



Оригинальная статья

УДК 331.5

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_8_425_436

EDN FWVAFN

Феномен уверенности в занятости на рынке труда у работающего населения России

Александр Лазаревич Темницкий^{1,2}

¹Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, Москва, Россия

(taleksandr@list.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-5275-7457>)

²Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

Аннотация

В статье на основе вторичного анализа объединённого массива данных российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE) за 1994–2022 гг. раскрываются динамика и особенности соотношения уровней страха потерять работу и уверенности в занятости в случае увольнения у работающего населения России. По результатам анализа показывается конструктивная роль страха потери работы при наличии уверенности в занятости в случае увольнения и деструктивная при её отсутствии. На основе использования концепции ресурсного подхода последовательно раскрывается роль биологических, профессионально-образовательных, территориальных, производственных, экономических и поведенческих групп ресурсов работников в повышении уровня уверенности в занятости. Выявлено, что обладание указанными ресурсами в наибольшей степени присуще молодым мужчинам (до 35 лет) с хорошим здоровьем, проживающим в мегаполисах и областных центрах. Из числа производственных, экономических и поведенческих ресурсов наибольший вклад в рост уверенности в занятости вносят занятость на частных предприятиях и наличие второй работы. К ним присоединяются неофициальное трудоустройство и трудовая мобильность. Результаты регрессионного анализа влияния всех групп ресурсов на уровень уверенности в занятости показали, что вне зависимости от принадлежности к специалистам высшего уровня квалификации (профессионалам) или квалифицированным рабочим наибольший вклад вносит наличие второй работы. В целом, проведённый анализ позволяет утверждать, что повышение уверенности в занятости на рынке труда в случае увольнения в большей мере является следствием полученного на практике опыта дополнительной оплачиваемой работы, смены работы или профессии, а не эмоционально-психологического состояния личности, её образовательного уровня и профессионального статуса.

Ключевые слова: уверенность в занятости, страх потери работы, рынок труда, ресурсный подход, профессионалы, квалифицированные рабочие, вторичный анализ

Для цитирования: Темницкий А.Л. Феномен уверенности в занятости на рынке труда у работающего населения России // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 3. С. 425–436. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_8_425_436 EDN FWVAFN



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_8_425_436

The Phenomenon of Employment Confidence in the Job Market among the Working Population of Russia

Aleksandr L. Temnitskii^{1,2}

¹Moscow State Institute of International Relations (University), Moscow, Russia

(taleksandr@list.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-5275-7457>)

²Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Abstract

Based on a secondary analysis of the combined data set obtained through of the Russia Longitudinal Monitoring Survey (RLMS-HSE) of Russians between 1994 and 2022, the article reveals the dynamics and details pertaining to the ratio of fear levels from losing a job and employment confidence in the event of dismissal in the working population of Russia. According to the results of the analysis, the fear of job loss appears to be constructive when combined with employment confidence in the event of dismissal and destructive when this confidence is absent. Applying the concept of the resource-based view, the author of the article studies the role of biological, vocational, educational, territorial, industrial, economic and behavioral groups of workers' resources in increasing the level of confidence in employment. It was revealed that the possession of these resources is most inherent in young men (under 35 years of age) who have good health and live in megacities or regional centers. Among the production, economic and behavioral resources, employment in private enterprises and the availability of a second job make the greatest contribution to the growth of employment confidence. Other important resources include unreported employment and labor mobility. The results of a regression analysis of the impact of all resource groups on the level of employment confidence showed that, regardless of the high level of qualification among specialists (professionals) or skilled workers, the availability of a second job makes the greatest contribution. In general, the analysis suggests that an increase in employment confidence in the labor market in the event of dismissal is more a consequence of the experience of an additional paid work, a change of a job or a profession, than the emotional and psychological state of the individual, his or her education level and professional status.

Keywords: employment confidence, fear of job loss, job market, resource-based view, professionals, skilled workers, secondary analysis

For citation: Temnitskii A.L. The Phenomenon of Employment Confidence in the Job Market among the Working Population of Russia. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(3):425–436. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_8_425_436 (In Russ.)



Введение

Безработица в России к марту 2024 г. опустилась до рекордно низкой отметки за всю историю наблюдений – 2,7 %¹. Одновременно с этим резко возрос дефицит кадров, который по подсчётам Института экономики РАН в 2023 году составил почти 5 млн. человек². Вместе с тем происходящие процессы не меняют «российскую модель рынка труда», поскольку механизм реагирования на внешние шоки не изменился (снижение оплаты труда, сокращение рабочего времени) [1].

Негативным фактом сегодняшнего времени остаётся нестабильная, неустойчивая занятость, в которой страх потери работы продолжает оставаться одним из её субъективных факторов наряду с объективными: низкий уровень доходов, неофициальное трудоустройство, заёмный труд, временная работа, случайные заработки (список можно продолжить). В целом, такая занятость получила название прекарной, а класс образующих её людей был назван прекариатом [2, с. 23].

Проблема прекарной (неустойчивой) занятости в последнее время оказалась в центре внимания отечественных исследователей, занимающихся проблемами труда и занятости [3; 4]. Объединяет указанные работы то, что определяющим объектом исследований является *положение* наёмных работников, обусловленное условиями прекарной занятости. Решение проблемы прекарной занятости, как правило, связывается с повышением регулирующей роли государства, с проведением в жизнь основных принципов трудового кодекса РФ: обеспечение права каждого занятого на справедливые условия труда, включая его безопасность и право на отдых; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы и т.д.³. Намного меньшее внимание в исследованиях уделяется *отношению* (ценностным диспозициям, установкам, поведению) самих работников к прекарным формам и условиям занятости. Напомним, что первый принцип в положениях Трудового кодекса о занятости указывает на свободу занятости, включая право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

¹ Социально-экономическое положение России. Январь-март 2024 / Росстат. М.: 2024. С. 312. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-03-2024.pdf> (дата обращения: 28.04.2024).

² РАН: дефицит кадров в России в 2023 году составил 4,8 млн человек // Kommersant.ru: [сайт]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6425588> (дата обращения: 28.04.2024).

³ См.: Трудовой Кодекс РФ, статья 2 «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Вряд ли можно ожидать, что в сегодняшней ситуации низкой безработицы и дефицита кадров, квалифицированные работники будут использовать характерные для советского времени рычаги давления на администрацию, такие как угроза уволиться с предприятия или начнут массово увольняться в поисках лучших условий труда и его оплаты. Несомненно, что привычка к гарантированной занятости стала одним из важных стереотипов советского сознания и поведения работников, и именно она подверглась в постсоветское время наиболее сильному воздействию. Формирование чувства страха потери работы у большинства занятых – один из первых удавшихся результатов сознательной политики реформирования общества в сторону рынка. Результаты анализа социологических данных в динамике проводимых реформ, показывают, что гарантии занятости вошли и прочно закрепились в ядре мотивов труда рабочих [5].

Что означает сегодня – быть уверенным в своей занятости? Как менялся уровень уверенности в занятости на протяжении реформ? В какой мере уверенность работника в своей востребованности на рынке труда в случае увольнения зависит от индивидуально-личностных качеств, а в какой – от характеристик среды (региона проживания, отрасли занятости, типа предприятия и т.п.), а также от полученного опыта по смене работы и профессии, вторичной занятости? Как соотносится страх потери работы с уверенностью в занятости?

Ответы на эти вопросы будут даны на основе вторичного анализа массивов данных РМЭЗ⁴ за 1994–2022 годы. Объектом исследования являются наёмные работники, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу в организациях.

Предмет исследования: динамика и особенности соотношения страха потерять работу и уверенности в занятости, выявление роли индивидуальных характеристик, условий труда и практик трудового поведения в повышении уверенности в занятости у работающего населения России.

Цель исследования: выявить основные предикторы уверенности в занятости в случае увольнения у квалифицированных рабочих и профессионалов высшей квалификации, определить роль страха потери работы во взаимосвязи с уровнем уверенности в занятости в оценках со-

⁴ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE) проводится 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. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ // RLMS–HSE: [сайт]. URL: <https://www.hse.ru/rlms/>.

циального самочувствия, показателях трудового поведения и оплаты труда.

Гипотеза. Предполагается, что повышение уверенности в занятости на рынке труда в случае увольнения в большей мере является следствием мобильности на рынке труда (смены работы или профессии), полученного на практике опыта дополнительной оплачиваемой работы, а не наличия сильных биологических ресурсов (принадлежность к мужскому полу, молодой возраст, хорошее здоровье), высокого образовательного уровня и профессионального статуса работника.

Понятие и подходы к измерению и анализу уверенности в занятости

Уверенность – распространённый объект исследований в психологии, который в условиях роста неопределённости общества в экономической, политической и международных сферах является актуальным для политологов, экономистов и социологов. Психологи, как правило, делают акцент на исследование уверенности личности в себе, в свои силы, способности и возможности. В психологическом словаре уверенность в себе трактуется как «готовность субъекта решать достаточно сложные задачи, причём уровень притязаний не снижается из-за одних опасений неудачи. Если уровень способностей значительно ниже требуемого для намеченного действия, то имеет место самоуверенность» [6, с. 376]. Последнее уточнение является очень важным при анализе проявлений уверенности в занятости, особенно молодёжи, у которой самоуверенность может возвышаться над подлинной (обоснованной) уверенностью.

Обратной стороной уверенности является неуверенность, в возникновении которой существ-

венную роль играет социальный страх. В той или иной степени страхи присутствуют в психике любого человека. Психологами бихевиористами было показано, что проблема неуверенных людей заключается в том, что у них социальный страх становится доминирующим чувством, блокирующим их социальную активность. Однажды возникнув, социальный страх прочно ассоциируется с определёнными социальными ситуациями и затем подкрепляет сам себя, становится «выученным» страхом, а поведение, связанное с ним, поддерживается автоматически, воспроизводится, распространяясь на смежные социальные ситуации [7].

Обращение к проблеме выявления факторов роста уверенности в занятости невозможно без учёта роли страха потерять работу. В исследованиях экономистов, посвящённых проблеме страхов наёмных работников из-за угроз безработицы, понятие уверенности в занятости, как правило, не используется. Так, вопрос об уверенности найти работу в случае предполагаемого закрытия предприятия⁵ интерпретируется ими как один из двух индикаторов степени боязни безработицы⁶, и на этой основе строится интегральный индекс «страха» [8, с. 344].

Такой, закономерный для экономистов, подход уводит, на наш взгляд, рассматриваемый феномен уверенности в занятости в плоскость проблемы безработицы. При социологическом подходе, которого мы будем придерживаться, важно выделять типологические сочетания страха потери работы и уверенности в занятости.

На основе связей между показателями страха потери работы и уверенности в занятости можно предложить четыре типологические категории работников (таблица 1).

Таблица 1

Типологические группировки наёмных работников в зависимости от соотношения страха потери работы и уверенности на рынке труда

Table 1

Typological Grouping of Employees by the Ratio of Fear of Job Loss and Employment Confidence in the Labor Marke

Группировки	Индикаторы
1. <i>Боящиеся</i> потерять нынешнюю работу, и <i>не уверенные</i> в том, что найдут другую	Выраженный страх потери работы
2. <i>Не боящиеся</i> потерять нынешнюю работу, но и <i>не уверенные</i> в том, что найдут другую	Локальная уверенность в занятости
3. <i>Боящиеся</i> потерять нынешнюю работу и <i>уверенные</i> в том, что найдут другую	Конструктивная уверенность в занятости
4. <i>Не боящиеся</i> потерять нынешнюю работу, и <i>уверенные</i> в том, что найдут другую	Полная уверенность в занятости

Источник: разработано автором.

⁵ Формулировка вопроса в вопроснике РМЭЗ: ««Представьте себе не очень приятную картину: предприятие, организация, где Вы работаете, по каким-то причинам завтра закрывается, и все работники будут уволены. Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?»».

⁶ В качестве второго индикатора использовались ответы на вопрос: «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу? Оба вопроса сопровождались пятичленными шкалами.

При таком подходе главным предметом исследования являются различные проявления уверенности в занятости на рынке труда, которая рассматривается как одна из важнейших характеристик трудового поведения, инициируемого работником в условиях возможной потери рабочего места. Только в одном случае (первая группировка) можно утверждать о выраженном страхе потери работы. Во всех остальных случаях мы имеем дело с различными проявлениями уверенности в занятости на фоне страха (либо его отсутствия) потерять работу. Актуально обращение к типологическому сочетанию страха потери работы с уверенностью найти другую работу в случае её потери. Предполагается, что здесь страх потери работы выполняет конструктивную роль, является индикатором ценности выполняемой работы, за которой возможно скрываются лучшие условия труда и его оплаты, более высокое качество занятости в целом.

Содержательный анализ предложенной типологии будет рассмотрен в следующем разделе.

Динамика соотношения страха потерять работу и уверенности в занятости у работающего населения России

Ни по одному из годов обследований не было замечено, чтобы уровень уверенности найти работу не хуже имеющейся в случае закрытия предприятия был бы выше, чем уровень страха её потерять. И никогда страх потерять работу не опускался ниже 50 %. Максимум страха (69 %) и минимум уверенности (19 %) приходится на 1998 г. – год дефолта российской экономики. Пик уверенности (46 %) был замечен в 2007 г., оказавшихся одним из самых благополучных для экономического роста. С вхождением российской экономики в новый кризисный период, начиная с 2014 г., расхождения между уровнями страха и уверенности вновь стали расти, достигнув максимума в пик пандемии (2020 г.) – 64 % боявшихся потерять работу и 33 % уверенных, что найдут другую. После 2021 г. страхи ослабли, а уверенность повысилась (рисунок 1)⁷.



Рисунок 1. Страх потери работы и уверенность в занятости в динамике 1994–2022 гг.
Figure 1. Fear of Job Loss and Confidence in Employment in Dynamics 1994–2022

Источник: данные объединённого массива РМЭЗ-ВШЭ 1994–2022.

Означает ли это, что определяющим фактором роста либо снижения страхов и уверенности является внешняя по отношению к работнику ситуация в экономике и, соответственно, на рынке труда, которую они (работники) оперативно улавливают и адекватно на неё реагируют в вербальном поведении? Или же это показатель не реакции работников, а слабой социальной защищённости от безработицы со стороны государства, работника весьма легко уволить в случае ухудшения ситуации на предприятии? Низкий уровень уверенности в занятости также может рассматриваться как показатель слабой конкурентной способности работника на внешнем по отношению к организации рынке труда, но толь-

⁷ Из анализа исключались промежуточные ответы: и да, и нет.

ко в том, случае, если конкуренция имеет место быть? На поставленные вопросы нельзя дать однозначных ответов, основываясь только лишь на анализе массивов данных. Для нас важно подчеркнуть, что фиксация различий в уровнях страхов и уверенности в зависимости от успешности / неуспешности экономики в определённые годы может рассматриваться как факт демонстрации работниками своей информированности или даже того, что Э. Гидденс назвал рефлексивным мониторингом деятельности [9, с. 43–45].

Раскрытая зависимость страхов и уверенности от годов опроса и связанных с ними экономических характеристик может также свидетельствовать в пользу эмоциональной, податливой природы страхов как меняющихся человеческих чувств. Но такой вывод противоречил бы ранее

приводимым фактам о прочной закреплённости страха в ядре мотивации труда, концепции «выученного страха». Кроме того, важная и специфическая для России закономерность была установлена в межстрановых сопоставлениях страха с фактической безработицей в разных странах. В большинстве стран при росте фактической безработицы растёт и страх потери работы. В России существует высокий страх безработицы, который стабилен во времени и не зависит от состояния безработицы [10, с. 10].

Предполагается, что страх потери работы нельзя относить к преимущественно психологическому явлению, основанному на индивидуальных переживаниях и эмоциях, также как недостаточно видеть в нём только проявление экономических механизмов регулирования рынка труда. Социокультурная природа и содержание страха потерять работу имеет не меньшее, если не большее значение по сравнению с психологической и экономической составляющими.

Значимая и устойчивая по всем годам исследований положительная корреляция между ответами респондентов о том, насколько их беспокоит то, что они могут потерять работу, и о том, насколько они уверены, что в случае её потери смогут найти работу не хуже имеющейся (*коэф. Спирмана в диапазоне 0,350–0,550*), указывает на тот факт, что те работники, которые больше опасаются потерять нынешнюю работу, как правило, сильнее боятся, что не смогут найти новую. На основе выявления взаимосвязей оценок страха потери работы и уверенности на рынке труда можно выделить четыре типологические категории работников, более детально раскрывающие изучаемый социокультурный феномен⁸.

Было замечено, что доля работников, боящихся потерять работу и неуверенных в своей способности найти другую, за период с 1994 по 2022 гг. снизилась на 12 %, но по-прежнему является модальной по отношению к другим типологическим категориям. Также заметное снижение произошло по категории работников, не испытывающих страха потерять нынешнюю работу, но и не уверенных в своей востребованности на рынке труда в случае увольнения (с 17 до 7 %). В то же время несколько увеличилась доля работников, демонстрирующих полную уверенность в занятости (не испытывающих страха потерять работу и уверенных в новом трудоустройстве), с 20 до 26 %. Но наиболее заметным стал рост численности типологической категории работников, которые боятся потерять работу, но при этом уверены, что найдут новую, не хуже имеющейся, более чем в 2,5 раза, с 10 % в 1994 г. до 26 % в 2022 г. (таблица 2).

Выделение различных типологических категорий работников по отношению к страху потери работы и связанной с ней уверенностью в занятости позволяет утверждать, что страхи бывают разные, и их роль в оценках условий труда и социального самочувствия не одинакова.

Предполагалось, что работники, которые боятся потерять имеющуюся работу и при этом в высокой степени (на 4 и 5) уверены, что найдут другую, не хуже нынешней в случае закрытия предприятия, в большей мере, чем другие категории дорожат своим рабочим местом, поскольку у них должна быть более высокой зарплата, выше уровни оценки удовлетворённости условиями труда, работой и жизнью в целом.

Таблица 2

Типологические группировки работников по соотношению страха потери работы и уровня уверенности в занятости в динамике 1994–2022 гг. (%)

Table 2

Typological Grouping of Employees by the Ratio of Fear of Job Loss and the Level of Employment Confidence in the Dynamics between 1994 and 2022 (%)

Группировки	Годы опроса							
	1994	1998	2002	2006	2010	2014	2018	2022
1. Боящиеся потерять нынешнюю работу, и не уверенные в том, что найдут другую	53	66	43	40	43	41	46	41
2. Не боящиеся потерять нынешнюю работу, но и не уверенные в том, что найдут другую	17	12	13	11	10	9	8	7
3. Боящиеся потерять нынешнюю работу и уверенные в том, что найдут другую	10	10	15	21	21	23	26	26
4. Не боящиеся потерять нынешнюю работу, и уверенные в том, что найдут другую	20	12	29	28	26	27	21	26
Количество ответивших	3645	3028	3624	4280	6503	5000	4690	4300

Источник: данные объединённого массива РМЭЗ-ВШЭ 1994–2022.

⁸ При построении группировок объединялись крайние позиции на шкалах (1+2, 4+5) и исключалась промежуточная позиция (код 3).

По результатам ранее проведённых исследований известно, что страх потери работы способствует повышению удовлетворённости практически всеми элементами производственной ситуации, и объяснялось это тем, что под влиянием страха происходит снижение критичности и требовательности работников к улучшению условий труда на предприятии [11, с. 190].

Насколько применим данный вывод к работникам с выделенными типами страхов потери работы? Для ответа на этот вопрос сравним показатели размера зарплаты и удовлетворённости работой у первой и третьей типологических группировок работников, с выраженным страхом потери работы и тем его видом, который был назван конструктивным.

К числу объективных факторов, в наибольшей степени дифференцирующих принадлежность к указанным группировкам, следует отнести пол, возраст, регион занятости. Принадлежность к мужскому полу, возрастной группе 18–35 лет, занятость в мегаполисах и областных центрах в существенно большей мере характерна для категории работников боящихся потерять работу и уверенных в занятости и в меньшей мере для тех, кто боится и не уверен. Для категории работников с выраженным страхом потери работы характерна занятость на государственных предприятиях, возраст старше 50 лет, плохое здоровье (по самооценкам). Эти факты устойчивы по годам опроса, их важно учитывать при анализе связей вычисленных группировок с показателями трудового поведения и удовлетворённости работой.

С учётом данных обстоятельств можно с определённой осторожностью утверждать, что работники, боящиеся потерять работу, но при этом уверенные, что могут найти другую в случае увольнения по сравнению с теми, кто боится и не уверен в своей занятости, в большей мере удовлетворены всеми диагностируемыми сторонами труда: оплатой труда, условиями труда, профессиональным ростом, работой в целом. Размер их заработка по вычисленным показателям часовой оплаты также существенно выше, чем у противоположной категории (204 и 174 руб. по данным 2022 г.), но ниже, чем у тех, кто не боится и уверен в своей занятости (262 руб.).

Таким образом, наличие у работников страха потери работы в сочетании с их высокой степенью уверенности в занятости в случае увольнения можно рассматривать как конструктивный фактор для организации и для улучшения социально-психологического самочувствия работника. Чувство страха потери работы как такое без уверенности най-

ти другую работу, в случае увольнения нельзя рассматривать ни как конструктивный фактор трудового поведения наёмных работников, ни как возможный фактор повышения производительности труда.

Роль индивидуальных характеристик, условий труда и практик трудового поведения в повышении уверенности в занятости

Выявленные основные объективные факторы различий в принадлежности работника к тем или иным типологическим категориям по соотношению страха потери работы с уверенностью в занятости, требуют продолжения анализа с целью детального раскрытия их роли и иерархии в повышении уверенности в занятости. Для этого мы будем придерживаться концепции ресурсного подхода, согласно которому работник может рассматриваться как «рациональный актор», применяющий свои разнообразные ресурсы для достижения смысловых целей. Из числа западных социологов указанному подходу следуют З. Бауман [12], У. Бек [13], В отечественной социологии ресурсный подход применительно к наёмным работникам получил комплексное рассмотрение в исследовании Е. Митягиной [14]. Выделим те ресурсы, которые будут использоваться в анализе их связи с показателями уверенности в занятости: а) биологический ресурс (пол, возраст, уровень здоровья), б) профессионально-образовательный ресурс (уровень образования, профессиональный статус, наличие подчинённых), в) территориальный ресурс (регион занятости, укоренённость проживания в регионе), г) производственный ресурс (регион занятости, отрасль, форма собственности предприятия, размер предприятия, условия найма), д) экономический ресурс (размер заработка и удовлетворённость его размером). Отдельно выделялся ресурс трудового поведения (наличие второй работы, трудовая и профессиональная мобильность, продолжительность рабочей недели).

Результаты анализа показали, что из числа непроизводственных и неэкономических ресурсов наибольшим дифференцирующим потенциалом по отношению к показателям уверенности в занятости в случае увольнения обладают биологические и территориальные характеристики работников, а наименьшим – профессионально-образовательные. Для определения их роли использовались статистики индекса средних значений, относительные частоты (%), статистика Фишера при проведении однофакторного дисперсионного анализа (таблица 3).

Таблица 3

Статистики уверенности работников в занятости в зависимости от биологических, профессионально-квалификационных и территориальных ресурсов

Table 3

Statistics on Employment Confidence depending on Biological, Vocational and Territorial Resources

Характеристики		Индекс (1, мин., 5 макс.)	(Доля уверенных, 4+5) %	Коэф. Фишера
Биологические ресурсы				
Пол	Мужской	2,98	41	1359,4
	Женский	2,74	34	
Возраст	18–35	3,20	48	3416,3
	36–49	2,82	36	
	50–65	2,40	25	
	66 и старше	2,05	18	
Оценка здоровья	Совсем плохое	2,19	22	1190,3
	Плохое	2,37	25	
	Среднее	2,71	33	
	Хорошее	3,10	45	
	Очень хорошее	3,45	56	
Профессионально-квалификационные ресурсы				
Образование	Ниже среднего	2,74	35	398,9
	Среднее	2,80	36	
	Высшее	2,99	42	
Профессиональный статус	Руководители высшего и среднего звена	2,93	44	100,3
	Специалисты высшего уровня квалификации	2,90	40	
	Специалисты среднего уровня квалификации	2,82	36	
	Офисные служащие	2,62	31	
	Работники сферы торговли и услуг	2,98	41	
	Квалифицированные рабочие	2,84	37	
	Неквалифицированные рабочие	2,73	34	
Наличие подчинённых	Да	2,94	41	189,9
	Нет	2,83	37	
Территориальные ресурсы				
Проживание	Мегаполисы, областные центры	3,11	46	2316,6
	Город	2,82	36	
	ПГТ	2,59	32	
	Село	2,42	24	
Укоренённость проживания в регионе	Живут там, где родились	2,93	37	597,3
	В другом населённом пункте	2,77	42	
В целом		2,85	38	

Источник: данные объединённого массива РМЭЗ-ВШЭ 1994–2022.

То, что принадлежность к мужскому полу, младшей возрастной группе (до 35 лет), обладание хорошим здоровьем, проживание в крупном мегаполисе или областных центрах существенно повышает уровень уверенности в занятости, не является каким-то новым фактом. Примерно на это же применительно к проблеме снижения страха безработицы указывали экономисты [15]. Социологический анализ и интерпретация выявленных эмпирических фактов увязывается с постановкой типичных для социолога вопросов: какую роль здесь играет принадлежность к разным профессиональным группам, подкрепляется ли высокий уровень молодёжной уверенности более весомыми фактами, связанными с опытом и квалификацией или это признак самоуверенности и возрастного оптимизма? Предварительным этапом для ответа на поставленные вопросы стало вычисление типологической категории работников с высоким биологическим и территориальным ресурсом, т.е. одновременно относящимся к молодым мужчинам с хорошим здо-

ровьем, проживающим в мегаполисах и областных центрах. Доля таковых по объединённому массиву составила 6 %. Как и следовало ожидать, их уровень уверенности в занятости (на 4 и 5) существенно выше, чем в среднем по выборке (62 и 36 %, соответственно). Однако предположение о том, что если выявленные связи дополнительно соотнести с принадлежностью к различным профессиональным группам, то мы увидим ещё большее приращение уверенности у тех, кто занимает более статусные позиции (специалисты с высшим образованием, рабочие с высокой квалификацией), не оправдались. Более того, уровень уверенности в занятости по сравнению с общевыборочными значениями повысился только в группе офисных служащих (до 66 %). За данным фактом, вероятно, скрывается роль характеристик занятости и трудового поведения. Чтобы разобраться с этим обратимся к статистикам уверенности работников в занятости в зависимости от производственных, экономических и поведенческих ресурсов (таблица 4).

Таблица 4

Статистики уверенности работников в занятости в зависимости от производственных, экономических и поведенческих ресурсов

Table 4

Statistics on Employment Confidence depending on Production, Economic and Behavioral Resources

Характеристики занятости		Индекс (1,5 макс.)	(Доля уверенных, 4+5)	Коэф. Фишера
Производственные ресурсы				
Отрасли	Промышленность	2,77	34	136,5
	Строительство	3,13	45	
	Транспорт и связь	2,94	40	
	Сельское хозяйство	2,35	21	
	Образование	2,91	40	
	Здравоохранение	2,91	40	
	Торговля и бытовое обслуживание	3,20	48	
Форма собственности предприятия	Государственные	2,71	33	1199,9
	Частные с участием государства	2,71	34	
	Частные	3,05	43	
Размер предприятия	До 100 чел.	2,90	39	78,9
	101–499	2,79	36	
	500 и более	2,82	36	
Оформлены официально	Да	2,86	38	863,2
	Нет	3,28	51	
Экономические ресурсы				
Размер заработка (руб. в мес.), 2022 г.	Ниже медианного	2,89	36	51,6
	Выше медианного	3,10	44	
Удовлетворённость размером заработка	Не удовлетворены	2,89	33	20,4
	И да, и нет	2,95	23	
	Удовлетворены	3,11	44	

Окончание таблицы 4

Характеристики занятости		Индекс (1,5 макс.)	(Доля уверен- ных, 4+5)	Коэф. Фишера
Ресурсы трудового поведения				
Фактическая продолжительность рабочей недели	До 35 часов	2,81	38	184,9
	36–40	2,85	37	
	41–50	2,88	38	
	51–84	3,10	45	
Трудовая и профессиональная мобильность	Профессия и место работы остались прежними	2,80	36	564,0
	Сменили профессию, но не сменили место работы	2,78	35	
	Сменили место работы, но не сменили профессию	3,37	54	
	Сменили и место работы, и профессию	3,15	47	
	Сменили место работы или профессию	2,64	33	
Наличие второй работы	Да	3,37	54	1044,7
	Нет	2,83	37	

Источник: данные объединённого массива РМЭЗ-ВШЭ 1994–2022.

Из числа анализируемых характеристик наибольший вклад в рост уверенности в занятости вносят частная форма собственности предприятия и наличие второй работы. К ним присоединяются неофициальное трудоустройство и трудовая мобильность. Все указанные признаки занятости (наличие второй работы, неофициальное трудоустройство, трудовая мобильность) в наибольшей мере присущи работникам частных предприятий [16]. Факт большей уверенности среди неформально занятых отмечался и ранее. Объяснения этому феномену давались на основе мягких методов. «Турбулентность трудовой биографии устно нанятых делает для них привычным поиск работы, он их не столь страшит. Более половины таких работников (54 %) считают, что, потеряв нынешнюю работу, они довольно скоро найдут новую» [17, с. 15]. Мы придерживаемся комплексного подхода с более строгими методами анализа. При сравнении молодых мужчин до 35 лет с наличием второй работы и работающих на одной, с опытом смены работы или профессии и без такового мы видим больший уровень уверенности в занятости в случае увольнения у первых и меньший у вторых, соответственно, 67 и 49 % и 57 и 49 %. То есть, ранее возникающее сомнение, что за большей уверенностью в занятости у молодёжи стоит возрастной оптимизм и самоуверенность, рассеивается. Полученный на практике опыт дополнительной оплачиваемой работы наряду с имеющейся, смены работы или профессии способствует большей уверенности в том, что в случае необходимости они смогут найти работу не хуже той, на которой работают. И вторая работа, и мобильность в смене рабочих мест и профес-

сии могут рассматриваться как дополнительные «точки опоры» в формировании уверенности на рынке труда.

Каков совместный вклад выделенных ресурсов в объяснение уверенности в занятости, и какова предикторная сила каждого в отдельности? Ответить на этот вопрос позволит использование регрессионного анализа.

Предикторы уверенности в занятости по результатам регрессионного анализа

В целях выявления вклада основных переменных в объяснение дисперсии значений индекса уверенности в занятости был проведён множественный линейный пошаговый регрессионный анализ с использованием фиктивных переменных. Для этого был создан ряд дихотомических переменных, по которым референтные значения предписывались тем группам респондентов, у которых значение индекса уверенности было выше среднего значения по выборке⁹. В качестве переменной отбора с учётом цели исследования использовались две категории работников по статусу занятости (профессионалы и квалифицированные рабочие) – таблица 5.

⁹ Учитывая, что у мужчин среднее значение индекса уверенности в занятости существенно выше, чем у женщин, код 1 присваивался мужчинам, 0 – женщинам. По этому же принципу: 1 – возраст 18–35, 0–36 и старше; 1 – Проживание в мегаполисах и областных центрах, 0 – в других регионах; 1 – хорошее здоровье, 0 – среднее и плохое; 1 – Сменили место работы и профессию, или место работы без смены профессии, 0 – ничего не меняли; 1 – Неофициальное оформление на работу, 0 – официальное; 1 – Занятость на предприятиях с частной формой собственности, 0 – государственное; 1 – высшее образование, 0 – нет высшего; 1 – живут там, где родились, 0 – в другом населённом пункте.

Предикторы уверенности в занятости (нестандартизированные коэффициенты Бетта)

Predictors of Employment Confidence (Ustandardized Beta Coefficients)

Модели	В целом	Профессионалы ¹⁰	Квалифицированные рабочие ¹¹
Наличие второй работы	,490	,634	,485
Возраст (18–35 лет)	,421	,418	,302
Проживание в мегаполисах и областных центрах	,377	,188	,359
Хорошее здоровье	,277	,391	,240
Сменили место работы и профессию, или место работы без смены профессии	,251	,308	,235
Неофициальное оформление на работу	,207	n.s.	,289
Занятость на предприятиях с частной формой собственности	,148	n.s.	,167
Принадлежность к мужскому полу	,141	,088	,319
Высшее образование	,127	-	n.s.
Укоренённость проживания	n.s.	-.053	,067
Совокупный R-квадрат, %	32	31	28
Количество валидных ответов	123965	12369	32816

Источник: данные объединённого массива РМЭЗ-ВШЭ 1994–2022.

Совокупная объяснительная способность набора предикторных переменных в отношении уверенности в занятости по коэффициенту детерминации составила 32 % и не имеет существенных различий у профессионалов и рабочих. Объединяет профессионалов и рабочих и то, что наибольший вклад в объяснение значений уверенности в занятости вносит наличие второй работы. На втором и третьих местах по силе влияния у профессионалов стоят биологические ресурсы – молодой возраст и хорошее здоровье, у рабочих – проживание в мегаполисах и областных центрах и принадлежность к мужскому полу. Срединную позицию и у тех, и у других занимает трудовая и профессиональная мобильность. Характерно, что неофициальное оформление на работу, занятость на предприятиях с частной формой собственности являются предикторами уверенности только у рабочих.

Выводы

Предложенный в статье социологический поворот от традиционного взгляда на страх потери работы как проблемы безработицы к проблеме формирования различных проявлений уверенности работника в занятости в случае увольнения, позволяет сделать ряд выводов:

¹⁰ К профессионалам были отнесены те, кто является специалистом высшего уровня квалификации, имеет законченное высшее образование, у кого специальность совпадает с профилем трудовой деятельности, и кто не имеет подчинённых.

¹¹ К квалифицированным рабочим были отнесены, относящиеся к 7-й и 8-й группам по международной стандартной классификации занятий ISCO.

1. Страхи потери работы бывают разные, и в зависимости от их сочетаний с признаками уверенности в занятости в случае увольнения они выполняют различные роли. Одно дело бояться потерять выполняемую работу и не быть уверенным, что сможешь найти новую в случае увольнения, другое – испытывать страх потерять настоящую работу, но при этом чувствовать уверенность в занятости (востребованности) на рынке труда. Первое по-прежнему преобладает, является характерным для модальной части наёмных работников, второе – уступает, но становится всё более заметным, доходящим до четверти в 2022 г. Первое деструктивно как для работника, так и для организации, второе – конструктивно для всех.

2. Использование ресурсного подхода позволило посмотреть на работника не сквозь призму его экономического положения, неустойчивой занятости, как распространённой исследовательской позиции, а его потенциальных возможностей как рационально действующего субъекта, применяющего свои разнообразные ресурсы для достижения поставленных целей. То, что из всех выделенных и проанализированных ресурсов наибольший вклад в приращение уверенности в занятости вносят поведенческие факторы (наличие второй работы, трудовая мобильность), биологические (молодой возраст) и территориальные (проживание в мегаполисе, областных центрах) ресурсы, нельзя считать нормальным с позиций теорий социальной стратификации [18] и можно считать таковым с позиций деятельно-активистского подхода [19]. В первом случае акцент делает-

ся на структурную уверенность, т.е. уверенность работника в своём профессиональном статусе и компетенциях, в том, что он будет равно востребован и достойно вознаграждён вне зависимости от региональной принадлежности, возраста и состояния здоровья. Такая уверенность на сегодня утрачена для большинства занятых. Во втором случае первостепенными являются те индивидуально-личностные качества и практики поведения, которые позволяют работнику «оставаться на плаву», добиваться важных для них результатов в профессиональной деятельности и достижении материального благополучия. Уве-

ренность в занятости, при которой снижается роль характеристик профессионального статуса и повышается роль поведенческой активности, может быть названа вынужденной. Она потому является вынужденной, что как показал анализ, её чаще демонстрируют работники с признаками неустойчивой занятости, концентрированным воплощением которой является занятость на частных предприятиях в сфере торговли и бытового обслуживания, в строительной отрасли. Этот феномен вынужденной уверенности в занятости в случае увольнения был раскрыт в данной статье.

Список литературы

1. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов // Вопросы экономики. 2023. № 8. С. 5–37. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-8-5-37> EDN USUZBY
2. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 326 с. ISBN 978-5-91103-209-8
3. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство Весь Мир, 2021. 400 с. ISBN 978-5-7777-0852-6 EDN ECFBHN
4. Влияние прекаризации на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения: научная монография / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, А.В. Попов, И.А. Шичкин; под ред. В.Н. Бобкова. Ижевск: Шелест, 2023. 104 с. ISBN 978-5-907677-41-8 EDN HKEDFC
5. Бессокирная Г.П. Мотивация труда в постсоветской России: опыт и методика исследований // Социологические исследования. 2017. № 1. С. 29–38. EDN XXRRNV
6. Психологический словарь / под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова и др. М.: Педагогика, 1983. 447 с.
7. Wolpe J. The Practice of Behaviour Therapy. 4th ed. New York: Pergamon Press, 1990. 421 p.
8. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Ратникова Т. Страх безработицы и гибкость заработной платы в России // Экономический журнал ВШЭ. 2003. Том 7. № 3. С. 341–370. EDN YZOVZJ
9. Гидденс Э. Устройство общества: Очерк теории структуризации. 2-е изд. М.: Академический проект, 2005. 528 с. ISBN 5-8291-0232-3
10. Гимпельсон В.Е., Монусова Г.А. Страх безработицы: опыт межстрановых сопоставлений // Вопросы экономики. 2010. № 2. С. 117–138. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2010-2-117-138> EDN KYQHVL
11. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворённость жизнью // Социологический журнал. 1999. № 1–2. С. 186–191. EDN PZQKHV
12. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002. 390 с. ISBN 5-98704-075-2
13. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
14. Митягина Е.В. Ресурсы российских рабочих в условиях современных модернизационных процессов. Нижний Новгород: НИСОЦ, 2014. 188 с.
15. Гимпельсон В.Е., Ощепков А.Ю. Уровень и страх безработицы: есть ли между ними связь? Препринт WP3/2010/06. М.: Высшая школа экономики, 2010. 49 с. EDN QULWXH
16. Темницкий А.Л. Ресурсный потенциал прекарных работников в России // Социологические исследования. 2022. № 11. С. 86–99. <https://doi.org/10.31857/S013216250021065-4> EDN VOTCOP
17. Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7(231). С. 3–15. EDN OOOUDT
18. Тихонова Н.Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Экономическая социология. 2007. Том 7. № 3. С. 11–26. EDN OYOAUH
19. Ядов В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе / Кто и куда стремится вести Россию? Актеры макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса / под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2001. С. 310–318.

Информация об авторе:

Александр Лазаревич Темницкий – доктор социологических наук, доцент, кафедра социологии, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации; ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН (SPIN-код: 5717-0857) (РИНЦ AuthorID: 74343) (ResearcherID: 1-4615-2018) (Scopus Author ID: 25936831100) Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 21.05.2024; одобрена после рецензирования 27.06.2024; принята к публикации 26.08.2024.

References

1. Kapelyushnikov R.I. Russian Labor Market: a Statistical Portrait on the Crises Background. *Voprosy Ekonomiki*. 2023;(8):5-37. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-8-5-37> (In Russ.)
2. Standing G. Precariat: a New Dangerous Class. Moscow: Publishing House AD Marginem Press; 2014. 326 p. ISBN 978-5-91103-209-8 (In Russ.)
3. Toshchenko J.T. (ed.) Precarious Employment: Origins, Criteria, Features. Moscow: Publishing House Ves' Mir; 2021. 400 p. ISBN 978-5-7777-0852-6 (In Russ.)
4. Bobkov V.N. (ed.), Odintsova E.V., Popov A.V. The Impact of Precarization on the Quality of Employment and the Standard of Living of Generational Groups of Economically Active Population. Sci. Monograph. Izhevsk: Publishing House Shelest; 2023. 104 p. ISBN 978-5-907677-41-8 (In Russ.)
5. Bessokirnaya G.P. Researching Labor Motivation in Post-Reform Russia, 1990-2010. TH *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2017;(1):29-38. (In Russ.)
6. Davydov V.V., Zaporozhets A.V., Lomov B.F., et al. (eds.) *Psikhologicheskii slovar'*. Moscow: Publishing House Pedagogika; 1983. 447 p. (In Russ.)
7. Wolpe J. *The Practice of Behaviour Therapy*. 4th ed. New York: Publishing House Pergamon Press; 1990. 421 p.
8. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., Ratnikova T. Fear of Unemployment and Wage Flexibility in Russia. *Ehkonomicheskii zhurnal vysshei shkoly ehkonomiki=Higher School of Economics Economic Journal*. 2003;7(3):341-370. (In Russ.)
9. Giddens E. *The Structure of Society: an Essay on the Theory of Structuration*. 2nd ed. Moscow: Publishing House Academic project; 2005. 528 p. (In Russ.)
10. Gimpel'son V.E., Monusova G. A. Fear of Unemployment: Cross-Country Comparisons. *Voprosy Ekonomiki*. 2010;(2):117-138. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2010-2-117-138> (In Russ.)
11. Bessokirnaya G.P., Temnitskii A.L. Udovletvorennost' Rabotoi na Predpriyatii i Udovletvorennost' Zhizn'yu. *Sotsiologicheskii Zhurnal=Sociological Journal*. 1999;(1-2):186-191. (In Russ.)
12. Bauman Z. *Individualized Society*. Moscow: Publishing House Logos; 2002. 390 p. ISBN 5-98704-075-2 (In Russ.)
13. Beck U. Risk Society. On the Way to Another Modernity. Moscow: Publishing House Progress-Tradition; 2000. 384 p. (In Russ.)
14. Mityagina E.V. Resursy Rossiiskii Rabochikh v Usloviyakh Sovremennykh Modernizatsionnykh Protsessov. Nizhny Novgorod: NISOTS; 2014. 188 p.
15. Gimpel'son V.E., Oshchepkov A.Yu. Uroven' i Strakh Bezrabotitsy: Est' li Mezhdru Nimi Svyaz'? Work Paper WP3.2010.06. Moscow: State University – Higher School of Economics. 2010:49. (In Russ.)
16. Temnitskii A.L. Resource Potential of Precarious Employees in Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2022;11:86-99. <https://doi.org/10.31857/S013216250021065-4> (In Russ.)
17. Barsukova S.Yu. Formal and Informal Employment: a Paradoxical Similarity against the Background of the Obvious Difference. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2003; 7:3-15. (In Russ.)
18. Tikhonova N.E. Resource approach as a new theoretical paradigm in stratification studies. *Ekonomicheskaya sotsiologiya=Economic Sociology*. 2007; 7 (3):11-26. (In Russ.)
19. Yadov V.A. Sotsial'nyi Resurs Individov i Grupp Kak Ikh Kapital: Vozmozhnost' Primeneniya Universal'noi Metodologii Issledovaniya Real'nogo Rassloeniya v Rossiiskom Obshchestve. In: Zaslavskaya T.I. (ed.) *Kto i kuda stremitsya vesti Rossiyu? Ak-tory makro-, mezo- i mikrourovnei sovremennogo transformatsionnogo protsesssa*. Moscow: Publishing House MVShSEN; 2001. 310–318 p. (In Russ.)

Information about the author:

Aleksandr L. Temnitskii – Doctor of Sociology, Associate Professor, Sociological Department, Moscow State Institute of International Relations (University); Leading Researcher, Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (SPIN-code: 5717-0857) (РИИЦ AuthorID: 74343) (ResearcherID: I-4615-2018) (Scopus Author ID: 25936831100)
The author declares no conflict of interests.

The article was submitted 21.05.2024; approved after reviewing 27.06.2024; accepted for publication 26.08.2024.