: 8,3% среди не имеющих вторичной занятости, 15,7% среди имеющих вторую работу и 23,3% среди имеющих

подработки. Тем самым, среди полизанятых не просто больше тех, кто трудится на прекарных условиях, но существенно (в 2-3 раза) выше доля тех, кто делает это вынужденно.

Для вовлечения во вторичную занятость у работника должны быть не только возможности (временной ресурс), но и мотивация восполнить то, чего не хватает по основному месту работы (материальный достаток, гарантии занятости, удовлетворенность от труда и др.). Одним из побуждающих мотивов в этом случае выступает прекарная занятость - «неопределенная, непредсказуемая (нестабильная) и рискованная для работника» [9, с. 2] «в отношении характера и длительности найма, условий труда, вознаграждения, перспектив карьерного продвижения и социальной защищенности» [1, с. 48].

Проведенный анализ свидетельствуют о том, что работники, имеющие вторичную занятость, чаще сталкиваются с прекарностью основного места работы, чем не имеющие дополнительной работы или подработок. Тем самым, вторичная занятость является одним из способов компенсации неустойчивости, отсутствий гарантированной, стабильной занятости.

Благодарности

Исследование выполнено при поддержке РФФ в рамках проекта №18-18-00024 «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества».

Список источников и литературы

1. Гасюкова Е.Н., Карачаровский В.В., Ястребов Г.А. Разный прекариат: об источниках и формах нестабильности социального статуса индивидов и групп // Общественные науки и современность. - 2016. - №3. - С. 48-63.

2. 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.

3. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE). URL: <http://www.hse.ru/rlms> (дата обращения: 01.09.2018).

4. Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Влияние экономического кризиса 2014-2016 годов на занятость россиян // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. - 2017. - №2. - С. 1-17.

5. Amuedo-Dorantes C., Kimmel J. Moonlighting over the business cycle // *Economic Inquiry*. – 2009. - №47(4). – P. 754-765.

6. Baah-Boateng W., Adjei P., Oduro A.D. Determinants of moonlighting in Ghana: an empirical investigation // *African Review of Economics and Finance*. – 2013. - Vol 4, No. 2. – P. 176-202.

7. Dickey H., Watson V., Zangelidis A. Is it all about money? An examination of the motives behind moonlighting // *Applied Economics*. - 2011. - №43(26). – P. 3767 – 3774.

8. Heineck G. The determinants of secondary jobholding in Germany and the UK // *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung – Journal for Labour Market Research*. – 2009. - Vol. 42, Iss. 2. - P. 107-120.

9. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // *American sociological review*. – 2009. - Vol. 74. – P. 1–22.