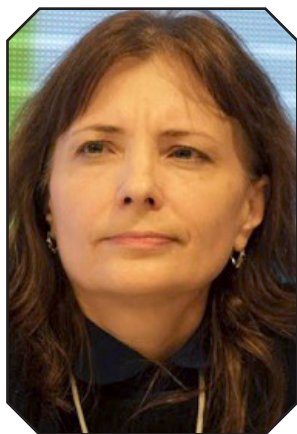


НОВЫЕ ТЕКСТЫ

И. Л. Сизова, Л. А. Леонова, А. Хензе

Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наёмными работниками



Сизова Ирина Леонидовна — доктор социологических наук, профессор кафедры прикладной и отраслевой социологии факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета. Адрес: 191124, Россия, Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3. 9-й подъезд. Старший научный сотрудник Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики (ИТМО). Адрес: 197101, Россия, Санкт-Петербург, Кронверкский пер., д. 49.

Email: isizova@hse.ru

Проблематика социального неравенства всегда находилась в центре внимания социологического знания. Между тем перемены конца XX — начала XXI века вызвали в науке широкие дискуссии о новых формах неравенства и социального участия (экслюзии). Феномен прекаритета¹ в последние годы является «топовой» темой в обсуждении трудовой сферы обществ, которая привлекает внимание средств массовой информации. Само слово, обозначающее данный феномен, входит в повседневный язык. Причины такой популярности заключаются в росте напряжённости на рынках труда и в системах занятости населения в самых разных странах. Целью данной статьи является изучение потенциала прекаритета у наёмных работников в контексте их субъективных оценок рисков будущих потерь в занятости и трудовых доходах, а также сопоставление этого самовосприятия у занятых в России и в Германии. Цель сравнительного анализа состоит, во-первых, в выявлении социальных факторов развития прекаритета занятости и доходов в рыночных экономиках. Во-вторых, в получении представления о существующей в России степени социального неравенства между участниками трудовой жизни. Специально для российского читателя, ещё мало знакомого с дискурсом прекаритета, статья открывается изложением теоретических основ в его изучении. Эти основы являются современной версией социологической теории о социальной структуре общества, развитием идей ресурсной и акторной теорий. Затем представляется модель изучения субъективного восприятия неравенства А. Хензе, в которой интегрированы концептуальные положения методологического индивидуализма З. Линденберга и методологического релятивизма П. Бурдьё. Для тестирования гипотез, предложенных А. Хензе, а также объективных и субъективных факторов, влияющих на развитие самовосприятия прекаритета занятости и доходов у наёмных работников, задействованы базы данных Российского мониторинга экономического положения и здо-

¹ Используемое для описания явления слово имеет латинское происхождение (*precarium*). Изначально обозначало что-то, что может быть отдано (вещь) и в любой момент потребовано назад. Прекаритет, таким образом, выражает своеобразные возвратные отношения или условия, отличающиеся нестабильностью и незащищённостью, при которых получатель попадает в зависимость от дарителя. В настоящее время в социологической литературе термин употребляется в связи с изучением неравенства, понимаемого как дифференциация в социальной вовлечённости людей в различных сферах жизни. Прекаритет обозначает опасность потери такой вовлечённости (в пределе — социальной изоляции), последствиями которой на индивидуальном уровне являются ухудшение стандарта жизни, маргинализация; на коллективном — социальная напряжённость, resentment и конфликты.



Леонова Людмила Аркадьевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры математической экономики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 603155, Россия, Нижний Новгород, ул. Большая Печерская, д. 25/12.

Email: lleonova@hse.ru



Хензе Андреа — доктор социологии (PhD), доцент Института социологических исследований. Адрес: 37085, Германия, Гёттинген, Фридлэндер Вег, 31.

Email: andrea.hense@sofi.uni-goettingen.de

ровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)² и немецкой социоэкономической панели (SOEP)³. Значимые факторы — производственные, правовые, контекстные — изучались при помощи обобщённых пробит-моделей упорядоченного выбора со случайными эффектами. В итоге установлено, что прекаритет занятости и доходов характерен для обеих стран, но захватывает большую долю наёмных работников в России. Ослабляет беспокойство наличие образования, которое в России должно быть более значительным, чем в Германии. Рабочие являются группой риска в самовосприятии прекаритета, но картина меняется, если оцениваются дифференцированные профессиональные группы. Многое в трудовой жизни зависит от системы социальной поддержки и от социального капитала трудящихся (семейная поддержка и происхождение работника). Однако сами семьи хуже защищены от превратностей рынка труда. Размер предприятия оказывает различное влияние на идентификацию рисков работниками в России и в Германии. В нашей стране женщины и возрастные работники наиболее подвержены восприятию прекаритета, тогда как в Германии подобные эффекты не фиксируются. В целом, как показало исследование, сокращение неравенства в вовлечённости граждан на рынке труда и в системе занятости населения в современной рыночной экономике напрямую связано с проактивной ролью государства в социальной защите трудящихся.

Ключевые слова: прекаритет; наёмные работники; занятость; трудовые доходы; безработица; социальное государство.

Изучение прекаритета занятости и трудовых доходов в социологии

В настоящее время в рыночных экономиках активно дискутируются вопросы о том, как труд и занятость способны обеспечить индивидуальные (и семейные) доходы, социальную (само)идентификацию и развитие. Особенно обсуждение характерно для стран, в которых после Второй мировой войны были реализованы программы по защите трудящихся и их семей от социальных рисков (бедности, безработицы) и по созданию равных прав для всех в системе образования, на рынке труда, в материальном обеспечении. В социологии эта тема стала частью дискурса о проблемах социального неравенства и эксклюзии [Solga, Powell, Berger 2009]. С 1980-х гг. неравенство и эксклюзия понимаются как последствия недостатков или трудностей вовлечённости людей в социальную жизнь. Наряду с исследованием групп маргиналов, андеркласса (см., например: [Gordon, Townsend 2000]), увеличился поток литературы о проблемах развития неравенства в заработных платах и доходах, о появлении «новых бедных» или «работающих бедных».

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) ведётся Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел-Хилле и Института социологии РАН; см. сайты обследования RLMS-HSE <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>

³ German Socio-Economic Panel Study (SOEP); см.: <http://dx.doi.org/10.5684/soep.v32.1>

В последнее время как в научном, так и в общественном дискурсе на первый план выдвигается понятие «прекаритет»⁴. Оно отличается от понимания бедности тем, что охватывает, кроме проблемы нехватки материальных благ, многочисленные дефициты в социальной интеграции. Тем самым акцентируется неравный доступ к значимым благам в обществе.

Само понятие разработано в рамках современной французской социологии [Bourdieu 2000; Paugam 2000; Кастель 2009] и без перевода используется в иных языковых пространствах⁵. До сих пор отсутствует полное содержательное разграничение между понятиями «экслюзия» и «прекаритет», которые выражают худшие условия для социальной интеграции индивидов [Barbier et al. 2002; Damitz 2007; Bartelheimer, Kädtler 2012; Mayer-Ahuja et al. 2012], хотя после выхода публикаций Р. Кастеля [Кастель 2009] и С. Погама [Paugam 2000] появилась некоторая теоретическая ясность. Если термин «экслюзия» указывает, скорее, на состояние или риски развития социального исключения индивидов в целом [Kronauer 2002], то «прекаритет» относится только к области труда и занятости. Кроме того, «экслюзия» выражает состояние исключения, конечности, печального итога жизни; «прекаритет» же — это явление длительной неопределённости, нестабильности, комплексных проблем в трудовой жизни [Gallie, Paugam 2002; Castel, Dörre 2009; Manske, Puhl 2010]. Иначе говоря, прекаритет — это вся область неустойчивой профессиональной активности, которая расположена между крайними состояниями полной трудовой

⁴ Поскольку существует значительная путаница в терминологии, объясним неточности при использовании понятия «прекаритет» и уточним его значение в нашей работе.

Во-первых, в исследованиях отождествляются прекарные и так называемые атипичные трудовые отношения, или занятость. До сих пор в русскоязычном научном дискурсе прекаритет часто идентифицируют через атипичные формы труда или занятости, а также используются как синонимы слов «прекарный», «флексibilный», «атипичный». Однако в настоящее время существуют ясные разграничения между понятиями. Атипичными трудовыми отношениями или занятостью называют аспекты, которые отклоняются от индустриальной — или «фордистской» — модели наёмного труда. Созданные после окончания Второй мировой войны трудовые законодательства и фонды социального страхования (в России — фонды потребления) связали труд и занятость с получением определённого набора стандартных благ, таких как бессрочный наём, нормированный труд, отпуск, выход на пенсию, материальное обеспечение, карьерный рост, степень трудоспособности и т. д. Хотя в действительности далеко не для всех индустриальная модель реализовывалась (особенно в связи с проблемами женского труда и занятости), она стала восприниматься как желаемый стандарт для наёмных работников. Соответственно «атипичными» трудовыми отношениями или занятостью называют все формы, которые хотя бы в одном пункте отклоняются от нормативных. Например, срочные трудовые контракты, низкооплачиваемая и (или) малоквалифицированная работа. В русскоязычной литературе к таким отклоняющимся формам трудовых отношений причисляют чаще самозанятость, телеработу, заёмный труд и даже привычную занятость, осуществляемую нелегальным образом, то есть теневую деятельность. Поскольку «прекаритет» означает все-таки наличие отклонений в худшую сторону, осложняющих жизнь трудящихся и их семей, то факт атипичной занятости (в Германии — до одной трети работающих [Hense 2017: 21]) ещё не свидетельствует о прекарности. Для молодёжи, женщин, мигрантов, высококвалифицированных специалистов и проч. такая занятость может, наоборот, принести определённые (и искомые) преимущества. Кроме того, если синхронизировать оба понятия и изучать включённых в прекарные и атипичные отношения в совокупности, то надо признать, что обычный труд или занятость не могут быть прекарными, что не соответствует действительности. Чтобы не затруднять исследование прекаритета занятости и трудовых доходов, в теоретической части статьи не анализируются работы, посвящённые атипичной (или нестандартной) занятости в России.

Во-вторых, в настоящее время большая часть российских работ посвящена изучению последствий прекаритета для индивидов и социально-структурным проблемам общества. В этом отношении наиболее обсуждаемой в российской науке является тема прекариата [Голенкова, Голеусова 2015; Тощенко 2015; Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова 2015]. Однако классовый подход критикуется, поскольку угрозы и риски в трудовой жизни, положение трудящихся, последствия уязвимого состояния могут быть различными. Вместо одной, всеобщей формы прекарнизации труда и занятости, существуют многообразные варианты, в которые включены разные группы. Это объясняет, почему в западной литературе дискурс о прекариате быстро прекратился [Hense 2017: 11]. Мы используем в работе распространённую в западной литературе лингвистическую форму понятия «прекаритет», которая указывает на ухудшения в трудовых отношениях и занятости у любых профессиональных групп и в актуальных моделях труда и занятости.

⁵ В англоязычной литературе, которая, прежде всего нацелена на изучение типов обществ и хозяйств, называемых либеральными, долгое время использовалась иная терминология. Чаще в публикациях встречались понятия *flexible work* (гибкий труд) или *contingent work* (контингентное действие) [Gibb 2009: 17]. Однако в настоящее время термин «прекаритет» становится общепотребительным (см., например: [Vosko 2006; Kalleberg 2009]).

интеграции (стабильные трудовые отношения, защищённые законом, приемлемая заработная плата, лёгкий поиск новой работы и т. д.) и абсолютного исключения (например, длительная и безнадёжная с точки зрения трудоустройства безработица). Такое участие в трудовой жизни может иметь различные проявления и опасно (прекарно) только тогда, когда устанавливаются дефициты (текущие или будущие потери), которые способны существенно осложнить и (или) ухудшить положение трудящегося. К бесспорным потерям относятся принудительное увольнение, понижение в должности, невысокие зарплаты, неприемлемые условия труда и т. д. [Hense 2017: 13, 15, 51]. В зависимости от ситуации или индивидуального восприятия остальные изменения в трудовой жизни могут быть разными. Например, отсутствие мобильности и карьерного роста, гибкий труд, занятость на частичной основе, работа на дому, заёмный труд и др. В более отдалённой перспективе последствиями прекаритета оказываются осложнения в семье, ухудшение здоровья работника и политическая несостоятельность [Nolan 2002; Wichert 2002; Flecker, Krenn 2004; Dörre 2006; Hübler, Hübler 2006: 20–25; Kreyenfeld 2008]. Таким образом, прекаритет выражает удаление чего-то, что было нужно и имело значение. Он предполагает ухудшение достигнутого статуса и стандарта трудовой жизни, в результате чего осложняется доступ к ресурсам и правам, получаемым через трудовую деятельность [Damitz 2007: 75; Hense 2017: 14]. В отличие от дихотомического анализа структуры неравенства (инклюзия — эксклюзия) или теорий дуальной сегментации рынка труда (внутренний — внешний; первичный — вторичный; основной и переменный персонал; общая и специальная классификация и др.) использование понятия «прекаритет» позволяет изучить многообразные возможности ломкости трудовых отношений, занятости и трудовых контекстов и составить дифференцированные картины происходящего.

Если в ранних работах чаще анализировались формы, сущностные черты и различные проявления прекаритета [Сеннет 2004; Brinkmann et al. 2006; Кастель 2009; Kalleberg 2009; Paugam 2009; Стэндинг 2014], то сейчас более важно понять, какие факторы или механизмы способствуют развитию потенциальных угроз в трудовой жизни для широких групп трудящихся. При изучении объективных факторов выдвигаются две возможные альтернативы. Первая представлена в известной работе Р. Кастеля [Кастель 2009: 11–13, 357–360], и часть современных авторов придерживается такого взгляда. Считается, что прекаритет — это абсолютно новый феномен, следствие отклонения от индустриальной модели наёмного труда и связанной с ней системы социальной защиты. Рост безработицы и сокращение трудовых доходов в западных индустриальных странах с 1970-х годов являлись следствиями структурных и технологических изменений в экономике. В результате потребовались новые качества рабочей силы (то есть иные характеристики, способности, знания и компетенции), организация труда, отмена или сокращение некоторых защитных механизмов (например, либерализация законов об увольнении или внедрение гибких трудовых контрактов). Однако часть трудоспособных лиц оказывается в положении аутсайдеров на рынке труда. Особенность заключается в том, что в эти процессы были вовлечены группы, которые до 1980-х гг. находились под полной защитой социального государства, могли в долгосрочной перспективе намечать и реализовать жизненные планы. Для них работа и связанные с ней действия (например, учёба) выполняли функцию интеграции в общество, она же обеспечивала защиту от основных рисков участия в рыночном хозяйстве (остаться без обеспечения вследствие болезни, старости и проч.). В основном, речь идёт о тех, кто пользовался социальными благами, то есть возможностью получить образование, найти подходящую работу, оттачивать своё профессиональное мастерство долгое время на одном рабочем месте, получить в итоге пенсию, позволяющую поддерживать жизненный стандарт. К таким людям относились широкие слои наёмных работников. Их коллективная защита в настоящее время сильно осложнена или невозможна. Повсеместно отмечаются дефициты фондов страхования от безработицы, пенсионного страхования, нерентабельными оказываются традиционные программы профессионального переобучения. Поскольку опыт уязвимости на рынке труда и в системе занятости для масс работающих по найму является новым (незначительные социальные пособия, принудительное включение в низкооплачиваемую занятость, увольнения после окончания сроков трудовых соглашений и проч.), тема прекаритета стала основной для медийного и повседневного дискурса.

Само слово является своеобразным шифром для выражения значимой социальной проблемы западных обществ наёмного труда и постановки нового вопроса о защите прав трудящихся в индустриальных странах в XXI веке [Castel, Dörre 2009; Сизова 2015; Hense 2017: 1–9]. Нельзя поэтому предполагать, что прекаритет — это негативное следствие первоначального рыночного развития. При развитии капитализма наёмный работник также оказывается незащищённым и уязвимым, но для большинства такое положение не является непривычным или новым. Изучение данной темы в развивающихся странах, в которых никогда не существовало эффективных государственных систем социальной защиты наёмных трудящихся, считается неуместным.

Альтернатива предложена П. Бурдьё в его ранних работах об изучении алжирского общества [Bourdieu 1998; Bourdieu 2000: 28, 32–60, 65, 72–76]. Он указывает на то, что работа только при капитализме становится дефицитным благом. Страх потери работы (и, как следствие, обеспечения), с одной стороны, а с другой — высокая конкуренция за получение рабочего места, которое помогает преодолеть незащищённость, характерны для всех стран с рыночным хозяйством, где работодатель стремится стимулировать трудовые отношения к своей выгоде. П. Бурдьё указывает также, что работники не в состоянии преодолеть незащищённость и строить планы на будущее, если рабочее место не гарантирует минимум безопасности (например, реальный прожиточный минимум) [Bourdieu 2000: 20, 87–103]. Словом, минимальная стабильность и трудовые права необходимы, чтобы работники могли совершать действия, направленные на решение возникающих проблем (например, в трудовой жизни), а не расценивать происходящее как результат случайности и произвола.

Аналитическая модель А. Хензе: изучение самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов

Исследование самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов у российских наёмных работников основано на разработках Андреа Хензе⁶, которая изучала влияние социальных и структурных условий на восприятие прекаритета наёмными работниками в Германии. Немецкое исследование содержит теоретическую модель и её проверку на эмпирическом материале. Представим вначале основные допущения данной модели. Наиболее значимыми являются три исходные предпосылки [Hense 2016a; 2016b; 2017]:

- прекаритет рассматривается как опасность исключения из трудовой жизни. В целом он имеет значительный потенциал, поскольку выражается не только в реальных потерях, но и в угрозах наступления негативных последствий, которые значимы для наёмных работников, поскольку для них работа — фактор индивидуального обеспечения и общественного признания. В итоге, положение трудящегося может быть названо прекарным, если возникает опасность изменения трудовой жизни в худшую сторону;
- признание многоуровневого характера прекаритета [Hense 2017: 15–19]. В литературе упоминается одна из классификаций прекаритета, предложенная С. Погамом, в которой он выделяет прекаритет труда и занятости [Paugam 2009]. Если прекаритет труда связан с логикой развития производительности труда, с символическими аспектами, трудовыми задачами и профессионализмом, то содержание прекаритета занятости сводится к вопросам социальной защищённости труда и особенностям занятости населения. Прекаритетом занятости [Hense 2017: 17, 20–33, 35–40] считается всё то негативное, что препятствует протяжённости включения индивидов в трудовую жизнь и меняет значимость такого включения для них (например, сокращение, затруднённый наём, низкие зарплаты или незначительные пенсионные накопления).

⁶ Данная статья представляет результаты, продолжающие исследования А. Хензе. Она входит в серию публикаций, посвящённых теме изучения потенциала прекаритета занятости и трудовых доходов в Германии. Полученные А. Хензе результаты раскрыты в следующих публикациях: [Hense 2016a; 2016b; 2017].

— придерживаясь позиции Р. Кастеля [Кастель 2009] о том, что прекаритет представлен как следствие рекомодификации труда и либерализации трудовых отношений в постиндустриальную эпоху, изучение самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов в немецкой модели сводится только к следующим аспектам [Hense 2016b; 2017]:

- объектом внимания является наёмный (зависимый) труд, поскольку негативные изменения в регулировании занятости, а также в формах занятости коснулись именно этой группы работников;
- важными для самовосприятия прекаритета считаются социально-правовые формы и способы защиты трудящихся (например, в системе страхования, через профсоюзное движение и трудовое законодательство);
- особую роль играют доходы наёмных работников, поскольку они обеспечивают существование и защищают от бедности;
- многое зависит от самих работников, их способности к занятости, что связано с приобретением и поддержанием квалификации, с достигнутым уровнем профессионализма и здоровьем работников.

В модели А. Хензе рассматриваются не только объективные факторы, приводящие к негативным изменениям в занятости, которые независимо от индивидов повышают риски прекаритета. Прежде всего, акцентируется субъективная трактовка опасностей потерь самими трудящимися. Теоретически субъективная оценка выводится из конструктивистской парадигмы, в рамках которой предполагается, что если воспринимать ситуацию как реальную, то и последствия такого восприятия могут быть самыми реальными [Hense 2016a; 2017: 35–62, 80–82].

Субъективная оценка (самовосприятие) прекаритета занятости и трудовых доходов наёмными работниками

Понятие «восприятие прекаритета» раскрывается с помощью ключевого выражения, сформировавшегося с середины 1980-х гг. в англоязычной литературе по психологии труда, — «восприятие незащищённости труда» (*job insecurity*) [Burchell, Ladipo, Wilkinson 2002; Schulze Buschoff, Protsch 2008; Mayerl 2009; Munoz de Bustillo, Pedraza 2010 Hense 2016a; 2016b]. По аналогии самовосприятие прекаритета определяется как когнитивный процесс, при котором индивидом оцениваются возможные ухудшения в занятости и предвосхищаются их нежелательные последствия, причём принимаются во внимание все значимые ущербы в работе, а не только потеря самой работы. Если ухудшения рассматриваются работниками как вероятные и значимые, растёт субъективное восприятие прекаритета. Речь идёт не столько об очевидном результате (то есть о самом факте потерь), сколько о будущих перспективах, выводимых из высказываний человека или наблюдений за его поведением, но которых сегодня пока ещё нет. Иначе говоря, работник субъективно производит переопределение своего статуса (*intra-role-transition*), тогда как объективно ситуация все ещё прежняя. Правда, признается, что обычно выше число тех, кто оценивает свою ситуацию как прекарную, чем число тех, кто на самом деле в неё попадает [Hense 2017: 52–54].

Нельзя сказать, что в субъективных оценках много преувеличений (нервных страхов). С одной стороны, положение может измениться, если произойдут какие-то перемены (к лучшему) в системе занятости или в индивидуальной ситуации. С другой стороны, психологи подчёркивают, что в восприятии человека всегда вес возможных потерь выше, чем выигрышей, а также человек испытывает больше страхов именно по поводу наступления невероятных событий [Hense 2017: 52]. Кроме того, если индивид предвосхищает возможную негативную для него ситуацию, это имеет не меньшее воздействие, чем само событие, и даже большее. В целом последствия самовосприятия прекаритета грозят тем, что на индивидуальном уровне будущее воспринимается как непредсказуемое, нестабильное, снижается личный контроль над ситуацией и осложняется выбор правильных стратегий. Для изучения субъек-

тивных оценок у наёмных работников также важно, что значительный внешний контроль на работе убеждает их в том, что события в жизни происходят независимо от их участия [Hense 2017: 66], и это, также способствует развитию восприятия прекаритета.

Следующие два теоретических подхода содержат важные допущения о влиятельных факторах, воздействующих на восприятие прекаритета занятости и доходов.

Вначале подчеркнём укоренённость социальных действий индивидов (и экономического поведения) в текущих социально-структурных условиях. Однако индивиды как активные субъекты, осуществляя выбор и определённые действия, оценивают условия, что, в свою очередь, приводит к трансформации процесса и контингентности в характере индивидуальных действий [Kroneberg 2005]. Для исследования важно, что в современной версии теории рационального выбора подчёркиваются ограниченная рациональность субъекта действий (наёмных работников) и поиск им смысла в неясной и сложной ситуации.

В методологическом индивидуализме, в обработке прежде всего З. Линденберга и Х. Эссера [Lindenberg 2001; Esser 2006; Hense 2017: 83, 85–112;], анализируется производительная деятельность индивидов. Она направлена на создание значимых благ (благополучие, успех) или расценивается как необходимая для удовлетворения потребностей. Соответственно для осуществления такой деятельности важны контекстные условия производства и инвестируемые ресурсы. Занятость и трудовые доходы — это значимые промежуточные блага на пути к успеху, но принципиально заменяемые, хотя в рыночной экономике их значение велико [Hense 2017: 136, 138, 140–143].

В социологической теории габитуса, капитала и поля П. Бурдьё [Бурдьё 2001; 2005; 2007; Hense 2017: 83–84, 113–134] знаковыми факторами являются прошлый опыт человека и меняющиеся внешние условия. Само восприятие признается частью габитуса, что используется для ориентации в ситуации. Отклик индивидов (эффект социального гистерезиса) зависит как от текущего положения, так и от предыстории. Все капиталы (инвестируемые ресурсы) включены в поле, что ставит их в зависимость от актуальной ситуации (например, насколько востребована на рынке труда определённая квалификация). Также капиталам свойственна инертность, поскольку для их наращивания необходимо время. В итоге восприятие прекаритета различается, если у индивидов разные текущие ситуации, капитал и опыт участия в трудовой жизни. В модели А. Хензе факторами являются реальные условия, в которых используются индивидуальные ресурсы [Hense 2017: 138–139, 143–147]. Кроме того, принимается во внимание практический опыт в занятости, он делает оценку текущих и будущих возможностей менее рациональной.

Исследовательские гипотезы

В представленной модели устанавливается, что индивиды оценивают вероятность и значимость достижения искомых жизненных благ на основании (1) своих ресурсов, (2) различных условий, в которых они эти блага для себя создают или их компенсируют, а также (3) исходя из своего личного опыта. Неравенство в восприятии прекаритета занятости и доходов возникает, если работники по-разному оценивают свои ресурсы и условия для создания и замещения искомых благ. Оценка сопрягается с текущей ситуацией (в хозяйстве и обществе) и с личным опытом работника. Таким образом, в модели выделяются (1) производственные факторы, (2) контекстные условия и (3) личный опыт.

Производственные факторы

Под производственными факторами понимаются те, которые обуславливают оценку вероятности получения и сохранения рабочего места, а также сопряжённых с ним трудовых доходов. Но значение такого успеха воспринимается только с учётом того, какие ресурсы могут заместить работу и доходы в случае

неудачи. Данные ресурсы также, помимо работы и трудовых доходов, индивиды могут использовать для достижения конечных благ (например, иметь жилье, еду, отдых и т. д.). Тем самым эти альтернативные ресурсы также причисляются к производственным факторам, способствующим достижению личного (семейного) благосостояния. Примером альтернативных ресурсов выступают финансовая помощь домохозяйства, социальные пособия. Однако их объёмы должны поддерживать сопоставимый с работающими уровень жизни.

Все производственные факторы имеются у индивидов в различном объёме, что обуславливает разницу в восприятии и значении потерь в трудовой жизни. Самовосприятие прекаритета возрастает у тех, чьи производственные факторы минимизируют будущие шансы (успехи) в трудовой жизни. Альтернативные ресурсы обуславливают значение потерь таким образом, что возникает разница между индивидами в восприятии потенциальных угроз: самовосприятие прекаритета возрастает у тех, кто имеет их в меньшей степени, поскольку в этом случае усиливаются неприятные ощущения от потенциальных потерь в занятости и одновременно вырастает зависимость от текущей работы. В итоге может быть сформулирована следующая гипотеза:

Гипотеза 1 (H 1). Чем вероятнее или значительнее будущие потери в занятости и в трудовых доходах на основе имеющихся производственных факторов, тем выше самовосприятие прекаритета занятости у наёмных работников.

Для эмпирического исследования в модели А. Хензе идентифицирован ряд производственных факторов, которые являются социально признанными и используются либо для ведения трудовой деятельности, либо для ее замещения. Все факторы разделены на квалификационные, позиционные (в профессиональной иерархии), правовые, а также альтернативные.

Квалификационные факторы включают дипломы и сертификаты о полученном образовании. Такие документы являются институционально гарантированной и санкционированной формой культурного капитала. Именно они имеют решающее значение для поиска работы и подтверждения своей квалификации (см. подробнее: [Hense 2017: 148]). Соответственно *выделена следующая гипотеза для тестирования влияния такого фактора, как уровень квалификации:*

Гипотеза 1а (H 1а). Самовосприятие прекаритета занятости и трудовых доходов сокращается вместе с ростом образования.

Кроме квалификации важную роль для ведения искомой трудовой деятельности играют позиционные факторы, выполняющие две важные функции: во-первых, положение в профессии делит наёмных работников на категории, по-разному защищённые на рынке труда и в системе занятости; а, во-вторых, оно коррелирует с качеством трудовых задач, осуществляемых работником. Эмпирические исследования показали, что у рабочих, служащих и чиновников разные ситуации в системе занятости [Hoffmann, Kaldybajewa, Kruse 2006; Klose, Schwarz 2006; Buchholz 2008; Luechinger, Meier, Stutzer 2010; Tepe, Kroos 2010]. Особые различия — между чиновниками и другими категориями наёмных работников. В то же время профессиональный статус наёмного работника сопряжён со сложностью исполняемых трудовых задач и степенью его автономии в работе. Соответственно, сформулирована следующая гипотеза для тестирования воздействия позиционных факторов:

Гипотеза 1b (H 1b) Чем сложнее задачи работника и чем больше автономии он имеет, тем выше его шансы в реализации трудовой деятельности и в извлечении лучших доходов, и наоборот.

Правовые факторы связаны с заключением трудового договора. В этом случае как раз имеют значение атипичные формы занятости, поскольку они предлагают работникам разные условия правовой защиты от увольнений, размеры и гарантии оплаты труда. Срочные трудовые договоры в меньшей степени влияют на размер оплаты, но хуже защищают работников от возможности увольнения. Соответственно, для тестирования воздействия правовых факторов сформулирована следующая гипотеза:

Гипотеза 1c(H 1c). У работников, заключивших срочный трудовой контракт, возрастает вероятность потери работы и доходов.

При занятости на неполный рабочий день ситуация иная. У занятых неполный рабочий день обычно отсутствует возможность отстоять право на увеличение рабочего времени, но у них появляется больше шансов совмещать разные виды деятельности (например, работу и семейные обязанности, работу и отдых и т. д.). Эмпирические исследования показывают, что такая занятость более гибкая. Соответственно гипотеза для данного случая сформулирована следующим образом:

Гипотеза 1d(H 1d). У тех, кто занят неполный рабочий день, сокращается самовосприятие прекаритета занятости.

Самовосприятие прекаритета доходов предсказать сложнее, поскольку, с одной стороны, в результате улучшения шансов в занятости, должны автоматически возрастать и шансы на получение трудовых доходов. С другой стороны, часто указывается, что фактически почасовая оплата труда у частично занятых ниже, чем у занятых полный рабочий день [Hense 2017: 151]. Такие занятые также рискуют получить в случае необходимости низкие социальные пособия или, в дальнейшем, пенсию. Соответственно гипотеза формулируется следующим образом:

Гипотеза 1e(H 1e). Самовосприятие прекаритета доходов у занятых неполный рабочий день будет расти.

К альтернативным производственным факторам, замещающим трудовую деятельность и доходы, отнесены те, которые находятся в социальном окружении трудящегося. Сюда относятся, во-первых, число занятых в домохозяйстве и, во-вторых, финансовое положение домохозяйства. Соответственно, для тестирования их влияния сформулирована следующая гипотеза:

Гипотеза 1f(H 1f). Самовосприятие прекаритета занятости и доходов растёт, если эти ресурсы незначительны и не могут индивиду заместить трудовую деятельность и доходы.

Контекстные условия

Эффективность использования производственных факторов и сами возможности по созданию благосостояния обуславливаются контекстными условиями. Они воздействуют как на вероятность, так и на значение успешной деятельности. Проблемы на рынке труда и в экономике способствуют росту восприятия вероятности потерь в трудовой жизни, поскольку любые производственные (квалификационные, позиционные, правовые и альтернативные) факторы индивида оцениваются хуже в такое время. Однако если государство в неблагоприятные периоды предпринимает действенные шаги по защите трудящихся в области занятости, финансов, налогов и проч., то страхи должны ослабевать. Доказательств влияния кризисов на самовосприятие прекаритета занятости и доходов пока не существует, поэтому конкретная гипотеза не формулируется. Кроме текущих экономических кризисов в модели А. Хензе, негативное влияние на успешное применение производственных факторов оказывают социально-экономические условия на предприятиях и в отдельных отраслях хозяйства, поскольку

они различаются между собой в использовании рабочей силы. Контекстные условия также влияют на возможность использования альтернативных ресурсов. В этом случае к ним относятся защищённость труда и занятости, социальные услуги, которые создают разнообразные возможности для замещения трудовой деятельности. В результате возникают различия в оценке потенциальных угроз в трудовой жизни: самовосприятие прекаритета растёт, если социальное государство предоставляет мало возможностей по замещению трудовой деятельности, и у работников возрастает экзистенциальная зависимость от работы и трудовых доходов. Особенно здесь важны либеральные реформы на рынке труда и в системе занятости, которые способствуют развитию процесса рекоммодификации труда и, соответственно, рыночно обусловленного неравенства. В итоге формулируется ещё одна гипотеза:

Гипотеза 2(Н 2) Самовосприятие прекаритета занятости и доходов повышается в условиях либеральных реформ на рынке труда и в системе занятости, а также при сокращении программ социальной защиты трудящихся.

Личный опыт

Динамичность рассматриваемой модели придаёт индивидуальная ситуация работника, или его личный опыт, как фактор развития самовосприятия прекаритета занятости и доходов. Через личный опыт индивиды оценивают свои производственные факторы и собственные возможности по созданию благ. Таким образом, наряду с текущими социально-структурными условиями роль играют ещё и прошлые социально-структурные условия. Прошлый опыт трудовой жизни обуславливает восприятие будущих угроз: самовосприятие прекаритета растёт, если в прошлом существовал опыт неудач в трудовой жизни. Это относится ещё и к радикальным переменам в общественной жизни: потери государственных гарантий, массовое высвобождение рабочей силы, скачкообразный рост цен и проч. Такой коллективный опыт способен сильно повлиять на самовосприятие прекаритета. Прошлый опыт воздействует и на восприятие будущих перспектив в использовании компенсирующих производственных факторов: если у индивида существовал опыт замещения трудовой деятельности, это повлияет на его восприятие; самовосприятие прекаритета растёт, если индивид, в прошлом не работая, испытывал нужду. Поскольку для индивида такое положение являлось трудным, увеличивается значение вероятных потерь в трудовой жизни, а также возрастает зависимость от работы и трудовых доходов. Отсюда формулируется следующая гипотеза:

Гипотеза 3(Н 3) Значительное самовосприятие прекаритета занятости и трудовых доходов обусловлено прошлым негативным опытом серьёзных потерь в трудовой жизни, ростом необеспеченности и нуждаемости, потерей привычного образа жизни.

Логика эмпирического анализа самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов у наёмных работников

Использование национальных обследований социально-экономического развития населения для вторичного анализа

Для изучения самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов в Германии было использовано общенациональное лонгитюдное обследование домохозяйств (das Sozio-ökonomische Panel, SOEP [Frick et al. 2008; Schupp 2009]), проводимое в Западной Германии ежегодно с 1984 г., а в Восточной Германии — с 1990 г. Оно соответствует требованиям модели, которая предполагает изучение объективных и субъективных индикаторов трудовых отношений и занятости наёмных работников. Немецкое обследование позволяет выбрать данные о ситуации с занятостью и доходами домохозяйств, анализировать динамические изменения в долгосрочной перспективе, что важно с точки зрения охвата

различных этапов трансформаций в экономике и в государственном регулировании труда и занятости населения, в том числе с учётом интеграции информации о безработице по регионам. В обследовании представлены панельные данные, что даёт возможность изучать индивидуальные трудовые биографии и социальное происхождение работников.

В России аналогичного обследования не существует. Наиболее подходящим вариантом для изучения самовосприятия занятости и трудовых доходов является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Лонгитюдное обследование домохозяйств РМЭЗ НИУ ВШЭ представляет собой серию ежегодных общенациональных репрезентативных опросов на базе вероятностной стратифицированной многоступенчатой территориальной выборки, разработанной при участии ведущих мировых экспертов в этой области. Это практически единственное в России репрезентативное социально-экономическое обследование домохозяйств, имеющее значительную панельную составляющую. Оно позволяет отслеживать повседневную жизнь одних и тех же людей и (или) домохозяйств в течение длительного времени, что открывает возможности не только для статического, но и для динамического анализа.

В RLMS-HSE, по сравнению с немецким обследованием населения, существует ряд ограничений. Во-первых, полноценный анализ объективных и субъективных индикаторов занятости и доходов наёмных работников возможен только начиная с 2000 г. в связи с введением в анкеты новых вопросов. Таким образом, в немецком исследовании были собраны данные за значительно больший промежуток времени. Во-вторых, независимая переменная, характеризующая беспокойство по поводу потери доходов, привязана к небольшому периоду времени в 12 месяцев, тогда как переменная, характеризующая беспокойство по поводу потери работы, не привязана к временному периоду (см. табл. 1). В немецком опросе обе независимые переменные выражают беспокойство без каких-либо ограничений по времени. В-третьих, часть факторов не учитывалась из-за отсутствия соответствующих вопросов в RLMS-HSE по сравнению с немецким обследованием. Так, российские данные о социальном происхождении работников представлены только за два года и отсутствуют в свободном доступе. При оценке самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов не учитывались лица, заключающие срочные трудовые договоры, поскольку такой вопрос не предусмотрен. Это последнее обстоятельство особенно печально, поскольку оценка форм занятости играет значительную роль в гипотезах (см. табл. 2). Далее, количество отраслей хозяйства, в которых заняты наёмные работники, расширилось начиная с 2012 г. До этого все работники привязывались к 18 отраслям хозяйства, а сам вопрос об отрасли был включён в мониторинг только в 2004 г. Также учитывалось, что данные RLMS-HSE являются нерепрезентативными на уровне регионов России. Был исключён анализ опыта безработицы трудящихся, поскольку количество таких лиц в массиве данных чрезвычайно невелико.

Кроме того, при использовании базы RLMS-HSE принимались во внимание ряд особенностей. В вопроснике отсутствует прямой вопрос о занятости по зависимому варианту (наёмный труд). Для конструирования массива данных использовалась переменная, характеризующая любую занятость лиц в момент опроса, кроме выполнения обязанностей собственника предприятия или самозанятости (см. табл. 1). Некоторые отличия содержатся также в оценке образования работников, их профессионального статуса на предприятии или в фирме, метода определения денежного дохода домохозяйства.

Зависимые и независимые переменные

Логика вторичного анализа самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов предполагает (см. табл. 1), что в качестве индикаторов субъективных оценок наёмных работников используются две порядковые переменные: (1) беспокойство по поводу потери работы и (2) беспокойство по поводу собственной финансовой ситуации.

Таблица 1

Формирование зависимых переменных при исследовании прекаритета в базах данных SOEP (1985–2011 гг.) и RLMS-HSE (2000–2015 гг.)

Зависимая переменная	SOEP	RLMS-HSE	Формулировка вопроса RLMS-HSE
Беспокойство по поводу потери работы	Нет беспокойства; Некоторое беспокойство; Сильное беспокойство	Идентично	Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?
Беспокойство по поводу собственной финансовой ситуации	Нет беспокойства; Некоторое беспокойство; Сильное беспокойство	Беспокойство по поводу финансовой ситуации в следующие 12 месяцев	Насколько Вас беспокоит то, что Вы не сможете обеспечивать себя самым необходимым в ближайшие 12 месяцев?
Выборочные данные (Unbalanced Panel)			
Наёмные работники	Лица в возрасте 18–65 лет, которые в момент опроса являлись работающими по найму, исключаются самозанятые и работодатели <i>N</i> = 144 323	Лица в возрасте 18–60 лет, которые в момент опроса являлись работающими, но не были собственниками предприятия <i>N</i> = 62 378	Под работающими рассматривались индивиды, выбравшие на вопрос: «Давайте поговорим о Вашем основном занятии в настоящее время», — следующие ответы. «Вы сейчас работаете»; «Вы находитесь в любом другом оплачиваемом отпуске»*; «Вы находитесь в неоплачиваемом отпуске». Или выбравшие ответ: «Да», — на вопрос: «Скажите, пожалуйста, у Вас есть ещё какая-нибудь работа?». При этом на вопрос: «А Вы лично являетесь владельцем или совладельцем предприятия, на котором Вы работаете?» — выбрали ответ: «Нет».
	1985–2011	2000–2015	

* Варианты ответов приведены выборочно. Например, индивиды, находившиеся в декретном отпуске, не включались в состав работающих, поэтому их ответы здесь не приводятся.

Самовосприятие прекаритета занятости операционализируется при помощи первой переменной — беспокойство по поводу потери работы. Самовосприятие прекаритета трудовых доходов операционализируется через вторую переменную — беспокойство по поводу собственной финансовой ситуации. Обе переменные изначально (в RLMS-HSE) представляли собой пятиступенчатую ординарную шкалу. Это не соответствовало раскладу по обоим зависимым переменным в немецком мониторинге, поэтому обе переменные для России перекодированы в три аналогичные немецким категории, в соответствии с интенсивностью мнений (см. табл. 1): (1) нет беспокойства (исходные категории: совсем не беспокоит; не очень беспокоит); (2) некоторое беспокойство (исходные категории: и да и нет; немного беспокоит); (3) сильное беспокойство (исходная категория: очень беспокоит).

В качестве независимых переменных выступают факторы, которые обуславливают изменения в самовосприятии прекаритета занятости и трудовых доходов (см. табл. 2).

Таблица 2

Формирование независимых переменных при исследовании прекаритета на материалах SOEP (1985–2011 гг.) и RLMS-HSE (2000–2015 гг.)

Гипотезы	Индикаторы	Переменные SOEP	Переменные RLMS-HSE	Комментарии по определению переменной в RLMS-HSE
	1	2	3	4
	Производственные факторы, влияющие на вероятность потерь в трудовой жизни			
1	2	3	4	5
Восприятие прекаритета сокращается вследствие лучшего образования	Квалификационные	Образование: нет или иное; среднее и (или) профессиональное; высшее	Образование: законченное среднее и ниже; среднее специальное; высшее и аспирантура	В соответствии со сконструированной переменной законченного образования: законченное среднее образование и ниже (исходные категории: окончили 0–6 классов; незаконченное среднее образование (7–8 классов); незаконченное среднее образование (7–8 классов) + что-то ещё; законченное среднее образование; среднее специальное образование (исходная категория законченное среднее специальное образование); высшее образование и аспирантура (исходная категория законченное высшее образование и выше)
Высокий профессиональный статус лучше защищает от рисков прекаритета занятости и потери доходов	Позиционные	12 категорий профессиональной группы, по 4 для рабочих, служащих, должностных лиц (по критерию автономии в работе)	10 категорий профессиональной группы	В соответствии со сконструированной переменной профессиональной группы, имеющей 10 категорий
Срочные трудовые контракты повышают вероятность потерь в занятости и доходах	Правовые	Срочные трудовые контракты (да или нет)	Нет	Использован вопрос: «У Вас есть подчинённые на этой работе?» (да или нет);
Частичная занятость сокращает вероятность восприятия прекаритета занятости, но повышает вероятность прекаритета трудовых доходов		Частичная занятость до 20 часов в неделю	Частичная занятость до 20 часов в неделю	Использован вопрос: «Сколько часов в среднем продолжаетесь Вы в обычной рабочей неделе?»
Производственные факторы, влияющие на восприятие значения потерь в трудовой жизни				
1	2	3	4	5
Самовосприятие прекаритета сокращается в результате роста эквивалентных доходов домохозяйств и увеличения числа членов домохозяйств, включённых в занятость	Социальный капитал	Эквивалентные доходы домохозяйств (отношение нетто доходов к величине домохозяйства)	Среднедушевой денежный доход семьи*	Среднедушевой доход равен отношению дохода семьи к числу членов домохозяйства. Доход семьи определяется в соответствии с вопросом: «Каким был денежный доход всей Вашей семьи в течение последних 30 дней? Включите сюда все денежные поступления: заработную плату, пенсии, стипендии, любые другие денежные поступления, в том числе и в валюте». Число членов домохозяйства определяется соответствующим вопросом: «Сколько человек, включая Вас, в Вашей семье, домохозяйстве?»
		Отношение числа занятых членов домохозяйств к величине домохозяйства	Разница числа членов домохозяйства и числа работающих членов домохозяйства	Категория работающих определялась в соответствии с табл. 1

Таблица 2. Продолжение

Гипотезы	Индикаторы	Переменные SOEP	Переменные RLMS-HSE	Комментарии по определению переменной в RLMS-HSE
1	2	3	4	5
Факторы, обуславливающие условия доступа к занятости и извлечению трудовых доходов				
1	2	3	4	5
Самовосприятие прекаритета растёт, если сокращаются возможности доступа к занятости	Индекс безработицы	Статистические данные по безработице в зависимости от региона	Не использовались	—
Факторы, обуславливающие контекстные условия значения потерь в трудовой жизни				
1	2	3	4	5
Рекомендификация рабочей силы и растущее неравенство повышают значения потерь в трудовой жизни и усиливают зависимость от работы. Форсированные изменения в законодательстве повышают самовосприятие прекаритета в это время.	Либеральные реформы трудового и социального законодательства за определённые периоды времени	Год опроса (прокси-переменная) Дамми-переменная для 1989, 1997, 2001, 2003, 2005, 2008 гг.	Год опроса (прокси-переменная) Дамми-переменная для 2008 г. (да или нет)	В соответствии с графиком волн: переменные для каждого года принимают значение 1 при использовании данных соответствующей волны, и 0 в противном случае
Факторы, основанные на прошлом опыте, обуславливающие вероятность потерь в занятости и доходах				
1	2	3	4	5
Сокращение государственных гарантий, социальных услуг со стороны предприятий, исключение права на работу ведёт к повышению самовосприятия прекаритета	Опыт увольнений	С первого увольнения — 1 Не увольнялся — 0 Житель ГДР (да или нет)	Не использовались	—
Факторы, основанные на прошлом опыте, обуславливающие значение потерь в занятости и доходах				
1	2	3	4	5
У лиц, имеющих опыт безработицы, повышается самовосприятие значения потерь	Длительность безработицы	Сумма всего времени безработицы в годах	Не использовались	—
Контрольные переменные				
1	2	3	4	5
Применение ресурсов для доступа к занятости и трудовым доходам зависит от организационных и отраслевых условий	Отрасль, размер предприятия	Отрасль (28 направлений)	Отрасль (30 направлений)	Использован вопрос: «В какой отрасли Вы работаете на этой работе?» (дамми-переменные сформированы в соответствии с возможными категориями ответа)

Таблица 2. Окончание

Гипотезы	Индикаторы	Переменные SOEP	Переменные RLMS-HSE	Комментарии по определению переменной в RLMS-HSE
1	2	3	4	5
Дискриминация женщин на рынке труда и в системе занятости ведёт к повышению самовосприимчивости прекариата	Пол	Женский (да или нет)	Женский (да или нет)	В соответствии со сконструированной переменной «пол респондента»
Возраст обуславливает отдельные аспекты прекариата труда и занятости	Возраст	18–65 лет	18–60 лет	В соответствии со сконструированной переменной «возраст респондента»

Примечание. Среднедушевой денежный доход семьи использован в реальных величинах, приведённых к ценам 2015 г. с помощью индекса потребительских цен Росстата; см.: [http://www.gks.ru/wps/wcm/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/capifs/#)

Все факторы, которые обуславливают самовосприятие, разделены на несколько групп (см. табл. 2).

Во-первых, выделяются факторы, влияющие на самовосприятие вероятности потерь в трудовой жизни. К ним относятся производственные факторы. Они операционализируются через такие переменные, как:

- образование (см. табл. 2). В данном случае существовали различия между учётом образования в России и в Германии, особенно это касается различий в школьном образовании. Так, в Германии полным завершённым школьным циклом считается 13-летний период обучения в школе. Хотя в итоговом кодировании в обоих исследованиях были сформированы условные категории для учёта формального образования, общий уровень образования у наёмных работников в России оказался выше, чем в Германии;
- профессиональная группа демонстрирует деление наёмных работников на квалификационные группы. В немецком исследовании выделялись 12 категорий профессиональных групп для наёмных работников, объединённых в три индустриальные группы: рабочие, служащие и федеральные работники (*beamte*) (см. табл. 2). Следуя этой логике, в российских данных были выделены 10 категорий наёмных работников по профессиональным группам. Возможным вариантом объединения в три группы был следующий: рабочие, служащие и чиновники. В данном случае разница в переменных касалась прежде всего группы лиц, причисленных к чиновникам. В отличие от Германии, где в число федеральных работников включаются, например, учителя и преподаватели вузов, эта группа в российском мониторинге является весьма неопределённой, поэтому в анализе использовались 10 исходных категорий;
- правовые индикаторы статуса занятости. В немецком исследовании была возможность использовать для анализа дихотомическую переменную, указывающую на сроки заключения трудового договора (есть срочный трудовой договор или нет срочного трудового договора). В RLMS-HSE изучалась только занятость на частичной основе. Как занятые на частичной основе в исследовании рассматривались те, кто работает менее 20 часов в неделю (см. табл. 2).

Дополнительно в российском исследовании оценивалась переменная, указывающая на наличие подчинённых у работников, что обеспечивает определённый уровень власти и влияния в организации или фирме.

Во-вторых, значение возможных потерь изучалось при помощи замещающих трудовую деятельность (и трудовые доходы) факторов. К ним относятся индикаторы социального капитала наёмных работников:

- доходы домохозяйств и число незанятых членов домохозяйств. Если в немецком исследовании анализировались эквивалентные доходы домохозяйства, то в российском исследовании анализировался среднедушевой денежный доход семьи работника. Следует указать, что немецкий подход объективнее демонстрирует значение этого фактора, поскольку эквивалентные доходы учитывают структуру домохозяйства;
- число занятых членов в домохозяйстве. Переменная в немецком исследовании конструировалась как общее число занятых, поделённое на общую численность членов домохозяйства. В российском исследовании эта переменная выражает разницу между числом членов домохозяйства и числом работающих членов домохозяйства.

В немецком исследовании значение возможных потерь в трудовой жизни оценивалось ещё с точки зрения влияния такого фактора, как социальное происхождение работника. Поскольку таких данных в RLMS-HSE не представлено, данный фактор опускался при анализе в российском исследовании (см. табл. 2).

В-третьих, представлены индикаторы, характеризующие контекстные условия, в которых происходит применение индивидуальных ресурсов и способностей к труду. Они тестируют гипотезы, относящиеся к теории поля П. Бурдьё. В немецком исследовании такими индикаторами, показывающими условия для осуществления трудовой деятельности, выступили статистические данные по безработице в зависимости от региона (см. табл. 2). Однако данные по безработице в России в анализ не включались, поскольку этот фактор практически не влияет на индивидуальную трудовую жизнь [Гимпельсон, Ощепков 2011].

К контекстным условиям, которые способны изменить значимость потерь в трудовой жизни, в немецком исследовании отнесены годы, в которые происходили значимые реформы в законодательстве о поддержке и защите трудящихся (см. табл. 2). Отдельно оценивался 2008 г. как время наступления финансового кризиса. Считается, что государство должно реализовать ряд мероприятий, направленных на защиту работников наёмного труда. Этот год фигурирует в обоих исследованиях. Выделение этого года на фоне многих других кризисных проявлений в России связано с несколькими причинами. Во-первых, это сделано для сравнения ситуаций в России и в Германии, поскольку в немецком исследовании он также представлен. Во-вторых, в тот раз кризис в России был легитимирован, что, несомненно, отличает его от других событий, которые фактически происходили, но не были заранее объявлены. На наш взгляд, это иначе влияет на самовосприятие событий, в отличие от распространяемых слухов, которым можно доверять или нет. В-третьих, важный вывод был сделан В. Гимпельсоном и А. Ощепковым о том, что у российского населения нет доверия к действующим институтам социальной защиты. Так, в период ожидания кризиса в октябре — ноябре 2008 г. страхи скачкообразно возросли, хотя уровень безработицы был стабильным [Гимпельсон, Ощепков 2011: 296]. Таким образом, интенсивную импульсивную реакцию в России в тот момент удобно сопоставить с развитием страхов в Германии в аналогичное время еще и потому, что немецкое население также находилось в ожидании проявлений кризиса. Другие влияния (например, учёт общей ситуации в стране) не включались в анализ, поскольку их влияние на беспокойство работников уже показаны в российской литературе [Гимпельсон, Ощепков 2011].

В следующую группу факторов вошли независимые переменные, характеризующие теорию габитуса П. Бурдьё. Они указывают, как самовосприятие вероятности и значимости потерь в трудовой жизни связано с предыдущим опытом наёмного работника. В немецком исследовании к ним отнесены (1) имеющийся опыт увольнений у работников, который должен воспроизводить больше беспокойств в отношении стабильности текущего места работы и доходов, а также (2) опыт пережитых периодов безработицы. В российском исследовании эти факторы не тестировались, поскольку количество безработных не допускает возможность проведения полноценного статистического анализа, и в вопроснике отсутствует возможность идентифицировать длительность безработицы.

Последнюю группу факторов составили контрольные переменные (см. табл. 2). К ним относятся прежде всего данные о размере предприятий, на которых заняты работники. Изначально предполагалось, что ситуация найма зависит, прежде всего, от внутрифирменной политики, особенностей регулирования и корпоративной культуры на конкретных предприятиях и в отрасли. Поскольку в агрегированных данных такие сведения отсутствуют, то размер предприятия наряду с отраслью выступали исключительно контрольными переменными. Также контролировались пол и возраст работника (см. табл. 2).

Вторичные данные для изучения эмпирического анализа самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов у наёмных работников

Поскольку выборочная совокупность и в Германии, и в России представляет собой несбалансированную панель (*unbalanced panel*), то в анализ включались все наблюдения, вне зависимости от того, как долго респондент принимал участие в опросе.

Немецкое исследование охватывает 1985–2011 гг. Данные содержали 144 323 наблюдения и репрезентовали социально-экономическое положение индивидов в возрасте 18–65 лет. Эти люди, по меньшей мере, нерегулярно работали по найму (см. табл. 1). Помимо неработающих, из выборки исключались учащиеся и любые самозанятые. Данные содержали в среднем семь и максимально — 27 наблюдений по одному лицу. Таким образом, для анализа восприятия прекаритета занятости в Западной Германии было использовано 144 323 наблюдения по 20 610 лицам, включённым в выборку в 1985–2011 гг., а в Восточной Германии — 42 688 наблюдений по 6154 респондентам, включённым в выборку 1990–2011 гг. Для анализа самовосприятия прекаритета трудовых доходов в Западной Германии было использовано 146 959 наблюдений по 20 740 респондентам, а в Восточной Германии — 43 392 наблюдения по 6215 лицам (см. табл. 4).

Выбор периода зависел от двух основных причин. Во-первых, изучение самовосприятия прекаритета занятости и доходов возможно на основе анализа наблюдений за длительный отрезок времени, во время которого наёмная работа в Германии была в значительной степени либерализована через различные реформы. Кроме того, в выборку начиная с 1990 г. были включены лица из Восточной Германии, что позволило сравнивать положение в обеих частях страны с различным социально-экономическим развитием. Во-вторых, с 1985 г. в мониторинге ежегодно стали задаваться вопросы, которые характеризовали самовосприятие прекаритета занятости и трудовых доходов — беспокойство по поводу потери работы и беспокойство по поводу своей финансовой ситуации (см. табл. 1). Данные SOEP для исследователей в Германии на момент проведения эмпирического исследования (2015 г.) были доступны по 2011 г. включительно. Ежегодная выборка в социоэкономической панели регулярно стабилизируется при помощи воспроизведения панельных данных и мероприятий по обновлению респондентов, соотносимых с изменениями в структуре населения страны. Таким образом, в выборке представлены данные, репрезентирующие население на уровне индивидов и домохозяйств, а также достаточное количество случаев, необходимых для тестирования гипотез модели А. Хензе (описательная статистика представлена в приложении, см. табл. П.3).

В российском исследовании были проанализированы 2000–2015 гг. и отобраны 62 378 наблюдений, в среднем — 4000–5000 респондентов в год (см. табл. 1). Описательная статистика по переменным и частотные распределения представлены в приложении (см. табл. П.1, П.2). Согласно частотному распределению уровней образования, наибольшая доля индивидов в выборке имеет законченное среднее образование (41%); среднее специальное и высшее образование примерно у одинакового числа индивидов (по 28%); незаконченное среднее образование — у 3% респондентов. Это согласуется со структурой занятых в экономике РФ в 2015 г. (согласно данным Росстата). Так, 32% занятого населения имело высшее образование; 26% — среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена; 19% — среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих; 19% — среднее общее образование [Труд и занятость в России 2015].

Распределение по профессиональным группам в выборке отличается от общей структуры занятости. Больше всего в выборке оказалось квалифицированных работников сельского, лесного хозяйства и рыболовства (19%) и квалифицированных рабочих, использующих машины и механизмы (18%). Доли неквалифицированных рабочих, специалистов среднего уровня квалификации, чиновников оказались незначительны (менее 1%).

Таким образом, немецкая и российская выборки имеют как сходства, так и значительные различия. Если в немецком исследовании данные строго привязаны к социальному и профессиональному составу населения, то российская выборка по некоторым критериям имеет сдвиги. Кроме того, отличаются объёмы выборок как по волнам, так и в обобщённом (слитом) виде. Это накладывает существенные ограничения как при интерпретации полученных эффектов, так и при проведении сравнительного ана-

лиза. В частности, строгая репрезентативность немецкого обследования позволяет выявить ясные эффекты самовосприятия прекарнизации занятости и трудовых доходов. Кроме того, в российской выборке отсутствует важный период времени — 1984–1999 гг. Значительное опоздание в публикации данных немецкого обследования не позволяет, наоборот, проследить актуальную ситуацию в стране.

Мультивариантный анализ данных RLMS-HSE

В моделях упорядоченного выбора зависимая переменная представляет собой категориальную переменную, которая имеет целочисленное представление с определённым порядком. В частности, в нашем исследовании альтернативные зависимые переменные имеют следующую структуру:

$$y_i = \begin{cases} 1, \text{ нет беспокойства} \\ 2, \text{ слабое беспокойство} \\ 3, \text{ сильное беспокойство} \end{cases}$$

Предполагается, что каждой наблюдаемой зависимой переменной соответствует латентная переменная, которая может рассматриваться как непрерывная, и для неё может быть записано уравнение [Вербик 2008; Wooldridge 2010]:

$$y_i^* = x_i' \beta + \varepsilon_i,$$

где вектор x — вектор объясняющих переменных.

Наблюдаемые дискретные ответы могут быть связаны с латентными переменными, лежащими в их основе, с помощью пороговых значений (*cut points*):

$$y_i = j \leftrightarrow \gamma_{j-1} < y_i^* \leq \gamma_j \quad (j = 1, 2, \dots, J)$$

В эмпирическом анализе категориальных зависимых переменных необходим учёт независимости несущественных альтернатив. Предположение о «параллельных линиях» подразумевает, что условные по наблюдаемым характеристикам уровни полезности любых двух альтернатив независимы (то есть при сравнении вероятности выбора одной категории относительно другой не принимается во внимание третья категория). Данное предположение приводит к потере информации. В рамках описанной выше модели коэффициент показывает только увеличение или уменьшение волнения о потери работы без более подробного указания влияния на отдельные категории. Это особенно проблематично, когда знаки коэффициентов для отдельных категорий различны, то есть эффекты переменной на разные категории зависимой переменной (отсутствие беспокойства, слабое беспокойство или сильное беспокойство) отличаются. В рамках рассмотрения восприятия прекаритета занятости предположение о том, что некоторые из рассматриваемых показателей могут оказывать разное воздействие на отдельные категории беспокойства, является разумным. Учёт воздействия объясняющих переменных на разные категории способен помочь определить переменные, на которые должны быть наложены ограничения.

В обобщённых моделях упорядоченного выбора пороговые значения не фиксированы (параллельны), они могут различаться между индивидами. Индивидуальная гетерогенность моделируется путём изменения пороговых значений [Pudney, Shields 2000]:

$$\gamma_{ij} = \tilde{\gamma}_j + x_i' \delta_i$$

В случае панельных данных и введения случайных эффектов индивидуальная гетерогенность также специфицируется в уравнении для латентной переменной:

$$y_{ij}^* = x_{ij}'\beta + \alpha_i + \varepsilon_{it}$$

Таким образом, кумулятивная функция распределения принимает вид [Pfarr, Schmid, Schneider 2010]:

$$P \{y_i \leq j \mid x_i\} = F(\tilde{\gamma}_j - x_i'\beta_j - \alpha_i),$$

где F — функция распределения для ε_i .

Эконометрические оценки параметров рассматриваемой модели имеют свои ограничения и могут иметь смещение по ряду причин. При использовании ответов респондентов на вопросы анкеты в исследуемых данных не исключены несистематические ошибки значений регрессоров; учитывая присутствие в модели набора объясняющих переменных направление результирующего смещения отдельного параметра неоднозначно. Также практически все регрессоры в эмпирических моделях в той или иной степени являются эндогенными. Например, переменные, связанные с выбором места занятости, такие как профессиональное положение и размер предприятия, могут быть потенциально эндогенными. Направление смещений связано со знаком коэффициента корреляции объясняющей переменной и случайного слагаемого. К сожалению, метод, который решил бы все методологические проблемы оценивания, пока не создан. Учитывая несостоятельность оценок нелинейных моделей с фиксированными эффектами, полученных методом максимального правдоподобия (см., например: [Fernández-Val 2009]), в рамках данной работы, принимая во внимание все ограничения полученных выводов, для двух различных зависимых переменных (беспокойство по поводу потери работы или потери доходов) на панельных данных оценены обобщённые пробит-модели упорядоченного выбора со случайными эффектами⁷. Применена методология, предложенная К. Пфарром, А. Шмидом и У. Шнайдером [Pfarr, Schmid, Schneider 2011], которая также нашла использование в работе других исследователей (см.: [Avsar, Nam, Tannous 2017]). На первом этапе проводится тест Вальда для ограничения, что все параметры одинаковы для различных категорий зависимой переменной. Затем модель оценивается повторно с наложением ограничения, что наименее значимые параметры в рамках первого этапа одинаковы для всех категорий. После чего повторяются тест Вальда и дальнейшая процедура до тех пор, пока не останутся только параметры, имеющие значимые отличия для различных категорий. В данном виде модели оцениваются два коэффициента, которые отличаются по тому, какие категории зависимой переменной сравниваются. Верхний коэффициент (см. табл. 3) показывает, как регрессор связан с вероятностью выбрать ответ 1 (отсутствие беспокойства) против ответов 2 или 3 (наличие беспокойства). Нижний коэффициент (см. табл. 3) показывает, как регрессор связан с вероятностью выбрать ответ 1 или 2 (отсутствие или слабое беспокойство) против варианта 3 (сильное беспокойство). Если тест показывает, что выбор между ответами (1 и 2) и (2 и 3) равнозначен для индивида, то указывается только один (общий) коэффициент (см. табл. 3). В результате итог выглядит следующим образом: указывается один коэффициент, если независимая переменная идентично воздействует как в целом на восприятие прекаритета, так и на интенсивность восприятия. Предлагаются два коэффициента, если воздействие независимой переменной разное. Верхний коэффициент в этом случае показывает наличие восприятия прекаритета; нижний — интенсивность восприятия прекаритета, то есть сначала — «в целом», а потом — только значительные страхи.

⁷ Модель оценена с помощью REGOPROB2 [Pfarr, Schmid, Schneider 2010].

Самовосприятие прекаритета занятости и трудовых доходов у наёмных работников

Дескриптивное описание самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов российскими наёмными работниками

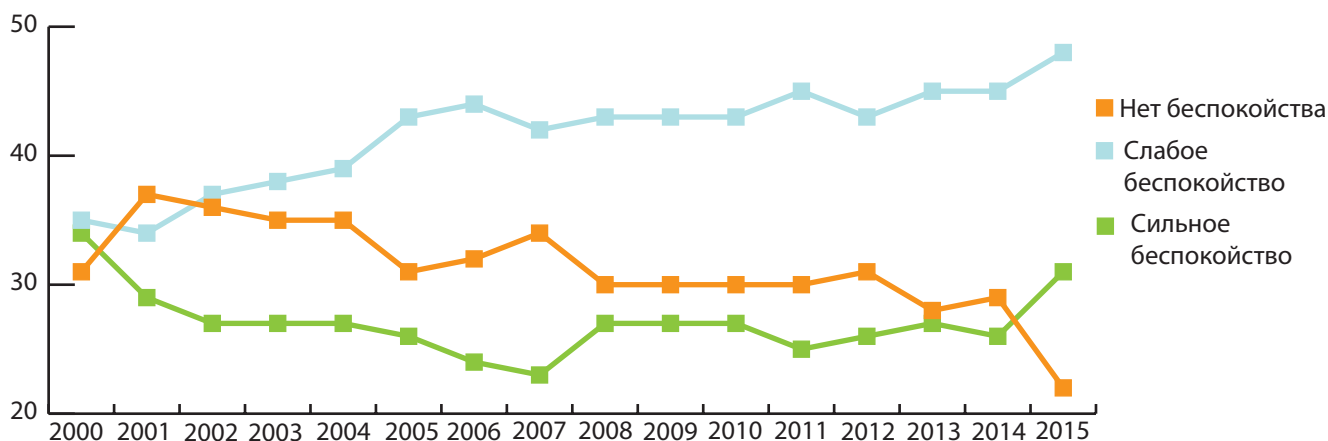


Рис. 1. Беспокойство наёмных работников по поводу потери рабочего места, RLMS-HSE, 2000–2015 гг., в %

Для России характерно, что многие трудящиеся испытывают беспокойство по поводу потери рабочего места (см. рис. 1). Некоторое беспокойство по этому поводу испытывают более 40% трудящихся в течение почти всего периода наблюдений. Если суммировать тех, кто испытывает хотя бы какое-то беспокойство, то их число увеличилось с 69% в 2000 г. до 78% в 2015 г. Хотя число тех, кто испытывает сильное беспокойство в течение длительного времени, было меньше остальных, заметно сокращается доля работников, которые не испытывают беспокойства по поводу потери работы. Таким образом, в среднем слабое беспокойство за весь период имеют 42% работников, а сильное — 27%.

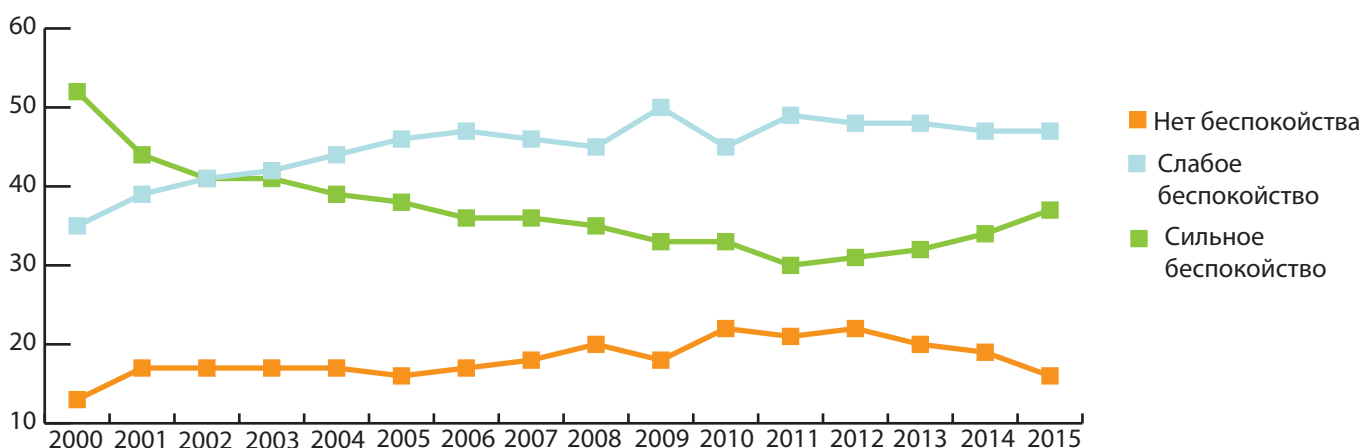


Рис. 2. Беспокойство наёмных работников по поводу потери доходов, RLMS-HSE, 2000–2015 гг., в %

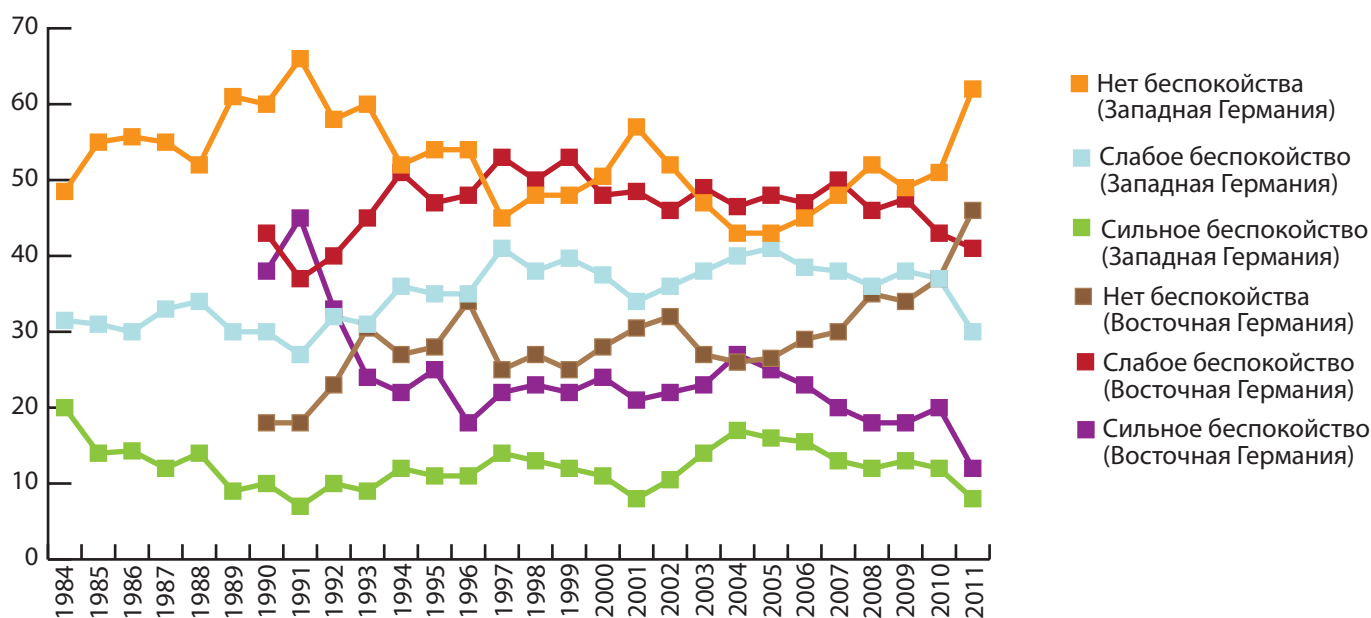
Трудящиеся больше озабочены возможной потерей своих доходов, чем потерей рабочего места (см. рис. 2). Мы считаем, что если бы зависимая переменная, характеризующая беспокойство по поводу своей финансовой ситуации, не была привязана к небольшому периоду времени (один год), беспокойство было бы выражено сильнее. Тем не менее, если объединить тех, кто имеет слабое и сильное беспокойство по поводу потери доходов, их количество варьируется от 78 до 87%. Если в начале периода

доминировало сильное беспокойство (более 50%), то с 2004 г. больше тех, кто испытывает слабое беспокойство по поводу возможной потери доходов. На протяжении всего периода времени практически константной остаётся доля тех, кто такого беспокойства не испытывает.

В целом оба графика (см. рис. 1, 2) демонстрируют, что у наёмных работников восприятие прекаритета занятости похоже на восприятие прекаритета доходов, за исключением тех, кто не испытывает беспокойства. Отсутствие беспокойства по поводу потери рабочего места заметно сокращается со временем, тогда как отсутствие беспокойства по поводу потери доходов даже немного подросло в 2000–2015 гг.: с 13 до 16%.

Сравнительный анализ уровня и динамики самовосприятия прекаритета занятости у наёмных работников России и Германии

На рисунках 3 и 4 визуализированы уровень и динамика самовосприятия прекаритета занятости и трудовых у наёмных работников в Восточной и Западной Германии⁸.



Источник. Использованы данные: [Hense 2017: 174,175, 177, 178].

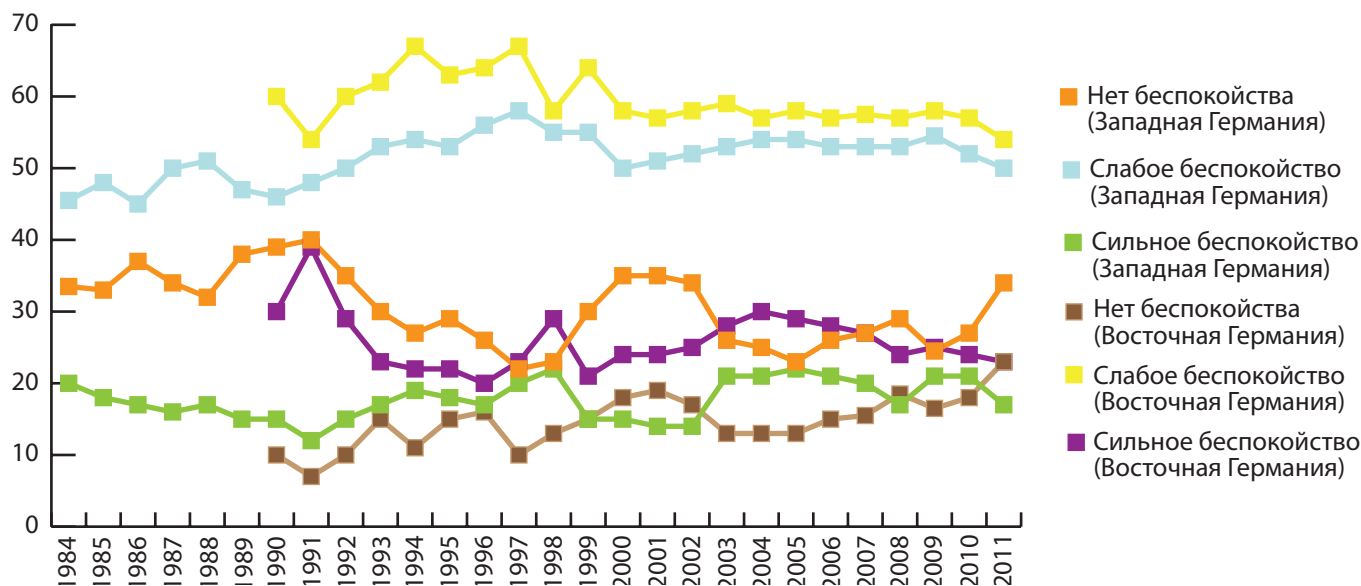
Рис. 3. Беспокойство наёмных работников по поводу потери рабочего места, SOEP, 1984–2011 гг., в %

Беспокойство наёмных работников по поводу потери рабочего места (см. рис. 3) намного выше в Восточной, чем в Западной, Германии. Если в западной части страны большинство (свыше 50%) наёмных работников не обеспокоены потерей рабочего места (за весь указанный период их количество варьируется от 43 до 67%), то в восточной части преобладает в течение всего исследуемого периода слабое беспокойство (в среднем — 47%). Особенно сильным беспокойство было после объединения страны: около 80% восточных наёмных работников тогда испытывали страхи по поводу возможной потери рабочего места.

⁸ Все данные по Германии приводятся отдельно для западной и восточной частей страны. Это объясняется значительной разницей в социально-экономическом развитии территорий, которая до сих пор не преодолена. Кроме того, в социологической панели данные по Западной Германии собираются с 1984 г., а по Восточной — только с 1990 г.

В сравнении с Россией (см. рис. 1, 3) уровни беспокойства по поводу потери рабочего места в Западной Германии в среднем ниже на 20%. Ситуация в России также существенно отличается и от той, которая сложилась в Восточной Германии. Если со временем страхи потери работы в Восточной Германии ослабевают, то в России они, наоборот, склонны возрастать. Так, если в Восточной Германии в 2000–2011 гг. слабое беспокойство (наиболее выраженное) упало на 10%, то в России за тот же период времени оно выросло тоже на 10%.

На рисунке 4 видна динамика беспокойства наёмных работников Германии по поводу своей финансовой ситуации.



Источник. Использованы данные: [Hense 2017: 174, 175, 177, 178].

Рис. 4. Беспокойство наёмных работников по поводу потери доходов, SOEP, 1984–2011 гг., в %

Большинство наёмных работников в Германии (см. рис. 4) обеспокоены своей финансовой ситуацией. В Западной Германии за весь исследуемый период такое беспокойство испытывали 60–78% работников, причём большинство указывали на «слабое беспокойство», которое со временем неровно возрастало. Ещё большее беспокойство характерно для наёмных работников в Восточной Германии. В среднем за весь период его испытывали около 60%. После воссоединения страны страхи возрастали в течение 10 лет, потом сократились только на 2%. Как и в случае с беспокойством по поводу потери работы, с течением времени тенденции для уровня самовосприятия прекаритета трудовых доходов становятся схожими с результатами в Западной Германии.

Сравнение данных в 2000 и 2011 гг. (см. рис. 2, 4) показывает, что сильное беспокойство по поводу потери доходов в России выражено сильнее, чем в Германии. Как раз в 2011 г. оно у российских работников было самым низким, однако всё равно на 10–15% выше, чем в Германии. Существенная разница между странами при оценке самовосприятия занятости и трудовых доходов наёмными работниками ещё заключается в том, что субъективные оценки в Германии сильно меняются в зависимости от текущей ситуации (в хозяйстве, на рынке труда, в политике), тогда как плавная динамика мнений работников в России говорит об устойчивости сложившихся оценок.

Результаты регрессивного анализа социальных факторов, обуславливающих самовосприятие прекаритета занятости и трудовых доходов российскими наёмными работниками⁹

Таблица 3

Факторы, обуславливающие вероятность и значимость потери работы и доходов российскими наёмными работниками

Название переменной	Беспокойство по поводу потери рабочего места		Беспокойство по поводу финансовой ситуации	
	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка
<i>Уровень образования (референтная категория)</i>				
Законченное среднее и (или) иное	- 0,080*	- 0,046	- 0,037	- 0,049
Среднее специальное образование	- 0,059 - 0,125**	- 0,05 - 0,05	- 0,067	- 0,051
Высшее или иное образование	- 0,139*** - 0,305***	- 0,052 - 0,052	- 0,163*** - 0,259***	- 0,055 - 0,054
<i>Профессиональное положение (референтная категория: неквалифицированные рабочие всех отраслей)</i>				
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	0,136	- 0,104	- 0,099	- 0,104
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыболовства	0,172***	- 0,049	- 0,139***	- 0,05
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	0,105***	- 0,039	- 0,188***	- 0,04
Работники сферы торговли и услуг	0,157***	- 0,036	- 0,083**	- 0,037
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	0,160***	- 0,043	- 0,094**	- 0,044
Специалисты среднего уровня квалификации, чиновники	0,006	- 0,035	- 0,068*	- 0,036
Специалисты высшего уровня квалификации	0,255	- 0,156	- 0,137	- 0,153
Военнослужащие	0,072**	- 0,036	- 0,05	- 0,038
Законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена	0,136***	- 0,035	- 0,039	- 0,037
<i>Есть подчинённые (референтная категория: нет подчинённых)</i>				
	- 0,121*** - 0,070***	- 0,023 - 0,025	- 0,113*** - 0,057**	- 0,025 - 0,024
<i>Частичная занятость (до 20 часов в неделю) (референтная категория: полная занятость)</i>				
	- 0,351*** - 0,151**	- 0,058 - 0,065	- 0,148***	- 0,053
<i>Число членов домохозяйства</i>				
	0,011 - 0,034***	- 0,01 - 0,01	- 0,016 - 0,086***	- 0,01
<i>Число незанятых членов домохозяйства</i>				
	0,004 0,054***	- 0,011 - 0,012	0,018 0,084***	- 0,013 - 0,012
<i>Среднедушевой денежный доход домохозяйства (в ценах 2015 г.)</i>				
	- 0,129***	- 0,011	- 0,363*** - 0,260***	- 0,015 - 0,013
<i>2008 г. (референтная категория: 2015)</i>				
	- 0,281*** - 0,100***	0,039 0,037	- 0,155*** - 0,038	0,038 0,035
<i>Женщина (референтная категория: мужчина)</i>				
	0,127*** 0,269***	- 0,024 - 0,025	0,252*** 0,307***	- 0,025 - 0,024

⁹ В процессе оценки факторов было реализовано пять вариантов регрессионного анализа. Устойчивость результатов подтверждена использованием альтернативных мер доходных факторов (логарифмированный доход и доход в денежных единицах, доход домохозяйства, среднедушевой доход, разница дохода домохозяйства и заработной платы индивида). Выбор варианта, предложенного в таблице 3, зависел от полноты и содержания информации, представленной данными RLMS-HSE, в которых информация должна была соответствовать критериям стабильности в представлении данных на протяжении всего периода наблюдений, репрезентативности наблюдений и соответствовать намерениям проверки гипотез.

Таблица 3. Окончание

Название переменной	Беспокойство по поводу потери рабочего места		Беспокойство по поводу финансовой ситуации	
	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка
Возраст	0,011*** 0,014***	- 0,001 - 0,001	0,009*** 0,005***	- 0,001 - 0,001
<i>Размер предприятия (референтная категория: < 20 работников)</i>				
21–199 работников	- 0,013	- 0,016	- 0,02	- 0,016
200–1999 работников	- 0,052** - 0,002	- 0,023 - 0,023	- 0,079*** 0,015	- 0,025 - 0,023
Больше или равно 2000 работников	- 0,024	- 0,032	- 0,048	- 0,033
Число наблюдений	50 182		50 135	
Log likelihood	- 49 000,02		- 46 373,18	
Wald chi2	1416,33		1970,54	
Prob > chi2	0,000		0,000	

Примечания.

Зависимые переменные: беспокойство по поводу потери рабочего места; беспокойство по поводу финансовой ситуации в следующие 12 месяцев.
 RLMS-HSE, 2000–2015 гг., нестандартизированные коэффициенты (верхний — наличие эффекта самовосприятия прекаритета; нижний — интенсивность переживаний, общий — отсутствие разницы в восприятии), стандартная ошибка в скобках.
 В качестве контролирующих переменных использованы дамми-переменные для года обследования (*референтная категория: 2015*), отрасли занятости (*референтная категория: сельское хозяйство*), проживание в браке.
 * **, *** — значимость на 10-, 5- и 1-процентном уровне соответственно.
 Переменная среднедушевой денежный доход домохозяйства включена в виде натурального логарифма от единицы плюс среднедушевой денежный доход домохозяйства..

Интерпретация производственных факторов и контекстных условий для самовосприятия потерь в занятости и доходах

Образование

Результаты показывают, что гипотеза 1а (*H 1a*) не опровергается: более значительное образование и наличие профессионального образования способны снизить восприятие вероятности и значения потери работы. Такой результат ожидаем, поскольку в целом считается, что образование повышает шансы в поиске и сохранении работы. Характерно, что у тех российских наёмных работников, которые имеют образование не ниже среднего специального, в большей степени понижается интенсивность страхов в отношении возможных потерь в занятости и доходах. Информация о выраженности эффекта прекаризации позволяет обновить дискурс о значении образования в России на рынке труда, поскольку в ранних исследованиях констатируется незначительное влияние образования или даже его отсутствие на самовосприятие ситуации в занятости начиная с 2000 г. [Гимпельсон, Ощепков 2011].

Профессиональное положение

Гипотеза 1b о позиционировании (*H 1b*) предполагала, что работающие на высоких должностях и имеющие больше автономии в труде лучше защищены от рисков потери работы. Если на основе предложенной в RLMS-HSE классификации профессиональных групп оценивать три обобщённые категории (рабочие, служащие и лица, занимающие высокие должности), то действительно рабочие являются наиболее восприимчивыми к рискам прекаритета занятости. Однако ситуация в отдельных профессиональных группах иная. Квалифицированные рабочие, офисные служащие, работники сферы торговли и услуг, а также крупные должностные лица в большей степени подвержены самовосприятию вероятности и значимости потерь в занятости, чем неквалифицированные рабочие. В остальных профессиональных группах по-

лученные вычисления не имеют статистически значимого результата. Также не удалось выявить интенсивность восприятия опасностей потерь в работе. Таким образом, наёмная занятость в России склонна становиться все более прекарной в связи с увеличением сложности труда и уровнем занимаемой должности. Противоречий между оценкой положения индустриальных групп работников — рабочих, служащих, должностных лиц — и отдельных профессиональных категорий нет, поскольку внутри многих профессиональных групп используется разнообразный по сложности и требуемой квалификации труд.

В случае трудовых доходов подтверждается ясная взаимосвязь между ростом сложности выполняемой работы и самовосприятием возможной потери доходов у всех профессиональных групп по сравнению с малоквалифицированными рабочими. Таким образом, если работник получает доступ к занятости, то его доходы будут в большей степени защищёнными, чем само рабочее место.

Наличие подчинённых

Добавив к модели фактор наличия подчинённых (чего нет в немецком исследовании), мы получили ясный эффект сокращения восприятия прекаритета у тех наёмных работников, которые занимают руководящие позиции. Это означает, что руководящая позиция в фирме или на предприятии лучше защищает работника от превратностей трудовой карьеры. Воспринимаемая работниками защищённость трудовых доходов при наличии подчинённых ниже, чем в оценке страхов потери занятости. Иначе говоря, руководящая позиция в данном случае в большей степени гарантирует рабочее место, чем уверенность в стабильности доходов.

Правовые аспекты трудового договора

В российском исследовании тестировалась только гипотеза 1d (о влиянии занятости на неполный рабочий день — *H 1d*). В результате исследования выявлено, что занятость на частичной основе как разновидность нестандартной занятости в России не способствует росту самовосприятия прекаритета. Предполагается, что она позволяет совмещать различные активности в жизни (продвигается в связи с необходимостью сбалансированного соотношения работы и отдыха, работы и ведения семейной жизни) [Vogel 2009]. Даже интенсивность переживаний по поводу потерь в занятости сокращается у тех наёмных работников, которые не заняты на полную ставку. В меньшей степени страхи сокращаются при оценке вероятности потерь в доходах (*H 1e*). Возможно, оплата труда при занятости на неполный рабочий день ниже, чем у занятых на полную ставку.

Реакция на кризис 2008 г.

Контекстные условия в российском исследовании оценивались только в момент объявлений о наступающем кризисе осенью 2008 г. (гипотеза 2 — *H 2*). По сравнению с 2015 г. эффекты самовосприятия прекаритета занятости и доходов показывают, что страхи потерь у наёмных работников были меньшими. Наверное, сейчас люди расценивают ситуацию как ещё более сложную (санкции и резкие скачки валют, застой в экономике и проч.). Поскольку оценки коэффициентов в течение всего исследуемого периода отрицательные, можно сделать вывод о том, что беспокойство по поводу занятости и финансовой ситуации у наёмных работников со временем только нарастает.

Интерпретация факторов, способствующих замещению занятости

Доходы домохозяйства

Тестирование гипотезы об альтернативных ресурсах (*H 1f*) показало, что среднедушевой доход семьи положительно повлиял на восприятие рисков потерь в занятости и доходах у российских наёмных

работников. Если сравнить эффекты самовосприятия рисков потерь в занятости и в доходах, то получается, что доходы домохозяйства оказывают большее влияние на сокращение страхов потерь доходов, чем занятости. Это говорит о том, что, во-первых, важным является не общая сумма доходов наёмных работников, а их распределение внутри домохозяйства [Аткинсон 2017], а, во-вторых, занятость и доходы в России воспринимаются работниками дифференцированно. Оценка самовосприятия прекаритета доходов показывает, что при учёте фактора среднедушевого дохода интенсивность страхов сокращается по сравнению с общим эффектом, то есть страхи в этом случае имеют склонность убывать быстрее, чем их переживание.

Численность домохозяйства и число незанятых членов домохозяйства

В большей степени разяснить значение потерь занятости и доходов, а также возможности их замещения при помощи поддержки домохозяйства способны численность домохозяйства и число незанятых членов домохозяйства как ещё одни существенные варианты альтернативных ресурсов (*H If*). Если общее число членов домохозяйства оказывает положительное влияние на субъективные оценки своей ситуации, то увеличение численности незанятых членов домохозяйства способствует росту самовосприятия прекаритета занятости и доходов у наёмных работников. Таким образом, повышенная иждивенческая нагрузка является важной причиной роста страхов потерь работников и восприятия их зависимости от места работы. В данном случае обосновано, почему страхи сильнее выражены по поводу беспокойства о своей финансовой ситуации, чем по поводу потерь в занятости.

Оценка контрольных переменных

Контроль размера предприятия

Использование любых ресурсов и инвестиций в трудовой деятельности зависит от ситуации в экономике, в конкретной отрасли и внутри предприятия. Существующие различия обуславливают спрос на определённую квалификацию; отличаются также правовые условия занятости и условия занятия определённой должностной позиции. Для того чтобы понять конкретные условия найма и осуществления трудовой деятельности, необходимы детальные исследования предприятий и отраслей хозяйства. На самих предприятиях требуется различная рабочая сила. От размера предприятия зависит, какие могут быть предложены условия. В результате анализа данных RLMS-HSE мы получаем, что в России ясно более низкие страхи развития самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов только у работников средних предприятий (200–1999 занятых).

Пол

В России общий потенциал и интенсивность восприятия опасностей потерь в трудовой жизни в большей степени выражены у женщин. Российские женщины, работающие по найму, имеют значительно худшие шансы на рынке труда и в системе занятости, чем мужчины. Ещё более значительное беспокойство, чем по поводу потери работы, работающие женщины в России демонстрируют по поводу потери доходов. В этом случае интенсивность страхов снова более выражена, чем у мужчин. В целом гендерная дискриминация на рынке труда характерна для самовосприятия как страхов потерь в занятости, так и в доходах.

Возраст

Также возрастание страхов потерь в занятости и в доходах как на уровне общего эффекта, так и с точки зрения интенсивности переживаний связано с возрастом: чем старше работник, тем значительнее у него восприятие прекаритета занятости.

Сравнение эффектов самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов между наёмными работниками России и Германии

Для сравнения самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов приведём сопоставимые данные, полученные А. Хензе по Германии (см. табл. 4)¹⁰.

Таблица 4

Факторы, обуславливающие вероятность и значимость потери работы и доходов наёмными работниками в Западной и Восточной Германии

Название переменных	Беспокойство по поводу потери работы				Беспокойство по поводу финансовой ситуации			
	Западная Германия		Восточная Германия		Западная Германия		Восточная Германия	
	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка
<i>Уровень школьного образования (референтная категория: основная школа — 9 лет обучения)</i>								
Нет образования и (или) иное	0,051	0,287	-0,161	0,127	0,019	0,028	0,021	0,179
			0,074	0,119			-0,003	0,119
Средняя ступень (10 лет)	-0,079***	0,018	-0,006	0,039	-0,015	0,019	-0,044	0,043
	-0,127***	0,021	-0,217***	0,038	-0,065***	0,020	-0,183***	0,037
Полная школа (12–13 лет)	-0,125***	0,025	-0,149**	0,053	-0,119***	0,026	-0,137*	0,055
	-0,208***	0,029	-0,410***	0,053	-0,179***	0,027	-0,307***	0,051
<i>Уровень профессионального образования (референтная категория: среднее специальное)</i>								
Нет или иное	0,030	0,017	-0,122	0,094	0,019	0,019	-0,087	0,057
			-0,072	0,065	0,093***	0,019		
Высшее образование	-0,028	0,025	-0,070	0,038	-0,076**	0,024	-0,072	0,038
<i>Профессиональное положение (референтная категория: неквалифицированные и (или) малоквалифицированные рабочие всех отраслей)</i>								
Квалифицированные рабочие	-0,062***	0,018	-0,080*	0,034	-0,071***	0,020	-0,107***	0,030
	-0,118***	0,020	-0,024	0,033	-0,112***	0,019		
Прораб	-0,182***	0,032	-0,078	0,052	-0,062	0,037	-0,215***	0,052
					-0,173***	0,038		
Мастер или бригадир	-0,186***	0,037	-0,099	0,061	-0,195***	0,041	-0,243***	0,058
					-0,329***	0,046		
Служащие с простой деятельностью	-0,107***	0,020	-0,207***	0,038	-0,108***	0,021	-0,163***	0,034
	-0,202***	0,024	-0,104**	0,037	-0,201***	0,021		
Служащие с квалификацией	-0,179***	0,020	-0,176***	0,036	-0,257***	0,021	-0,174***	0,041
	-0,314***	0,023			0,339***	0,021	-0,253***	0,037
Высококвалифицированные служащие	-0,230***	0,024	-0,207***	0,043	-0,408***	0,025	-0,335***	0,042
	-0,396***	0,029			-0,516***	0,028		
Служащие на ведущих управленческих позициях	-0,297***	0,042	-0,296***	0,072	-0,480***	0,039	-0,435***	0,073
	-0,482***	0,029						
Чиновники с простой деятельностью	-0,752***	0,099	-0,614***	0,174	-0,285***	0,082	-0,762***	0,177
Чиновники среднего уровня	-0,955***	0,053	-1,378***	0,110	-0,606***	0,045	-0,596***	0,102
			-1,037***	0,144				

¹⁰ Полное описание модели, эмпирические данные и их анализ представлены в двух основных публикациях: [Hense 2016a: 7–25; Hense 2017: 160–201].

Таблица 4. Окончание

Название переменных	Беспокойство по поводу потери работы				Беспокойство по поводу финансовой ситуации			
	Западная Германия		Восточная Германия		Западная Германия		Восточная Германия	
	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка	Оценка коэффициента	Стандартная ошибка
Чиновники высшего уровня	-1,469*** -1,218***	0,054 0,082	-1,179***	0,099	-0,792***	0,044	-0,610*** -0,884***	0,095 0,130
Ведущие чиновники	-1,523*** -1,251***	0,065 0,102	-1,267*** -0,623***	0,148 0,256	-1,049***	0,049	-1,027***	0,136
Частичная занятость (до 20 часов в неделю) (референтная категория: полная занятость)	-0,255***	0,016	-0,390*** -0,149***	0,041 0,045	-0,027	0,015	-0,162*** -0,013	0,048 0,042
Число занятых членов домохозяйства	-0,134*** -0,012	0,020 0,024	0,083* 0,221***	0,041 0,042	-0,170*** -0,050*	0,021 0,023	-0,230*** 0,024	0,046 0,041
Эквивалентные доходы семьи (в 1000 евро)	-0,099***	0,001	-0,275*** -0,400***	0,019 0,024	-0,189*** -0,215***	0,008 0,010	-0,328*** -0,541***	0,019 0,024
2008 г. (референтная категория: периоды без реформ)	-0,054**	0,018	-0,032	0,031	-0,085***	0,017	-0,066*	0,032
Женщина (референтная категория: мужчина)	-0,027 0,026	0,018 0,020	0,198*** 0,259***	0,034 0,035	0,119*** 0,076***	0,019 0,020	0,192*** 0,109***	0,035 0,032
Размер предприятия (референтная категория: < 20 работников)								
20–199 работников	0,049*** 0,006	0,015 0,017	0,115*** 0,048	0,025 0,025	-0,064*** -0,029	0,015 0,016	-0,059**	0,022
200–1999 работников	0,043** 0,001	0,016 0,019	0,215*** 0,137***	0,030 0,030	-0,059***	0,015	-0,038	0,026
2000 работников или больше	-0,023	0,016	0,131***	0,029	-0,130*** -0,088***	0,017 0,018	-0,117*** -0,048	0,035 0,033
Число наблюдений	144 323		42 688		146 959		43 392	
Log likelihood	-112 948,25		-36 754,08		-120 128,68		-32 830,34	
Wald chi2	10 241,05(110)***		3284,88(89)***		8247,26(90)***		2382,62(85)***	
P	0,447***		0,459***		0,458***		0,469***	

Источник. Таблица составлена на основании авторских данных А. Хензе; см.: [Hense 2017: 181, 184, 192, 194].

Примечания.

Зависимые переменные: беспокойство по поводу потери рабочего места (1: нет; 2: слабое; 3: сильное); беспокойство по поводу финансовой ситуации (1: нет; 2: слабое; 3: сильное).

SOEP, 1985–2011 гг. (Западная Германия), 1990–2011 гг. (Восточная Германия), нестандартизированные коэффициенты (верхний — наличие эффекта самовосприятия прекаритета; нижний — интенсивность переживаний, общий — отсутствие разницы в восприятии), стандартная ошибка в скобках. Значимость *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001.

Сравнение полученных результатов о факторах (см. табл. 3, 4), влияющих на самовосприятие прекаритета занятости и доходов у наёмных работников в России и Германии, приводит к ряду выводов:

- на самовосприятие прекаритета занятости и доходов в России и в Германии оказывают воздействие практически все изученные факторы, хотя само влияние неодинаково. Так, образование работника (*H 1a*) является важным заслоном для самовосприятия опасностей в трудовой жизни. Правда, уровень среднего образования в Германии лучше защищает от восприятия прекаритета занятости, чем в России (соответственно в России требуется более значительное обра-

зование, чтобы быть менее обеспокоенным возможной потерей работы) [Hense 2017: 179–180, 181, 190–191];

- гипотеза о том, что работающие на высоких должностях и имеющие больше автономии в труде лучше защищены от рисков потери работы (*H 1b*), подтверждается в Германии, но не совсем в России. Если сравнивать индустриальные группы работников, то ситуация в странах выглядит аналогичной. Однако в отличие от Германии, где профессиональная квалификация работающего должным образом защищена в системе занятости, в России, наоборот, труд становится прекарным в связи с его усложнением [Hense 2017: 180–181]. Менее дифференцированная картина характерна в отношении прекаритета доходов: в данном случае сложность выполняемой работы должным образом оплачивается и в России [Hense 2017: 191];
- ситуация для России и Германии аналогична, когда речь идёт о неполной занятости (*H 1d*). Это связано, скорее всего, с тем, что такая занятость развивается добровольно и создаёт возможности для иной активности (вне профессиональной деятельности) [Hense 2017: 180, 182]. Занятость на частичной основе в Германии не влияет на восприятие прекаритета доходов, хотя существует предположение о неравной оплате труда между полностью и частично занятыми [Hense 2017: 191, 193]. В России самовосприятие прекаритета в этом случае также сглажено (*H 1e*).

Более значимые различия между странами складываются при сравнении влияния факторов, компенсирующих трудовую деятельность и трудовые доходы (*H 1f*).

В Германии изучалась так называемая эквивалентная шкала, которая учитывает структуру домохозяйства и затраты на индивидуальные потребности его членов. Эта шкала предполагает анализ влияния так называемых эквивалентных доходов [Аткинсон 2017: 57–60]. Их рост приводит к сокращению самовосприятия прекаритета занятости и доходов у трудящихся. Аналогично снижается прекаритет, если растёт число занятых членов домохозяйства, которое обуславливает даже интенсивность восприятия прекаритета занятости [Hense 2017: 182, 193]. Оценка среднедушевого дохода в России показала, что страхи также сокращаются. Если не принимать во внимание общую численность членов домохозяйства, то в России увеличение количества занятых в домохозяйстве тоже способствует сокращению беспокойства. В данном случае реакции работников в России аналогичны откликам работников в Западной Германии. Однако в Восточной Германии как общий эффект, так и интенсивность восприятия прекаритета растёт вместе с ростом числа занятых членов домохозяйства (получение такого эффекта было неожиданным, поэтому он не объясняется) [Hense 2017: 182].

Сравнение контекстных условий, в которых осуществляется трудовая деятельность (*H 2*), сильно ограничено из-за недостатка информации в российском мониторинге. В немецком исследовании указывается, что либерализация трудовой жизни повышает восприятие прекаритета. Изменения в законодательствах, приводившие к сокращению государственной помощи в случае потери работы, способствовали росту самовосприятия прекаритета занятости [Hense 2017: 183]. Однако сопоставление ситуаций в момент наступления финансового кризиса 2008 года показывает, что в России и в Германии выявились аналогичные эффекты: восприятие прекаритета у наёмных работников в 2008 г. сократилось [Hense 2017: 186, 195]. В Германии это объясняется тем, что действительно играют роль государственные меры, которые проводятся в сложные периоды для поддержки занятости. Однако в России таких мер не было объявлено в преддверии изменения ситуации в худшую сторону (в октябре — ноябре 2008 г.).

Сопоставление влияния контрольных переменных привело к следующим выводам:

- контроль размера предприятий, на которых заняты наёмные работники, содержат разные результаты в Германии и в России. В Германии в микрофирмах выявилась самая низкая степень восприятия прекаритета; уровень прекаритета растёт у работников средних предприятий и снова сокращается у занятых на больших [Hense 2017: 187, 196]. В России такие опасности в меньшей степени характерны для работников как раз средних предприятий;
- контроль пола демонстрирует, что в самовосприятии прекаритета в Германии нет особой разницы между мужчинами и женщинами при оценке ситуации в целом. Разница появляется, если оцениваются восточные земли, а также если сравниваются между собой занятые на неполный день мужчины и женщины [Hense 2017: 189–190; 198–199]. В России женщины находятся в многократно худшей ситуации в отношении прекаритета занятости и доходов на уровне оценки как общего эффекта, так и интенсивности самовосприятия опасностей;
- если возраст в Германии вообще не играет никакой роли в оценке опасностей занятости и доходов, то в России существует слабая зависимость.

Заключение

Основная цель исследования заключалась в изучении потенциала прекаритета занятости и трудовых доходов с точки зрения выявления субъективных оценок (страхов) наёмных работников в отношении возможных потерь в трудовой жизни. Исходное утверждение, реализованное в немецком исследовании, заключалось в том, что такой потенциал характерен для стран, в которых демонтаж основ социального государства спровоцировал незащищённость и неуверенность работников на рынке труда (гипотеза Р. Кастеля). Воздействие ряда факторов, изученных А. Хензе, подтверждает данное допущение. Так, самовосприятие прекаритета занятости и трудовых доходов сокращается, если у работников высокий уровень образования (*H 1a*) и высокое должностное положение в организации (*H 1b*). Из трёх групп наёмных работников ощущают себя в большей степени незащищёнными простые рабочие. Если человек включается в трудовую деятельность на неполную ставку и делает это добровольно, то такая «атипичная» занятость не влияет на риск развития самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов (*H 1d*). Социальный (семейный) капитал сокращает восприятие прекаритета у наёмных работников, если он способен компенсировать убытки в трудовой жизни (*H 1f*). Также страхи сокращаются, если в семье трудящегося меньше количество неработающих (иждивенцев) (*H 1f*). Немецкое исследование показывает, что, наоборот, страхи возрастают, если работник занят на непостоянной основе (по срочному трудовому договору) (*H 1c*), имеет низкий статус в трудовой жизни (*H 1b*), происходит из семьи простых рабочих или имеет негативный опыт безработицы (гипотезы не назывались в данной статье из-за отсутствия возможностей сравнения с российской ситуацией). Кроме того, растущий региональный уровень безработицы и либеральные меры на рынке труда усиливают беспокойство трудящихся (*H 2*). Такие условия, как пол, возраст самих трудящихся, никак не влияют на субъективные оценки.

Часть эффектов, зафиксированных в Германии, характерны и для российских наёмных работников. Так, в России всё же необходимо иметь хорошее образование, чтобы чувствовать себя более защищённым на рынке труда и в системе занятости (*H 1a*). Правда, по сравнению с Германией образование в России должно быть намного выше. Занимающие высокие должности на предприятиях в России не защищены от рисков развития восприятия потерь в занятости, но чувствуют себя увереннее с точки зрения своей финансовой ситуации (*H 1b*). От рисков самовосприятия потерь в занятости в России таких работников лучше защищает наличие руководящей позиции (гипотеза, реализованная только в российском исследовании). Как и в Германии, социальный капитал имеет значение как фактор за-

мещения занятости и трудовых доходов (*H 1f*). Среднедушевой доход работника является фактором защиты от рисков самовосприятия потерь в трудовой жизни, однако положение меняется, если возрастает иждивенческая нагрузка в семье. К сожалению, из-за недостаточных данных не удалось сравнить эффекты, связанные с наличием срочного трудового договора (*H 1c*), с социальным происхождением работника и опытом безработицы (*H 3*).

В ходе исследования также выявлены существенные отличия между двумя странами. Мы считаем, что некоторые аспекты социального государства западного типа не характерны для России. Во-первых, не преодолены гендерная и возрастная дискриминации, которые существенно провоцируют эффекты самовосприятия прекаритета занятости и доходов у женщин и возрастных работников. Во-вторых, исследования показывают [Гимпельсон, Ощепков 2011], что меры государственной защиты трудящихся не снижают страхов потерь в трудовой жизни работников, что делает их более уязвимыми перед работодателем и, соответственно, намного более зависимыми от работы. В данном исследовании включение в анализ 2008 года (*H 2*) не подтверждает этот факт, но адекватно оценить сокращение страхов потерь в занятости и трудовых доходах у российских трудящихся в момент мирового финансового кризиса не представляется пока возможным. В-третьих, развитие рыночной экономики в стране и появление безработицы, несомненно, должны со временем привести к естественной реакции (росту страхов) со стороны трудящихся, хотя пока подобные эффекты неочевидны.

Наконец, есть различия, которые мало зависят от социальных факторов. Они, скорее, связаны с особенностями в развитии национальной экономики. Так, в Германии лучше защищёнными оказываются занятые на малых и крупных предприятиях, тогда как в России, наоборот, это характерно для трудящихся на средних предприятиях.

Таким образом, не только влияние социального государства, но и развитие рыночной экономики провоцируют риски прекаритета. Намного более значительное распространение самовосприятия прекаритета занятости и трудовых доходов в России свидетельствует в пользу предположения П. Бурдьё о том, что работа является дефицитным благом в любой стране, вступившей на путь создания рынка. Возможно также, что социальное государство в Германии лучше защищает своих работников от подобных рисков. Об этом свидетельствует сокращение страхов у немецких наёмных работников на протяжении исследуемого периода (1984–2011 гг.), во время которого были приняты беспрецедентные меры по реорганизации регулирования рынка труда и занятости населения (реформы П. Хартца). Это привело не только к сокращению безработицы, но и к гендерному и возрастному равноправию трудящихся. В России стабилизация финансовой системы, своевременные выплаты заработных плат (по сравнению с 1990-ми гг.) также способствуют сокращению беспокойства о своей финансовой ситуации у работников. Напротив, замедленное развитие трудового законодательства, отсутствие мер по преодолению дискриминационных практик на рынке труда и в занятости, как показывает исследование, приводят к росту беспокойства по поводу возможных потерь в занятости у российских работников.

Приложение

Таблица П.1

Описательная статистика по используемым переменным, RLMS-HSE

Название переменной	Среднее	Минимум	Максимум	N
Число членов домохозяйства	3,46	1	14	62 378
Число незанятых членов домохозяйства	1,39	0	11	62 378
Денежный доход домохозяйства, руб.	57 275,49	0	3 069 994	62 378
Денежный доход домохозяйства на одного члена домохозяйства, руб.	17 733,02	0	3 069 994	62 378
Возраст	39,53	18	60	62 378

Таблица П.2

Частотные распределения используемых переменных, RLMS-HSE

Название переменной	Процент категории в выборке	N
Беспокойство по поводу потери работы		
Отсутствие беспокойства	30,53	62 048
Некоторое беспокойство	42,42	62 048
Сильное беспокойство	27,05	62 048
Беспокойство по поводу своей финансовой ситуации		
Отсутствие беспокойства	18,61	61 988
Некоторое беспокойство	45,55	61 988
Сильное беспокойство	35,84	61 988
Профессиональное положение		
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	0,66	62 283
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	4,87	62 283
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыболовства	18,57	62 283
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	18,16	62 283
Работники сферы торговли и услуг	5,66	62 283
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	15,18	62 283
Специалисты среднего уровня квалификации, чиновники	0,33	62 283
Специалисты высшего уровня квалификации	13,93	62 283
Военнослужащие	15,21	62 283
Законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена	7,44	62 283
Образование		
Законченное среднее образование и ниже	2,84	62 284
Законченное среднее/иное	41,34	62 284
Среднее специальное образование	27,90	62 284
Высшее/иное образование	27,92	62 284
Размер предприятия		
До 19	28,46	45 267

Таблица П.2. Окончание

Название переменной	Процент категории в выборке	N
20–199	40,48	45 267
200–1999	23,62	45 267
2000 и более	7,44	45 267
Наличие подчинённых	19,75	62 287
Частичная занятость до 20 часов в неделю	1,74	62 378
Женщина (референтная категория: мужчина)	53,65	62 378

Таблица П.3

Описательная статистика, SOEP*

Название переменной	Запад		Восток	
	Среднее	N	Среднее	N
Беспокойство по поводу потери работы				
Нет	0,52	165 422	0,27	46 770
Слабое	0,36	165 422	0,48	46 770
Сильное	0,12	165 422	0,25	46 770
Беспокойство по поводу своей финансовой ситуации				
Нет	0,31	169 346	0,15	47 744
Слабое	0,52	169 346	0,60	47 744
Сильное	0,17	169 346	0,26	47 744
Образование				
Нет образования или иное	0,05	168 241	0,01	47 649
Девять лет обучения	0,42	168 241	0,16	47 649
Средняя ступень (10 лет обучения)	0,28	168 241	0,60	47 649
Полная школа (12–13 лет обучения)	0,24	168 241	0,23	47 649
Уровень профессионального образования				
Нет или иное	0,20	168 930	0,04	47 649
Среднее специальное	0,61	168 930	0,65	47 649
Высшее образование	0,19	168 930	0,31	47 649
Профессиональное положение				
Неквалифицированные или малоквалифицированные рабочие всех отраслей	0,14	170 254	0,24	47 914
Квалифицированные рабочие	0,22	170 254	0,12	47 914
Прораб	0,02	170 254	0,03	47 914
Мастер или бригадир	0,02	170 254	0,02	47 914
Служащие с простой деятельностью	0,13	170 254	0,14	47 914
Служащие с квалификацией	0,24	170 254	0,24	47 914
Высококвалифицированные служащие	0,13	170 254	0,15	47 914
Служащие на ведущих управленческих позициях	0,02	170 254	0,02	47 914
Чиновники с простой деятельностью	0,00	170 254	0,00	47 914

Таблица П.3. Окончание

Название переменной	Запад		Восток	
	Среднее	N	Среднее	N
Чиновники среднего уровня	0,03	170 254	0,01	47 914
Чиновники высшего уровня	0,04	170 254	0,02	47 914
Ведущие чиновники	0,02	170 254	0,01	47 914
Частичная занятость до 20 часов в неделю	0,17	170 254	0,07	47 914
Доля занятых членов домохозяйства	0,66	170 254	0,67	47 914
Эквивалентные доходы семьи (евро)	1582,97	170 254	1320,28	47 914
Женщина (референтная категория: мужчина)	0,45	170 254	0,49	47 914
Размер предприятия				
До 19 чел.	0,22	166 917	0,25	47 353
20–199 чел.	0,28	166 917	0,35	47 353
200–1999 чел.	0,24	166 917	0,22	47 353
2000 чел. и более	0,26	166 917	0,18	47 353

* Источник данных: [Hense 2017: 239–242].

Литература

- Аткинсон Е. Б. 2017. Что такое «неравенство», и можем ли мы его преодолеть? *Экономическая социология*. 18 (2): 41–79. URL: https://www.hse.ru/data/2017/03/31/1168535199/ecsoc_t18_n2.pdf#page=41
- Бурдьё П. 2001. *Практический смысл*. Пер. с франц. А. Т. Бикбова, К. Д. Вознесенской, С. Н. Зенкина, Н. А. Шматко. Отв. ред. пер. и послесл. — Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя.
- Бурдьё П. 2005. *Социальное пространство: поля и практики*. Сост., общ. ред., пер. с франц. и послесл. — Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя.
- Бурдьё П. 2007. *Социология социального пространства*. Пер. с франц.; отв. ред. перевода Н. А. Шматко. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя.
- Вербик М. 2008. *Путеводитель по современной эконометрике*. Пер. с англ. В. А. Банникова. Научн. ред. и предисл. — С. А. Айвазяна. М.: Научная книга.
- Гимпельсон В. Е., Ощепков А. Ю. 2011. Уровень и страх безработицы: есть ли между ними связь? *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 15 (3): 277–314.
- Голенкова З. Т., Голеусова Ю. В. 2015. Прекариат как новое явление в современной социальной структуре. В кн.: Голенкова З. Т. (отв. ред.) *Наёмный работник в современной России*. М.: Новый Хронограф; 121–138.
- Кастель Р. 2009. *Метаморфозы социального вопроса. Хроника наёмного труда*. М.: Алетейя.
- Сеннет Р. 2004. *Коррозия характера*. Пер. с англ. В. И. Супруна. Новосибирск; М.: ФСПИ «Тренды».
- Сизова И. Л. 2015. Прекаризация в трудовой сфере России. *Петербургская социология сегодня: сборник научных трудов Социологического института РАН*. Вып. 6. СПб.: Нестор-История; 122–159.

- Стэндинг Г. 2014. *Прекариат: новый опасный класс*. Пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ad Marginem Press.
- Тощенко Ж. Т. 2015. Прекариат — новый социальный класс. *Социологические исследования*. 6: 3–13.
- Труд и занятость в России*. 2015. М.: Росстат. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/trud15.pdf
- Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. 2015. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2003). *Социологические исследования*. 12: 99–110.
- Avsar G., Ham R., Tannous K. W. 2017. Factors Influencing the Incidence of Obesity in Australia: A Generalized Ordered Probit Model International. *Journal of Environmental Research and Public Health*. 14 (2). URL: <http://www.mdpi.com/1660-4601/14/2/177>
- Barbier J.-C., Brygoo A., Viguier F. 2002. *Defining and Assessing Precarious Employment in Europe: A Review of Main Studies and Surveys. A Tentative Approach to Precarious Employment in France*. Noisy-le-Grand: Centre d'études de l'emploi.
- Bartelheimer P., Kädtler J. 2012. Produktion und Teilhabe. Konzepte und Profil sozioökonomischer Berichterstattung. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.) *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht*. Wiesbaden: VS; 41–85.
- Bernardi L., Klarner A., Lippe H. von der 2008. Job Insecurity and the Timing of Parenthood: A Comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population*. 24: 287–313.
- Bourdieu P. 1998. *Prekarität ist überall*. In: Bourdieu P. (ed.) *Gegenfeuer*. Konstanz: UVK; 96–102.
- Bourdieu P. 2000. *Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft*. Konstanz: UVK.
- Castel R., Dörre K. (Hg.). 2009. *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M.; NY: Campus.
- Brinkmann U. et al. 2006. *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Buchholz S. 2008. *Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland*. Wiesbaden: VS.
- Burchell B., Ladipo D., Wilkinson F. (eds). 2002. *Job Insecurity and Work Intensification*. London; New York: Routledge.
- Damitz R. M. 2007. Prekarität. Genealogie einer Problemdiagnose. *Mittelweg*. 36: 67–86.
- Dörre K. 2006. Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. *Arbeit*. 1: 181–193.
- Esser H. 2006. Eines für alle(s). Das Weber-Paradigma, das Konzept des moderaten methodologischen Holismus und das Modell der soziologischen Erklärung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 58: 252–363.

- Fernández-Val I. 2009. Fixed Effects Estimation of Structural Parameters and Marginal Effects in Panel Probit Models. *Journal of Econometrics*. 150: 71–85.
- Flecker J., Krenn M. 2004. Abstiegsängste, verletztes Gerechtigkeitsempfinden und Ohnmachtsgefühle — zur Wahrnehmung und Verarbeitung zunehmender Unsicherheit und Ungleichheit in der Arbeitswelt. In: Zilian H. G. (Hg.) *Insider und Outsider*. München, Mering: Rainer Hampp. URL: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/SR%203-2004.pdf>
- Frick J. et al. (Hg.). 2008. 25 Wellen Sozio-ökonomisches Panel. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*. 77: 6–8.
- Gallie D., Paugam S. 2002. Soziale Prekarität und soziale Integration. Bericht für die Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung. *Eurobarometer 56.1*. Brüssel. URL: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_162_de.pdf
- Gibb E. 2009. Precarious Employment. Causes, Drivers, Challenges and Responses. A Literature Review. In: Evans J., Gibb E. (eds). *Moving from Precarious Employment to Decent Work*. Genf: ILO; 15–69.
- Gordon D., Townsend P. (eds.) 2000. *Breadline Europe. The Measurement of Poverty*. Bristol: Polity Press.
- Hense A. 2016a. *Subjektive Prekaritätswahrnehmung: Soziale Ursachen und Folgen*. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.) Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe — ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. DOI: 10.3278/6004498w010
- Hense A. 2016b. Bedrohung durch Prekarität. Subjektive Wahrnehmung und sozialstrukturelle Ursachen. *Mitteilungen aus dem SOFI*, Jg. 10, Ausgabe 25: 13–14.
- Hense A. 2017 (im Erscheinen). *Wahrnehmung der eigenen Prekarität: Grundlagen einer Theorie zur sozialen Erklärung von Ungleichheitswahrnehmungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hoffmann H., Kaldybajewa K., Kruse E. 2006. Arbeiter und Angestellte im Spiegel der Statistik der gesetzlichen Rentenversicherung. Rückblick und Bestandsaufnahme. *Deutsche Rentenversicherung*. 61: 24–53.
- Hübler D., Hübler O. 2006. Is There a Trade-off between Job Security and Wages in Germany and the UK? *IZA Discussion Paper*. No. 2241.
- Kalleberg A. 2009. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. 74: 1–22.
- Klose M., Schwarz N. 2006. Einkommen sozioökonomischer Haushaltsgruppen. Ergebnisse der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. *Wirtschaft und Statistik*. 12: 1296–1308.
- Kreyenfeld M. 2008. Ökonomische Unsicherheit und der Aufschub der Familiengründung. In: Szydlik M. (Hg.). *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie*. Wiesbaden: VS; 232–254.
- Kronauer M. 2002. *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*. Frankfurt a. M.; New York: Campus.

- Kroneberg C. 2005. Die Definition der Situation und die variable Rationalität der Akteure. Ein allgemeines Modell des Handelns. *Zeitschrift für Soziologie*. 34 (5): 344–363.
- Larson J. H., Wilson S. M., Beley R. 1994. The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. *Family Relations*. 43: 138–143.
- Lindenberg S. 2001. Social Rationality as a United Model of Man (Including Bounded Rationality). *Journal of Management and Governance*. 5: 239–251.
- Luechinger S., Meier S., Stutzer A. 2010. Why does Unemployment Hurt the Employed? Evidence from the Life Satisfaction Gap Between the Public and the Private Sector. *The Journal of Human Resources*. 45: 998–1045.
- Manske A., Puhl K. (Hg.). 2010. *Prekärisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen*. Munster: Westfälisches Dampfboot.
- Mayer-Ahujá N., Bartelheimer P., Kädtler J. 2012. Teilhabe im Umbruch. Zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.) *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht*. Wiesbaden: VS; 15–39.
- Mayerl J. 2009. *Kognitive Grundlagen sozialen Verhaltens. Framing, Einstellungen und Rationalität*. Wiesbaden: VS.
- Muñoz de Bustillo R., Pedraza P. de. 2010. Determinants of Job Insecurity in Five European Countries. *European Journal of Industrial Relations*. 16: 5–20.
- Nolan J. 2002. The Intensification of Everyday Life. In: Burchell B., Ladipo D., Wilkinson F. (eds.). *Job Insecurity and Work Intensification*. London; New York: Routledge; 112–136.
- Paugam S. 2000. *Le salaire de la precarite. Les nouvelles formes de l'integration sociale*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Paugam S. 2009. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekärisierung von Arbeit und Beschäftigung. In: Castel R., Dorre K. (Hg.) *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M.; New York: Campus; 175–196.
- Pfarr C., Schmid A., Schneider U. 2010. *REGOPROB2: Stata Module to Estimate Random Effects Generalized Ordered Probit Models (Update)*. Statistical Software Components: Chestnut Hill, MA, USA: Boston College Department of Economics.
- Pfarr C., Schmid A., Schneider U. 2011. Estimating Ordered Categorical Variables Using Panel Data: A Generalized Ordered Probit Model with an Autofit Procedure. *Journal of Economics and Econometrics*. 54: 7–23.
- Pudney S., Shields M. 2000. Gender, Race, Pay and Promotion in the British Nursing Profession: Estimation of a Generalized Ordered Probit Model. *Journal of Applied Economics*. 15: 367–399.
- Schulze Buschoff K., Protsch O. 2008. (A-)typical and (In-)secure? Social Protection and «Non-standard» Forms of Employment in Europe. *International Social Security Review*. 61: 51–73.

- Schupp J. 2009. 25 Jahre Sozio-ökonomisches Panel. Ein Infrastrukturprojekt der empirischen Sozial- und Wirtschaftsforschung in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie*. 38: 350–357.
- Solga H., Powell J., Berger P. A. 2009. *Soziale Ungleichheit: Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse*. Frankfurt a. M.; New York: Campus.
- Tepe M., Kroos D. 2010. Lukrativer Staatsdienst? Lohndifferenzen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. *WSI Mitteilungen*. 1: 3–10.
- Vogel C. 2009. Teilzeitbeschäftigung. Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*. 42: 170–181.
- Vosko L. (Hg.). 2006. *Precarious Employment. Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montreal; London; Ithaca: McGill-Queens University Press.
- Wichert I. 2002. Job Insecurity and Work Intensification. The Effects on Health and Well-Being. In: Burchell B., Ladipo D., Wilkinson F. (eds.) *Job Insecurity and Work Intensification*. London; New York: Routledge; 92–111.
- Witte H. de 2005. Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *Journal of Industrial Psychology*. 31: 1–6.
- Wooldridge J. M. 2010. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge, MA, USA: MIT Press.

NEW TEXTS

Irina Sizova, Liudmila Leonova, Andrea Hense

The Precariousness of Employment and Labor Incomes in Russia and Germany: Self-Perception of Wage Workers

SIZOVA, Irina — Doctor of Sociology, Professor, Department of Sociology, St. Petersburg State University, Address: 1/3. Entr. 9., Smolnogo str., Saint Petersburg, 191124 Russian Federation; Senior Researcher, ITMO University, Address: 49, Kronverkskiy pr., Saint Petersburg, 197101, Russian Federation

Email: isizova@hse.ru

LEONOVA, Liudmila — Candidate of Sciences in Economics, Assistant Professor, Department of Mathematical Economics. National Research University Higher School of Economics. Address: 25/12 Bolshaya Pecherskaya Ulitsa, Nizhny Novgorod, 603155 Russian Federation.

Email: lleonova@hse.ru

HENSE, Andrea — Doctor of Sociology, Senior Researcher, Sociological Research Institute Göttingen. Address: 31 Friedländer Weg, Göttingen, 37085, Germany.

Email: andrea.hense@sofi.uni-goettingen.de

Abstract

The issue of social inequality has always been a focus of sociological knowledge. Meanwhile, extensive discussions about new forms of inequality and social participation were driven by changes in the late twentieth and early twenty-first centuries. As a result, the topic of “precarity” has become more relevant in recent times. The reasons for this interest are the growing tensions in labor markets and problems of employment systems in various countries. The purpose of this article is to study the precarious opportunities for employees in the context of an analysis of their self-assessments of the risks of job losses and future labor incomes, as well as to compare this self-perception between those employed in Russia and Germany. The aim of the comparative analysis is the identification of social factors of the precarious employment in market economies, and to achieve an understanding of the degree of social inequality from the point of employment participation in Russia. The article starts with an examination of the theoretical foundations. These foundations are a modern interpretation of the sociological theory of the social structure of society, the development of resources, and actor theories. The model of the subjective perception of inequality A. Hense is under consideration. In the model, the conceptual provisions of methodological individualism of S. Lindenberg and P. Bourdieu’s methodological relativism are integrated. The data of the Russia Longitudinal Monitoring Survey — Higher School of Economics (RLMS-HSE) and German Socio-Economic Panel Study (SOEP) were used for multivariate analysis. Determinants (production, legal, contextual) were studied using generalized ordered probit models with random effects. As a result, the authors conclude that the precariousness of employment and incomes in Russia captures a large proportion of wage earners and is fixed throughout the observation period. A higher level of education weakens anxiety, although in Russia it should be more significant than in Germany. Workers are a risk group in the self-perception of precarity, but the situation in Russia is changing if differentiated professional groups are evaluated. Working conditions depend on the system of social support for workers and on the social capital of workers (family support and the origin of the worker). The self-

perception of precariousness among workers increases if the number of dependents is high. The size of the enterprise has a different impact on self-perception of the precariousness for workers in Russia and Germany. In Russia, women are most susceptible to the perception of precarity, whereas in Germany, such effects are not recorded. In general, the study shows that the reduction of inequality in the involvement of citizens in the

labor market in the modern market economy is directly related to the proactive role of the state in the social protection of workers.

Keywords: precarity; wage worker; employment; labor income; unemployment; welfare state.

Acknowledgements

The study was performed with financial support by the grant from the Russian Science Foundation (project №14-18-03434): “Models of the Interaction between Society and the Elderly: A Study of Opportunities for the Social Inclusion”.

References

- Atkinson E. B. (2017). Chto takoe “neravenstvo”, i mozhem li my ego preodolet’? [What is “Inequality”, and Can We Overcome It?]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya* (electronic journal), vol. 18, no 2, pp. 41–79. Available at: https://ecsoc.hse.ru/data/2017/03/31/1168535199/ecsoc_t18_n2.pdf#page=41 (accessed 10 August 2017) (in Russian).
- Avsar G., Ham R., Tannous K. W. (2017). Factors Influencing the Incidence of Obesity in Australia: A Generalized Ordered Probit Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 2, no 14. Available at: <http://www.mdpi.com/1660-4601/14/2/177> (accessed 10 August 2017).
- Barbier J.-C., Brygoo A., Viguier F. (2002) *Defining and Assessing Precarious Employment in Europe: A Review of Main Studies and Surveys. A Tentative Approach to Precarious Employment in France*, Noisy-le-Grand: Centre d’études de l’emploi.
- Bartelheimer P., Kädtler J. (2012) *Produktion und Teilhabe. Konzepte und Profil sozioökonomischer Berichterstattung* [Production and Participation. The Concept and Profile Socio-Economic Reporting]. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.) *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht* [Reporting to the Socio-Economic Development in Germany. Participation in the Break. Second Report], Wiesbaden: VS, pp. 41–85 (in German).
- Bernardi L., Klarner A., Lippe H. von der (2008) Job Insecurity and the Timing of Parenthood: A Comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population*, no 24, pp. 287–313.
- Bourdieu P. (1998) *Prekarität ist überall. Ders.: Gegenfeuer* [Prekarität is Everywhere], Konstanz: UVK, pp. 96–102 (in German).
- Bourdieu P. (2000) *Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft*. [The Two Faces of the Work. Interdependence of Temporal and Economic Structures on the Example of Ethnology of Algerian Society During the Transition Period], Konstanz: UVK (in German).
- Bourdieu P. (2001) *Prakticheskiy smysl* [Practical Sense], St. Petersburg.: Aleteiya. Available at: <http://bourdieu.name/en/content/burde-prakticheskij-smysl> (accessed 10 August 2017) (in Russian).
- Bourdieu P. (2005) *Sotsial’noe prostranstvo: polya i praktiki. Sost. i obshch.* [Social Space: Fields and Practices], St. Petersburg: Aleteiya. Available at: <http://bourdieu.name/en/node/123> (accessed 10 August 2017) (in Russian).

- Bourdieu P. (2007) *Sotsiologiya sotsial'nogo prostranstva* [Sociology of Social Space], Moscow: Institut eksperimental'noy sotsiologii. St. Petersburg: Aleteiya. Available at: <http://bourdieu.name/en/node/124> (accessed 10 August 2017) (in Russian).
- Brinkmann U., Dorre K., Robenack S., Kraemer K., Speidel F. (2006) *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse* [Precarious Work. Causes, Extent, Social Consequences, and the Subjective Processing of Insecure Forms of Employment], Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (in German).
- Buchholz S. 2008. *Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland* [Flexibilization of Working Life. Analysis of Ascending and Descending Mobility in East and West Germany], Wiesbaden: VS (in German).
- Burchell B., Ladipo D., Wilkinson F. (eds). (2002) *Job Insecurity and Work Intensification*, London; New York: Routledge.
- Castel R. (2009) *Metamorfozy sotsial'nogo voprosa. Khronika naemnogo truda* [Metamorphoses of the Social Question. The Chronicle of Hired Labor], St. Petersburg: Aleteiya (in Russian).
- Castel R., Dörre K. (eds) (2009) *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts* [Precarity, Descent, Exclusion. The Social Question at the Beginning of the 21st Century], Frankfurt a. M.; NY: Campus (in German).
- Damitz R. M. (2007) *Prekarität. Genealogie einer Problemdiagnose*. [Prekarität. Genealogy of a Problem Diagnosis]. *Mittelweg*, no 36, pp. 67–86 (in German).
- Dörre K. (2006) *Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen*. [Precarious Work. Precarious Employment and Their Social Consequences]. *Arbeit*, no 1, pp. 181–193 (in German).
- Esser H. (2006) *Eines für alle(s). Das Weber-Paradigma, das Konzept des moderaten methodologischen Holismus und das Modell der soziologischen Erklärung*. [The Weber-Paradigm, the Concept of Moderate Methodological Holism and the Model of Sociological Explanation]. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, no 58, pp. 252–363 (in German).
- Fernández-Val I. (2009) *Fixed Effects Estimation of Structural Parameters and Marginal Effects in Panel Probit Models*. *Journal of Econometrics*, no 150, pp. 71–85.
- Flecker J., Krenn M. (2004) *Abstiegsängste, verletzte Gerechtigkeitsempfinden und Ohnmachtsgefühle — zur Wahrnehmung und Verarbeitung zunehmender Unsicherheit und Ungleichheit in der Arbeitswelt* [Fears of Relegation, the Injured Justice Felt and Powerlessness Feelings — the Perception and Processing of Increasing Insecurity and Inequality in the World of Work]. *Insider und Outsider* (ed. H. G. Zilian), München; Mering: Rainer Hampp, pp. 1–23 (in German).
- Frick J., Groh-Samberg R., Schupp O., Spiess J., Spiess C. K. (eds). (2008) *25 Wellen Sozio-ökonomisches Panel* [25 Waves of German Socio-Economic Panel]. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, vol. 77, pp. 7–8 (in German).
- Gallie D., Paugam S. (2002) *Soziale Prekarität und soziale Integration* [Social Prekarität and social Integration]. *Bericht für die Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung*. Eurobarometer 56.1., Brüssel: European Commission (in German).

- Gibb E. (2009) Precarious Employment. Causes, Drivers, Challenges and Responses. *A Literature Review. Moving from Precarious Employment to Decent Work* (eds. J. Evans, E. Gibb), Genf: ILO; 15–69.
- Gimpel'son V. E., Oshchepkov A. Y. (2011) Uroven' i strakh bezrobotitsy: est' li mezhd u nimi svyaz'? [The Level and Fear of Unemployment: Is There a Connection between Them?] *Ekonomicheskiy zhurnal HSE = The HSE Economic Journal*, vol. 15, no 3, pp. 277–314. Available at: <https://ej.hse.ru/2011-15-3/43987732.html> (accessed 10 August 2017) (in Russian).
- Golenkova Z. T., Goleusova Y. V. (2015) *Prekariat kak novoe yavlenie v sovremennoy sotsial'noy strukture. Naemnyy rabotnik v sovremennoy Rossii* [The Precariat as a New Phenomenon in Modern Social Structure. The Wage Earner in Modern Russia], Moscow: Novyy Khronograf, pp. 121–138 (in Russian).
- Gordon D., Townsend P. (eds). (2000) *Breadline Europe. The Measurement of Poverty*, Bristol: Polity Press.
- Hense A. (2016a) Subjektive Prekaritätswahrnehmung: Soziale Ursachen und Folgen [The Social Causes and Consequences]. Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.) *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe — ungenutzte Chancen. Dritter Bericht* [Reporting to the Socio-Economic Development in Germany. Exclusive part — Unused Chances. Third Report], Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. DOI: 10.3278/6004498w010 (in German).
- Hense A. (2016b) Bedrohung durch Prekarität. Subjektive Wahrnehmung und sozialstrukturelle Ursachen [Threat of Precarity. Subjective Perception and Social Structural Causes]. *Mitteilungen aus dem SOFI*, vol. 10, no 25, pp. 13–14 (in German).
- Hense A. (2017 Im Erscheinen) *Wahrnehmung der eigenen Prekarität: Grundlagen einer Theorie zur sozialen Erklärung von Ungleichheitswahrnehmungen* [Perception of One's Own Precariousness: Foundations of a Theory of Social Explanation of Inequality Perceptions], Wiesbaden: Springer VS (in German).
- Hoffmann H., Kaldybajewa K., Kruse E. (2006) Arbeiter und Angestellte im Spiegel der Statistik der gesetzlichen Rentenversicherung. Rückblick und Bestandsaufnahme [Workers and Employees in the Mirror of Pension Insurance Statistics. Review and Evaluation]. *Deutsche Rentenversicherung*, no 61, pp. 24–53 (in German).
- Hübler D., Hübler O. (2006) Is there a Trade-off between Job Security and Wages in Germany and the UK? *IZA Discussion Paper*, no 2241.
- Kalleberg A. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, no 74, pp. 1–22.
- Klose M., Schwarz N. (2006) Einkommen sozioökonomischer Haushaltsgruppen. Ergebnisse der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen [Income of Socioeconomic Groups of Households. Results of Macroeconomic Analysis]. *Wirtschaft und Statistik*, no. 12, pp. 1296–1308 (in German).
- Kreyenfeld M. (2008) Ökonomische Unsicherheit und der Aufschub der Familiengründung [Economic Uncertainty and the Postponement of Family Formation]. *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie* [Flexibilitate. Implications for Work and Family?] (ed. M. Szydlik), Wiesbaden: VS., pp. 232–254 (in German).

- Kronauer M. (2002) *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus* [Exclusion. The Danger of Extension of the Social in the Highly Developed Capitalism], Frankfurt a. M.; New York: Campus (in German).
- Kroneberg C. (2005) Die Definition der Situation und die variable Rationalität der Akteure. Ein allgemeines Modell des Handelns [The Definition of the Situation and the Variable Rationality of Actors. A General Model of Action]. *Zeitschrift für Soziologie*, vol. 34, no 5, pp. 344–363. Available at: https://www.researchgate.net/publication/41010166_Die_Definition_der_Situation_und_die_variable_Rationalitat_der_Akteure_Ein_allgemeines_Modell_des_Handelns (accessed 10 August 2017) (in German).
- Larson J. H., Wilson S. M., Beley R. (1994) The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. *Family Relations*, no 43, pp. 138–143.
- Lindenberg S. (2001) Social Rationality as a United Model of Man (Including Bounded Rationality). *Journal of Management and Governance*, no 5, pp. 239–251.
- Luechinger S., Meier S., Stutzer A. (2010) Why does Unemployment Hurt the Employed? Evidence from the Life Satisfaction Gap Between the Public and the Private Sector. *The Journal of Human Resources*, no 45, pp. 998–1045.
- Manske A., Puhl K. (eds). (2010) *Prekärisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen* [Precarious Capitalization between Anomie and Normalization. Gender-Theoretical Provisions], Munster: Westfälisches Dampfboot (in German).
- Mayer-Ahuja N., Bartelheimer P., Kädtler J. 2012. Teilhabe im Umbruch. Zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands [Participation in the Break. To the Socio-Economic Development of Germany]. Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.) *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht* [Reporting to the Socio-Economic Development in Germany. Participation in the Break. Second Report], Wiesbaden: VS, pp. 15–39 (in German).
- Mayerl J. (2009) *Kognitive Grundlagen sozialen Verhaltens. Framing, Einstellungen und Rationalität* [Cognitive Foundations of Social Behavior. Framing, Settings, and Rationality], Wiesbaden: VS (in German).
- Muñoz de Bustillo R., Pedraza P. de (2010) Determinants of Job Insecurity in Five European Countries. *European Journal of Industrial Relations*, no 16, pp. 5–20.
- Nolan J. (2002) The Intensification of Everyday Life. *Job Insecurity and Work Intensification* (eds. B. Burchell, D. Ladipo, F. Wilkinson), London; New York: Routledge, pp. 112–136.
- Paugam S. (2000) *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration sociale* [The Employed Person of the Precariousness. The New Forms of Social Integration], Paris: Presses Universitaires de France (in French).
- Paugam S. (2009) Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekärisierung von Arbeit und Beschäftigung [The Challenge of Organic Solidarity due to the Precarious Integration of Work and Employment]. *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts* [Precarity, Decline, Exclusion. The Social Question at the Beginning of the XXI Century] (eds. R. Castel, K. Dorre), Frankfurt a. M.; New York: Campus, pp. 175–196 (in German).

- Pfarr C., Schmid A., Schneider U. (2010) *REGOPROB2: Stata Module to Estimate Random Effects Generalized Ordered Probit Models (Update)*. Statistical Software Components, Chestnut Hill, MA, USA: Boston College Department of Economics.
- Pfarr C., Schmid A., Schneider U. (2011) Estimating Ordered Categorical Variables Using Panel Data: A Generalized Ordered Probit Model with an Autofit Procedure. *Journal of Economics and Econometrics*, no 54, pp. 7–23.
- Pudney S., Shields M. (2000) Gender, Race, Pay and Promotion in the British Nursing Profession: Estimation of a Generalized Ordered Probit Model. *Journal of Applied Economics*, no 15, pp. 367–399.
- Schulze Buschoff K., Protsch O. (2008) (A-)Typical and (In-)Secure? Social Protection and “Non-Standard” Forms of Employment in Europe. *International Social Security Review*, no 61, pp. 51–73.
- Schupp J. (2009) 25 Jahre Sozio-ökonomisches Panel. Ein Infrastrukturprojekt der empirischen Sozial- und Wirtschaftsforschung in Deutschland [25 Years of German Socio-Economic Panel. An Infrastructure Project for Empirical Social and Economic Research in Germany]. *Zeitschrift für Soziologie*, no 38, pp. 350–357 (in German).
- Shkaratan O. I., Karacharovskii V. V., Gasyukova E. N. (2015). Prekariat: teoriya i empiricheskiy analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2003). [The Precariat: Theory and Empirical Analysis (Based on Materials of surveys in Russia, 1994–2003)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 12, pp. 99–110. Available at: <http://socis.isras.ru/article/5872> (accessed 10 August 2017) (in Russian).
- Sennet R. (2004) Korroziya kharaktera [Corrosion of Character]: FSPI “Trendy”. Available at: <http://www.docme.ru/doc/68812/r.-sennet--korroziya-harakter-> (accessed 10 August 2017) (in Russian).
- Sizova I. L. (2015) Prekarizatsiya v trudovoy sfere Rossii [Precarious Work in the Labour Area of Russia]. *Peterburgskaya sotsiologiya segodnya: sbornik nauchnykh trudov Sotsiologicheskogo instituta RAN*, iss. 6, St. Petersburg: Nastor-Istoriya, pp. 122–159 (in Russian).
- Solga H., Powell J., Berger P. A. (2009) *Soziale Ungleichheit: Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse* [Social Inequality: Classical Texts to the Analysis of Social Structure], Frankfurt a. M.; New York: Campus (in German).
- Standing G. (2014) *Prekariat: novyy opasnyi klass* [The Precariat: The New Dangerous Class], Moscow: Ad Marginem Press (in Russian).
- Toshchenko Z. T. (2015) Prekariat — novyy sotsial’nyy klass [The Precariat is a New Social Class]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 6, pp. 3–13. Available at: <http://socis.isras.ru/article/5237> (accessed 10 August 2017) (in Russian).
- Tepe M., Kroos D. (2010) Lukrativer Staatsdienst? Lohndifferenzen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft [Profitable Public Service? Differentiation in Salaries of Civil Servants and Employed in Business]. *WSI Mitteilungen*, no 1, pp. 3–10 (in German).
- Verbik M. (2008) *Putevoditel’ po sovremennoy ekonometrike* [A Guide to Modern Econometrics], Moscow: Nauchnaya kniga (in Russian).

- Vogel C. (2009) Teilzeitbeschäftigung. Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen [Part-Time Employment. Extent and Determinants of the Acquisition of Transitions of Women]. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, no 42, pp. 170–181.
- Vosko L. (ed.) (2006) *Precarious Employment. Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montreal, London, Ithaca: McGill-Queens University Press.
- Wichert I. (2002) Job Insecurity and Work Intensification. The Effects on Health and Well-Being. *Job Insecurity and Work Intensification* (eds. B. Burchell, D. Ladipo, F. Wilkinson), London; New York: Routledge, pp. 92–111.
- Witte H. de (2005) Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *Journal of Industrial Psychology*, no 31, pp. 1–6.
- Wooldridge J. M. (2010) *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, MA, USA: MIT Press.

Received: April 23, 2017

Citation: Sizova I., Leonova L., Hense A. (2017) Prekaritet zanyatosti i dokhodov v Rossii i Germanii: samovospriyatie naemnymi rabotnikami [The Precariousness of Employment and Labor Incomes in Russia and Germany: Self-Perception of Wage Workers]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya = Journal of Economic Sociology*, vol. 18, no 4, pp. 14–59. doi: 10.17323/1726-3247-2017-4-14-59 (in Russian).