



Научная статья
УДК 331.1, 331.2
DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_1_6_70_85
EDN: [MSGDST](#)

Критерии неустойчивой занятости научно-педагогических кадров

Ольга Аркадьевна Александрова^{1, 2}, Наталия Сергеевна Файман³

¹ Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, Москва, Россия, (1a762rab@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9243-9242>)

² Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

³ Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, Москва, Россия, (nsfaiman@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-1354-0431>)

Аннотация

Эффективность научного и педагогического труда в существенной степени зависит от экономических и социально-трудовых характеристик найма учёных и преподавателей. В рамках «парадигмы конкуренции» в сфере науки и высшего образования за рубежом, а с некоторых пор и в России, изменяются условия найма и оплаты труда работников: уходят в прошлое бессрочные трудовые договоры; теряют свою стабильность условия прохождения конкурса на замещение должности; в заработной плате существенная доля начинает приходиться на обуславливаемые меняющимися требованиями стимулирующие выплаты. Эта новая для данной социально-профессиональной группы реальность вызывает дискуссии в исследовательской среде: в то время как одни исследователи говорят о применимости понятий «прекаризация» и «неустойчивость» к занятости научно-педагогических кадров, другие считают такие утверждения преждевременными и избыточными. В статье на основе эмпирических данных, полученных в ходе двухэтапного социологического исследования, включавшего в себя серию глубинных полуструктурированных интервью и массовый опрос преподавателей вузов и научных работников, представляющих разные отрасли знания и проживающих в различных регионах России, предпринята попытка соотнесения общепризнанных критериев неустойчивости занятости и различных аспектов условий труда и найма научно-педагогических кадров на предмет выявления признаков неустойчивости и оценки её выраженности. Полученные результаты говорят о том, что занятость в научно-педагогическом секторе рынка труда может характеризоваться как неустойчивая по большинству соответствующих критериев: это касается сроков и условий контракта, размера дохода, вовлеченности в множественную дополнительную занятость, участия в неформальных формах самозанятости, слабой социальной защищенности работников и т.д. С учётом преимущественно негативного влияния, оказываемого неустойчивостью занятости на качество труда работников творческих профессий, необходим поиск оптимума между созданием конкурентной среды и стимулированием достижений и нормальным воспроизводством научных и педагогических кадров.

Ключевые слова: наука, образование, научные сотрудники, преподаватели вузов, неустойчивая занятость, прекаризация труда, условия труда и найма научно-педагогических работников

Для цитирования: Александрова О.А., Файман Н.С. Критерии неустойчивой занятости научно-педагогических кадров // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 1. С. 70–85. DOI 10.52180/1999-9836_2023_19_1_6_70_85



RAR (Research Article)
DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_1_6_70_85
EDN: [MSGDST](#)

Criteria for precariousness of employment of academic staff

Olga A. Aleksandrova^{1, 2}, Natalia S. Faiman³

¹ Institute of Socio-Economic Studies of Population of FCTAS RAS, Moscow, Russia (1a762rab@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9243-9242>)

² Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

³ Institute of Socio-Economic Studies of Population of FCTAS RAS, Moscow, Russia (nsfaiman@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1354-0431>)

Abstract

The effectiveness of scientific and pedagogical activity largely depends on the economic and social and labor characteristics of hiring scientists and teachers. As part of the "competition paradigm" in the field of science and higher education abroad, and for some time now in Russia, the conditions for hiring and remunerating workers are changing: termless employment contracts are becoming a thing of the past; the conditions for passing the competition for a position are losing their stability; in wages, a significant share begins to fall on incentive payments which depend on changing requirements. This new reality for this socio-professional group causes discussions in the research environment: while some researchers talk about the applicability of the concepts of "precarization" and "instability" to the employment of scientific and pedagogical personnel, others consider such statements to be premature and redundant. On the basis of empirical data obtained in the course of a two-stage sociological study, which included a series of in-depth semi-structured interviews and a mass survey of university lecturers and researchers from scientific centers, representing different branches of knowledge and living in different regions of Russia, an attempt was made to correlate the generally recognized criteria for the precariousness of employment and various aspects of working conditions and hiring of scientific and pedagogical personnel in order to identify signs of instability in employment and assess its severity. The obtained results suggest that employment in the scientific and pedagogical sector of the labor market can be characterized as unstable according to most of the relevant criteria: this concerns the terms and conditions of the contract, the amount of income, involvement in multiple additional employment, participation in informal forms of self-employment, poor social protection of workers etc. Taking into account the predominantly negative impact exerted by the instability of employment on the quality of work of workers

in creative professions, it is necessary to search for the optimum between creating a competitive environment and stimulating achievements and normal reproduction of scientific and pedagogical personnel.

Keywords: science, education, researchers, university lecturers, precarious employment, working conditions and hiring of scientific and pedagogical workers

For citation: Aleksandrova O.A., Faiman N.S. Criteria for precariousness of employment of academic staff. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023. Vol. 19. No 1. P. 70–85. DOI 10.52180/1999-9836_2023_19_1_6_70_85

Введение

Объективное знание как научный результат – не самостоятельный, изолированный продукт генерации идей «чистого разума». Это – результирующая ряда взаимосвязанных факторов, в числе которых немаловажную роль играют экономические и социально-трудовые характеристики найма самих исследователей. Карьерные перспективы, оплата труда, его характер, продолжительность и условия важны как при выборе сферы профессиональной деятельности и траекторий развития в ней, так и при принятии решения о сохранении в профессии. То же касается и преподавателей вузов, которые к тому же нередко сочетают педагогическую и научную деятельность, совмещая работу в научном учреждении и вузе либо занимаясь наукой непосредственно в университете.

Для стимулирования научной продуктивности и педагогического труда, повышения рейтингов высших учебных заведений, органы управления образовательными и научными системами большинства развитых стран реформировали академические контракты с позиции «парадигмы конкуренции»: контракты всё чаще становятся временными, стимулирующая часть зависит от всё возрастающего количества условий, а карьерные перспективы оказываются для большинства всё более туманными.

Аналогичные реформы в виде внедрения т.н. «эффективного контракта», явного или латентного (через изменение условий прохождения конкурса на замещение должности) перехода к преимущественно срочным трудовым договорам проводятся и в России. Правомерны ли термины «прекаризация» и «неустойчивость»¹ в отноше-

¹ Изменения в характере занятости находят отражение во множестве частных и обобщающих дефиниций, последние становятся предметом научных дискуссий. Так, например, в представленном в [1] обзоре со ссылкой на [2] указывается, что под неустойчивой занятостью «понимаются неопределённость условий труда, слабая защищённость от прекращения трудовых отношений, отсутствие или затруднённый доступ к механизмам социальной защиты, отсутствие или ограничение прав на рабочем месте». Полагая такую трактовку «достаточно расширительной», авторы [1] указывают на то, что «возможен ещё один подход, который ... связан с понятием «прекарная занятость»», которую они определяют как «специфический вид трудовой деятельности в условиях неопределённости социально-экономического положения работника, выражающийся в полной или частичной неоформленности трудовых отношений, в нестабильной оплате труда, в отсутствии полностью или частично социаль-

нии занятости научно-педагогических кадров, как то утверждают критики подобных реформ?

Академические профессии, будь то научные сотрудники или преподаватели вузов, часто относят к ряду традиционных профессий. Утверждения о неустойчивости условий их труда, как и тезисы о прекаризации, вызывают определённую критику в части преждевременности и избыточности подобных оценок [3, 4]. Однако публикуется всё больше результатов эмпирических исследований и анализа вторичных данных, свидетельствующих о неустойчивости занятости в этом секторе рынка труда [5, 6, 7, 8, 9].

С целью внести вклад в эту дискуссию обратимся к имеющимся общепризнанным критериям неустойчивости занятости и попытаемся оценить степень соответствия им условий труда научно-педагогических кадров. Таким образом, объектом исследования выступает характер занятости работников науки и высшей школы, а его целью – выявление признаков и оценка выраженности неустойчивости занятости этой профессиональной группы. Гипотеза состоит в том, что существенная часть общих признаков и форм неустойчивости занятости реализуется в сфере науки и высшего образования, что позволяет судить о ней как о неустойчивой и прекарной.

Методология исследования²

Анализируемая эмпирическая основа – проведённое авторами двухэтапное полевое социологическое исследование, качественное и количественное. Первый – разведывательный – этап включал сбор и анализ качественного материала

и в неустойчивости жизненных ориентаций и неуверенности в своём будущем». Сравнение этих определений приводит к выводу о том, что выбор той или иной дефиниции или, напротив, их отождествление (как это делают авторы [2]) обусловлены исследовательскими задачами, требующими или не требующими различения «нюансов». В рамках настоящей статьи эти понятия используются как синонимичные (в отдельных случаях одновременно используются оба термина – с целью дополнительной акцентуации на негативных, не имевших ранее отношения к этой группе работников аспектах занятости, поскольку «прекарность» имеет более явную негативную коннотацию с движением в сторону зависимости, несправности и т.п.).

² Исследование «Факторы и последствия неустойчивой занятости научно-педагогических работников» проведено аспиранткой ИСЭПН ФНИСЦ РАН Н.С. Файман под научным руководством О.А. Александровой и представлено в виде научно-квалификационной работы осенью 2020 г.

ла на основе глубинных полуструктурированных интервью с работниками науки и высшего образования (N=30). Период исследования 2018–2019 гг. По его итогам исследовательские гипотезы и задачи были скорректированы, и на втором – количественном – этапе был проведен онлайн-опрос работников науки и высшей школы (N=650) в период с августа по октябрь 2020 г. Формирование выборочной совокупности, ввиду сопутствующих исследованию пандемических обстоятельств, происходило по методу невероятностной выборки, при этом выборка репрезентирует генеральную совокупность по половозрастному критерию, а также должностной структуре³. Изъяны выборочной совокупности были скомпенсированы статистическим «перевзвешиванием». Анкета включала 82 закрытых и открытых вопроса. Эмпирическим объектом исследования являлись работники как сферы науки, так и высшего образования. Учитывая, что работники могут быть заняты одновременно в этих двух областях, респондентов попросили самостоятельно определить их основное место работы, и на этом основании проводилась де-маркация между подгруппами.

Результаты исследования

Существует наиболее используемая классификация признаков неустойчивой занятости, разработанная в рамках Международной организации труда (МОТ) [10]. Однако подходы к изучению неустойчивости труда настолько многообразны, что это осложняет построение исследовательской рамки [11]. Командой учёных во главе с В.Н. Бобковым в 2016 году был проведён экспертный опрос среди исследователей прекариата и неустойчивости занятости с целью уточнения применимости этих критериев к российскому рынку труда и оценки значимости каждого из них [12]. Это стало основой для обобщённых критериев неустойчивости занятости.

Так, в отличие от методики МОТ, опрошенные эксперты не стали относить к искомым критериям дистанционную занятость, самозанятость и занятость в личном подсобном хозяйстве, при этом они отметили высокую значимость занятости по устной договорённости, в вынужденных условиях трудовых отношений, неформальную занятость, занятость в результате мошеннических действий, многосторонние отношения найма, а также фиктивную самозанятость и скрытые отношения найма. По срокам контракта к неустойчивым условиям были отнесены сезонный труд,

³ Образование в цифрах 2019: краткий статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, Н.В. Ковалева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ. 2019. 96 с.

временная занятость, период испытательного срока, подённый труд и случайный труд.

Аналогично исследованию, проведенному под руководством В.Н. Бобкова, наша методика опроса базировалась на выявлении как осознаваемых, так и неосознаваемых признаков неустойчивости занятости. Последние важны тем, что дают ложное ощущение стабильности экономического положения индивида.

Ниже представлены данные, позволяющие оценить, насколько те или иные признаки неустойчивости присущи условиям труда российских учёных и преподавателей.

Сроки контракта

Занятость на условиях срочных трудовых договоров. В научно-педагогическом сегменте рынка труда распространены срочные трудовые контракты или вариативные условия конкурса на замещение должностей при формально бессрочном договоре.

В среднем, по двум типам организаций бессрочный трудовой договор заключен с 26,2% респондентов, при этом 29,6% имеют максимально возможный срок договора – 5 лет. Срочный трудовой договор, таким образом, стал наиболее распространённой формой закрепления трудовых отношений, при этом в вузах она встречается значительно чаще, чем в научных организациях (рисунок 1). Так, бессрочный трудовой договор имеют 51% опрошенных сотрудников научных учреждений и только 14,9% преподавателей вузов. Наиболее распространёнными трудовыми контрактами в вузах являются пятилетние и однолетние, частота их заключения 29,1% и 22% соответственно.

Позитивные оценки перехода на срочные трудовые контракты связаны, в основном, с их положительным влиянием на профессиональное развитие (мнение 21% респондентов в целом по выборке), и рост производительности труда (25%). Однако доминирующим среди научно-педагогических кадров является негативное восприятие срочных трудовых контрактов. Отмечается, что это снижает социальный престиж профессии («скорее, снижает» 27,4%, «снижает» 36,5%) и социальную защищённость работников (суммарно 90%).

Временная занятость. Временный труд научно-педагогических кадров можно отследить по данным, касающимся дополнительной занятости. Согласно данным опроса, проведённого авторами, в 26% случаев работа вне рамок основной занятости совершается на основе временных гражданско-правовых договоров.

Занятость в период испытательного срока как таковая в этом сегменте не существует, одна-

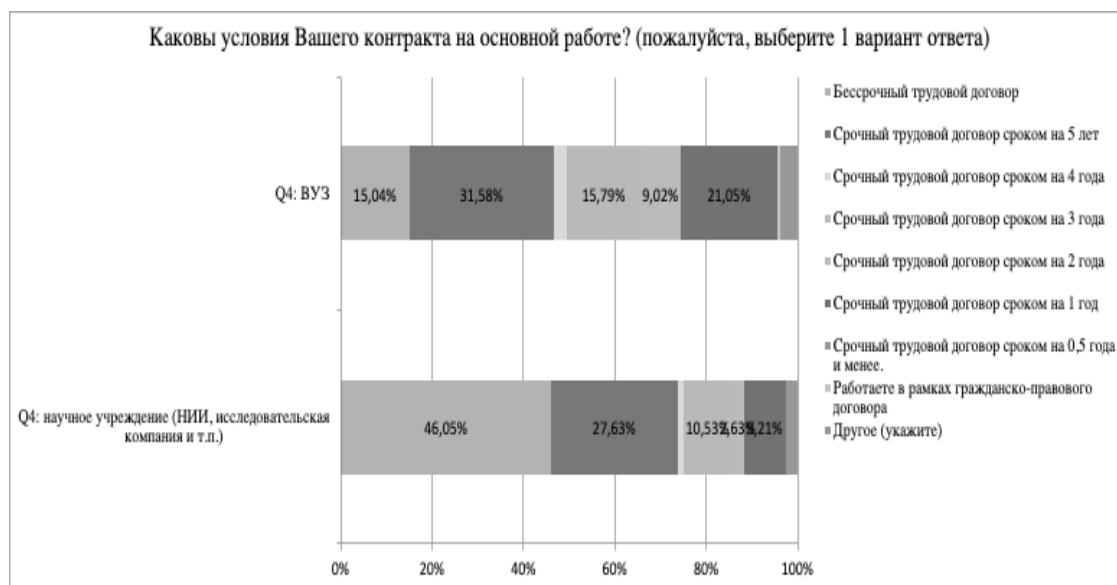


Рисунок 1. Сроки трудового договора на основной работе, % от числа опрошенных
 Figure 1. Terms of the Employment Contract at the Main Job, % of the Number of Respondents

Источник: авторское исследование.

ко респондентами отмечался в рамках ответов на открытые вопросы большой объём бесплатной работы, которую они делают для того, чтобы быть допущенными к каким-либо оплачиваемым формам труда.

Природа трудового взаимоотношения

Занятость на основе устной договорённости

Работа, отмечаемая респондентами как основная и, соответственно, имеющая в своей основе формальный трудовой договор, является единственной лишь у 13% научно-педагогических работников. В случае же дополнительных работ 23% представляют собой занятость на основе устной договорённости⁴.

Неформальная занятость и скрытые отношения найма

Учитывая деликатность вопроса о формальной стороне дополнительной занятости, поскольку она может быть связана с нелегитимными или неэтичными практиками, информация относительно

⁴ Как того требует методика МОТ, наличие признаков неустойчивости анализировалось применительно к основному месту работы. Дополнительная занятость, тем более множественная, реализуемая при весьма существенной нагрузке на основной работе, заметном нарушении баланса труда и отдыха, и мотивированная нехваткой дохода – один из признаков того, что основная работа находится в области неустойчивой занятости. Представленная здесь и ниже информация о природе трудовых отношений в сфере дополнительной занятости (распространённость гражданско-правовых договоров или вообще отсутствие формальных договоров) призвана показать определённую ненадежность того способа, который работники используют с целью компенсации неустойчивости занятости на основном месте работы.

вовлечённости респондентов в теньные отношения была получена косвенно – на основе анализа видов их дополнительной занятости (рисунок 2).

В неформальные практики, такие, как частное консультирование по написанию диссертаций, выпускных квалификационных работ и иных аттестационных трудов вовлечено суммарно чуть более 7% респондентов. Может быть связано с неформальным наймом и консультирование по коммерческим проектам (8% респондентов), так как оно не всегда предполагает наличие какого-либо формализованного контракта. Репетиторство, выводимое из теньной деятельности путём введения налога на профессиональный доход, по-прежнему остаётся одной из наиболее популярных и преимущественно неформальных практик (13% вовлечённых научно-педагогических кадров).

Полученные нами результаты корреспондируют с данными, представленными в публикациях, затрагивающих аспекты теньного академического предпринимательства, а также внедрения нелегитимных практик в академическую жизнь [13]. По мнению их авторов, практики теньного академического предпринимательства базируются на горизонтальных связях, знакомствах, доверительных отношениях и особой этике, которая негласно сформировалась и функционирует на базе сложившихся официальных правил, иными словами, продуцируется их «псевдоинституционализация».



Рисунок 2. Виды дополнительной занятости у научных и педагогических работников, в % от числа опрошенных

Figure 2. Types of Additional Employment of Scientific and Pedagogical Workers, as a Percentage of the Number of Respondents

Источник: авторское исследование.

Таким образом, теневое академическое предпринимательство выступает способом обхода всех правил – и стабилизирующих, и дестабилизирующих социально-трудовые отношения, и само по себе является как приспособительным механизмом, так и разрушительным по отношению к общим правилам научной этики.

Вынужденный характер трудовых отношений

Вынужденный характер трудовых отношений в сфере науки, как правило, не реализуется в явной форме. «Вынужденность» проявляется в контексте выявленного нами явления – «ловушке академического найма». Так, научные работники в возрасте до 35 лет отнесены к категории молодых учёных. Они дополнительно защищаются социально, в том числе от найма на часть ставки, а их труд дополнительно стимулируется. После 35

лет молодой учёный имеет достаточную квалификацию для работы в академической сфере, однако его опыт, связанный с занятиями узкопрофильными научными проблемами, не позволяет рассчитывать на серьёзные перспективы в сегментах рынка труда, не связанных с наукой. Повидимому, с этим связано то, что именно в этой и близкой к ней возрастных группах обнаруживается наибольшая неуверенность респондентов в продолжении своей академической карьеры, чаще присутствуют намерения покинуть сферу науки и образования. В то же время, в старших возрастных группах уже наблюдается большая неуверенность в своих возможностях успешно адаптироваться на рынке труда, сомнения в реализации вне академической сферы, а не только нежелание уходить из профессии (данные по выборке в целом представлены на рисунках 3 и 4).



Рисунок 3. Установки в отношении смены профессии и перехода в другие секторы рынка труда, % от числа опрошенных

Figure 3. Attitudes toward Changing Careers and Moving to other Sectors of the Labor Market, % of the Number of Respondents

Источник: авторское исследование.



Рисунок 4. Причины отказа от перехода в иные секторы экономики, не связанные с наукой / образованием, % от числа опрошенных

Figure 4. Reasons for not Going to Other Sectors of the Economy, not Related to Science / Education, % of the Number Of Respondents

Источник: авторское исследование.

На наш взгляд, это происходит из-за того, что в силу различных задач и характера деятельности, квалификация и компетенции, востребованные современным российским рынком труда, не требуются в академической сфере, и наоборот.

Подобное явление констатируется и немецкими исследователями [14], но возраст «точки невозврата» там чуть выше в силу особенностей как научно-образовательной системы Германии, так и социально-трудовых отношений. Квалификация и навыки академической сферы с трудом конвертируемы в иные секторы экономики, и после 40 лет этот переход оказывается очень затруднителен или даже невозможен. Соответственно, научно-педагогический работник вынужден мириться с прекарным характером трудовых взаимоотношений в академической сфере и искать возможности увеличить свой доход.

Занятость на условиях гражданско-правовых договоров

Данная характеристика прекарности трудовых отношений не является спецификой занятости научно-педагогических кадров применительно к их основной работе. Согласно результатам нашего исследования, занятых на подобной основе – не более 2 %.

Многосторонние отношения найма

В отношении этой специфики найма применительно к научно-педагогическим работникам наше исследование не располагает данными, однако нет информации по использованию в академической сфере «заемного» труда.

Фиктивная занятость

В академической сфере существует проблема фиктивной занятости в разных формах. Оценить её масштаб в ходе массового опроса нам не удалось, однако само наличие такой проблемы было выявлено в рамках проведённого ранее качественного социологического исследования методом интервью [15]. В частности, некоторые респонденты сообщали о наличии целых лабораторий, в которых сотрудники преклонного возраста, в основном, старше 80 лет, будучи уже не в состоянии заниматься активной научной деятельностью, имитируют её, перелицовывая отчеты предыдущих лет. Также фиктивная занятость может иметь и иные причины, например, связанные с совмещением участия в государственном или корпоративном управлении, необходимостью включения в исследовательскую группу экспертов определённого статуса и прочие.

Дистанционная занятость

Дистанционная занятость является неоднозначным критерием неустойчивости. Данный вид занятости предполагает физическое отсутствие работника на рабочем месте во время испол-

нения им своих трудовых обязанностей. Однако применительно к представителям творческих профессий, учёным, мыслительный процесс, творческий акт у которых не может прекращаться «по звонку» и, соответственно, работа традиционно продолжалась и по окончании формального рабочего дня, понятие рабочего места давно вышло за рамки классического представления о нём, ещё до появления программ «Zoom», «Skype», «Google-Meet», «Google-документы» и иных, позволяющих удалённо организовать командную или индивидуальную работу. И само по себе изменение локализации рабочего места – перенос его в домашние или какие-то иные условия не повлекло за собой расшатывания социально-трудовых гарантий и неустойчивость условий найма и перспектив сохранения работы.

Согласно данным нашего исследования, на настоящий момент работники науки и образования преимущественно не воспринимают дистанционную занятость как угрозу стабильности найма. Большинство из них разделяют технологический оптимизм: в целом по выборке 46 % респондентов полагают, что дистанционная занятость, скорее, расширит возможности для их занятости, и 24 % – существенно расширит. Надо отметить, что преподаватели в большей степени опасаются воздействия на их трудовое будущее дистанционного найма, нежели учёные (рисунок 5). Это может быть связано с ожиданием замены «живых» лекций записями, а также расширения профессиональной конкуренции за счёт привлечения для работы в дистанционном формате преподавателей из других регионов и из-за границы. Правы ли респонденты в своих опасениях, способны ли дистанционные формы, активное включение цифровых технологий в образовательный процесс и организацию труда учёных, привести к масштабной технологической безработице или более очевидной прекаризации, покажет время.

Самозанятость

Общее число самозанятых в 2022 году, по данным Федеральной налоговой службы, составило 5,4 млн человек, причём цифры говорят о серьёзной динамике роста их численности: на целых 40 % с начала года⁵. К видам занятий, с которых уплачивается налог на профессиональный доход, относятся также и имеющие отношение к творческим профессиям, нередко встречающимся в академической среде: репетиторы и т.д. В настоящий момент официальная статистика не позволяет оценить масштабы совмещения самозанятости с академической карьерой, а также замены академической карьеры самозанятостью и т.п. Одна-

⁵ Количество самозанятых с начала года выросло на 40 % до 5,4 млн // Interfax. URL: <https://www.interfax.ru/russia/855499> (дата обращения: 20.08.2022).



Рисунок 5. Представления о влиянии цифровых технологий на стабильность занятости, % от числа опрошенных

Figure 5. Perceptions of the impact of digital technology on employment stability, % of the number of respondents

Источник: авторское исследование.

ко можно предположить, что ввиду отмеченной респондентами потребности в дополнительных доходах и большей диверсификации финансовых и карьерных рисков, а также в самореализации, преподаватели и научные сотрудники находятся в общем тренде и регистрируются как самозанятые или же являются де-факто таковыми, реализуя свою деятельность без регистрации.

Самозанятость актуализирует проблему скрытых форм найма. Дело в том, что налог на профессиональный доход существенно ниже, чем сумма налога на доходы физических лиц (НДФЛ) и обязательных отчислений в государственные внебюджетные фонды (Пенсионный и т.д.), и потому работодатели могут прибегать к сокрытию реальных отношений найма через данный налоговый режим, хотя это прямо запрещается законом. Именно скрытые отношения найма являются самостоятельной формой нестабильности найма наряду с самозанятостью. В условиях, когда динамика роста численности самозанятых существенная, у работодателей есть явные экономические стимулы «просить» работников перейти в другой статус занятости, а специфика труда в сфере научных исследований такова, что подобный «переход» может выглядеть вполне естественным, можно предположить, что среди тех, кто обеспечивает рост самозанятых, есть и столкнувшиеся с подобной ситуацией учёные.

Недостаточность и неустойчивость заработка

Недостаточность заработка. На то, что труд учёного и преподавателя обеспечивает недоста-

точный для нормальной жизни доход, указывают два обнаружившихся в ходе исследования факта. Во-первых, выяснилось, что лишь четверть опрошенных довольны своим материальным положением (23 % полагает себя «вполне обеспеченными, имеющими всё необходимое для достойной жизни», ещё 2 % живут в полном достатке и вообще не ограничены в средствах). В то же время, почти половина респондентов, хотя и справляется с текущими расходами, тем не менее ощущает себя не вполне обеспеченными; ещё каждый пятый, хотя и не бедствует, но уже не может оплачивать всё, что необходимо, 6 % «едва сводят концы с концами» и ещё 1 % «живут практически в нищете». Во-вторых, опрос показал, что массово реализуемую дополнительную занятость (43 % респондентов постоянно имеют одну или несколько дополнительных работ, каждый пятый подрабатывает время от времени и ещё столько же сочетают постоянную дополнительную занятость и временные приработки), да ещё и не на одной работе (треть респондентов имеет 2 дополнительные работы, каждый пятый – 3), респонденты объясняют, прежде всего, недостаточностью дохода на основной работе.

Неустойчивость заработка. Одним из признаков прекарности труда является нестабильность дохода, не позволяющая работнику поддерживать образ и стиль жизни, считающиеся стандартными для данной социально-профессиональной группы [16]. Но для самооощения важен и уровень жизни относительно других

профессиональных групп аналогичной квалификации. Очевидно, что научно-педагогические работники могут сопоставлять уровень своих доходов с доходами в иных секторах экономики. Недостаточность оплаты труда, отмечаемая респондентами наиболее часто, выражается в крайне низких, по сравнению с наблюдаемыми на рынке труда в целом, зарплатных ожиданиях. Именно отклонение от средних по рынку зарплат и неустойчивость условий оплаты труда является одним из характерных признаков прекаризации.

Научные сотрудники и преподаватели высшей школы, как правило, склонны сравнивать свои доходы и их динамику не со статистическими средними по стране, а с доходами наиболее успешной и образованной части населения, которыми, по существу, они имели бы все шансы являться или являются. По данным HR-компании «Антал», конкуренция за работника во внеакадемических сегментах несопоставима: 81% работников российских и иностранных компаний Москвы и Санкт-Петербурга отметили, что им поступало за последний год одно и более предложение о трудоустройстве. При этом смена места работы часто выступает методом карьерного роста (45% респондентов отметили расширение сферы ответственности как доминирующий мотив), средством повышения заработной платы (44%). За исследуемый 2018 год был выявлен рост заработной платы у подавляющего большинства работников, причём лишь около трети отметили незначительный рост в диапазоне от 1% до 5%, рост доходов на 6–10% – у 32%, на 11–20% – у 20% работников, и на более чем 20% – также около 20%⁶.

Практически в этот же период лишь у 60% опрошенных нами преподавателей вузов и сотрудников учреждений науки доходы выросли, однако у 40% – сократились или остались неизменными (рисунок 6), что существенно отличает картину в секторе науки и в высшей школе от других отраслей экономики. При этом более заметный рост заработных плат наблюдался в научных учреждениях. В то же время, надо иметь в виду очень низкую базу, с которой в образовании и науке шёл рост зарплат. Заметим, что данные других исследований также выявляют нисходящую динамику реальных зарплат вузовских преподавателей и научных сотрудников. Так, реальная заработная плата сократилась в среднем с 38 тыс. руб. в 2013 году до 32 тыс. руб. в 2017 году⁷.

⁶ Исследование рынка труда и обзор заработных плат. Россия, 2018 // Антал. URL: https://antalrussia.ru/upload/medialibrary/d54/antal_issledovanie-rynka-truda-i-obzor-zarplat-2018_rus_2.pdf (дата обращения: 10.10.2019).

⁷ Мониторинг экономики образования, 2017 // НИУ-ВШЭ. URL: <https://memo.hse.ru/ind2017> (дата обращения: 10.05.2021).

Сопоставим оплату труда работников в сфере науки и высшего образования и в иных секторах экономики, где используется высококвалифицированный труд. Даже в такой сфере, как продажи, заработная плата специалиста в области цифрового маркетинга колеблется в пределах от 90 до 130 тыс. руб., менеджера – в пределах 125–200 тыс. руб., директора по маркетингу – от 350 тыс. руб. (среднее минимальное значение) до 750 тыс. руб. (среднее максимальное значение). Анализ уровня заработных плат в других секторах, например, IT, реклама, логистика, консалтинг, говорит об аналогичных или более высоких значениях. И только в сфере производства и сельского хозяйства заработные платы менеджмента среднего звена варьируют между средними минимальными на уровне 70 тыс. руб. и средними максимальными порядка 130 тыс. руб. Обращаясь же к уровню оплаты труда опрошенных нами работников сферы науки и образования, можно заметить, что лишь у 17% размер зарплаты на основной работе выше 100 тыс. руб. Получаемые на основной работе доходы находятся преимущественно в интервале от 25 до 50 тыс. руб. (30% респондентов) и от 50 до 100 тыс. руб. (32%). На уровне чуть выше прожиточного минимума трудоспособного населения (15–25 тыс. рублей) доход от основной работы получает 17% научно-педагогических работников.

Сравним полученные данные с ориентирами, установленными в Указе Президента России № 597 от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», предусматривавшем повышение уровня оплаты труда научных сотрудников до 200% от средней заработной платы по региону. Согласно данным Росстата, в 2018 году это соответствовало 100,1 тыс. руб., что явно выше размера зарплаты основной массы опрошенных нами респондентов. При этом попытка выполнить поставленную в «майских указах» задачу в условиях недостаточного бюджетного финансирования нередко приводила к сокращению штатной численности организаций: так, общая численность ставок в научных учреждениях сократилась на 8,3%, наиболее масштабные сокращения произошли в Пензенской области (на 43%), Республике Алтай (на 46%) и Камчатском крае (64%).

Согласно данным отчёта «О результатах деятельности ФГБУ «Российская академия наук» и об использовании закрепленного за ним федерального имущества», за 2019 год средняя заработная плата сотрудников институтов, ранее подведомственных РАН, составляет 93653 руб., основного персонала (исследователи) – 107806 руб., административно-управленческого персонала 550657 руб. Причины расхождения данных



Рисунок 6. Динамика изменения доходов на основном месте работы у сотрудников научных учреждений и преподавателей вузов в 2017–2020 гг., % от числа опрошенных

Figure 6. Dynamics of Change in Income at the Main Place of Work Among Employees of Scientific Institutions and University Professors in 2017-2020, % of the Number of Respondents

Источник: авторское исследование.

опроса и официальной статистики, судя по информации, полученной нами в рамках экспертного опроса и из публикаций в изданиях научного сообщества, имеют бюрократическую природу с её традицией подгонки показателей под заданный результат (так, в качестве приема, позволяющего учреждениям выйти на нужный размер средней заработной платы, применяется формальный перевод сотрудников на часть ставки). Таким образом, по отношению к рыночному сегменту, в зарплатном и карьерном отношении академическая профессия не может предложить наилучших перспектив.

Нестабильность размера заработка. Неустойчивость условий труда научно-педагогических работников выражается и в нестабильности размера оплаты труда, связанной с высокой долей вариабельной стимулирующей части (рисунок 7). Среднее значение распределения ответов на вопрос «Какую приблизительно долю (в %) в зарплате на Вашей основной работе составляет постоянный гарантированный оклад (без учёта стимулирующих надбавок, премий и т.п.)?» составило 51 %, медиана – 50 %, мода – 30 % при стандартном отклонении 27,3, что говорит как о заметной доле зарплаты, приходящейся на нестабильные по размеру стимулирующие выплаты, так и о высокой вариации полученных данных.

При этом система распределения стимулирующих выплат оценивается респондентами неоднозначно (рисунок 8). Больше всего нареканий

вызывает непрозрачность назначения надбавок, а, следовательно, у заметной части научно-педагогических работников имеются сомнения в справедливости этой процедуры. Сами правила назначения надбавок более-менее понятны 60 % респондентов, что представляется не вполне достаточным применительно к столь чувствительному вопросу как выраженная в денежной форме оценка трудового вклада. То же касается и явно недостаточной доли респондентов, уверенных в строгом соблюдении правил назначения надбавок.

Низкий уровень уверенности в сохранении занятости

Уровень опасений относительно потери работы или стабильности её условий у научно-педагогических работников довольно высокий. Среднее значение распределения ответов на вопрос «Насколько Вы уверены в том, что сможете сохранить свое основное место работы в перспективе ближайших 5 лет?», в рамках которого респондентам предлагалась десятибалльная шкала, составило 5,9 балла. При этом средневзвешенное значение уверенности в стабильности основного места работы у преподавателей вузов – 5,4, в то время как у работников научных организаций – 7,1. С учётом того, что показатели стремления уйти из научно-образовательной сферы и уверенности в успехе в иной сфере деятельности сравнительно низки, опасения потери работы у научно-педагогических кадров существенно выше, чем у работников иных секторов рынка труда.

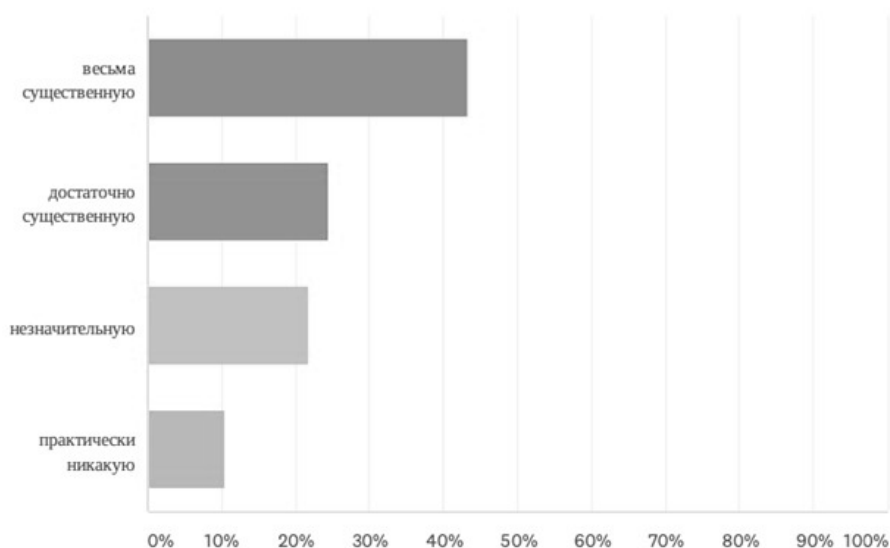


Рисунок 7. Роль стимулирующих выплат в доходе на основной работе, в % от числа опрошенных
 Figure 7. The Role of Incentive Payments in Income at the Main Job, as % of the Number of Respondents

Источник: авторское исследование.



Рисунок 8. Представления респондентов о прозрачности, понятности и соблюдении правил назначения стимулирующих выплат, в % от числа опрошенных
 Figure 8. Respondents' Perceptions of Transparency, Clarity, and Compliance with the Rules for Assigning Incentive Payments, as a Percentage of the Number of Respondents

Источник: авторское исследование.

Перспективы сохранения рабочего места абсолютным большинством респондентов увязываются, прежде всего, со стабильностью деятельности организации, что, по-видимому, связано с недавней волной «оптимизации» сети образовательных и научных учреждений (рисунок 9). Более 70 % опрошенных указали на «очень серьёзное» или «весьма серьёзное» влияние индивидуальных показателей публикационной активности. Примечательно, что этот фактор опередил такой, казалось бы, очевидный фактор стабильности рабочего места как качество выполнения своей непосредственной работы (серьёзное влияние этого фактора отметила лишь пятая часть опрошенных, ещё порядка 40 % оценили его влияние как весьма серьёзное). Последним по важности фактором оказалось наличие непосредственного продукта научной деятельности – зарегистрированных результатов интеллектуальной деятельности (РИДов), патентов и т.п., что говорит как об отсутствии традиции подобной фиксации результатов научной деятельности (прежде всего, РИДов), так

и о первоочерёдности корпоративно-сохранительного мотива в целом.

В среднем большинство научно-педагогических работников уверены в стабильности сроков своих трудовых договоров при следующем продлении. Однако среди обладателей срочных трудовых договоров наиболее уверены в лучших условиях продления контрактов сотрудники научных учреждений (рисунок 10).

Снижение социальной защищённости

Хотя большая часть опрошенных в ходе нашего исследования научно-педагогических работников рассчитывают на сохранение своего рабочего места в ближайшие 5 лет и прогнозируют продление контрактов, тем не менее они однозначно увязывают переход к преимущественно срочным трудовым договорам со снижением социальной защищённости представителей своей социально-профессиональной группы: лишь менее 10 % респондентов выбрали вариант ответа «не снижает». Подобные оценки могут свидетельствовать не только об актуальной ситуации, но и о

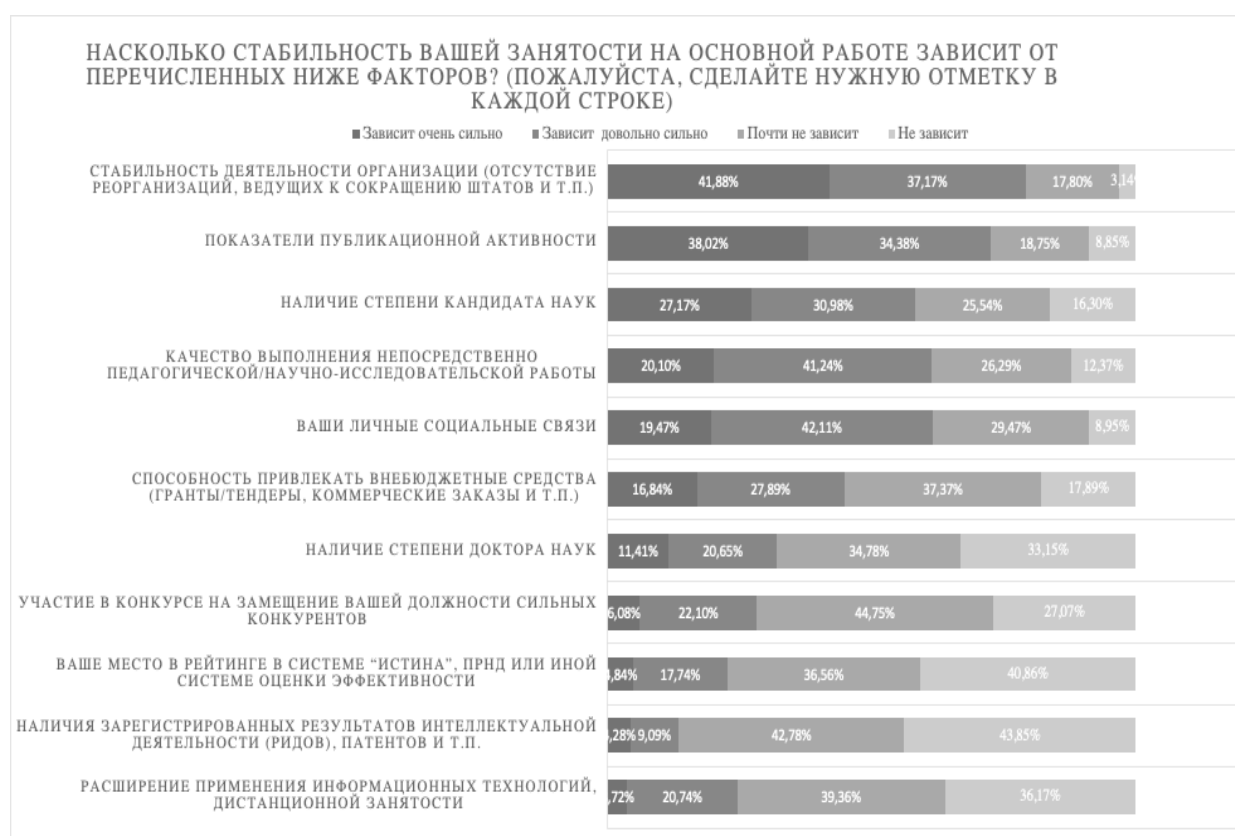


Рисунок 9. Представления о ключевых факторах стабильности занятости на основной работе, в % от числа опрошенных

Figure 9. Perceptions of the Key Factors of Employment Stability in the Main Job, as a Percentage of the Number of Respondents

Источник: авторское исследование.

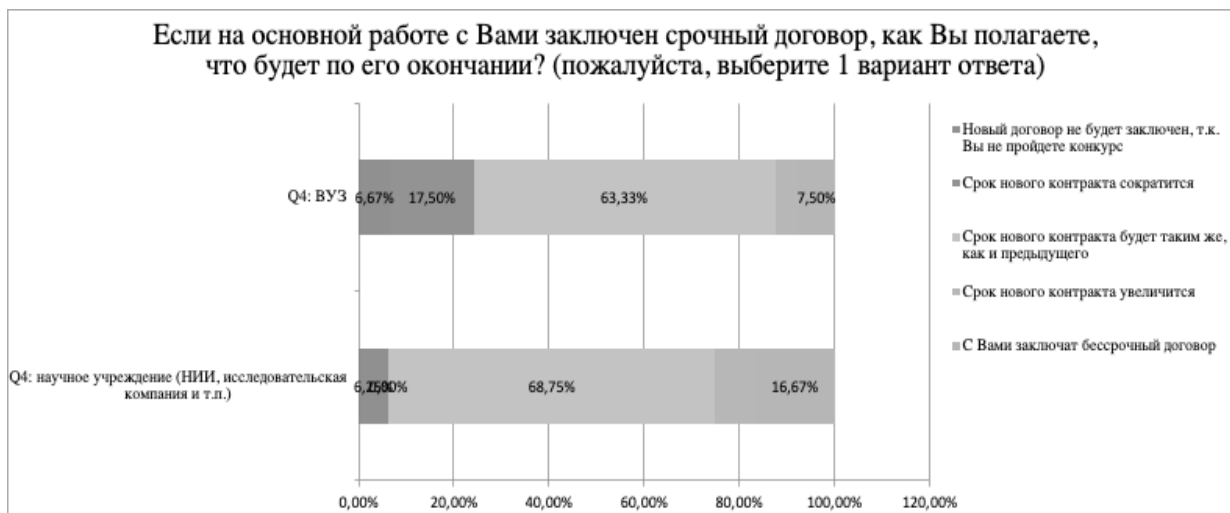


Рисунок 10. Представления респондентов о перспективах продления с ними срочных договоров, % от числа опрошенных

Figure 10. Respondents' Perceptions of the Prospects of Extending Fixed-Term Contracts with Them, % of the Number of Respondents

Источник: авторское исследование.

тревоге за будущее, в том числе пенсионное обеспечение. Отметим, что представление о том, что ограниченность трудовых отношений во времени без гарантий их продления ведёт к снижению социальной защищённости (а также и к снижению престижа профессии), у большинства респондентов не компенсируется предположением о позитивном влиянии таких перемен на профессиональное развитие и производительность труда (рисунок 11).

Важно заметить, что аналогичные результаты были получены и в Германии. Немецкие исследователи оценили влияние введения – в контексте глобального тренда прекаризации труда – временных трудовых контрактов в сфере науки и образования на трудовые отношения и производительность труда научных сотрудников [14]. По мнению исследователей, победа догмы о постоянной конкуренции за рабочее место как стимуле научной продуктивности негативно сказывается как на карьерных перспективах самих учёных, так и на долгосрочном планировании научных организаций, возможности нанимать персонал и привлекать новых талантливых аспирантов. Ситуация, в которой научно-педагогический работник остаётся один на один с присущими временному трудоустройству рисками, приводит к повышенной тревожности, депрессиям, переутомлению, а в конечном итоге – к снижению эффективности научной деятельности.

Аналогичные проблемы, ведущие к ускоренному профессиональному выгоранию и снижению

качества труда учёных и преподавателей, обнаружены и в ходе нашего исследования: занятость на нескольких работах (в первую очередь, ради заработка, но также и в качестве подстраховки от связанных со срочными контрактами неожиданностей) приводит к тому, что три четверти научно-педагогических работников постоянно перерабатывают (делают работу по вечерам, в выходные, во время отпуска) и, как следствие, многие из них недосыпают, жертвуют семейными обязанностями, а также вынуждены более формально, менее творчески относиться к своей работе [17].

Исследователи из Германии также подтверждают, что после 40 лет переход учёных из научной сферы во внеакадемическую затруднён: с одной стороны, они слишком квалифицированы для более простых профессий, а с другой – у них нет востребованных рынком компетенций для занятости, не имеющей отношения к науке. Обращается также внимание на то, что срочные контракты, призванные, как предполагается, ограничить в научной среде явления непотизма и стимулировать конкуренцию, негативно влияют на процесс формирования научных коллективов и исследовательских команд; обесмысливают трудовые усилия в качестве трудовых инвестиций, поскольку это не обеспечивает стабильности занятости. «Постоянный испытательный срок» в форме срочного контракта создает прямую зависимость научного работника от начальства и снижает степень академических свобод. Нередко учёные между временными контрактами вынуж-



Рисунок 11. Представления научно-педагогических работников о влиянии перехода на преимущественно срочные трудовые договора, % от числа опрошенных

Figure 11. Perceptions of Teaching Staff about the Impact of the Transition to Predominantly Fixed-Term Employment Contracts, % of the Number of Respondents

Источник: авторское исследование.

дены получать пособие по безработице, что напрямую уравнивает академическую профессию и прекариат.

Заключение

Сопоставление общих критериев неустойчивости занятости с выявленными эмпирическими проявлениями неустойчивости говорит о том, что по большинству исследуемых критериев научно-педагогический сектор рынка труда характеризуется нестабильностью: непредсказуемостью и нестабильностью размера дохода, сроков и условий контракта, том числе их временным характером, отсутствием уверенности в стабильности найма в будущем, наличием неформальных форм самозанятости, занятости на основе устной договорённости, большим объёмом вовлечения в дополнительную занятость, слабой социальной защищённостью работников и т.д.

Подобная ситуация создает риски физического и морально-психологического истощения

научно-педагогических кадров и, как следствие, снижение продуктивности и творческого начала в их работе. Кроме того, складывающиеся условия труда не способствуют привлечению в эту важнейшую сферу молодых кадров, напротив, ведут к оттоку из неё части работников. Полученные результаты делают необходимыми дальнейшие исследования с целью выработки оптимальных рекомендаций, в числе которых может быть построение более устойчивых моделей найма научно-педагогических кадров, унификации системы учёта и поощрения их научных и карьерных достижений для формирования более предсказуемых и защищённых условий труда, повышения качества занятости данной социально-профессиональной группы. При этом, как представляется, наибольшая трудность будет связана с нахождением оптимума между созданием конкурентной среды и стимулированием достижений, и обеспечением системы научно-образовательного кадрового воспроизводства.

Список литературы

1. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство «Весь Мир». 2021. 400 с. ISBN 978-5-7777-0852-6
2. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / К. Абрахам, О.А. Александрова, М.В. Антонов [и др.]. М.: РеалПринт. 2017. 560 с. ISBN 978-5-9908607-3-5, EDN ZTYPPPL
3. Волкова Г.Л. Характер занятости научных кадров высшей квалификации // Наука, технологии, инновации: экспресс-информация. 2019. № 135. С. 1–2. EDN DCMGHB
4. Воробьева И.В. Российские учёные в условиях прекарной занятости // Вопросы управления. 2021. № 1 (68). С. 131–142. DOI 10.22394/2304-3369-2021-1-131-142, EDN LEDDAS
5. Долженко Р.А., Лобова С.В. Взаимосвязь прекаризации занятости и трудовой мобильности научно-педагогических работников региональных вузов: постановка проблемы // Университетское управление: практика и анализ. 2018. № 2 (114). С. 83–96. DOI 10.15826/umpra.2018.02.019, EDN XOTLTF
6. Камарова Т.А. «Цифровая прекаризация» научно-педагогических работников в условиях социально-экономической турбулентности // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2020. № 3. С. 72–83. DOI 10.24147/1812-3988.2020.18(3).72-83, EDN WCZLKY
7. Латына Т.А. Нестандартная занятость научно-педагогических работников российских ВУЗОВ // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2020. № 4. С. 75–81. DOI 10.24147/1812-3988.2020.18(4).75-81, EDN UXPNAS
8. Черных Н.В. Элементы неустойчивой занятости в труде научных и педагогических работников // LexRussica (Русский закон). 2021. № 10(179). С. 36–46. DOI 10.17803/1729-5920.2021.179.10.036-046, EDN UDEBJC
9. Юрасов И.А., Юдина В.А., Кузнецова Е.В. Теневое академическое предпринимательство в России: анализ трудовых практик и жизненных стратегий // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2020. № 5. С. 79–85. DOI 10.26794/2226-7867-2020-10-5-79-85, EDN QPNSDE
10. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012. ISBN 978-92-2-126223-7; 978-92-2-126224-4 (web pdf).
11. Попов А.В., Соловьева Т.С. Прекаризация занятости: анализ научного дискурса о сущности и векторах измерения // Социологические исследования. 2020. № 9. С. 103–113. URL: <http://ras.jes.su/socis/s013216250009618-2-1> (дата обращения: 07.07.2022). DOI 10.31857/S013216250009618-2, EDN JMTEMJ
12. Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учётом особенностей российского рынка труда / В.Н. Бобков, В.Г. Квачев, Н.В. Локтюхина, М. Риччери // Экономика региона. 2017. Т. 13. Вып. 3. С. 672–683. DOI 10.17059/2017-3-3, EDN ZHOARV
13. Лукьянова А.Л. Самозанятость, вторичная занятость и неравенство трудовых доходов в России (2000-2014 гг.) // Экономическая социология. 2022. Т. 23. № 1. С. 101–124. DOI 10.17323/1726-3247-2022-1-101-124, EDN TAVDNG
14. Bahr A, Eichhorn K., Kubon S. # IchBinHanna: Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Verlag: Suhrkamp. 2022, 144 p. ISBN 978-3-518-02975-6
15. Темнова Л.В., Файман Н.С. Профессиональные деформации в социологических профессиях // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2019. Т. 19. № 1. С. 7–19. DOI 10.22363/2313-2272-2019-19-1-7-19, EDN YXENQD
16. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // СОЦИС. 2015. № 12 (380). С. 99–110. EDN VGMFUZ
17. Александрова О.А., Файман Н.С. Неустойчивая занятость работников науки и образования: масштабы, причины, последствия // Экономическое возрождение России. 2022. № 1. С. 66–74. DOI 10.37930/1990-9780-2022-1-71-66-74, EDN VKEFDS

Информация об авторах:

Александрова Ольга Аркадьевна – д. э. н., заместитель директора по научной работе, Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, Россия, Москва; профессор департамента социологии, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Россия, Москва (E-mail: a762rab@mail.ru), (Author ID: 257224), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9243-9242>), (Researcher ID: B-1306-2017).
Файман Наталия Сергеевна – соискатель, Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, Россия, Москва (E-mail: nsfaiman@gmail.com), (elibrary Author ID: 48140032), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1354-0431>), (ResearcherID: GQB-4686-2022).

Заявленный вклад авторов:

Александрова О.А. – концепция и дизайн исследования, редактирование текста статьи.
Файман Н.С. – концепция и дизайн исследования, сбор и обработка данных, подготовка текста статьи.
 Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
 Автор, ответственный за переписку, – Ольга Аркадьевна Александрова
 Статья поступила в редакцию 27.08.2022; одобрена после рецензирования 12.01.2023; принята к публикации 27.01.2023.

References

1. Toshchenko J.T. (ed). Precarious employment: origins, criteria, features. Moscow: Publishing house "Ves Mir"; 2021:400. ISBN 978-5-7777-0852-6 (In Russ.)
2. Abraham K., Aleksandrova O.A., Antonov M.V. et al. Employment instability: international and Russian contexts. Moscow: Publishing house RealPrint; 2017:560. ISBN 978-5-9908607-3-5, EDN ZTYPL (In Russ.)
3. Volkova G.L. The nature of the employment of highly qualified scientific personnel. Nauka, Tehnologii, Innovacii: Jekpress-informacija. 2019;(135):1-2. EDN DCMGHB (In Russ.)
4. Vorobieva I.V. Russian scientists in conditions of precarious employment. Voprosy Upravlenija = Management Issues. 2021;(1):131-142. DOI 10.22394/2304-3369-2021-1-131-142, EDN LEDDAS (In Russ.)
5. Dolzhenko R.A., Lobova S.V. Relationship between precarization of employment and labor mobility of scientific and pedagogical workers of regional universities: problem statement. Universitetskoe Upravlenie: Praktika i Analiz = University Management: Practice and Analysis. 2018;2(114):83-96. DOI 10.15826/umpa.2018.02.019, EDN XOTLTF (In Russ.)
6. Kamarova T.A. "Digital precarization" of scientific and pedagogical workers in the conditions of socio-economic turbulence. Vestnik OmGU. Serija: Jekonomika = Herald of Omsk University. Series "Economics". 2020;(3):72-83. DOI 10.24147/1812-3988.2020.18(3).72-83, EDN WCZLKY (In Russ.)
7. Lapina T.A. Non-standard employment of scientific and pedagogical workers of Russian universities. Vestnik OmGU. Serija: Jekonomika = Herald of Omsk University. Series "Economics". 2020;(4):75-81. DOI 10.24147/1812-3988.2020.18(4).75-81, EDN UXPNAS (In Russ.)
8. Chernykh N.V. Elements of unstable employment in the work of scientific and pedagogical workers. LexRussica (Russkij zakon) = LexRussica. 2021;(10):36-46. DOI 10.17803/1729-5920.2021.179.10.036-046, EDN UDEBJC (In Russ.)
9. Yurasov I.A., Yudina V.A., Kuznetsova E.V. Shadow academic entrepreneurship in Russia: an analysis of labor practices and life strategies. Gumanitarnye nauki. Vestnik Finansovogo universiteta = Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University. 2020;(5):79-85. DOI 10.26794/2226-7867-2020-10-5-79-85, EDN QPNSDE (In Russ.)
10. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. - Geneva: ILO, 2012. ISBN 978-92-2-126223-7; 978-92-2-126224-4 (web pdf).
11. Popov A.V., Soloveva T.S. Employment Precarization: Discussion on the Essence and Ways of Measuring. Sotsiologicheskie Issledovaniya. 2020. Available from: <http://ras.jes.su/socis/s013216250009618-2-1>. DOI 10.31857/S013216250009618-2, EDN JMTEMJ (In Russ.)
12. Bobkov V.N., Kvachev V.G., Loktyukhina N.V. et al. Criteria, probability and degree of employment instability, taking into account the peculiarities of the Russian labor market. Jekonomika Regiona = Economy of Regions. 2017;13(5):672-683. DOI 10.17059/2017-3-3, EDN ZHOARV (In Russ.)
13. Lukyanova A.L. Self-employment, secondary employment and labor income inequality in Russia (2000-2014). Jekonomicheskaja Sociologija = Economic Sociology. 2022;(2):101-124. DOI 10.17323/1726-3247-2022-1-101-124 (In Russ.)
14. Bahr A., Eichhorn K., Kubon S. # IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Verlag: Suhrkamp; 2022:144. ISBN 978-3-518-02975-6.
15. Temnova L.V., Faiman N.S. Professional deformations in socio-economic professions. Vestnik Rossijskogo Universiteta Druzhby Narodov. Serija: Sociologija. = RUDN Journal of Sociology. 2019;19(1):7-19. DOI 10.22363/2313-2272-2019-19-1-7-19, EDN YXEHQD (In Russ.)
16. Shkaratan O.I., Karacharovskiy V.V., Gasyukova E.N. Precariat: theory and empirical analysis (based on polls in Russia, 1994-2013). Moscow: Publishing house SOCIS. 2015;(12):99-110. EDN VGFMFUZ (In Russ.)
17. Aleksandrova O.A., Faiman N.S. Precarious employment of science and education workers: scale, causes, consequences. Jekonomicheskoe Vozrozhdenie Rossii = Economic Revival of Russia. 2022;(1):66-74. DOI 10.37930/1990-9780-2022-1-71-66-74, EDN VKEFDS (In Russ.)

Information about the authors:

Olga A. Aleksandrova – Doctor of Economics, Deputy Director for Research, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Scientific Sociological Center of the Russian Academy of Science, Russia, Moscow; Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Russia, Moscow

(E-mail: a762rab@mail.ru), (Author ID: 257224), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9243-9242>), (ResearcherID: B-1306-2017).

Nataliia S. Faiman – applicant for an academic degree, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Scientific Sociological Center of the Russian Academy of Science, Russia, Moscow

(E-mail: nsfaiman@gmail.com), (Author ID: 48140032), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1354-0431>), (ResearcherID: GQB-4686-2022).

Authors' declared contribution:

Aleksandrova O. A. – concept and design of the study, editing the text of the article;

Faiman N. S. – concept and design of the study, data collection and processing, preparation of the text of the article.

The authors declare no conflicts of interests.

The author responsible for the correspondence is Olga A. Aleksandrova.

The article was submitted 27.08.2022; approved after reviewing 12.01.2022; accepted for publication 27.01.2023.